

Distr.: General
18 April 2013
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



صندوق الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام ٢٠١٣

٢١-١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٣

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت*

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

موجز

يُقدّم هذا التقرير عملاً بمقرر المجلس التنفيذي ٨/٢٠١٢، الذي طلب إلى اليونيسيف أن تقدم تقريراً عن التقدم المحرز في العمل الذي تضطلع به من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، وذلك تمشياً مع خطة العمل الاستراتيجية ذات الأولوية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٢ وما يخل محلها، وذلك خلال الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لعام ٢٠١٣. ويمكن قراءة هذا التقرير بالتضافر مع التقرير السنوي للمدير التنفيذي (E/ICEF/2013/11) والبيانات المرفقة به.

عناصر مقرر

قد يرغب المجلس التنفيذي في أن يحيط علماً بالتقرير والتعليق على التقدم المحرز في العمل الذي تضطلع به اليونيسيف من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.

* E/ICEF/2013/10



الرجاء إعادة استعمال الورق

140513 140513 13-29719X (A)



أولا - المقدمة

١ - يصادف تقديم تقرير اليونسيف إلى المجلس التنفيذي بشأن المساواة بين الجنسين لعام ٢٠١٣ مع حلول نهاية خطة العمل الاستراتيجية ذات الأولوية للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٣ (خطة العمل الاستراتيجية) وبداية الخطة الجديدة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، بما يتماشى مع خطة اليونسيف الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، التي هي قيد الوضع. وبالإضافة إلى ذلك، تم الانتهاء مؤخرا من استعراض لنهاية الدورة لخطة العمل الاستراتيجية الحالية، الذي غطى التقدم المحرز في ثمانية من مجالات التغيير ذات الأولوية خلال السنوات الثلاث الماضية. ولذلك، فإن هذا التقرير يغطي كلا من التقدم السنوي المحرز ونتائج استعراض نهاية الدورة.

٢ - ووجد الاستعراض أن العمليات التنظيمية لليونسيف المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وقيادتها والتزامها بتحقيق المساواة بين الجنسين قد تعززت في السنوات الثلاث الماضية، وأن المنظمة كانت فعالة في الآليات المشتركة بين الوكالات وفي وضع الأدوات والإجراءات الأساسية اللازمة للتخطيط لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتبوع التقدم المحرز في ذلك المجال. ومع ذلك، فإنه وجد أيضا أن القدرة التقنية للمنظمة في ذلك المجال ومدى كفاية وفعالية تخصيص الموارد لا تزال تشكل شواغل هامة. والأمر الذي يتسم بنفس القدر من الأهمية هو الثغرات القائمة في الرصد المنهجي للعمل البرنامجي في الميدان وتحديد علاقته بالنتائج المحققة، وهو ما ستعالجه خطة العمل المقبلة للمساواة بين الجنسين.

ثانيا - معلومات أساسية

٣ - خلص تقييم عام ٢٠٠٨ للمساواة بين الجنسين كمبدأ تأسيسي في اليونسيف إلى أن المنظمة "لم تتمكن من تنفيذ سياستها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين لعام ١٩٩٤ بشكل منهجي". ولاحظ أن ذلك نجم (كما هو الحال في غيرها من المنظمات المتعددة الأطراف) عن عدم قدرتها بشكل أساسي على "فهم ما هو مطلوب فعلا لإدماج المساواة بين الجنسين في برامج التنمية وحالات الطوارئ". ولاحظ التقييم أن اليونسيف أوجدت كثيرا من الممارسات الجيدة في مجال البرمجة الهادفة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، ولكنها كانت تعكس جهودا فردية، وأنه لا يوجد أي نظام معمول به لضمان تبادلها وتوسيع نطاقها. ولاحظ كذلك أن اليونسيف بحاجة إلى أن تكون سياستها في مجال المساواة بين الجنسين "أكثر من أولوية على الورق وأن تعامل كأولوية مؤسسية حقيقية وأن تفعل تبعاً لذلك".

٤ - واستجابت اليونسيف لنتائج التقييم ببذل جهود فورية ومنسقة. ففي عام ٢٠٠٩، وضعت استجابة الإدارة وخطة أولية مدتها سنة واحدة من أجل تنفيذ توصيات ذلك التقييم. وبدعم ناجم عن تخصيص مكتب المدير التنفيذي مبلغ ٤,٢٥ مليون دولار لمدة سنة واحدة،

أفضى تنفيذ خطة السنة الواحدة إلى تحقيق عدد من النتائج المباشرة الهامة. وكان أكثرها وضوحاً صدور السياسة الجنسانية المحدثة في أيار/مايو ٢٠١٠. وأنشئت فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين، برئاسة مدير شعبة السياسات والممارسات في ذلك الوقت، وكانت مؤلفة من كبار الموظفين من المكاتب الإقليمية والمقر، وذلك لتوجيه ورصد تنفيذ خطة السنة الواحدة ووضع خطة استراتيجية أطول أجلاً، وهي خطة العمل الاستراتيجية ذات الأولوية، التي تم الانتهاء من وضعها في عام ٢٠١٠.

٥ - وقد اتبعت خطة العمل الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٢ نهجاً شاملاً وحددت ثمانية مجالات بحاجة إلى تغيير، وهي: (١) المساءلة والإطار الاستراتيجي؛ (٢) القدرة والمعارف؛ (٣) القيادة والتأثير والدعوة؛ (٤) البرمجة؛ (٥) "نحن نقرن القول بالعمل"؛ (٦) الشراكات؛ (٧) الموارد المالية؛ (٨) الاتصالات. وكُلِّفت جميع مكونات المنظمة بمسؤولية تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية ومعاييرها. وفي أعقاب التقييم الذي أُجري في عام ٢٠٠٨، طلب المجلس التنفيذي تقديم تقارير سنوية عن التقدم المحرز فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وما فتئت اليونيسيف تقدم التقارير عن تنفيذ المعايير المحددة في خطة العمل الاستراتيجية. وفي الدورة السنوية لعام ٢٠١٢، طلب المجلس من اليونيسيف إجراء استعراض لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية يغطي فترة السنوات الثلاث واستخدام النتائج المستخلصة منه في وضع خطة عمل جديدة، حتى يتم في المستقبل تعزيز هذا التعبير عن الالتزام والعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين.

٦ - وإذ رأت اليونيسيف أن الموازنة بين خطة العمل المقبلة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والخطة الاستراتيجية التنظيمية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ أمر شديد الأهمية في تحقيق فعاليتها ونجاحها، قامت بتمديد خطة العمل الحالية لمدة سنة واحدة. وفي نهاية عام ٢٠١٢، أجرت اليونيسيف أيضاً استعراضاً لنهاية الدورة كخطوة أولى على طريق وضع خطة العمل الجديدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. واضطلعت وحدة الشؤون الجنسانية والحقوق، وهي الآن تابعة لشعبة البرامج، بإدارة الاستعراض، وقامت فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين بدور آلية التنسيق والتشاور الرئيسية. وساهمت المكاتب الإقليمية السبعة ومعظم الشعب في المقر، من خلال الرد على الاستبيانات والمقابلات الهاتفية وتقديم الوثائق الرئيسية. وبالإضافة إلى ذلك، استخدمت في عملية الاستعراض بيانات جمعت من التقارير السنوية ومن نظام الرصد السنوي لليونيسيف خلال السنوات الثلاث الماضية. وركزت عملية الاستعراض على ثلاثة أسئلة رئيسية:

- (أ) ماذا تم إحرازه من تقدم في إطار خطة العمل الاستراتيجية ذات الأولوية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٢، وما هي التحديات المواجهة في ذلك؟
- (ب) ما هي أوجه القصور الرئيسية التي لم تستطع خطة العمل الاستراتيجية ذات الأولوية معالجتها أو تنفيذها؟

(ج) ما هي الدروس المستفادة من السنوات الثلاث الماضية التي يمكن أن تعود بفائدة كبيرة على تشكيل خطة عمل المساواة بين الجنسين المقبلة؟

ثالثا - التقدم المحرز والتحديات

ألف - نظرة عامة

٧ - اضطلعت شعبة السياسات والممارسات (الآن شعبة السياسات والاستراتيجية) بقيادة عملية إطلاق وتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية ذات الأولوية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٢ حتى أوائل عام ٢٠١٢. وعندها نقلت وحدة الشؤون الجنسانية والحقوق وأُتبعَت بشعبة البرامج التي تولت عندها هذه المسؤولية الرئيسية. ويسرت شعبة السياسات والممارسات وضع الإرشادات، والأدوات، والعمليات، وآليات الرصد على نطاق المنظمة بأكملها، لكنّ بعدها عن العمل البرنامجي شكل أيضا تحديات.

٨ - كما طرحت الطبيعة الشاملة للخطة، التي تتضمن نحو ٢٠٠ بند عمل، عقبات في مجال التنفيذ. ولم يكن من الممكن تنفيذ العديد من الأنشطة المتوخاة نظرا لضيق الوقت وقلة الموارد، وأمكن تفعيل أقل من نصف المعايير البالغ عددها ١٩ معيارا في جمع البيانات المفيدة. وعلى الرغم من هذه الصعوبات، أدت خطة العمل الاستراتيجية دورا هاما في ضمان التزام القيادة بمسألة المساواة بين الجنسين؛ ووضع معايير ونظم لتتبع التقدم المحرز؛ وإدماج نهج جنساني في عمليات التخطيط والاستعراض القطرية. ويناقش الفرع التالي التقدم المحرز والتحديات المواجهة في كل من مجالات التغيير ذات الأولوية الثمانية المحددة في خطة العمل الاستراتيجية. وعلى الرغم من أن الصعوبات المواجهة في تفعيل المعايير المقترحة جعلت عملية التتبع السنوي مسألة صعبة إلى حد ما، فقد ظهرت صورة أشمل بعد ثلاث سنوات نظرا للمعلومات الغزيرة التي أمكن جمعها خلال عملية استعراض نهاية الدورة.

