

Distr.: General
6 April 2010
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



للمناقشة

صندوق الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام ٢٠١٠

١-٤ حزيران/يونيه ٢٠١٠

البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت*

مصفوفة التقدم المحرز في تنفيذ رد الإدارة على تقييم السياسة الجنسانية

* E/ICEF/2010/8



السياسة العامة

١ - ألف تحديث السياسة الجنسانية

أن تبقي اليونيسيف على العناصر الأساسية لسياستها الجنسانية لعام ١٩٩٤ (تعزيز المساواة بين الجنسين، مواصلة دعم برامج جنسانية مختارة، وإيلاء الطفلة اهتماما خاصا)، على أن تحدد السياسة العامة لتعكس أيضا:

(أ) أساساً منطقياً واضحاً ودراسة جدوى لمواصلة اليونيسيف تعزيز المساواة بين الجنسين في برامجها؛

(ب) تأكيداً مجدداً لموقف اليونيسيف حول تعزيز حقوق المرأة وتمكينها؛

(ج) ضرورة إدراج القضايا الجنسانية التي تؤثر على الرجال والفتيان، بما في ذلك الدور المحتمل للآباء في تشجيع زيادة المساواة بين الجنسين وتعزيز الحقوق الجنسانية؛

(د) إطاراً مفاهيمياً يحدد بشكل واضح ويحلل التكامل بين المساواة بين الجنسين واتباع نهج قائم على حقوق الإنسان في إعداد البرامج وفي مشروع دحر الملاريا، بما في ذلك المساواة بين الجنسين لدى الربط بين اتفاقية حقوق الطفل واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛

قبلت التوصية. سيجرى تحديث السياسة الجنسانية، بناء على التوصيات الواردة في التقييم، وبالتشاور مع الشركاء وبالعامل ضمن الهيكل القائم للمساواة بين الجنسين.

سيجرى إصدار وترويج السياسة العامة الجديدة عبر إدراجها في التوجيهات التنظيمية والتدريب الأساسيين، وكذلك عن طريق الشبكة الداخلية (الإنترانت) لليونيسيف والإنترنت.

١ - ألف إنجاز المشاورات حول مشروع السياسة العامة؛ ووضع الصيغة النهائية للسياسة الجنسانية وإصدارها وإدراجها في التدريب الخاص بالبرامج وفي مناقشات فريق الإدارة الإقليمي.

١ - ألف الانتهاء من المشاورات مع الموظفين والوكالات الشريكة التابعة للأمم المتحدة، وأعضاء المجلس التنفيذي بشأن مشروع السياسة العامة؛ الاستعراض النهائي لمشروع السياسة العامة. عقد دورات عن السياسة الجنسانية في إطار عدد من اجتماعات فريق الإدارة الإقليمي.

تضمن التوجيهات التنظيمية الأساسية، مثل دليل السياسات والإجراءات البرنامجية والدورات التدريبية - بما في ذلك دورة القيادة العليا ودورة القيادة للمديرين من المستوى المتوسط، ونماذج محددة بحسب القطاعات صدرت في عام ٢٠٠٩ - مبادئ المساواة بين الجنسين والتوجيهات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في إصداراتها الجديدة.

تنفيذ حملة اتصالات داخلية لمواكبة ودعم هذا العمل، ومواصلتها في عام ٢٠١٠.

(هـ) موقف اليونسيف بشأن إدماج المساواة بين الجنسين في سياق أحوال الطوارئ؛
(و) شرطا بوضع آلية سنوية لتقديم التقارير إلى المجلس التنفيذي.

١ - باء وضع توجيهات تنفيذية لمختلف قطاعات البرامج الإنمائية، بما في ذلك في سياق أحوال الطوارئ

للمساعدة في تفعيل القطاعات لا بد أيضا للسياسة العامة:

(أ) أن تترجم إلى جميع اللغات الرسمية في الأمم المتحدة؛

(ب) أن تكون مصحوبة بتوجيهات تنفيذية بحسب القطاع؛

(ج) أن تُقدم توجيهات تنفيذية بشأن قضايا المساواة بين الجنسين داخل قطاعات برجة التنمية وفي سياق حالات الطوارئ؛

(د) أن تدرج نهجا محدثا لتحليل الشؤون الجنسانية في البرجة يكون قائما على الحقوق، وشاملا الرجال والفتيان، ويقتضي نهجا يستند إلى دورة حياة وأوضاعها؛

(هـ) أن تُعد في صيغتين:

'١' صيغة قصيرة تبين المبادئ الأساسية وتكون بمثابة بيان منهاج أساسي؛

قبلت التوصية. ستعد اليونسيف توجيهات تنفيذية بشأن القضايا الجنسانية تتماشى مع التوجيهات المشتركة بين الوكالات، وتغطي مجالات التركيز الواردة في الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل، في حالات الطوارئ، وذلك باستخدام نموذج مشترك.

١ - باء وضع الصيغة النهائية للتوجيهات الخاصة بمجالات التركيز ونشرها من خلال التعليمات البرنامجية واجتماعات شبكة أخصائيي مجالات التركيز الواردة في الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل.

إنشاء جماعة ممارسي المساواة بين الجنسين على الصعيدين العالمي والإقليمي.

١ - باء وضع الصيغة النهائية للتوجيهات للتنفيذية الجامعة بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها في البرامج.

وضع الصيغة النهائية للتوجيهات المتعلقة بمجال التركيز ٢ (التعليم الأساسي والمساواة بين الجنسين) ومجال التركيز ٣ (فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والأطفال). إعداد مشروع توجيهات لمجالات التركيز الثلاثة الباقية: المجال ١ (بقاء الطفل الصغير ونمائه)؛ المجال ٤ (حماية الطفل من العنف والاستغلال وسوء المعاملة)؛ والمجال ٥ (الدعوة لانتهاج السياسة العامة والشراكات من أجل حقوق الطفل).

إنشاء جماعة ممارسي المساواة بين الجنسين على الصعيدين العالمي والإقليمي في شراكة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

<http://intranet.unicef.org/CoP/DPPGend>

(er/CommunityContent.nsf)

٢' وصيغة مطولة تفسر السياسة العامة بمزيد من التفصيل للتعبير عن مدى تعقيد عمل اليونيسيف في مجال المساواة بين الجنسين وأهميته

٢ - تحديد وإيضاح المفاهيم والمصطلحات المزمع استخدامها في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في اليونيسيف

تنظر اليونيسيف بشكل حدي في اعتماد لغة ومصطلحات جديدة تعكس بدقة ما تسعى المنظمة إلى تحقيقه بسياساتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. فعلى سبيل المثال، ينبغي لليونيسيف أن تتحدث عن زيادة المساواة بين النساء والرجال والفتيان والفتيات في سياقات محددة بدل استخدام مصطلح "المساواة بين الجنسين" الأعم.

الاستراتيجية

٣ - إعراب المديرية التنفيذية لليونيسيف مجدداً عن التزام اليونيسيف (أ) بتعزيز المساواة بين الجنسين

تعرب المديرية التنفيذية لليونيسيف مجدداً عن التزام اليونيسيف بتعزيز زيادة المساواة بين الجنسين وتنقل هذه الرسالة بوضوح إلى موظفي اليونيسيف، لا سيما الإدارة العليا.

قبلت التوصية. ستعد اليونيسيف "معجماً" للمصطلحات والمفاهيم الجنسانية لمواكبة السياسة العامة المنقحة.

٢ - توزيع المعجم على جميع الموظفين وتعميمه على الشركاء.

٢ - وضع المعجم وتعميمه على العاملين في الميدان في إطار مشروع السياسة الجنسانية.

