

Distr.: General
15 July 2015
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع



الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٥

٣١ آب/أغسطس - ٤ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، نيويورك

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

التقييم

رد الإدارة على التقييم المواضيعي لإسهام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠٠٨-٢٠١٣)

السياق والمعلومات الأساسية

١ - المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التزامان عالميان منبثقان من المؤتمرات العالمية التي عُقدت في التسعينات والعقد الأول من القرن الحادي والعشرين، بما في ذلك إعلان الألفية والأهداف الإنمائية للألفية واستعراضاتهما؛ وإعلان ومنهاج عمل بيجين الذي اعتمده المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (١٩٩٥) واستعراضاته اللاحقة؛ وفي الآونة الأقرب، أهداف التنمية المستدامة، المتوقع اعتمادها لاحقاً في عام ٢٠١٥.

٢ - وفي هذا السياق، اعتمد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي استراتيجيته الأولى للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣. وكانت الاستراتيجية تهدف إلى: (أ) تنمية القدرات، في البلد وداخل المؤسسة، على إدراج الشواغل الجنسانية ضمن جميع البرامج ومجالات الممارسة؛ (ب) تقديم خدمات استشارية مراعية للمنظور الجنساني في مجال السياسات تُعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مجالات التركيز، بما في ذلك البرامج القطرية وأدوات التخطيط والبرامج القطاعية؛ (ج) تقديم الدعم بتدخلات محددة تعود بالنفع على المرأة وتعزز النماذج الابتكارية. ومن خلال تلك الاستراتيجية، أنشئت آليات مبتكرة مثل اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية، والمؤشر الجنساني، بغية كفاءة المساءلة عن النتائج المتحققة في مجال المساواة بين الجنسين.



٣ - وفي عام ٢٠١٤ وأوائل عام ٢٠١٥، أجرى مكتب التقييم المستقل التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقييما مواضيعيا لإسهام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وكانت أهداف التقييم كما يلي:

(أ) تقييم إسهامات البرنامج الإنمائي في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣؛

(ب) تقييم مدى فعالية استراتيجية المساواة بين الجنسين كُبعد يُدمج في تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣؛

(ج) تقديم توصيات قابلة للتنفيذ ذات صلة بتنفيذ استراتيجية البرنامج الإنمائي الحالية للمساواة بين الجنسين، للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. ومن المتوقع، إضافة إلى ذلك، أن تكون النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي يُسفر عنها التقييم ذات صلة بإعداد الخطة الاستراتيجية والاستراتيجية الجنسانية التاليتين.

٤ - وقد شمل التقييم الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣. ويتضمن رد إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (انظر المرفق) إجراءات رئيسية عملية ومحددة زمنيا تعتمد على العمل الجاري وتُعَيِّن الأطراف المسؤولة عن هذه الإجراءات.

عرض عام للمنهجية

٥ - تُرحب إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالتقييم حيث أنه يُقدم توصيات نافعة وتقييما استشرافيا يستند إلى دور البرنامج الإنمائي في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مما مهتدي به المنظمة في استراتيجيتها للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.

٦ - وتُدرِك إدارة البرنامج الإنمائي أن المنهجية المستخدمة في التقييم تجمع بين الأدلة التقييمية والدراسات القطرية. وتُدرِك الإدارة أيضا أن التقييم استند إلى أساليب مختلطة ومجموعة متنوعة من مصادر جمع البيانات من أجل التحقق من النتائج في مجال تعميم المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتحليلها وتجميعها.

٧ - وتُرحب إدارة البرنامج الإنمائي بنتائج واستنتاجات التقييم بوصفها مشجعة ونافعة.

٨ - وخلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣، اضطلع باستثمارات كبيرة في إنشاء آليات مؤسسية مبتكرة، بعضها الآن معايير معترف بها في منظومة الأمم المتحدة. ومن هذه الآليات اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية والمؤشر الجنساني، ومبادرة منح شهادات الأداء في مجال المساواة بين الجنسين واستراتيجية التكافؤ بين الجنسين. وقد استوفى البرنامج الإنمائي، أو تجاوز، ٨٠ في المائة من جميع مؤشرات الأداء الواردة في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بحلول عام ٢٠١٣. ووفقا

للنتائج المتحققة وتحليل تقارير نتائج خطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام ٢٠١٣ المقدمة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، "تُثبت النتائج التي حققتها البرنامج الإنمائي أنه لا يزال رائداً في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة". وأشار التحليل أيضاً إلى أنه، على وجه الخصوص، يتميز البرنامج الإنمائي باعتباره نموذجاً يُحتذى في مجالات تخصيص الموارد وتبعتها، والتخطيط الاستراتيجي، والرصد والإبلاغ، وثقافة المنظمة. ويُدرك البرنامج الإنمائي أن هذه الأدوات تتطلب تحسيناً مستمراً ويُرحب بالتوصيات التي أسفر عنها التقييم.