باء - المساءلة والإطار الاستراتيجي والموارد

٩ - أدى التنقيح الذي أجري عام ٢٠١٠ لسياسة اليونيسيف بشأن المساواة بين الجنسين لعام ١٩٩٤ إلى ترسيخ خطة العمل الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٢، وتزامن مع اعتماد العديد من المكاتب الإقليمية والقطرية لاستراتيجيات وخطط جنسانية. ودعم الضخ الفوري للأموال لسنة واحدة هذا الجهد إلى حد كبير، وكذلك عمليات التقييم التي قامت بها المكاتب الإقليمية والقطرية كجزء من عملية التقييم الشاملة. فالمكتب الإقليمي للأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي والمكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ وضعوا استراتيجيات جنسانية في عام ٢٠٠٩، وفي عام ٢٠١٢، حدّث المكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ استراتيجيته حتى تأخذ في الاعتبار إعادة تركيز الاهتمام على المساواة بين الجنسين

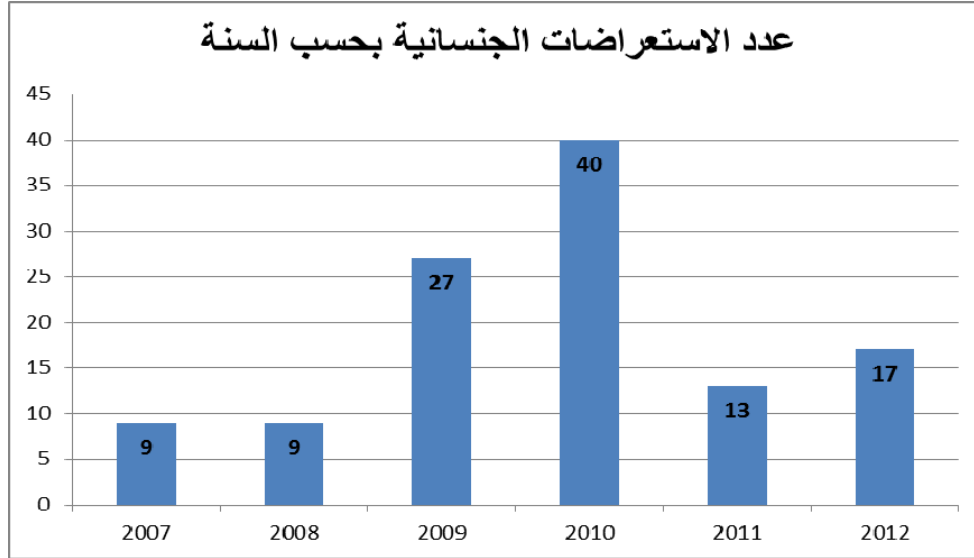
وما يستتبع ذلك من تغييرات في البرامج القطرية. وفي عام ٢٠١٠، أصدر المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا استراتيجيته، ووضع مكتب برامج الطوارئ استراتيجية جنسانية في عام ٢٠١٢.

١٠ - وكانت بنود العمل المدرجة في هذه الاستراتيجيات مشابهة في كثير من الأحيان لتلك الواردة في خطة العمل الاستراتيجية العالمية، وخاصة فيما يتعلق بالتوعية بسياسة اليونيسيف الجنسانية، وضمان وجود نظم للمساءلة، وتحديد الدعم التقني. ولكن، خلافا للخطة العالمية، بذلت هذه الاستراتيجيات الإقليمية جهدا أيضا لتوضيح القضايا الجنسانية ذات الأولوية. فعلى سبيل المثال، حددت استراتيجية المكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ قضايا اختيار نوع جنس الطفل، والعنف القائم على نوع الجنس، والاتجار بالأشخاص، وأوجه التفاوت بين الجنسين في مجال التعليم، وعدم المساواة بين الجنسين في مرحلة المراهقة. وأبرز المكتب الإقليمي للأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي قضايا الحمل في سن المراهقة، وانتشار الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في صفوف المراهقين، بالإضافة إلى العنف القائم على نوع الجنس. وأدرجت استراتيجية مكتب برامج الطوارئ أهدافا جنسانية لكل من مجموعاتها (التغذية، والمياه والصرف الصحي، والتعليم، والحماية).

١١ - وكانت الرسالة القوية التي يعتنقها قيادة اليونيسيف بتحديثها لهذه السياسة، والتوجيه التنفيذي الذي طلب إجراء استعراض للمساواة بين الجنسين، والأموال التي قدمت لمرة واحدة أمورا هامة في دفع الدول إلى البدء بإجراء استعراضات جنسانية لبرامجها القطرية. وتشير جميع التقارير الإقليمية إلى اعتبار إتمام الاستعراضات الجنسانية القطرية، التي كانت متأخرة، إنجازا هاما خلال السنوات الثلاث الماضية. وكما يبين الشكل ١، فإن عدد الاستعراضات ارتفع بشكل كبير في عام ٢٠٠٩، من ٩ استعراضات في كل من عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ إلى ٢٧ استعراضا في عام ٢٠٠٩ و ٤٠ استعراضا في عام ٢٠١٠. أما انخفاض تلك الأعداد منذ ذلك الحين (١٣ استعراضا في عام ٢٠١١ و ١٧ استعراضا في عام ٢٠١٢) قد يعني أن البلدان قد استقرت الآن في معدل من الاستعراضات أكثر ثباتا ولكن أعلى من السابق. وقد يعني أيضا أن التقدم المحرز قد تعثر مرة أخرى بعد أن خف الزخم الأولي. فبين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢، ظلت نسبة البرامج القطرية التي خضعت لاستعراض جنساني في السنوات الأربع الماضية دون تغيير كبير وهي ٧٦ في المائة. وقد تجاوزت هذه النسبة تجاوزا طفيفا هدف خطة العمل الاستراتيجية وهو ٧٥ في المائة، وسيكون من المهم المساعدة على عدم حدوث تراجع في المستقبل.

الشكل ١

عدد الاستعراضات الجنسانية بحسب السنة



١٢ - ومع تحسن وتيرة إجراء الاستعراضات، وجهت اليونيسيف اهتمامها إلى تحسين جودة هذه الاستعراضات، فضلاً عن ضرورة وجود إجراءات للمتابعة. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، وضعت حزمة أساسية من الإرشادات والأدوات بشأن الاستعراضات الجنسانية من أجل مساعدة المكاتب القطرية في إجرائها لعمليات الاستعراض بطريقة أكثر شمولاً تفضي إلى دعم التوصل إلى نتائج مجدية. وتستخدم الحزمة نموذجاً للتحقق من حالة المساواة بين الجنسين ومنهجية تشاركية للتقييم الذاتي تعمق التعلم في إطار المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين من خلال عملية الاستعراض. وفي عام ٢٠١٢، تم اختبار هذه الحزمة في بلدين، هما جامايكا والسودان، بالتعاون مع المكتبين الإقليميين المعنيين من أجل تعزيز الدعم المستدام للمكاتب القطرية. ويجري حالياً إطلاق تلك الحزمة في جميع المناطق والبلدان من خلال سلسلة من الندوات عبر الإنترنت.

١٣ - وتشمل الحزمة وضع خطة عمل وروابط إلكترونية لاستعراضات منتصف المدة للبرامج القطرية أو وضع وثائق البرامج القطرية. وهذا النهج يشجع البلدان على اعتبار الاستعراضات الجنسانية جزءاً من عملية البرامج القطرية، بدلاً من اعتبارها عملية مستقلة. كما ترد الإشارة أيضاً إلى الاستعراضات الجنسانية في الإرشادات الخاصة باستعراضات منتصف المدة من أجل ضمان استدامة هذه الممارسة. ويوفر المكتب القطري للسودان مثلاً على نجاح هذه الممارسة: في غضون شهرين من الانتهاء من الاستعراض الجنساني، أعد المكتب خطة عمل تم اعتمادها رسمياً من قبل فريق الإدارة القطري وهي الآن قيد التنفيذ. أما

المسألة الهامة بالنسبة للعام المقبل فهي ما إذا كانت البلدان والمناطق ستمكن من الحفاظ على جودة الاستعراضات الجنسانية ومواصلتها.

١٤ - أما التقدم المحرز بشأن بنود العمل الأخرى الواردة في المجال ذي الأولوية المتعلق بالمسائل والإطار الاستراتيجي من خطة العمل الاستراتيجية فكان مرض بدرجة أقل. ولاحظت جميع المناطق تقريبا أن تحويل الاستراتيجيات وخطط العمل إلى عمل فعلي وخطط إدارية شكل تحديا. وهناك مناطق عديدة شديدة الالتزام بإدماج المنظور الجنساني ومنحه الأولوية في عملها، ولكنها تجد أن تنفيذ مفاهيم المساواة بين الجنسين وتعميمها في عملها لتحقيق نتائج ملموسة بالنسبة للأطفال لا يزال متفاوتا بين البلدان والقطاعات. ويشار عموما إلى عائقين أمام ذلك، هما عدم وجود التمويل المحدد الغرض والتنافس بين الأولويات على وقت الموظفين. ويكمن أحد التحديات الهامة في أنه يجري عادة تنفيذ الأنشطة البرنامجية بحسب القطاعات، في حين لا تحدد القضايا الجنسانية دائما باعتبارها تابعة لقطاع معين. ونظرا لعدم وجود موظف متفرغ للشؤون الجنسانية في معظم المكاتب لتوفير القيادة والتنسيق والتوجيه التقني، تبقى المسؤولية عن القضايا الجنسانية موزعة بين القطاعات المختلفة.