قبلت التوصية. نشر التقييم الجنساني ورد الإدارة، مع بيان مسؤوليات المتابعة على مستوى المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية؛ وسُنشتر السياسة الجنسانية بطريقة ماثلة لدى إنجازها؛ وسيجرى تعزيز قدرات ملاك الموظفين وتلبية احتياجات التمويل.

٣ - إصدار سياسة جنسانية جديدة.

٣ - سياسة جنسانية جديدة قيد الاستعراض النهائي.

أصدرت المديرية التنفيذية توجيهها (ExDir CF-EXD-2009-005) تطلب فيه من جميع المكاتب القطرية إجراء استعراض جنساني لبرامجها، على أن يشمل هذا الاستعراض ما لا يقل عن ٧٠ في المائة من البلدان التي جرى استعراضها ضمن دورة برامجها. وبشكل عام، أفاد ٦٨ بلداً في تقاريرها السنوية بأنها أجرت استعراضات جنسانية في عام ٢٠٠٩.

و (ب) إنشاء فرقة عمل لتنشيط السياسات الجنسانية

تنشئ المديرية أيضاً فرقة عمل رفيعة المستوى لتنشيط السياسة الجنسانية تكون لديها سلطة إجراء تعديلات هامة عند الضرورة مقرونة بموارد مالية وبشرية كافية.

قبلت التوصية. سيقود متابعة التقييم الجنساني مدير السياسات والممارسة، الذي يقدم تقاريره إلى المديرية التنفيذية وفريق الإدارة العالمي. وإنشاء فرقة عمل معنية بالشؤون الجنسانية تمثل الشعب وجميع المكاتب القطرية وتوجه المتابعة وترصدها.

الإبلاغ عن التقدم المحرز في متابعة تحقيق المساواة بين الجنسين خلال عام ٢٠٠٩ من خلال التقارير السنوية اللاحقة للمكاتب القطرية والإقليمية وللمقر.

إنشاء فرقة عمل للمساواة بين الجنسين، تشمل جميع المكاتب الإقليمية، التأمّت كل ستة أسابيع في عام ٢٠٠٩ ومطلع عام ٢٠١٠. وقاد فرقة العمل مدير السياسات والممارسة.

تضمّنت التقارير السنوية للمكاتب القطرية والإقليمية وللمقر فضلاً عن التقرير السنوي للمجلس التنفيذي الإبلاغ عن التقدم المحرز في متابعة تحقيق المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٩.

أظهر تحليل للتقارير السنوية إحراز تقدم مطرد في جميع المجالات.

أفاد ٤٨ بلداً (بارتفاع من ٣٤ بلداً في عام ٢٠٠٨) بأنها أجرت تحليلاً للفوارق الجنسانية لما يشوب ممارسات الرعاية داخل الأسرة والمجتمع من ثغرات وما يواجهها من تحديات في مجال بقاء الطفل الصغير ونمائه.

أجرى ١٩ بلداً (بارتفاع من ١٦ بلداً في عام ٢٠٠٨) تحليلاً للفوارق الجنسانية في قطاع المياه والصرف الصحي البيئي.

أفاد ٩٣ مكتباً من المكاتب القطرية لليونيسيف (بارتفاع من ٨٧ مكتباً في عام ٢٠٠٨) بأنه جرى التصدي لأوجه التفاوت بين الجنسين في الخطط الوطنية لقطاع التعليم.

أجرى ٢٧ بلدا (بارتفاع من ٢٢ بلدا في عام ٢٠٠٨) عمليات تدقيق بالقضايا الجنسانية في خططها لقطاع التعليم.

أنشاء شراكات مع مبادرة الأمم المتحدة لتعليم البنات في ٤٢ بلدا، وإبلاغ ٧٠ بلدا آخر عن إطلاق شكل من أشكال المبادرات لتعليم البنات.

أفاد ٤٣ مكتبا من المكاتب القطرية لليونيسيف (بارتفاع من ٣٤ مكتبا في عام ٢٠٠٨) بأنه جرى تحليل القضايا الرئيسية لحماية الطفل من منظور جنساني في دورة البرامج الحالية.

أفاد ٦٦ مكتبا من المكاتب القطرية لليونيسيف (بارتفاع من ٥٦ مكتبا في عام ٢٠٠٨) عن تنفيذ برامج مراعية للاعتبارات الجنسانية على الصعيد الوطني تتناول الأعراف والمعايير الاجتماعية التي تسهم في إنهاء العنف والاستغلال وسوء المعاملة.

أيد ٤٨ مكتبا من المكاتب القطرية لليونيسيف (بارتفاع من ٣٨ مكتبا في عام ٢٠٠٨) أحدث عملية لتقديم التقارير في ما يتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

أفاد ٧١ مكتبا من المكاتب القطرية لليونيسيف أن الخطط الإنمائية الوطنية والورقات الاستراتيجية للحد من الفقر تنص على للقضايا الرئيسية للمرأة والمساواة بين الجنسين.

٤ - أن يكفل مجلس اليونسيف تضمين استعراض منتصف المدة لعام ٢٠٠٨ للخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ عنصراً للمساواة بين الجنسين وجعله عنصراً شاملاً للقطاعات

يكفل المجلس التنفيذي لليونسيف إدماج المساواة بين الجنسين بشكل واضح وصريح بوصفها مسألة شاملة للقطاعات في الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل في جميع مجالات التركيز والمؤشرات ذات الصلة في إطار عملية استعراض منتصف المدة لعام ٢٠٠٨.

٥ - سيدرج مجلس اليونسيف الشؤون الجنسانية في جدول الأعمال بوصفها بنداً عادياً للتقارير التي تُقدم إلى اليونسيف عن كل القطاعات

يتضمن جدول أعمال المجلس التنفيذي المساواة بين الجنسين كبنء عادي من جدول الأعمال يُطلب إلى مختلف الجهات الفاعلة في اليونسيف أن تقدم تقارير بشأنه.

قُبلت التوصية. أُدرجت ٤ - رصد النتائج الرئيسية نتائج المساواة بين الجنسين لمجالات التركيز ١-٥ ومؤشرات في إطار عملية استعراض الأداء. منتصف المدة للخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل، وفي مصفوفة النتائج الرئيسية المنقحة ومؤشرات الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل.

٤ - طبقت عملية إبراز جهود تحقيق المساواة بين الجنسين بشكل واضح وصريح في الاستعراض المعمق لعام ٢٠١٠ للخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل، وهي مبينة في السرد والنتائج المقرر تحقيقها.

قُبلت التوصية. مع أن الرد على هذه التوصية هو من نطاق مسؤولية المجلس التنفيذي، فإن أمانة اليونسيف تقترح أن تقدم تقارير عن التقدم المحرز إلى المجلس في الدورة العادية الأولى لعام ٢٠١٠ وكذلك بشكل روتيني من خلال التقرير السنوي.

٥ - يشمل التقرير السنوي للمديرة التنفيذية لعام ٢٠٠٩ التقدم المحرز في تحقيق النتائج في مجال المساواة بين الجنسين.

٥ - أُنجرت.

المساءلة

٦ - أن تنشئ اليونسيف نظاماً للمساءلة على جميع المستويات لدمج المساواة بين الجنسين في البرمجة الإنمائية والبرمجة في حالة الطوارئ وتحقيق النتائج في مجال المساواة بين الجنسين

قُبلت التوصية. ستعكف اليونسيف على تعزيز المساواة بين الجنسين في سياق مبادرات التحسين

٦ - مشروع سياسة جنسانية يضع آليات مساءلة. نوقشت المساءلة على مدار العام في الحلقات التدريبية/التقييمات الجنسانية/مجموعات التركيز.

التوصية (تقييم السياسة الجنسانية)

رد الإدارة

الإجراءات المقررة لعام ٢٠٠٩ الإنجازات

تبنى اليونيسيف على جميع المستويات نظاماً أقوى بكثير للمساءلة عن دمج المساواة بين الجنسين في برمجتها وعن تحقيق النتائج في مجال المساواة بين الجنسين، ويُحتمل أن يكون من ضمنها إجراء استعراض إلزامي للمساواة بين الجنسين ونظام توقيع لإقرار وثائق البرامج وتمويلها.

٧ - أن تتم مساءلة المديرين عن تنمية مهاراتهم ومهارات موظفيهم في مجال المساواة بين الجنسين

توعز اليونيسيف إلى مديريها بأن يكفلوا تضمين تقرير تقييم الأداء الخاص بكل شخص يشرفون عليه تنمية للمهارات المتعلقة ببرنامج المساواة بين الجنسين ومهام رئيسية متصلة بدمج المساواة بين الجنسين، حسب ما هو مناسب للوظيفة المعنية، وقيام الإدارة العليا بمساءلة مديريها عن القيام بذلك.

التنظيمية، مع إدراج الآليات والنتائج والمؤشرات المناسبة لقياس جوانب عمل اليونيسيف الشاملة لقطاعات متعددة والإبلاغ عنها.

قُبلت التوصية. تُنفذ من خلال تطبيق السياسة الجنسانية المنقحة وبواسطة مواد تعلم المساواة بين الجنسين.

٧ - ستشمل السياسة الجنسانية شرط تقديم تقرير لتقييم أداء الموظفين.

إطلاق الدورة التدريبية النهائية للتعلم الإلكتروني الإلزامية لكل موظفي الإدارة والبرامج. وإبلاغ رؤساء المكاتب عن النسبة المتوية للموظفين الذين أتموا الدورة التدريبية.

أحرز تقدم في توضيح مفهوم المساءلة بحيث يشمل جميع الموظفين من جميع الرتب مع الإبقاء على التركيز على كبار المديرين ومن المستوى المتوسط، في إطار التحسين التنظيمي.

٧ - ينص مشروع السياسة الجنسانية على أن الإدارة العليا والمتوسطة سوف 'تتبع التقدم المحرز تجاه تحقيق هذه النتائج باعتبارها جزءاً متميزاً ومعتاداً من رصد وتقييم الأداء الجماعي والفردي'.

ستبدأ الدورة التدريبية للتعلم الإلكتروني في الربع الأخير من عام ٢٠١٠. وتُعزى أوجه التأخير إلى آليات منح الموافقة المشتركة بين الوكالات وقدرة الباعة على تقديم الخدمات في الوقت المحدد. وما أن يتوفر التعلم الإلكتروني، سيطلب من رؤساء المكاتب الإبلاغ عن معدلات الموظفين الذين أتموا الدورة التدريبية.

التوظيف والخبرة في الشؤون الجنسانية

٨ - أن تنشئ اليونيسيف وظيفة مستشار متفرغ للشؤون الجنسانية على مستوى المكاتب الإقليمية، وإعادة الأخذ بالاجتماعات الإقليمية لجهات التنسيق التي تعقد مرة كل سنتين، وتعزيز دعم خبراء المكاتب الإقليمية للمكاتب القطرية بشأن المساواة بين الجنسين

قُبلت التوصية. ستتمتع المكاتب الإقليمية بالمرونة في استخدام عقود المؤسسات وغيرها من العقود لتعزيز القدرات الجنسانية.

٨ - تنفيذ خطط بناء قدرات المكاتب الإقليمية؛ ورصد وتقييم أثر النهج المختلفة.

تضمين عروض الميزانية لفترة ٢٠١٠-٢٠١١ زيادة

٨ - تنفذ جميع المناطق برامج تنمية القدرات، بما في ذلك من خلال اجتماعات جهات التنسيق الإقليمية، بالاتفاق مع خبراء مؤهلين مسبقاً، أو عبر طرائق أخرى.

نجاح المكاتب الإقليمية والقطرية في الاستعانة بجهات التنسيق. بيد أن المكاتب حوّلت، في

تعين اليونيسيف مستشاراً إقليمياً متفرغاً للمساواة بين الجنسين في كل مكتب إقليمي، وتكفل تمتع هؤلاء المستشارين بجد أدنى من الخبرة والوعي بالمسائل الجنسانية وحالات الطوارئ. وتعيد اليونيسيف أيضاً الأخذ بالاجتماعات الإقليمية لجهات تنسيق الشؤون الجنسانية التي تعقد مرة كل سنتين وتبني قدرات كل المستشارين الإقليميين لتقديم تعليقات على مسائل المساواة بين الجنسين إلى المكاتب القطرية ضمن إطار مسؤولياتهم.

القدرات على إعداد البرامج الجنسانية.

أماكن عدة، هذا النهج من نهج قائم على جهات تنسيق المسائل الجنسانية إلى نظام قائم على الأفرقة الجنسانية الإقليمية أو القطرية. وسيجري تقييم أثر هذه النهج المختلفة في عام ٢٠١٠.

قدمت المكاتب الإقليمية الدعم إلى المكاتب القطرية عن طريق الاضطلاع بدور رئيسي في عمليات التقييم الجنساني وفي عقد اجتماعات قطاعية وتنظيم دورات تدريبية حول تحقيق المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

تحليل مشروع ميزانية الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ما زال عالقا.

٩ - إضافة ثلاث وظائف عليا في وحدة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان بشأن القضايا الجنسانية ورفع مستوى وظيفة رئيس الوحدة إلى رتبة مد-١

تضيف اليونيسيف ثلاث وظائف عليا على الأقل لأخصائيين في الشؤون الجنسانية إلى وحدة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، بينهم أخصائي ذو خبرة خاصة في الشؤون الجنسانية وحالات الطوارئ، وترفع مستوى وظيفة رئيس الوحدة إلى رتبة مد-١.

٩ - تخصيص المزيد من قدرات الموارد البشرية لدعم المتابعة في المقر.

عرض ميزانية فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ لاقتراح تعزيز قدرات الوحدة، على سبيل المثال من خلال موارد وشراكات مؤسسية أخرى.

قُبلت التوصية. ستعزز اليونيسيف قدراتها في المقر، ولكن الشكل سيحدد من خلال عملية إعداد الميزانية. وستحدد هذه العملية من خلال مقارنة الخسرات والقدرات الجنسانية في اليونيسيف وغيرها من وكالات الأمم المتحدة، يليها اقتراح لميزانية فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١.

ستبقى الاقتراحات المحددة للوحدة قيد الاستعراض في انتظار إجراء تحليل أوسع للاحتياجات من القدرات.

٩ - عُززت في عام ٢٠٠٩.

حالت الميزانية المدومة النمو للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ في مقر اليونيسيف دون إجراء أي توسيع داخل الوحدة.