١٥ - ويقتضي هذا الأمر عناية فائقة لتفادي عدم وقوع المسؤولية عن العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين على أحد في حين أن المسؤولية عنه من الناحية النظرية تقع على الجميع. ولعل هذا هو أحد الأسباب التي جعلت شعبة الموارد البشرية تجد أنه لا يمكن، كما هو مخطط، تضمين نظام تقييم الأداء نظاما شاملا بالمهام المتصلة بتحقيق المساواة بين الجنسين والمساءلة عنها. ولم تتمكن أي منطقة من تنفيذ نهج خطة العمل الاستراتيجية القاضي بوجود نظام شامل لجميع القطاعات تُحدّد في إطاره مهام رئيسية لجميع الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين ويطلب من جميع المشرفين محاسبتهم على تنفيذ تلك المهام خلال عمليات تقييم الأداء. وأعرب العديد من المكاتب عن الشعور بأنه ”في حين أن الوعي بأولوية المساواة بين الجنسين موجود...، فمن الصعب جدا جعل جميع العاملين يحصلون على الدراية التقنية ويلتزمون بالتطبيق العملي لمبادئ المساواة بين الجنسين“. وأصبح هناك اعتراف متزايد بأنه في حين أن من الأهمية بمكان إقرار الجميع بأن المساواة بين الجنسين أولوية تنظيمية، فإنه من المهم بالقدر نفسه التحديد الدقيق للمسؤولية عن توجيه تنفيذ العمل الجنساني.

١٦ - وقد يكون العامل الرئيسي الذي يسهم في صعوبة ترجمة الاستراتيجيات والخطط إلى عمل حقيقي هو عدم تخصيص تكاليف أو موارد لذلك في خطة العمل الاستراتيجية، فيما عدا التمويل الذي حصل مرة واحدة، والذي أنفق خلال عام ٢٠١٠. وهذا يعني أن توفير الموارد الإقليمية والقطرية للأولويات الجنسانية ذات الأهمية المحلية ليس دائما منهجيا ولا يشكل دائما جزءاً من خطط إدارة المكاتب الإقليمية، وخطط إدارة البرامج القطرية، وإنما يعتمد بدلا من ذلك على القيادة والمبادرة الفردية. كما أنه كان من الصعب أيضا التنفيذ المنهجي للأولويات البرنامجية بسبب نظام تخصيص الموارد الذي يخصص الأموال

إلى حد كبير من خلال مجالات التركيز الخمسة المحددة في الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل. وضمن هذا الهيكل، أصبح ينظر إلى المساواة بين الجنسين على أنها تقتصر على قطاع التعليم ومدرجة ضمنه، باعتبار التعليم قطاعاً رئيسياً بالنسبة لمجال التركيز ٢، وبالتالي ليست مؤهلة للحصول على التمويل المباشر. ولذلك، فإنه كثيراً ما تُجمع الموارد لأولويات خطة العمل الاستراتيجية على هامش هذا الهيكل.

١٧ - وبالتالي، تلاحظ المناطق والبلدان أنه، عند توفر الموارد لمجال المساواة بين الجنسين، فإنها تكون آتية وبشكل مجزأ من مصادر تمويل متعددة. وهذا يجعل من الصعب تخطيط وتنفيذ مبادرات استراتيجية قابلة للتطوير، وإجراء تغييرات في المدى القصير، ووضع رؤى متجانسة، وجمع الأموال، ويفضي إلى مسارات عمل أصغر تنسم بالتفكك ويُعتمد فيها على استشاريين بعقود قصيرة الأجل. ومن أجل تحقيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني والفعالية التنظيمية، يُفضّل الاعتماد على موظفين فنيين بعقود طويلة الأمد يمكنهم وضع استراتيجيات لمبادرات رئيسية وتنفيذها، وبناء القدرات الداخلية، وجلب أموال إضافية.

١٨ - وشكّل الإبلاغ عن النتائج المحققة في مجال المساواة بين الجنسين تحدياً ماثلاً. فهيكّل الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٣ لم يسلط الضوء على مؤشرات النواتج بالنسبة للمساواة بين الجنسين خارج مجال التركيز ٢. ففي الواقع، كان للعديد من المؤشرات ضمن مجالات التركيز الأخرى صلة بمجال المساواة بين الجنسين. ولكن، نظراً لعدم تركيز الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل أو خطة العمل الاستراتيجية على أهمية تلك الصلة، لم يول اهتمام بالجانب المتعلق بالمساواة بين الجنسين في الإبلاغ عن العديد من المؤشرات بالنسبة للمنظمة ككل.

١٩ - ولحسن الحظ، في كثير من الحالات، ركزت المناطق والبلدان أنشطتها حول بعض المؤشرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين رغم هذا القصور، لأنها وجدت أن القضايا الجنسانية الرئيسية ونتائجها لها أهميتها على الصعيد المحلي. وبالمثل، قام موظفون قطاعيون بدعم عدد من القضايا الجنسانية الرئيسية التي كان لها أساس في الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل. وعلى هذا النحو، تمت المبادرة إلى بذل جهود عديدة لتحقيق نتائج ذات صلة بالقضايا الجنسانية، مثل الحد من العنف ضد الفتيات والنساء، وزيادة الوعي بالاحتياجات المتباينة للفتيات والفتيان في مجال الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية، وتوفير عدد كافٍ من مرافق الصرف الصحي لكل من الجنسين في المدارس. ولكن نظراً لعدم وجود إطار شامل للنتائج المحققة في المجال الجنساني، كان من غير الممكن تحديد الفعالية الجماعية أو الأثر التراكمي لهذه الجهود. ويعتبر هذا النقص الجسيم من الدروس المستفادة الهامة، ويجري بذل كل جهد ممكن لتصحيح ذلك في الخطة الاستراتيجية المقبلة. ومن بالغ الأهمية أيضاً معالجة الفجوة القائمة في جمع الأموال وتخصيص الموارد بصورة منهجية من أجل تنفيذ برامج جنسانية فعالة تكون نتائجها قابلة للقياس.

جيم - القدرات والخبرات

٢٠ - لوحظ في التقييم الجنساني لعام ٢٠٠٨ الافتقار إلى القدرات والخبرات في المجال الجنساني باعتباره شاغلا رئيسيا. وعلى وجه الخصوص، لوحظ أن نظام الاعتماد على موظفين لتنسيق الشؤون الجنسانية بحاجة إلى تنقيح كبير. ورغم أن خطة العمل الاستراتيجية اعتبرت ذلك من مجالات العمل ذات الأولوية، فإن استعراض نهاية الدورة يشير إلى أن بنود العمل في هذا السياق لم تحقق نجاحا في الجزء الأكبر منها. ورغم القدر الكبير من التوجيه وتوفير الأدوات والتدريب، لا يزال الموظفون على الصعيدين الإقليمي والقطري يرون أن هناك نقصا خطيرا في القدرات التقنية في المجال الجنساني. ومن المجالات الهامة التي ستركز عليها خطة العمل المقبلة مسألة التعريف الدقيق لـ "الخبرات الجنسانية" و "القدرة التقنية" فيما يتصل بالعمل البرنامجي لليونيسيف، وكيفية تعزيز وحشد الخبرات المناسبة في حدود الموارد المتاحة وضمن هيكل اليونيسيف.

٢١ - ومؤخرا، قدمت مكاتب اليونيسيف، القطرية والإقليمية والمقر، بيانات من أجل إجراء استعراض للخبرات الجنسانية في منظومة الأمم المتحدة ككل، تضطلع بتنسيقه هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). وأظهرت عملية مسح القدرات الجنسانية لليونيسيف وجود ٣ أخصائيين أو مستشارين في الشؤون الجنسانية في المقر، ووجود ٢ على الصعيد الإقليمي و ٢٧ على الصعيد القطري. ويكمل هذه الأعداد ١٦٦ موظفا لتنسيق الشؤون الجنسانية في كافة مكاتب اليونيسيف القطرية. وبيّن استعراض نهاية الدورة وجود قيود وتحديات عديدة تواجه موظفي تنسيق الشؤون الجنسانية تمت الإشارة إليها أثناء التقييم، وهي: عدم وضوح الفرق بين المهام المتعلقة بالشؤون الجنسانية والعمل القطاعي؛ والارتباك فيما يتعلق بالدور المفترض في تبادل المعلومات مقابل توجيه العمل الفني؛ والموظفون المبتدئون وعدم قدرتهم على التأثير؛ والنقص في الخبرة الجنسانية. وبالتالي، ستكون الخطوة الهامة التي يجب اتخاذها خلال عملية وضع خطة العمل الجديدة، هي التوصل إلى فهم أفضل للفرق بين المهام والمؤهلات والتوقعات والأداء في صفوف الأخصائيين الجنسائيين البالغ عددهم ٢٧ أخصائيا وموظفي تنسيق الشؤون الجنسانية البالغ عددهم ١٦٦ موظفا.

٢٢ - وقد بذل العديد من المكاتب القطرية والإقليمية الجهود من أجل تحسين نظام موظفي التنسيق بدرجات متفاوتة من النجاح. وتمثلت إحدى الاستراتيجيات في تعيين موظفي التنسيق بمستوى وظيفي أعلى. واعتمد المكتب الإقليمي لشرق آسيا والمحيط الهادئ نظاما يضطلع فيه رؤساء الأقسام بوظيفة التنسيق، على أمل أن يكونوا في وضع يمكنهم من التحكم بشكل أفضل بتحقيق التقدم فيما يتصل بالقضايا الجنسانية في قطاعات محددة. وفي بعض الحالات، كان هذا النهج فعالا، خاصة عندما يكون الموظف ملتزما التزاما قويا بالقضايا الجنسانية، وعندما تتوفر لديه القدرة القيادية لتصميم وتنفيذ الاستراتيجيات البرنامجية وتيسير الحصول على الموارد. وفي حالات أخرى، كانت التجربة أقل نجاحا، حين يكون كبار

الموظفين كثيري الانشغال بحيث لا يكون لديهم الوقت أو الخلفية المناسبة لتوفير الدعم اللازم لتحليل البيانات، أو تحديد العراقيل والعقبات، أو إقامة الشراكات المناسبة، أو توظيف الموظفين أو المستشارين المناسبين. وكان هناك نهج بديل تمثل في إنشاء لجان أو فرق عمل معنية بالشؤون الجنسانية، كما حدث على سبيل المثال في بنغلاديش وسري لانكا ونيبال والهند. كما أن المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا والمكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا أنشأ أيضا لجانا معنية بالشؤون الجنسانية لتوفير التوجيه الإقليمي وإجراء الاستعراضات. ومع ذلك، تواجه صعوبات في عقد بعض هذه المجموعات الإقليمية والإبقاء عليها. ففي المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا، على سبيل المثال، أنشئت اللجنة قبل عام ولكنها لم تجتمع حتى الآن، في حين أنه، في المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا، لم يكن هناك حضور كاف خلال الفعاليات الجانبية لاجتماعات فريق الإدارة الإقليمي.