التوصية (تقييم السياسة الجنسانية)	رد الإدارة	الإجراءات المقررة لعام ٢٠٠٩ الإنجازات
١٠ - أن يعزز مكتب برامج الطوارئ على مستوى المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية قدراته التقنية في مجال المساواة بين الجنسين في سياق حالات الطوارئ وإنشاء وظيفة مستشار أقدم للمساواة الجنسانية (ف-٥) داخل المكتب	١٠ - أطلق مكتب برامج الطوارئ أصلاً عدداً من المبادرات القائمة لبناء القدرات. وسيستمر تطوير هذه المبادرات على أساس التحليل المتواصل.	١٠ - أُنجزت. شملت خطة إدارة المكاتب الخاصة لمكتب برامج الطوارئ لعام ٢٠١٠ وظيفة إضافية برتبة ر م-٤.
تعزز اليونيسيف بشكل ملموس القدرات الجنسانية في سياق الطوارئ داخل مكتب برامج الطوارئ على مستوى المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية بتعيين مستشار أقدم للمساواة الجنسانية (ف-٥) وبإدماج القدرات الجنسانية في المجموعات المختلفة.	استكشف إمكانات إدراج وظيفة إضافية في خطة إدارة المكاتب المقبلة.	
١١ - تنقيح توصيفات الوظائف لكفالة اشتغالها جميعاً على المساواة بين الجنسين بوصفها مسألة شاملة للقطاعات وكفالة اشتغال عملية التوظيف على تقييم لمعرفة الموظفين المحتملين وخبرتهم في الشؤون الجنسانية. وينبغي أيضاً مراعاة ذلك في الترقيات	١١ - ستستعرض اليونيسيف التوصيفات العامة للوظائف وأطر الكفاءات لتتضمن أفضل الممارسات المتعلقة بإدماج المساواة بين الجنسين. وسيتم ربط ذلك بالعمل الجاري في مجال الكفاءات. وستشمل بروتوكولات المقابلات أسئلة مقترحة تغطي التنوع/الإدماج/الجنسانية.	١١ - نُقحت الكفاءات الفنية في مجموعة مختارة من التوصيفات العامة كما وُضعت توصيفات لوظائف جديدة.
تنقح اليونيسيف توصيفاتها العامة للوظائف لتشمل صراحة المسؤولية عن المساواة بين الجنسين في البرمجة؛ وتكفل أن عمليات التوظيف تشمل أسئلة بشأن فهم المرشحين للمساواة بين الجنسين وخبرتهم بشأنها؛ وتجعل أداء الموظفين بشأن المساواة بين الجنسين عاملاً يجب النظر فيه لدى اتخاذ القرارات المتعلقة بالترقيات.		(http://intranet.unicef.org/DHR/Vacancy.nsf/Generic) % 20Profiles 20Job % 20by % 20Title% (OpenView% 20Title% 20by % 20Profiles 20Job %

١٢ - إنشاء مجموعة من الخبرات والخبراء في الشؤون الجنسانية ضمن قطاعات ومجالات محددة لمهام قصيرة الأجل (٣-٦ أشهر) على مستوى المكاتب القطرية

تضع اليونيسيف قائمة لأخصائيات وأخصائيين على الصعيدين الإقليمي والوطني في الشؤون الجنسانية لديهم خبرات جنسانية في مجالات محددة (مثلاً الجنسانية و ٧٣ من حالات الطوارئ، والجنسانية والمياه والصرف الصحي، والجنسانية والتغذية، والجنسانية والتعليم، وما إلى ذلك)، يمكن الاستعانة بهم لدعم المكاتب الإقليمية والقطرية والشركاء الوطنيين.

١٣ - إعادة هيكلة وتعزيز نظام جهات تنسيق الشؤون الجنسانية بوضع اختصاصات تركز على تبادل المعلومات

تعزز اليونيسيف نظام جهات تنسيق الشؤون الجنسانية بوضع مجموعة واضحة من الاختصاصات التي تركز على دور منسقي الشؤون الجنسانية في نشر المعلومات المتصلة بالشؤون الجنسانية إلى زملائهم؛ وبالإضافة إلى ذلك، تعتمد المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية على السواء نموذجاً لفرقة عمل معنية بالشؤون الجنسانية يدعو إلى إقامة جهة لتنسيق الشؤون الجنسانية في كل مجال من مجالات البرنامج تقدم تقارير إلى جهة رئيسية لتنسيق الشؤون الجنسانية

قُبلت التوصية. يكلف قسم السياسات والممارسة بالقيام، بالتعاون مع شعبة البرامج، ومكتب برامج الطوارئ، وشعبة الموارد البشرية، بوضع عملية تشمل سلسلة من الإعلانات المنشورة على الإنترنت والمطبوعة لالتماس طلبات لتشكيل القائمة، وآلية للطلبات المخصصة.

قُبلت التوصية. ستُستعرض الحالة الراهنة لجهات تنسيق الشؤون الجنسانية في الميدان. وستعد اليونيسيف بعد ذلك وتنفيذ، بالاستناد إلى استنتاجات الاستعراض، استراتيجية لنظام أُعيد تنشيطه لجهات تنسيق الشؤون الجنسانية.

١٢ - وضع قائمة خبراء عالمية متحقق منها يمكن لكل المكاتب الاطلاع عليها. ووضع وتنفيذ خطة لتحسين القدرات الجنسانية تحقيقاً للامتياز داخل المؤسسة.

١٣ - تعزيز كل قدرات جهات تنسيق الشؤون الجنسانية بحضور ما لا يقل عن حلقة عمل واحدة واجتماع واحد للخبراء.

١٢ - وُضعت قائمة عالمية بخبراء الشؤون الجنسانية في المقر. وأدرج في قائمة التصفية نحو ٤٦ من ٥٦٠ مرشحاً خضعوا للتقييم.

بالإضافة إلى ذلك، وُضعت قائمة بخبراء الشؤون الجنسانية في ثلاث مناطق هي: وسط وشرق أوروبا، ورابطة الدول المستقلة؛ الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؛ والأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي.

العمل جار على توحيد قوائم خبراء الشؤون الجنسانية ضمن قائمة عالمية.

١٣ - وُضعت الاختصاصات العامة لجهات تنسيق الشؤون الجنسانية على الصعيدين الإقليمي والقطري.

يشير الدليل الذي جُمع من عمل متابعة التقييم لفترة ٢٠٠٩ إلى حصول تحول من نظام قائم على المنسق إلى نظام الأفرقة المعنية بالقضايا الجنسانية، على الصعيدين الإقليمي والقطري، وهو نهج يُبرز بشكل صريح أكثر المسؤولية عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أعمال كل من الموظفين (انظر النقطة ٨).

لا يزال نظام المنسق يخضع لإعادة نظر، وما برحت الاختصاصات الجديدة قيد الإعداد،

على مستوى نائب الممثل أو نائب المدير الإقليمي.

والنقاش مستمرا حول مزايا نظام المنسق في مقابل نظام الأفرقة، في إطار نهج مرن.

حضر عدد من جهات تنسيق الشؤون الجنسانية المشاورة العالمية في اسطنبول (شباط/فبراير ٢٠١٠).

بناء القدرات والتدريب

١٤ - وضع برنامج شامل لبناء قدرات الموظفين من جميع الرتب وتقديم التدريب إليهم فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وجعله إلزاميا تعدد اليونيسيف برنامجا شاملا لبناء القدرات في مجال المساواة بين الجنسين من أجل موظفيها من جميع الرتب، بحيث يشمل تدريبا إلكترونيا إلزاميا على تحليل الفوارق بين الجنسين وعلى المسائل الجنسانية في حالات الطوارئ لجميع موظفي البرامج ومديريها؛ وتعيد العمل ببرنامج مؤسسي تمهيدي للتدريب على المسائل الجنسانية؛ وتنقح التدريب الموجه إلى كبار المديرين لكفالة اشتماله على عناصر ملائمة بشأن المساواة بين الجنسين.

قبلت التوصية. ستقوم اليونيسيف باستكمال دورة تمهيدية للتعليم الإلكتروني تتناول المساواة بين الجنسين، وهي عبارة عن دورة تدريبية على أقراص حاسوبية مدججة (العمل جار على وضعها بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة) لتكون دورة أساسية للمديرين وموظفي البرامج. وسيجرى ربط ذلك باستراتيجية التعلم الجديدة. وستكون الدورة التمهيدية مصحوبة بتدريب خاص لكل قطاع.

١٤ - صدور الصيغة النهائية لدورة التعلم الإلكتروني. إصدار توجيهات يجعل التعلم الإلكتروني إلزاميا للمديرين وموظفي البرامج. ويقوم رؤساء المكاتب بالإبلاغ عن معدلات الموظفين الذين أتموا الدورة. الانتهاء من تقديم توجيهه بشأن المساواة بين الجنسين في سياق القطاعات البرنامجية، وإرفاق ذلك بنماذج تدريبية.

١٤ - من المقرر صدور الصيغة النهائية لدورة التعلم الإلكتروني في الربع الأخير من عام ٢٠١٠ (انظر النقطة ٧). إدراج النماذج الجنسانية في المناهج التعليمية لدورة القيادة داخل المؤسسة على مستوى الإدارة الوسطى والعليا. التدريب مستمر في جميع المناطق، وتحديدًا لنواب الممثلين ومديري العمليات. وخصّصت جلسات عن المساواة بين الجنسين لجميع الاجتماعات الإقليمية للشبكات القطاعية

١٥ - استعراض الموجود من أدوات وقوائم مرجعية جنسانية تتعلق بالمساواة بين الجنسين، ونشره على مستوى المكاتب الإقليمية والقطرية

تنقح اليونيسيف ما لديها من أدوات وقوائم مرجعية جنسانية لإدماج المساواة بين الجنسين في البرمجة للتنمية والحالات الطوارئ وتعد، حيثما توجد ثغرات، توجيهات وأدوات وقوائم مرجعية ومؤشرات أداء قطاعية يسهل استخدامها بشأن المساواة بين الجنسين في البرمجة وتوزعها على الموظفين من جميع الرتب.

قُبلت التوصية. ستجري اليونيسيف استعراضا لما لديها من أدوات وقوائم مرجعية يعقبه وضع خطة لسد الثغرات، وستضع المواد المناسبة لتنمية القدرات وتقوم بإصدارها.

١٥ - مواصلة تطوير ونشر الموجود والجديد من الأدوات والقوائم المرجعية والمؤشرات الجنسانية.

القيام، في مختلف مجالات الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل، بتطوير وتطبيق آليات ضمان جودة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

تطبيق آليات ضمان الجودة بشكل معزز وثابت.

استخدام القوائم المرجعية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامج اليونيسيف للاستجابة الإنسانية.

١٥ - الانتهاء من تنقيح مضمون دليل السياسات والإجراءات البرنامجية.

وُضعت أدوات مبسطة لعمليات التقييم الجنساني في منطقتين (المكاتب الإقليمية والأمريكيتين ومنطقة البحر الكاريبي وجنوب آسيا).

سيوفر التوجيه التنفيذي الوارد في الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل أساسا لضمان الجودة في جميع مجالات التركيز المذكورة في الخطة.

استُعرضت وثائق البرامج القطرية بغية ضمان الجودة للسنة الثالثة على التوالي. وعلى المستوى الإقليمي، أطلقت منطقة وسط وشرق أوروبا/رابطة الدول المستقلة مرفقا إقليميا للمسائل الجنسانية من أجل ضمان جودة المنظور الجنساني في جيل جديد من تقييمات وتحليل الحالات، ووثائق البرامج القطرية، وخطط عمل البرامج القطرية، وخطط العمل السنوية.

جرى تعزيز التوجيه التنفيذي للموظفين الميدانيين في حالات الطوارئ من خلال صياغة عنصر إنساني للمبادئ التوجيهية التنفيذية لليونيسيف في القضايا الجنسانية (ستصدر عام ٢٠١٠) وإنشاء جماعة ممارسي المساواة بين الجنسين والعمل الإنساني.

١٦ - إنشاء نظام لتبادل المعلومات عن الخبرات والقدرات والممارسات الجيدة والاستراتيجيات على صعيدي البرمجة للتنمية وحالات الطوارئ. وتشجيع البحوث بغرض تحديد الممارسات الجيدة وتوثيق الأدلة

تسجل اليونيسيف وتعتمد وتبادل الدروس المستفادة والممارسات الجيدة والخبرات في مجال البرمجة بشأن المساواة بين الجنسين في سياق التنمية وحالات الطوارئ على حد سواء وذلك بوضع نظم لإدارة المعارف المتنوعة. ومن الأمثلة على ذلك إجراء مقابلات مع الموظفين الذين يتركون الخدمة لكفالة عدم فقدان الذاكرة المؤسسية من الممارسات الجيدة في مجال المساواة بين الجنسين؛ وإنشاء مجموعة مناقشة نشطة على الشبكة الداخلية للمساعدة الذاتية للأقران (ويمكن أن يتحقق ذلك بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)؛ والعمل عن كثب مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى لتبادل الممارسات الجيدة والاستراتيجيات؛ ومطالبة وحدة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان ومكتب برامج حالات الطوارئ بتعميم هذه المعلومات بانتظام على المجلس التنفيذي والدول الأعضاء والمكاتب الإقليمية والقطرية.

برمجة التنمية

١٧ - جعل تحليل الفوارق الجنسانية إلزاميا في خطط عمل البرامج القطرية، ووثائق البرامج القطرية، واستعراضات منتصف المدة، وخطط التأهب/الاستجابة في حالات الطوارئ

قُبلت التوصية. ستقوم اليونيسيف بوضع وتنفيذ خطة لإدارة المعارف المتعلقة بالمساواة الجنسانية في سياق البرمجة وذلك ضمن الاستراتيجية والنظام المتكاملين الجديدين لإدارة المعارف. وسيعمل المقرر على الترويج لأولويات البحث مع المكاتب الإقليمية والقطرية.

١٦ - وضع المواد المتعلقة بإدارة المعارف في مجال المساواة بين الجنسين، وتبادلها.

بدء العمل التجريبي بجماعة ممارسي المساواة بين الجنسين على الصعيدين العالمي والإقليمي كجزء من الإطار المنشأ بموجب مشروع تحسين إدارة المعارف.

استخدام النتائج للارتقاء بالعمل إلى المستوى المطلوب في فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١.

١٦ - بناء على ١٥ سنة من خبرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في جماعة ممارسي المساواة بين الجنسين، أطلقت اليونيسيف جماعة ممارسين للمساواة بين الجنسين، مرتبطة بجماعة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تمكّن الموظفين من الاستفادة من موارد البرنامج وخبرته وتوفر في الوقت نفسه مساحة لمناقشات خاصة باليونيسيف. وقد تم تجريب ذلك على المستويين العالمي والإقليمي في إطار إدارة المعارف باليونيسيف.

خلال المشاورات الشاملة، جرى تبادل عدد من تقارير التقييم ومشاريع استراتيجيات إقليمية، ولحات عامة عن عمليات مراجعة المسائل الجنسانية، فضلا عن العروض، من خلال جماعة الممارسين.

<http://intranet.unicef.org/CoP/DPPGender/>

(CommunityContent.nsf)

١٧ - تضمّن الاستعراض السنوي المستقل لوثيقة البرامج القطري التقييد بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأظهر الاستطلاع تحقيق نسبة ٥٩ في المائة من النتائج المتوخاة من

قُبلت التوصية. تقود اليونيسيف ونظم الأمم المتحدة المشتركة لضمان الجودة وتوجيه البرامج وبناء

مراعاة تعميم المنظور الجنساني في وثائق البرامج القطرية.