٢٣ - ويجب أن تشكل مسألة بناء شبكة موثوقة من الموظفين ذوي الخبرة الفنية في المجال الجنساني أولوية عليا في خطة العمل المقبلة؛ وينبغي أن تشكل الاستفادة من الأخصائيين الـ ٢٧ ومن أكثر موظفي التنسيق مهارة وتأثيرا نقطة انطلاق هامة في هذا السبيل. وسوف يُسهّل وضع خطة العمل التوصل إلى فهم أفضل لمدى الطلب على الخبرات الجنسانية على جميع المستويات - من التوجيه الاستراتيجي والتقني على مستوى المقر؛ إلى الرقابة والدعم الفني وضمان الجودة على المستوى الإقليمي؛ إلى التدريب العملي في مجال إدماج المسائل الجنسانية في البرامج على المستوى القطري.

٢٤ - وقد بدأت ردود الفعل على استعراض نهاية الدورة بإعطاء فكرة عما يعنيه الموظفون عندما يشددون على ضرورة وجود "خبرات متخصصة في المسائل الجنسانية". وما يحظى بأهمية خاصة في هذا الصدد، قصص النجاح التي يستشهدون بها في التأكيد على فعالية مثل هذه الخبرات في تشكيل البرامج على نحو أفضل وتحقيق النتائج في مجال المساواة بين الجنسين. وشدت الردود على مسح أجره مكتب عمليات الطوارئ على ذلك: "أرجع التحسن الذي شهدته مجموعتنا في مدى مراعاة الاعتبارات الجنسانية إلى قيام وكالتنا بتوفير الدعم من خلال موظفين متفرغين متخصصين في مراعاة الاعتبارات الجنسانية في حالات الطوارئ.... فقد ساعد هذا الدعم المقدم من موظفين متفرغين في جعل تعميم المنظور الجنساني قضية أكثر انتظاما بالنسبة لنا ووفر لنا الموارد البشرية للقيام بما لم نكن قادرين على القيام به من تفكير وتحليل". وبالمثل، في نيجيريا، ساهم وجود أخصائي في الشؤون الجنسانية والتنمية في ما تقدمه اليونيسيف من دعم لمشروع قانون يحظر ممارسة العنف ضد الأشخاص. ولاحظ المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي أن العامل الأكثر أهمية في تسهيل تحقيق إنجازاته في المجال الجنساني كان وظيفة المتخصص في شؤون التعليم والشؤون الجنسانية لمبادرة الأمم المتحدة لتعليم البنات. وفي أوروبا الوسطى والشرقية ودول رابطة الدول المستقلة، كان لوجود قيادة تقنية وخبراء كبار في الشؤون الجنسانية أهمية قصوى في منح الأولوية للنساء الحوامل المتعاطيات للمخدرات في إطار التركيز البرنامجي لفيروس

نقص المناعة البشرية. وفي المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا، كان وجود موظف ذي خبرة في الشؤون الجنسانية أساسيا في توفير الدعم الفعال في الوقت المناسب للبلدان في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك في تنفيذ استعراضات منتصف المدة، ووضع وثائق البرنامج القطري، وإجراء تحليلات للأوضاع، ووضع أطر للإبلاغ عن النتائج.

٢٥ - وحتى الآن، لم تتوصل الجهود الصادقة المبذولة في المقر وفي المكاتب الإقليمية من أجل توسيع نطاق الخبرات التقنية في هذا المجال إلى تلبية ما أعرب عنه الموظفون الميدانيون من احتياجات في هذا المجال، ولذا ينبغي معالجة هذه المسألة من خلال استراتيجيات مختلفة. وفي عام ٢٠١٠، وضعت قائمة عالمية بالمرشحين للعمل في الشؤون الجنسانية باعتبارها مصدراً جامعاً للاستعانة الخارجية بخبراء الشؤون الجنسانية. وأتيحت أيضا وصلات إلكترونية بموارد خارجية أخرى، كقائمة المشروع الاحتياطي للقدرات الجنسانية التي استفاد منها عدد من البلدان. وبالإضافة إلى ذلك، وضعت بعض المكاتب القطرية، بما فيها المكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ، قوائم المرشحين الخاصة بها مكتملة بذلك القائمة العالمية. وتمثل التحدي الرئيسي في إدارة هذه القوائم وتحديثها؛ وبعد الفترة الأولية، توقف اللجوء إلى هذه القوائم.

٢٦ - أما الجهد الرئيسي الآخر لبناء القدرات الذي تم الاضطلاع به خلال خطة العمل الاستراتيجية فكان تحسين نوعية التدريب المتعلق بالشؤون الجنسانية. وعلى الصعيد العالمي، تم إطلاق دورة للتعليم الإلكتروني موضوعها "المساواة بين الجنسين، وتماسك الأمم المتحدة وأنت" في آذار/مارس ٢٠١١، وذلك لتوفير توجيه أولي عن المفاهيم والقضايا الجنسانية. وقد جعلت هذه الدورة شرطا مسبقا للتسجيل في حلقات عمل اليونيسيف التدريبية بشأن عمليات البرمجة، ومع ذلك كانت نسبة المشاركة فيها ضئيلة جدا، فقد شارك فيها من ٥ إلى ٧ في المائة من الموظفين الفنيين في عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢. وينبغي معالجة المفارقة التي يشكلها هذا الوضع.

٢٧ - وقد بذلت المكاتب الإقليمية والقطرية من جهتها أيضا جهودا متنوعة في مجال التدريب من أجل بناء القدرات الجنسانية. ويمكن الاستفادة من هذه الجهود كدروس مستفادة هامة من جهة، وكنماذج محتملة لتوفير تدريب أكثر فعالية. فعلى سبيل المثال، أدرج المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا جلسات خاصة بالشؤون الجنسانية ضمن الاجتماعات وحلقات العمل الإقليمية، بما في ذلك ما يتعلق منها بالتعليم في حالات الطوارئ، والبرامج الخاصة بالمراهقين، والمياه والصرف الصحي والنظافة الصحية. وفي قرغيزستان، نظمت حلقة عمل لتعميم المنظور الجنساني في بناء القدرات تناولت تصنيف البيانات بحسب نوع الجنس، والتحليل الجنساني، والرصد والتقييم. وكجزء من حلقة العمل، قامت الوحدات البرنامجية بإدراج إجراءات بشأن القضايا الجنسانية ضمن خطط عملها القائمة. وتعقد المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا مع المعهد المداري الملكي (KIT)

لتوفير التوجيه في إطار التدريب المقدم لثمانية بلدان في مجال وضع وبدء تنفيذ خطط وبرامج ومنجزات محددة. والقضية المطروحة الآن هي كيفية الحفاظ على أثر هذه التدريبات في ظل استمرار الطلب على مزيد من التدريب وبناء القدرات في جميع أجزاء المنظمة.

دال - إدارة المعرفة

٢٨ - لم تتسم الآليتان الرئيسيتان لإدارة المعرفة وتقاسمها في مجال القضايا الجنسانية على الصعيد العالمي - وهما مسح أجري بهدف التقييم الذاتي لمدى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في اليونيسيف، وشبكة للممارسة المهنية الجنسانية - بما كان متوقعا منهما من فعالية، ويعود ذلك بشكل كبير إلى عدم المشاركة. وكانت معدلات الردود على المسح بشكل مستمر حوالي ١٠ في المائة. وأنشئت شبكة للممارسة المهنية لتسهيل تبادل الممارسات الجيدة والمعرفة فيما يتعلق بالعمل المتصل بالشؤون الجنسانية، ولتوثيق صلة الموظفين بعضهم ببعض لتنمية القدرات والتعاون من أجل إيجاد حلول مبتكرة. ولكن المشاركة الفعلية في الشبكة والمساهمة فيها ظلتا منخفضتين منذ البداية، بمشاركة نشطة لحوالي ٢ في المائة من الموظفين في عام ٢٠١١ - وهو أقل بكثير من الرقم المستهدف البالغ ٢٥ في المائة. وقد يكون التنافس بين الأولويات وعدم الألفة مع وسيلة تقاسم المعرفة هذه من العوامل المسببة لانخفاض معدل الاستخدام.

٢٩ - وإلى جانب القدرات والخبرات التقنية، لا يزال طلب مكاتب اليونيسيف الإقليمية والقطرية مرتفعاً فيما يتصل بالآليات المعتادة لتقاسم المعلومات والخبرات وتعلم الحلول العملية بشأن المسائل الجنسانية. وخلافاً للمنسقين التقنيين الآخرين، لا يعتبر موظفو تنسيق الشؤون الجنسانية أنفسهم جزءاً من شبكة أكبر من الخبراء، نظراً لأن الدور المتصل بالشؤون الجنسانية عادة ما يكون جانبياً بالنسبة لوظائفهم وواجباتهم الرئيسية. وعلاوة على ذلك، عندما ينتقلون من مكتب إلى آخر، لا ينقلون معهم دائماً الدور التنسيقي. واعتبرت عدة مناطق مسألة وجود شبكات جنسانية فاعلة هدفاً لم يتحقق خلال السنوات الثلاث الماضية. وكما لاحظ المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا "...ومن النتائج الأخرى التي لم تتحقق، وضع نظام وشبكة حيويتين وفعاليتين لموظفي تنسيق الشؤون الجنسانية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا... فلم يعقد اجتماع واحد لشبكة إقليمية يمكن من خلالها لموظفي تنسيق الشؤون الجنسانية أن يجتمعوا ويتبادلوا الأفكار ويتلقوا التدريب. وفي السنوات الثلاث الماضية، اتخذت مبادرات عديدة على مستوى المكاتب الإقليمية والقطرية، ولكن لم يحصل تبادل منهجي للممارسات الجيدة".

٣٠ - وعلى الصعيد العالمي كذلك هناك حاجة إلى منتدى منظم للتبادل والتعلم ووضع الاستراتيجيات فيما يتعلق بالأولويات والبرامج الجنسانية لليونيسيف. وأقرب الآليات إلى تحقيق ذلك هي فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين، التي أنشئت في البداية لرصد تنفيذ الخطة التي وضعت لسنة واحدة، وفيما بعد خطة العمل الاستراتيجية. وقد أدت فرقة

العمل الغرض منها كآلية تنظيمية لتيسير تدفق المعلومات المتعلقة بخطة العمل الاستراتيجية من المقر إلى المكاتب الإقليمية والقطرية وبالعكس. وفي حين تعتبر فرقة العمل حالياً آلية لتبادل المعلومات المتصلة بالعمليات والنظم التنظيمية فحسب، فإنها تمثل منبرا محتملا لحوار منتظم بين موظفي اليونيسيف الرفيعي المستوى ممن لديهم التزام قوي بتحقيق المساواة بين الجنسين والتأثير في سير القضايا الاستراتيجية والموضوعية.

هاء - القيادة والشراكات

٣١ - تمكنت اليونيسيف من تحقيق تقدم أكبر بكثير في مجال القيادة والتأثير والدعوة، حسب الأولويات المحددة في خطة العمل الاستراتيجية. فقد أظهرت اليونيسيف في السنوات الثلاث الماضية، وعلى أرفع المستويات الوظيفية، التزاما ملحوظا بالقضايا الجنسانية. وقد ركز المدير التنفيذي الحالي على المساواة بين الجنسين وتمكين الفتيات كجانب أساسي لإعادة تركيز الاهتمام على الإنصاف. ومن أجل تعزيز الخبرة التقنية والقيادة في مجال القضايا الجنسانية، أنشأت اليونيسيف وظيفة برتبة مد-١ لمستشار رئيسي معني بالشؤون الجنسانية والحقوق والتنمية، وتم شغل هذه الوظيفة في عام ٢٠١٢. وعززت هذه الإجراءات، وخصوصا في العام الماضي، وجود اليونيسيف وصوتها وفعاليتها في المنتديات والشراكات الدولية الهامة في مجال القضايا الجنسانية. وهذا يشمل شراكات جديدة، مثل "تجديد الوعد"، التي تم من خلالها وضع المساواة بين الجنسين باعتبارها واحدا من خمس محددات هيكلية لبقاء الطفل؛ والشراكة العالمية الناشئة لإنهاء زواج الأطفال "فتيات لا عرائس". كما يشمل جدول الأعمال لفترة ما بعد عام ٢٠١٥، الذي تشارك فيه اليونيسيف مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة رئاسة فرقة العمل المعنية بأوجه عدم المساواة، إلى جانب المبادرات القائمة، مثل مبادرة الأمم المتحدة لتعليم البنات أو حملة "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة".

٣٢ - وقد اضطلعت اليونيسيف بدور نشط في العمليات والمبادرات المشتركة بين الوكالات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، بوصفها عضوا في الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، وفي كثير من الأحيان بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة. فعلى سبيل المثال، في عام ٢٠١١، شاركت اليونيسيف في التطبيق على أساس تجريبي لخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة من أجل تنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بقيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وبالإضافة إلى ذلك، تواصلت اليونيسيف، في شراكة مع وكالات أخرى، تيسير عملية تقديم التقارير من جانب أفرقة الأمم المتحدة القطرية إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة خلال اجتماعات الأفرقة العاملة لما قبل الدورات. وفي الفترة ٢٠١٠-٢٠١٢، شغلت اليونيسيف أيضا منصب الرئيس المشارك (مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) للفريق الفرعي المعني بحصر الموارد اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين التابع لفريق عمل مجموعة

الأمم المتحدة الإنمائية المعني بالمساواة بين الجنسين، والذي قام بوضع مجموعة من المبادئ والمعايير المشتركة لمؤشرات المساواة بين الجنسين من أجل منظومة الأمم المتحدة.

٣٣ - وللاحتفال الافتتاحي باليوم الدولي للطفلة، عملت اليونيسيف (التي عينت الوكالة الرائدة للاحتفال بهذه المناسبة) مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، و"فتيات لا عرائس"، على تنظيم فعالية رفيعة المستوى بشأن إهماء زواج الطفلات، وهو الموضوع الذي حدد لذلك اليوم. كما احتفلت مكاتب قطرية عديدة بهذا اليوم. وعلى مدى السنتين الماضيتين، عزز مكتب عمليات الطوارئ عمله وحضوره في الشراكات القائمة بين الوكالات بشأن القضايا الجنسانية. فشارك في رئاسة الفريق العامل الفرعي المعني بالمساواة بين الجنسين والعمل الإنساني التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، ومثل اللجنة الدائمة في المحافل ذات الصلة، ومن خلال دوره كرئيس مشارك، نشر نصائح متعلقة بالمساواة بين الجنسين في الجمهورية العربية السورية ومالي واليمن ومنطقة الساحل. وسوف يواصل عمله مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات خلال عام ٢٠١٣.

٣٤ - وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري، يشير استعراض نهاية الدورة إلى وجود تباين أكبر فيما يتعلق بالشراكات القائمة بين الوكالات. فعلى سبيل المثال، يذكر موظفو المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا في تقريرهم أن التنسيق بين الوكالات بشأن القضايا الجنسانية يشكل تحدياً؛ فمن حين لآخر فقط يجري تقاسم الموارد أو تجميع القدرات. وعلى العكس من ذلك، يشير المكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ في تقريره إلى مشاركة إقليمية ناجحة جدا في مبادرات مثل مبادرة الأمم المتحدة لتعليم البنات، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية ومتلازمة نقص المناعة المكتسب/الإيدز. وقد أفضى هذا إلى إجراء بحوث تراعي الفوارق بين الجنسين ووضع تقارير للدعوة استخدمها الشركاء الحكوميون والإنمائيون. وتظهر الشراكات مع المجتمع المدني وجود نمط مماثل؛ ففي بعض المناطق، مثل المكتب الإقليمي لجنوب آسيا والمكتب الإقليمي للأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي، تعاونت اليونيسيف بشكل فعال مع المجموعات النسائية والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص لتعزيز تعليم البنات ومكافحة العنف ضدهن وتحسين الصرف الصحي والنظافة أثناء الطمث. وفي المقابل، أبلغ المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا والمكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا في تقاريرهما عن صعوبة العثور على شركاء مهمين في المجتمع المدني من أجل تناول القضايا الجنسانية. وتم استخلاص نتيجة مهمة من تقييم أجري حديثاً لفعالية التنمية في اليونيسيف، وهي أنه نادراً ما يخضع الشركاء العاملون من خلال اتفاقات تعاون برنامجي لتقييم قدراتهم وخبراتهم في المجال الجنساني. ومن الواضح أن هذا يشكل عائقاً أمام بناء تحالفات أقوى وتحقيق النتائج في مجال المساواة بين الجنسين.

٣٥ - أما في اليونيسيف نفسها، فهناك أدلة متزايدة على تعزيز القيادة فيما يتعلق بالقضايا الجنسانية على الصعيد الميداني. فثلاث من المناطق، وهي المكتب الإقليمي لشرقي آسيا

والمحيط الهادئ، وأوروبا الوسطى والشرقية/دول رابطة الدول المستقلة، والمكتب الإقليمي لجنوب آسيا، قد أرسيت ممارسة متمثلة في إدراج القضايا الجنسانية كبنود دائم في جدول أعمال اجتماعات فريق الإدارة الإقليمي الخاص بها. وفي المكتب الإقليمي لجنوب آسيا، ترد القضايا الجنسانية أيضا في اجتماعات الشبكة الإقليمية المعنية بالتعليم وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وحماية الطفل، وفي مبادرات بناء القدرات مع الشركاء. وفي مناطق أخرى، يعالج التقدم المحرز في أفرقة مختارة للإدارة الإقليمية. وفي العديد من المناطق، اضطلع نائب المدير الإقليمي أحيانا بدور جهة التنسيق الجنسانية، مما يدل على أن المنطقة تعتبر القضايا الجنسانية من أولوياتها. وفي المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا، يضطلع نائب المدير الإقليمي بدور المشرف والمستشار الإقليمي للقضايا الجنسانية.

٣٦ - وبالنسبة لكثير من الموظفين، فإن ولاية اليونيسيف المتصلة بتعزيز المساواة بين الجنسين واردة بوضوح في بيان مهمتها، وفي سياسة المساواة بين الجنسين، وخطة العمل الاستراتيجية، ولكن الآثار المترتبة عليها في عملهم تعتبر أقل وضوحا. وينتاب الموظفين عدم اليقين خصوصا أمام التناقض القائم بين تقديم المساواة بين الجنسين بوصفها مبدأ معياريا شاملا وبين احتزالها إلى مجرد واحدة من الاستراتيجيات الشاملة العديدة، وذلك في الهيكل التنظيمي وفي الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل على حد سواء. وكما لاحظ المكتب الإقليمي لشرقي آسيا والمحيط الهادئ: "إن الحجم الكبير لوثائق السياسات العامة المعممة من خلال المكاتب القطرية والتنافس بين الأولويات - على سبيل المثال بشأن إدارة رصد النتائج المحققة فيما يتعلق بالإنصاف والتغيير - قد ساهما، في بعض الحالات، في التقليل من أهمية القضايا الجنسانية. وينبغي القيام بالمزيد من أجل الموازنة بين جدول الأعمال الخاص بالقضايا الجنسانية وذلك المتعلق بالإنصاف ضمن إطار تحقيق النتائج الخاص باليونيسيف. والأمر الأساسي أكثر هو وجود أوجه فهم متباينة للتطبيق العملي لمفهوم تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

واو - البرمجة

٣٧ - بذلت اليونيسيف جهودا حثيثة لتحسين وتتبع عملياتها المتصلة بالتخطيط البرنامجي للقضايا الجنسانية، وقد حققت في ذلك بعض النجاح، لكنها لا تزال تواجه ثغرات هامة. وكان التقدم المحرز أكثر وضوحا في جمع البيانات وتوافرها. وقد بذلت اليونيسيف أيضا جهودا في محاولة تتبع النفقات من خلال مؤشر المساواة بين الجنسين، الذي كان مفيدا بالنسبة لبعض الأغراض التنظيمية، لكنه بحاجة إلى مزيد من التحسين.