١٨ - وضع توجيهات برنامجية لتحقيق المساواة بين الجنسين في كل من مجالات التركيز (انظر النقطة ١ - باء).

إدراج قوائم مرجعية لتعزيز المساواة بين الجنسين في دليل السياسات والإجراءات البرنامجية المنقح في عام ٢٠٠٩.

١٩ - العمل جار على إعداد دراسة على مستوى المقرر عن دور الرجال والفتيان في تحقيق المساواة بين الجنسين.

عقد لقاءات جانبية لليونيسيف مع الشركاء خلال الدورة الأخيرة للجنة وضع المرأة لعام ٢٠١٠، وتنظيم حلقة نقاش عن تعزيز

القدرات، عملية إدماج تحليل الفوارق الجنسانية في الوثائق البرنامجية الرئيسية.

١٨ - إصدار البرامج القطرية واستخدامها توجيهات برنامجية مستكملة ومواد تدريبية محدثة. قبلت التوصية. تعكف اليونيسيف حاليا على تنقيح وتعزيز المكونات الجنسانية في دليل السياسات والإجراءات البرنامجية. وقد جرى إدماج التوجيهات في المبادئ التوجيهية لتحليل الحالات. وتواصل اليونيسيف تقديم الدعم لإدراج التوجيه الجنساني في المبادئ التوجيهية للتقييمات القطرية الموحدة/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الخاصة بمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. وسيستمر استعراض وتحسين التوجيهات الأخرى حسب الاقتضاء.

١٩ - لإطلاق مشاريع بحثية على مستوى المقرر والمكاتب الإقليمية والقطرية. إصدار نتائج ٤٠ دراسة قطرية عن الفقر وتحليلها انطلاقا من المنظور الجنساني. قبلت التوصية. تُجرى أبحاث لاستطلاع حالة ودور الرجال والفتيان فيما يتعلق بكل من مجالات التركيز التي تتضمنها الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل مع تكثيف

تجعل اليونيسيف تحليل الفوارق بين الجنسين عنصرا إلزاميا تهندي به عمليات التخطيط لبرامج التنمية ولبرامج حالات الطوارئ على حد سواء.

١٨ - استعراض وتنقيح دليل السياسات والإجراءات البرنامجية، والمبادئ التوجيهية لتحليل الحالات، واستعراضات منتصف المدة لكفالة وجود مبادئ توجيهية للمساواة بين الجنسين وكون المبادئ المذكورة أدوات مفيدة لإدماج المساواة بين الجنسين في وثائق البرامج القطرية، وخطط عمل تلك البرامج، وخطط العمل السنوية، والخطط المتكاملة للرصد والتقييم، والتقييمات القطرية الموحدة، وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وغيرها.

تجري اليونيسيف استعراضا وتنقيحا لدليل السياسات والإجراءات البرنامجية، والمبادئ التوجيهية لتحليل الحالات، واستعراضات منتصف المدة لكفالة تشكيل المبادئ التوجيهية للمساواة بين الجنسين أدوات فعالة تسترشد بها عملية إدماج المساواة بين الجنسين في جميع عمليات ووثائق البرمجة.

١٩ - تجري اليونيسيف تقييما لأوجه التفاوت الجنسانية الأساسية التي تؤثر على الرجال والفتيان وتكفل التصدي لها على نحو فعال

تجري اليونيسيف تقييما لأوجه التفاوت الجنسانية الأساسية التي تؤثر على الرجال والفتيان في سياق ولايتها، وتكفل تصدي البرامج القطرية لهذه

القضايا حسب الحاجة.

التركيز على حالات الطوارئ. وسيُجرى درس إمكانية إجراء هذه الأبحاث كعملية مشتركة بين الوكالات أو على صعيد منطقة معينة، وبدعم من المانحين.

فهم فوائد وضرورة إشراك الفتيان والرجال في تعزيز المساواة بين الجنسين.

يعكف حالياً مركز أبحاث إينوشنتي لرعاية الطفولة على إعداد ورقة عمل عن الاستغلال الجنسي للرجال والفتيان انطلاقاً من تجربة جنوب آسيا.

على المستوى الإقليمي، يواصل المكتب الإقليمي للأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي معالجة مسألة تسرب الأولاد من المدرسة في منطقة البحر الكاريبي.

٢٠ - تقوم المكاتب الإقليمية والقطرية بوضع استراتيجيات وخطط عمل إقليمية وقطرية للمساواة بين الجنسين وتكفل تمويل هذه المكونات

تعمل المكاتب الإقليمية مع المكاتب القطرية على وضع استراتيجيات وخطط عمل إقليمية ودون إقليمية للمساواة بين الجنسين، وتتضمن كل وثيقة لبرنامج قطري استراتيجية صريحة للمساواة بين الجنسين يتوافر لها التمويل، وتمثل جزءاً من نهج اليونيسيف إزاء التعاون الإنمائي والمساعدة الإنسانية.

٢٠ - وضع استراتيجيات إقليمية لتنفيذ السياسات الجنسانية.

٢٠ - تعكف اليونيسيف على وضع مشروع لخطة عمل ذات أولوية استراتيجية لمدة ثلاث سنوات، توفر الأساس للتغيير التنظيمي على المدى الطويل، من خلال عملية استشارية عالمية.

وُضعت استراتيجيات ونظرات عامة وخطط عمل على المستوى الإقليمي والعمل جارٍ على تنفيذها تحت إشراف ومراقبة أفرقة الإدارة الإقليمية.

قُبلت التوصية. ستعد اليونيسيف خطة متوسطة الأجل تواكب السياسة الجنسانية الجديدة من أجل دعم الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل وبلوغ الامتياز على صعيد المؤسسة. وتقوم المكاتب الإقليمية بوضع استراتيجيات لتحقيق أهداف الخطة تأخذ الخصوصيات الإقليمية في الحسبان. وسيُطلب من المكاتب القطرية أن تدرج استراتيجيات المساواة بين الجنسين كجزء من وثائق البرامج القطرية وخطط عملها.

إدماج المنظور الجنساني في سياق حالات الطوارئ

٢١ - ينبغي لليونيسيف أن تجري تقييما معمقا لمسائل المساواة بين الجنسين في سياق البرمجة لحالات الطوارئ ومرحلة التنفيذ وذلك كخطوة أولى نحو وضع استراتيجية تحدد الاحتياجات الخاصة باليونيسيف في هذا المجال

تجري اليونيسيف تقييما أكثر عمقا لعملها في مجال إدماج المساواة بين الجنسين في البرمجة لحالات الطوارئ ليكون بمثابة تشخيص شامل للثغرات والتحديات وليوفر الأساس اللازم لصياغة استراتيجية استشرافية تركز على احتياجات اليونيسيف المحددة في هذا المجال.

٢٢ - تنقيح وتحديث الالتزامات الأساسية لصالح الأطفال في حالات الطوارئ والدليل الميداني لحالات الطوارئ: دليل موظفي اليونيسيف لكفالة قيام الموظفين بإدراج التوجيهات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك تحديد مجموعة معينة بناء على نوع الجنس (ذكور/إناث) بالمقارنة بالفئة العمرية) ولجميع مراحل حالات الطوارئ

قُبلت التوصية. سيستند هذا التقييم المعمق إلى نتائج الأنشطة الجارية أصلا من أجل تعزيز مهام تحليل الفوارق بين الجنسين في حالات الطوارئ، والنتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار تنفيذ البرامج الإنسانية.

قُبلت التوصية. ستستعرض اليونيسيف الالتزامات الأساسية لصالح الأطفال والدليل الميداني لحالات الطوارئ.