البيانات المتصلة بالقضايا الجنسانية

٣٨ - أجريت تحسينات كبيرة في جمع وتوافر البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس بشأن طائفة واسعة من القضايا ذات الصلة بعمل اليونيسيف. وصدر عن الجولة الأخيرة للمسح

المتعدد المؤشرات (الجولة الرابعة) بيانات بشأن أكثر من ٦٠ بلدا تتعلق بأكثر من ١٠٠ مؤشر، مع توفر البيانات بحسب نوع الجنس. ويتضمن المسح المتعدد المؤشرات وحدات محددة بشأن الممارسات الضارة التي لها أبعاد جنسانية واسعة النطاق، مثل زواج الأطفال، وتشويه/بتر الأعضاء التناسلية للإناث. وقد حلت اليونيسيف هذه البيانات واستخدمتها في الإبلاغ عن أوجه التفاوت بين الجنسين في التقارير والمنشورات الرئيسية الصادرة عنها، بما فيها "وضع الأطفال في العالم" و "التقدم من أجل الأطفال". وعلى وجه الخصوص، فإن تقرير عام ٢٠١٢ المعنون "التقدم من أجل الأطفال" قدم بيانات مصنفة بحسب نوع الجنس بشأن المراهقين في أكثر من ٣٠ مؤشرا، عبر مختلف مجالات الرفاه. وعلى الصعيد القطري، ركز تحليل البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس على مجموعة من القضايا، بما فيها العنف القائم على نوع الجنس، والاتجار بالبشر، وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وزواج الأطفال، والتفاوت بين الجنسين في التعليم وفيما يتعلق بوضع المراهقات.

٣٩ - وقد ساهمت اليونيسيف في إعداد التقديرات الخاصة بالوفيات في صفوف الأطفال من الجنسين، كجزء من عمل الفريق المشترك بين الوكالات المعني بتقدير وفيات الأطفال، والذي نشر تقديرات لأول مرة في عام ٢٠١٣. وتشارك اليونيسيف في رئاسة الفريق العامل التقني المعني بالمؤشرات التابع لفريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بالإحصاءات الجنسانية، الذي حدد مجموعة أساسية مؤلفة من ٥٢ مؤشرا من أجل الإبلاغ العالمي عن الإحصاءات الجنسانية. والبيانات المصنفة بحسب نوع الجنس متاحة الآن في الموقع www.childinfo.org بالنسبة لمعظم المؤشرات، ولكن يوجد عائق هام وهو أن البحث تحت كلمة "gender" سيكون محدودا في الوقت الراهن ولن يكون من السهل البحث تحت هذه الكلمة في سياق استعراض طائفة واسعة من المؤشرات ذات الصلة.

٤٠ - وقد يكون هذا القصور القائم في جعل البيانات الجنسانية الهامة أكثر تداولاً وفي تناول مجموعة أوسع من الناس أحد الأسباب التي تجعل التقييم الحالي يقول إن معظم البيانات المتوفرة لا تزال بحاجة إلى تحليل من المنظور الجنساني. وتشمل الأسباب الأخرى الافتقار إلى الوعي بالقضايا الجنسانية والتحليل الذي يمكن أن يُجرى لفهمها بشكل أفضل. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي نشر البيانات التي يجري تحليلها على نطاق أوسع وبشكل فعال، سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي. ويعتبر مجال التحسين هذا أساسيا لوضع برامج مبنية أكثر على الأدلة وبذل جهود في مجال الدعوة للمساواة بين الجنسين.

٤١ - وإلى جانب تصنيف البيانات بحسب نوع الجنس، هناك اعتراف ناشئ بأهمية النظر إلى المساواة بين الجنسين ليس باعتبارها نتيجة بحد ذاتها فحسب، بل أيضا كأحد العوامل المحددة لرفاه الطفل وحقوقه. وهذا المنظور لعدم المساواة بين الجنسين باعتباره عقبة وعائقا هيكليين أصبح واضحا في العمل المضطلع به في إطار نظام رصد النتائج لتحقيق الإنصاف. وبدأ تحديد المؤشرات الجنسانية وتضمينها في التوجيهات الخاصة بنظام رصد النتائج لتحقيق

الإنصاف فيما يتعلق بالاستراتيجيات المبنية على الأدلة. ومع ذلك، فإن هذه الجهود لا تزال في المراحل الأولية، وسوف تقتضي وجود خبرات في مجال قياس المساواة بين الجنسين على صعيد المقر وعلى الصعيد الإقليمي من أجل القيام بوضع وتعميم المضمون والتوجيه المناسبين.

مؤشر المساواة بين الجنسين

٤٢ - وُضع مؤشر المساواة بين الجنسين لتتبع النفقات على مستوى النواتج للنتائج الوسيطة التي ينتظر أن يسهم تحقيقها في النهوض بالمساواة بين الجنسين أو تمكين الفتيات والنساء. ويقتضي مؤشر المساواة بين الجنسين إجراء تقييم ذاتي لكل نتيجة وسيطة ممولة من الميزانية البرنامجية بمقياس به أربع فئات تتراوح بين "صفر" (لا يُتوقع مساهمتها في المساواة بين الجنسين بأي صورة ملحوظة) و "٣" (النهوض بالمساواة بين الجنسين هدف رئيسي للنتيجة). وفي عام ٢٠١١، أدمج مؤشر المساواة بين الجنسين في نظام إدارة المنظمة المعمول به في اليونيسيف وطبقته المكاتب القطرية والإقليمية، وفي عام ٢٠١٢، تم تطبيقه على جميع المستويات - القطرية والإقليمية والمقر - نتيجة الانتقال إلى نظام المعلومات الافتراضي المتكامل. وابتداءً من عام ٢٠١٢، أصبح مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، الذي يقوم على نظام تصنيف مماثل مؤلف من أربع فئات بالنسبة للبرامج الإنسانية، يعمل بكامل طاقته كذلك، سواء في اليونيسيف أو باعتباره جزءاً إلزامياً من نظام المشاريع الإلكترونية لعملية النداءات الموحدة.

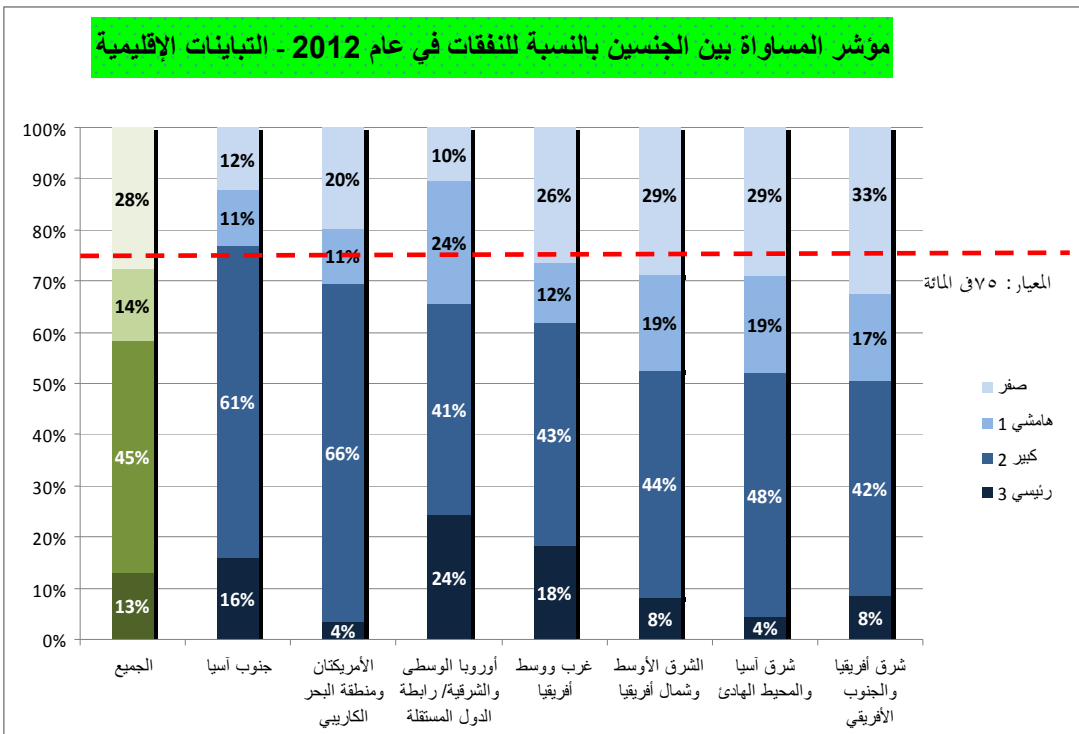
٤٣ - وتظهر بيانات مؤشر المساواة بين الجنسين أنه في عام ٢٠١١، صنف ٣٩ في المائة من جميع النتائج الوسيطة بأنها أسهمت بشكل كبير في المساواة بين الجنسين، و ١١ في المائة منها بأنها أسهمت في ذلك بصورة رئيسية. وفي عام ٢٠١٢، ارتفعت النسبة التي تساهم بشكل كبير إلى ٤٤ في المائة، في حين بقيت النسبة التي تساهم بصورة رئيسية دون تغيير. وهاتان النسبتان مجتمعتان تجاوزتا بشكل طفيف في عام ٢٠١٢ هدف خطة العمل الاستراتيجية البالغ ٥٠ في المائة. ويظهر مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المتعلق بالأوضاع الإنسانية تحقيق نسبة مماثلة تبلغ ٥٨ في المائة بالنسبة لمشاريع اليونيسيف التي صنفت على أنها تساهم بشكل رئيسي أو بشكل كبير في تحقيق المساواة بين الجنسين في عام ٢٠١٣.