٢١ - (أ) مواصلة تعزيز القدرات فيما يتعلق بتحقيق النتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين في سياق البرامج الإنسانية.

(ب) إدخال مفهوم المساواة بين الجنسين في منظومة البرمجة لحالات الطوارئ؛ وتبادل الخبرات من خلال المشاورات العالمية.

(ج) توسيع نطاق المشاريع التجريبية ليشمل بلدانا أخرى، وتعزيز إدارة المعارف.

٢٢ - إدماج أبعاد المساواة الجنسانية في عملية تنقيح وثائق السياسة العامة مثل الوثائق المتعلقة بالاستجابة الإنسانية والسكان المشردين داخليا (مجموعات الأدوات وغيرها).

٢١ - أطلق ١١ بلدا مبادرة تجريبية لتنفيذ إجراءات تحقق المساواة بين الجنسين في قطاعات محددة في مجال التأهب والاستجابة والإنعاش في الميدان الإنساني.

تنظيم حلقة عمل عالمية عن المسائل الجنسانية في العمل الإنساني في شباط/فبراير ٢٠٠٩ لتبادل الدروس الأولية المستخلصة من البلدان المنفذة للمبادرة التجريبية. وبحلول نهاية عام ٢٠٠٩، حققت هذه المبادرة بعض النتائج، بينها زيادة قدرات الموظفين والشركاء على تطبيق التحليل الجنساني في تقييم ووضع برامج الطوارئ.

تقديم الدعم التقني والموارد اللازمة إلى المجموعة الفرعية المعنية بمكافحة العنف الجنساني في إطار الاستجابة للوضع في هايتي. كما استُعرضت وثائق التقييم والتخطيط من منظور جنساني.

٢٢ - تعزيز العنصر الجنساني في الالتزامات الأساسية لصالح الأطفال في التنقيح الذي أجري عام ٢٠٠٩.

تشمل السياسة الجنسانية المنقحة عنصرا إنسانيا معززا.

جرى تعزيز التوجيهات التنفيذية للموظفين الميدانيين في حالات الطوارئ من خلال صياغة عنصر إنساني للمبادئ التوجيهية التنفيذية

تقوم اليونيسيف باستعراض وتنقيح الالتزامات الأساسية لصالح الأطفال في حالات الطوارئ والدليل الميداني لحالات الطوارئ: دليل لموظفي اليونيسيف لكفالة تقديمها توجيهها فعالاً بشأن إدماج المسائل الجنسانية في مختلف مراحل حالات الطوارئ بجميع أنواعها، لا سيما فيما يتعلق بكيفية تحليل الفوارق الجنسانية دعماً لعمليات التأهب لحالات الطوارئ وتقييمها؛ وكيفية النظر في المسائل الجنسانية في إطار النهج العقنودي؛ وكيفية إجراء تحديد صريح للفئات الضعيفة حسب نوع الجنس والفئات العمرية في مختلف سياقات حالات الطوارئ.

٢٣ - توعز اليونيسيف إلى موظفيها بالاضطلاع بدور ريادي في الدعوة للمساواة بين الجنسين في جميع مراحل حالات الطوارئ بمختلف أنواعها

تقرر اليونيسيف العمل كداعية مع شركائها الذين يمثلون مختلف الوكالات لإدماج المساواة بين الجنسين في جميع مراحل حالات الطوارئ بمختلف أنواعها، وتزود موظفيها الميدانيين بتعليمات واضحة بشأن كيفية اضطلاعهم بدور ريادي في عملية التنسيق اللازمة لضمان فعالية تحقيق ذلك، بأن تقوم مثلاً بعقد مشاورات بين أصحاب المصلحة بخصوص دليل المسائل الجنسانية في العمل الإنساني الصادر مؤخراً عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

قبلت التوصية. ستستعرض اليونيسيف الأدوات التدريبية والمبادئ التوجيهية الحالية المتعلقة بالعمل في حالات الطوارئ، التي تكشف بشكل حاسم عن فرص تكثيف التركيز على الدعوة للمساواة بين الجنسين وتحسين الفرص للقيام بذلك.

٢٣ - تعزيز البعد المتعلق بالمساواة بين الجنسين في أعمال مجموعات أنشطة الاستجابة لحالات الطوارئ من خلال عمل الفريق العامل الفرعي المعني بالشؤون الجنسانية والتابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

مواصلة تعزيز ومنهجة مهام الدعم التي يضطلع بها مقر اليونيسيف فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية.

لليونيسيف للقضايا الجنسانية (ستصدر عام ٢٠١٠) وإنشاء جماعة ممارسين للمساواة بين الجنسين والعمل الإنساني.

٢٣ - شكل تقديم الدعم التقني في قضايا المرأة إلى مجموعات تقودها اليونيسيف أولوية في عام ٢٠٠٩. على سبيل المثال، في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وافقت المجموعة المعنية بالمياه والصرف الصحي والنظافة العامة التابعة لليونيسيف على الحد الأدنى من المعايير التي تتيح للجهات الفاعلة في هذه المجموعة تعميم مراعاة المسائل الجنسانية ومسائل الحماية في الإجراءات المتخذة التي أدرجتها اليونيسيف في اتفاقات الشراكة والتعاون التي أبرمتها مع شركاء هذه المجموعة.

يوفر التعلم من البلدان عنصراً مفيداً في وضع خطة العمل الاستراتيجية التنظيمية الأوسع نطاقاً لتعميم مراعاة المنظور الجنساني (ستصدر عام ٢٠١٠).

تمويل تعميم مراعاة المنظور الجنساني

٢٤ - ضمان تخصيص اعتمادات من الموارد الأساسية للميزانية على الصعيد العالمي وعلى مستوى المكاتب الإقليمية والقطرية، يكملها التمويل الخارجي

تضمن اليونيسيف توافر اعتمادات مخصصة من الموارد الأساسية للميزانية تعزز عملياتها المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتدلل على التزامها بذلك بأن تقصر التمويل الخارجي على ما لا يتجاوز ٥٠ في المائة من إجمالي التمويل. وبالنظر إلى نطاق عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني كاستراتيجية شاملة لقطاعات متعددة وإلى القصور الكبير في قدرات موظفي اليونيسيف في هذا المجال، ينبغي للمنظمة أن تنظر في وضع مبادرة كبرى لبناء القدرات في مجال المساواة بين الجنسين تضاهي من حيث نطاقها برنامج التعاون القائم بين إدارة التنمية الدولية واليونيسيف.

الاتساق داخل الأمم المتحدة

٢٥ - تعزيز مشاركة اليونيسيف في الأنشطة البرنامجية المشتركة على صعيد المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية، والدور الذي تقوم به فيما يتعلق بالشؤون الجنسانية في إطار الأفرقة المواضيعية المعنية بالمسائل الجنسانية والتابعة للأمم المتحدة. وستعاون اليونيسيف مع غيرها من الكيانات لكفالة وجود خطط عمل سنوية

قبلت التوصية. ستعمل اليونيسيف على تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إطار كل الميزانيات المتاحة وستسعى إلى الحصول على موارد أخرى، حسب الاقتضاء، لتعزيز قدراتها وتحسين نتائجها في مجال المساواة بين الجنسين. وستعاون اليونيسيف أيضا مع الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين من أجل وضع نظام تتبع مُحسن للنفقات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتتبع الإنفاق حتى نهاية الفترة الحالية للخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل.

قبلت التوصية. من المتوخى أن تتزايد مشاركة اليونيسيف في سياق الأنشطة المشتركة بين الوكالات بتعزيز قدراتها. والعمل جار أصلا على تنفيذ العديد من الأنشطة. وستعد

٢٤ - دراسة الخيارات المتعلقة بإدراج نظام تتبع الإنفاق على المسائل الجنسانية ضمن مشروع تحسين تخطيط الموارد في المؤسسة (نظام المعلومات الافتراضي المتكامل - الرؤية الواحدة لتخطيط موارد المؤسسة).