٤٤ - ويبين الشكل ٢ توزيع النفقات بحسب فئات مؤشر المساواة بين الجنسين في عام ٢٠١٢، بحسب المنطقة وبالنسبة لليونيسيف ككل. إن نسبة ٥٨ في المائة، بالنسبة للنفقات التي تساهم بشكل رئيسي أو كبير في تحقيق المساواة بين الجنسين، هي أقل من النسبة المستهدفة لخطة العمل الاستراتيجية أي ٧٥ في المائة. وفي الوقت الراهن، حققت منطقة واحدة فقط هذا الهدف، وهي المكتب الإقليمي لجنوب آسيا. وخلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٢، أظهرت البيانات المتعلقة بمجالات النتائج الرئيسية للخطة الاستراتيجية المتوسطة

الأجل باستمرار أن نسبة أعلى من النفقات في مجال التعليم وحماية الأطفال تم تصنيفها على أنها تساهم بشكل رئيسي أو بشكل كبير في المساواة بين الجنسين مما هو الحال بالنسبة للمجالات الأخرى. وتشير البيانات المتعلقة بعام ٢٠١٢ أنه تم تحقيق تقدم في زيادة نسبة النفقات التي تحقق نتائج في مجال المساواة بين الجنسين في مجالات النتائج الرئيسية المتعلقة ببقاء الطفل الصغير على قيد الحياة ونمائه، والتي كانت تقليدياً من بين أدنى المعدلات. ومن الجدير بالملاحظة بوجه خاص الزيادة التي شهدتها مجال التغذية (تحسين الممارسات وإمكانية الوصول إلى السلع والخدمات) - من ٤٠ إلى ٥٩ في المائة - وفيما يتصل بالتدخلات الرامية إلى إنقاذ أرواح الأطفال في الحالات الإنسانية - من ٤١ إلى ٦٩ في المائة.

الشكل ٢

مؤشر المساواة بين الجنسين بالنسبة للنفقات في عام ٢٠١٢ - التباينات الإقليمية



٤٥ - في حين يوفر مؤشر المساواة بين الجنسين معلومات مفيدة بشأن الأولويات والنفقات الجنسانية، فإنه يستند إلى التقييم الذاتي وإلى مدى فهم الموظفين للقضايا الجنسانية، ولذا قد لا تتسم البيانات المستقاة منه بالموضوعية دائماً. وعلى الصعيد القطري، يضطلع نواب الممثلين بالمسؤولية عن ضمان الجودة، ولكنهم قد يفتقرون إلى الخبرة والوقت لمراجعة المؤشرات التي اختارها الموظفون التابعون لهم. وتشير الآراء الواردة من المكاتب الإقليمية من أجل استعراض نهاية الدورة إلى أن مؤشر المساواة بين الجنسين أثبت أنه يمثل فرصة جيدة

وتحدياً في الوقت نفسه؛ ففي حين أنه وفر فرصة هامة لمناقشة كيف تسهم اليونيسيف في تحقيق المساواة بين الجنسين، فإن الموظفين الإقليميين غالباً ما يجدون صعوبة في التحقق الموضوعي من تقييمات مؤشر المساواة بين الجنسين بالرغم من المبادئ التوجيهية المقدمة لهم من المقر.

٤٦ - إن عملية التحقق الخاصة بمؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، التي يتم فحصها بشكل مستقل من قبل مستشار لمبادرة القدرة الاحتياطية المعنية بالمساواة الجنسانية التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، تقدم بعض الأفكار الهامة بشأن تصنيف مؤشر المساواة بين الجنسين من جانب الموظفين. وقد أظهر استعراض منتصف المدة لعام ٢٠١٢ أنه كان هناك إفراط في الإيجابية في تصنيف مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بنسبة ١٠٠ في المائة من التقارير تقريباً. ففي حين تم تصنيف ٧٠ في المائة من نتائج التقييم الذاتي بأنها تساهم بشكل رئيسي أو بشكل كبير في تحقيق المساواة بين الجنسين، انخفضت النسبة إلى ٣٦ في المائة بعد أن قام المستشار الجنساني بمراجعتها.

٤٧ - فليس من المستغرب، بالتالي، أنه على الرغم من النسب المتوية الناشئة عن مؤشر المساواة بين الجنسين، يواصل الموظفون تسليط الضوء على كون قلة الموارد تشكل العقبة الرئيسية أمام الاضطلاع بالأعمال المتصلة بالقضايا الجنسانية. وينظر إلى عدم وجود تمويل مخصص كعامل مساهم في استمرار الفجوة في مجال القدرات، ويجول دون الاستخدام الأمثل للموارد. وكما تلاحظ بلدان أوروبا الوسطى والشرقية/رابطة الدول المستقلة، "إن القيود المفروضة على الموارد تفضي إلى نهج مجزأ عموماً في تعميم مراعاة المنظور الجنساني بدلاً من وجود نهج مدروس ومنهجي".

البرامج القطرية

٤٨ - أدت خطة العمل الاستراتيجية إلى قيام المكاتب الإقليمية والقطرية بوضع أدوات وإرشادات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في العمل الرئيسي للمنظمة من خلال ضمان مراعاة الشواغل المتصلة بالمساواة بين الجنسين في وثائق البرامج القطرية وخطط عمل البرامج القطرية واتفاقات التعاون البرنامجي مع الشركاء، وعمليات الرصد والتقييم. وبالإضافة إلى هذه الأدوات العملية في الميدان، نُقِّح كُلُّ من الدليل الإلكتروني للسياسات والإجراءات البرنامجية لليونيسيف، والتدريب على عملية تخطيط البرامج من أجل زيادة التركيز على المساواة بين الجنسين كمبدأ معياري ضمن عملية البرامج القطرية. وكان أحد أوجه قصور المعيار الجنساني للخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل الحالية افتقاره إلى مؤشرات لتتبع الاستخدام الفعال لهذه الأدوات والإرشادات. وتم في الخطة الاستراتيجية الجديدة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ تعزيز هذا المعيار إلى حد كبير لتوفير استعراض سنوي لمدى نجاح عمليات البرامج القطرية في الاستفادة من هذه الموارد.

٤٩ - وكان للجهود التنظيمية من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في وثائق البرامج القطرية أثر كبير في السابق، لكن يبدو أنه لم يتم الحفاظ على هذا الأثر بعد عام ٢٠٠٩. وأشارت الاستعراضات النوعية التي أجراها مقيّمون مستقلون إلى أن النسبة المئوية لوثائق البرامج القطرية التي وافق عليها المجلس التنفيذي لكونها تفي بمعايير المنظمة الخاصة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني قد ارتفعت من ٤٥ في المائة في عام ٢٠٠٧ إلى ٥٩ في المائة في عام ٢٠٠٩، ولكنها استقرت في ذلك المستوى خلال السنوات الثلاث التالية. وقد تعزى القفزة الأولى في الأرقام بشكل جزئي إلى التركيز الكبير للمنظمة على المنظور الجنساني في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ في أعقاب التقييم الجنساني. ويبقى التحدي ماثلاً في مواصلة ذلك الزخم. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنه، على الرغم من هذا التقدم الأولي، فإن النسبة المئوية لوثائق البرامج القطرية التي تفي بمعايير المساواة بين الجنسين كانت دائماً الأخفض بين جميع مؤشرات الأداء الرئيسية الأخرى التي جرى تقييمها، بما فيها النهج القائم على حقوق الإنسان، والاتصالات من أجل التنمية، والإدارة القائمة على النتائج، والإنصاف.

٥٠ - ومن الواضح أن أحد الشواغل الذي يسري على كل من تطبيق مؤشر المساواة بين الجنسين ووثائق البرامج القطرية هو كيف يحدد ويوضح الموظفون القطريون القضايا الجنسانية ونتائج المساواة بين الجنسين أو تمكين الإناث، وكيف ينعكس ذلك بعدئذ في آليات إعداد التقارير والتخطيط. فعلى سبيل المثال، إن البلدان التي تعالج قضايا المراهقين، وهذا يشكل جزءاً كبيراً من العمل البرنامجي للمكتب الإقليمي للأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي، والمكتب الإقليمي لجنوب آسيا، ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تعالج في الغالب قضايا جنسانية، ولكنها لا تصنفها دائماً على هذا النحو. وبالرجوع إلى تاريخ المنظمة، نرى أن الموظفين قد يربطون بسهولة أكبر بين المساواة بين الجنسين وقضايا حماية الطفل والتعليم من ربطهم إياها بمجالات التركيز الأخرى. وبالمثل، قد تكون هناك أنشطة كبيرة ونجاحات هامة في مجال البرمجة التي تراعي المنظور الجنساني، ولكن آليات التتبع الداخلية تجعل من الصعب تقييم ما إذا كانت النجاحات هي الاستثناء أم القاعدة.

٥١ - وتقتترح التحليلات الإقليمية وجود حاجة مستمرة إلى تعزيز رصد المبادرات البرنامجية التي تركز على المنظور الجنساني وتقييمها وتوثيقها. وهناك في الوقت الحالي ميل في التقارير السنوية للمكاتب القطرية لمعظم المناطق إلى الإبلاغ بشكل رئيسي عن الأنشطة ذات الصلة بالعملية بحد ذاتها بدلاً من أنشطة العمل البرنامجي أو النتائج المحققة على مستوى أعلى في مجال المساواة بين الجنسين. وثمة فكرة هامة انبثقت عن استعراض نهاية الدورة وهي أن هناك سوء فهم شائع بأن المساواة بين الجنسين تتمثل إلى حد كبير في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. فبالنسبة للعديد من الموظفين، يصبح الهدف هو عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني (بدلاً من النتائج التي يمكن أن تساعد العملية في تحقيقها بالنسبة للأطفال).

٥٢ - وهذا التحدي المتمثل في تحديد ما إذا كانت البرامج تنفذ فعلياً الاستراتيجيات الجنسانية وتحقق نتائج في المساواة بين الجنسين، أو إذا كانت فعالة ولكنها ببساطة غير قادرة

على الإبلاغ عن ذلك بشكل واف، يشكل قضية مركزية يتعين حلها من خلال عملية وضع خطة العمل الجنسانية. فعلى سبيل المثال، وجد استعراض أجرته مؤخرا وزارة الخارجية الهولندية لفعالية اليونيسيف في مجال التنمية أن أقل من ثلث البرامج الموثقة في عينتها لتقييمات اليونيسيف تعالج بشكل فعال المساواة بين الجنسين، وفي ثلث آخر، لم تعالجها على الإطلاق. ومن المهم في المستقبل تقييم ما إذا كان هذا الثلث الأخير يفتقر إلى توثيق فعلي أم تنفيذ فعلي.

زاي - بيئة العمل والاتصالات

٥٣ - حققت اليونيسيف كثيرا من التقدم في إقامة بيئة عمل أكثر مساواة بين الجنسين، رغم أن التقدم المحرز في بعض المجالات المرجوة ليس مرضيا بعد. وقد شكل تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المناصب العليا أولوية بالنسبة للمنظمة، ولكن التقدم كان أبطأ مما كان مطلوباً. وقد ارتفعت نسبة الموظفين برتبة ف - ٥ أو المستويات الأعلى من ٣٨ في المائة في عام ٢٠٠٦ إلى ٤٢ في المائة في عام ٢٠١٢، ولكن هذا أقل بكثير من النسبة المستهدفة وهي ٥٠ في المائة. وقد أشير على أعلى المستويات إلى حتمية إزالة هذا التفاوت، فقد دعا المدير التنفيذي إلى المساواة بين الجنسين في رسائل عديدة في جميع أنحاء المنظمة طالبا أن يكون نصف عدد المرشحين في قوائم التصفية بالنسبة لجميع المناصب العليا من النساء. ويجري بشكل متزايد توعية الإدارة العليا والمسؤولين عن التوظيف بأهمية المساواة بين الجنسين في المناصب العليا، وتضطلع شعبة الموارد البشرية بالبحث عن المرشحين المؤهلين المستهدفين. واليونيسيف ملتزمة التزاما شديدا بالتوعية بترتيبات العمل المرنة القائمة واستخدامها، فهذه الترتيبات موجودة ولكن لا يستفاد منها دائما.

٥٤ - وفيما يتعلق بالاتصالات الداخلية والخارجية بشأن المواد والأولويات الجنسانية، نرى مرة أخرى أن التقدم المحرز متباين. ففي البداية تم نشر السياسة الجنسانية الجديدة بنشاط، وكان هناك تبادل كبير للمعلومات بشأن خطة العمل الاستراتيجية مع المكاتب الإقليمية. ومع ذلك، هناك حاجة إلى استحداث نظام أو بوابة إلكترونية للقيام بانتظام بجمع وعرض العمل المضطلع به في المجال الجنساني، وذلك على كل المواقع الإلكترونية، الداخلية منها والخارجية. ولم يكن بالإمكان تفعيل معظم المعايير التي وضعت لتتبع التقدم المحرز في مجال الاتصالات نظرا لضرورة تتبع وتصنيف أعداد لا حصر لها من الخطب والمنشورات والنشرات الصحفية والإعلانات، إلى ما هنالك. ويمكن أن يفضي النهوض بإمكانية الاطلاع على القضايا الجنسانية باعتبارها مجالا أساسيا من عمل اليونيسيف والقيام بتحديث منتظم لها على الموقع الإلكتروني إلى تسهيل التتبع المنتظم للاتصالات الخارجية، من خلال رصد عدد الزيارات لمواقع شبكية معينة.

رابعاً - الطريق إلى الأمام

٥٥ - ركزت خطة العمل الاستراتيجية ذات الأولوية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٢ في المقام الأول على النظم والعمليات. ورغم أن اليونيسيف لم تتمكن من تنفيذ أو تتبع جميع المكونات الطموحة لمجالات التغيير الثمانية بشكل تام، فإنها قد حققت تقدماً ملحوظاً في مجال الالتزام القيادي، والشراكات فيما بين الوكالات، وتعزيز عمليات التخطيط وإعداد التقارير، والأهم من ذلك كله، توكّي المكاتب الإقليمية والقطرية زمام الأمور فيما يتعلق بالقضايا الجنسانية باعتبارها أولوية مؤسسية. أما العنصر المهم المفقود فهو القدرة على تتبع وتقييم ما إذا كانت هذه العمليات والنظم تحقق النتائج المرجوة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات. وستستند خطة العمل المقبلة للمساواة بين الجنسين على الأساس الذي تم إرساءه وستعالج هذه الفجوة من خلال التركيز في المقام الأول على تحقيق ورصد النتائج البرنامجية للمساواة بين الجنسين.

٥٦ - ويبين استعراض نهاية الدورة أن النتائج والقدرات هما مجالان يقتضيان بذل قدر أكبر من الاهتمام المتضافر. وفيما يتعلق بالنتائج، فإن خطة العمل القادمة سوف تعمل بشكل أكبر على معالجة المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات باعتبارها نواتج هامة بالإضافة إلى معالجة تعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتباره عملية هامة. إن تحديد هذه المفاهيم وأهميتها بالنسبة لعمل اليونيسيف سيكون أساسياً في تحديد القضايا الجنسانية ذات الأولوية بالنسبة للمنظمة، ولماذا تعتبر من الأولويات، وكيف يمكن الجمع بينها. وبالنسبة لهذا الجهد، يعتبر تحديد النتائج في شكل مؤشرات قابلة للقياس أمراً بالغ الأهمية، وقد حققت اليونيسيف بالفعل تقدماً كبيراً في إدراج المنظور الجنساني في مصفوفة النتائج للخطة الاستراتيجية القادمة. وقد ساعدت العملية التي تعاونت فيها جميع القطاعات والموظفون الميدانيون في تحديد النتائج التي ينبغي تحقيقها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في جميع مراحل عملية وضع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، وفي ضمان أن تدرج المؤشرات الرئيسية على مستوى النتائج والنواتج في كل مجال من مجالات النتائج.

٥٧ - وسوف تعزز خطة العمل المقبلة تحقيق النتائج الجنسانية المدرجة في الخطة الاستراتيجية وتوسع من نطاقها، مسلطة الضوء على أوجه التآزر والكفاءة في جميع مجالات تحقيق النتائج، ومبينة أهمية التعاضد والتعاون بين جميع الجهات في تحقيق أفضل النتائج. وسوف تربط خطة العمل أيضاً المضمون بالنتائج من خلال إطار شامل ونظرية للتغيير، مقدمة قاعدة برنامجية يمكن للأقاليم والبلدان أن تستند إليها، ومدججة الإطار ضمن عملية إعادة التركيز على الإنصاف. وينبغي أن يكون هذا الإطار عبارة عن نموذج بسيط وسهل التداول وديناميكي بحيث يسهل للموظفين الميدانيين "ترجمة" الخطاب الجنساني إلى أنشطة تتناسب مع السياق يمكن لليونيسيف وشركائها الاستفادة منها في تحقيق النتائج المتوخاة،

وخاصة بالنسبة للفتيات، اللائي يعانين من الحرمان بسبب نوع جنسهن بالإضافة إلى أنواع الحرمان الأخرى كالفقر ووضع الأقليات والعجز وغير ذلك.

٥٨ - ولا بد من بذل جهود متضافرة مماثلة لتشكيل خطة العمل الجنسانية المقبلة ووضع اللمسات الأخيرة عليها وذلك فيما يتعلق بالقدرات والخبرات الجنسانية. والخطوة الهامة التي يمكن اتخاذها في هذا الصدد هي تحديد المهارات والخبرات التي تستجيب على النحو الأمثل للاحتياجات التي يحددها الموظفون، وتحديد المسؤوليات الوظيفية التي يمكن أن تمارس بفعالية ضمن نظام اليونيسيف من أجل ضمان منح الأولوية للقضايا الجنسانية، ليس في تصميم البرامج فحسب، بل في تنفيذها أيضا. فمن الواضح أنه يجري استخدام الخبرة التقنية في العمل الجنساني إلى حد ما، ولكن ذلك يحتاج إلى إجراء بعض التعديلات، وعلى حد قول الموظفين الميدانيين، فإنه بحاجة إلى أن يستخدم "بحكمة أكبر". إن الاستخدام الحكيم للموارد الذي يقوم على الاستفادة من الخبرة المتوفرة، وإسناد المسؤوليات، وتعزيز قدرة اليونيسيف في المجال الجنساني أمر ضروري ليس فقط لتحقيق النتائج في مجال المساواة بين الجنسين ولكن أيضا لتحقيق جميع النتائج التي تتوخى اليونيسيف تحقيقها. وهكذا، فإن الاستثمار المدروس في الخبرات الجنسانية المناسبة أمر حاسم بالنسبة للفعالية والكفاءة التنظيمية.

٥٩ - وقد بدأت عملية وضع خطة العمل المقبلة مع استعراض نهاية الدورة ومع إجراء مشاورات مع الدول الأعضاء بشأن الخطة الاستراتيجية الجديدة. وسوف تتواصل خلال الفترة المتبقية من السنة مع ما يرافقها من مشاورات تقنية داخلية، واجتماعات مع الإدارة العليا من أجل وضع الاستراتيجيات، و مشاورات مع أصحاب المصلحة الخارجيين. وتوقع اليونيسيف إطلاع أعضاء المجلس التنفيذي على خطة عمل المساواة بين الجنسين الجديدة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ في أوائل عام ٢٠١٤.