٢٤ - صُمم نظام لتتبع النفقات المرصودة للقضايا الجنسانية ووضعت معايير تستند إلى ممارسات الشركاء، تمهيدا لتجريبها على المستوى الإقليمي. وسيستخدم هذا النظام لتعقب واستعراض الميزانية الأساسية والنفقات الأخرى.

٢٥ - جرى الانتهاء من المبادرة المتعلقة بعملية التعلم العملي واستخدمت النتائج للارتقاء بالأنشطة الميدانية إلى المستوى المطلوب.

سيجري تحليل تجربة اليونيسيف في المشاركة في ٧

٢٥ - عمل مبادرة التعلم مستمر. من المقرر الانتهاء من إجراء التحليل النهائي ومن وضع التوصيات المتعلقة بالخطوات اللاحقة في الربع الأخير من عام ٢٠١٠. وسيجرى تبادل النتائج والاستنتاجات مع مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

الحصول على المعلومات المنتظرة من النظرة

التوصية (تقييم السياسة الجنسانية)

رد الإدارة

الإجراءات المقررة لعام ٢٠٠٩ الإنجازات

للمساواة بين الجنسين يتوافر لها التمويل وتنفذها أفرقة الأمم المتحدة القطرية

تعمل اليونيسيف على نحو أنشط على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية لاستحداث نهج مشترك فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، مما يتضمن زيادة تقديم الدعم للمبادرات المشتركة من قبيل أفرقة الأمم المتحدة المواضيعية القطرية المعنية بالمساواة الجنسانية. وباستطاعة اليونيسيف، مثلاً، أن تخصص قدراً أكبر وأكثر استقراراً من الموارد البشرية والمالية لتلك الأفرقة لكي تدعم تنفيذ خطة عمل سنوية تتجاوز تنظيم أنشطة بمناسبة اليوم الدولي للمرأة بحيث تتضمن مهام من قبيل رصد الإسهامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في التقييمات القطرية الموحدة وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

اليونيسيف مذكرة تحصر فيها ما يجري تنفيذه حالياً. وستكفل مراعاة المساواة بين الجنسين في البرامج المشتركة على النحو المناسب.

برامج مشتركة للأمم المتحدة ممولة من الشق المواضيعي المتعلق بالمساواة بين الجنسين والتابع للصندوق الإسباني للأهداف الإنمائية للألفية، وذلك لتحسين إسهام اليونيسيف في البرامج المشتركة.

الشاملة التي سيلقيها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على البرامج المشتركة الممولة من الشق المواضيعي المتعلق بالمساواة بين الجنسين والتابع لصندوق الأهداف الإنمائية للألفية.

العمل مع الشركاء**٢٦ - تجري اليونيسيف، على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والقطري، مسحاً استقصائياً عن شركائها الحاليين وشركائها الجدد المحتملين في مجال المساواة بين الجنسين**

تستعرض اليونيسيف سجل شركائها وخبرتهم في مجال المساواة بين الجنسين وتحدد شركاء جددًا "جنسائين" محتملين لإشراكهم في عمليات التخطيط والبرمجة التي تقوم بها على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والقطري.

قُبلت التوصية. مع إبداء تحفظات. المسح الاستقصائي مهمة ضخمة تتقدم نتائجها سريعاً. وليس من الواضح أيضاً أية قيمة مضافة يمكن أن تنبثق من إجراء مسح استقصائي عالمي. ويُضاف إلى ذلك أن اختيار الشركاء سيستترشد بالإطار الاستراتيجي للمنظمة المتعلق بالشراكات. ومع ذلك،

٢٦ - تحديد الشركاء في مجال المساواة بين الجنسين؛ ومشاركة الشركاء المختارين في المشاورات المتعلقة بالسياسة الجنسانية الجديدة على الصعيدين العالمي والإقليمي.

٢٦ - قطع شوط طويل في تحديد شراكات جديدة في الأوساط الأكاديمية والبحثية ومجالات التدريب. فقد أقيمت مثلاً شراكات مع جامعة لانيوس الوطنية، وأكاديمية التطوير التربوي، ومركز المرأة العربية للتدريب والبحث، ومركز موارد تقييم الأداء. وإحراز تقدم أقل وضوحاً في تحديد الشركاء لتنفيذ البرنامج.

إنشاء شراكات ناجحة من أجل الدعوة من ضمن الجهود المشتركة بين الوكالات في تنفيذ حملة الأمين العام "فلنتحد لإنهاء العنف ضد

سيجري تشجيع المكاتب الإقليمية والقطرية على النظر فيما إذا كان هذا الأمر يمنحها قيمة مضافة على مستواها.

المرأة“ على سبيل المثال. وأطلقت مبادرات أخرى في سياق مناسبة المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة لعام ٢٠١٠ حول ”إشراك عاملي الخير لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة“. وأسهمت اليونيسيف في صوغ أربع رسائل رئيسية إلى مؤتمر ”بكين بعد مرور ١٥ سنة“ حول المواضيع التالية: لا يمكن لأحد الدفاع عن مواصلة العمل كالمعتاد - حان وقت العمل؛ حقوق الفتاة وحقوق المرأة؛ والفتيات والنساء: عاملاً تغييرياً؛ وفتيان من أجل المساواة بين الجنسين.

٢٧ - إنتاج ونشر عدد جديد من نشرة Gender Info 2010 (المعلومات الجنسانية لعام ٢٠١٠). وسيجرى في عام ٢٠١٠ الترويج لاستخدام هذه البيانات لأهداف استراتيجية. وستُنشأ بوابة إلكترونية تُعنى بفقير الأطفال بغية دعم الأدلة والتحليل والسياسات والشراكات تعزيزاً للمساواة بين الجنسين وتحقيقاً لنتائج لصالح الأطفال. وسيستند التحليل إلى مجموعة واسعة من البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس مستقاة من النماذج الإحصائية الموجودة في Gender Info وقاعدة المعلومات الإنمائية DevInfo.

٢٧ - إصدار عدد عام ٢٠٠٩ من الرسالة الإخبارية Gender Info بالتعاون مع إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة. ووضع الهيكل الأساسية لإصدار أعداد سنوية منها.

قُبلت التوصية. ستواصل اليونيسيف الاستناد إلى تعاونها مع شعبة الإحصاءات للأمم المتحدة لسد الثغرات في مجال البيانات ونشر عدد جديد من الرسالة الإخبارية Gender Info في عام ٢٠٠٩، ووضع الأساس لإصدار عدد سنوي بعد ذلك.

٢٧ - استخدام قاعدة المعلومات الإنمائية (DevInfo) وغيرها من النظم الميدانية لجمع البيانات في رصد الأثر المترتب في مجال المساواة بين الجنسين على دعم الميزانية المباشرة والدعم من سائر وكالات التمويل - وتبادل هذه المعلومات مع شركاء الأمم المتحدة

تنظر اليونيسيف في العمل مع الجهات المانحة وشركاء الأمم المتحدة من أجل استخدام قاعدة المعلومات الإنمائية الخاصة بها (DevInfo) وغيرها من النظم الميدانية لجمع البيانات، للمساعدة على رصد الأثر المترتب في مجال المساواة بين الجنسين على دعم الميزانية المباشرة كوسيلة للعمل والعودة عن منحى ابتعاد البنية الجديدة للمعونة عن قضايا المساواة بين الجنسين.