٩ - وبالإضافة إلى ذلك، ففي حين يُسلم البرنامج الإنمائي بأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين في مستويات الإدارة العليا وفي ثقافة المنظمة يُعد تحدياً مستمراً كما تم إبرازه في النتيجة ١٩ و ٢٠ من نتائج التقييم، ترى إدارة البرنامج الإنمائي أن من الأهمية بمكان تسليط الضوء على التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين، وبخاصة فيما يتعلق بالنسبة المئوية للمنسقات المقيمت/المثلاث المقيمت، التي ارتفعت من ٣٦ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ٤٠ في المائة في عام ٢٠١٤، والزيادة في النسبة المئوية للنساء اللاتي يُرشحن البرنامج الإنمائي للتقييمات المتعلقة بوظيفة المنسق المقيم/الممثل المقيم (التي ارتفعت من ٣٠ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ٥٧ في المائة في عام ٢٠١٤). كذلك زادت النسبة المئوية للنساء بين المديرين القطريين من ٤٢ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ٤٦ في المائة في عام ٢٠١٤).

النتائج والاستنتاجات

١٠ - تُرحب إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالاستنتاج ١ الذي مُفاده أن هناك تغييراً بعيد المدى وتحسناً ملحوظاً في النهج الذي يتبعه البرنامج الإنمائي وتنفيذه للسياسات الرامية إلى تعميم المنظور الجنساني. وتُقدر الإدارة الاعتراف بأن البرنامج الإنمائي قد تجاوز "جزر النجاح" المحددة في نتائج التقييم الأول لعمل البرنامج الإنمائي في مجال المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٥. وكما لاحظ التقييم، استثمر البرنامج الإنمائي خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ جهداً كبيراً في التوعية بتعميم المنظور الجنساني ووضع أدوات للنهوض بالبرنامج الإنمائي كمنظمة مراعية للمنظور الجنساني.

١١ - وتتفق إدارة البرنامج الإنمائي أيضاً مع القول بأنه لا بد من متابعة المراسلات المؤسسية بتخصيص موارد كافية كما ذُكر في الاستنتاج ٢. ومن الجدير بالذكر أن الاتجاهات التزولية السابقة في تمويل وحدة الشؤون الجنسانية قد تم عكسها، ونتيجة للتغيير الهيكلي، أنشأ البرنامج الإنمائي كادراً أساسياً من الخبراء الجنسانيين يضم ما مجموعه ٢٢ وظيفة أنشئت في المقر ومراكز الخدمات الإقليمية. ويُضاف إلى ذلك ٧ وظائف في دور مهنية أخرى استناداً إلى مراكز الخدمات الإقليمية و ١٤ مستشاراً للشؤون الجنسانية في المكاتب القطرية اعتباراً من

عام ٢٠١٤. وتُدرك إدارة البرنامج الإنمائي أن الحالة المالية الراهنة للمنظمة قد جعلت من اكتساب خبرة كافية في الشؤون الجنسانية تحديا مستمرا وستواصل العمل من أجل تحقيق الأهداف المتفق عليها بشأن الخبرة الجنسانية، وبخاصة الاستثمار في القدرات الجنسانية في المكاتب القطرية التي تزيد ميزانها السنوية على ٢٥ مليون دولار. بيد أنه استشرافا للمستقبل، تظل إدارة البرنامج الإنمائي على قناعة بأهمية الخبرة الجنسانية بالنسبة لوضع السياسات ودعم البرامج، ووضع المعايير وضمان الجودة. وتظل الإدارة أيضا قلقة بسبب هبوط مستويات التمويل المرصود لدعم كادر الجنسين التي كانت في السابق كافية، وانخفاض تقاسم تكاليف البرامج الجنسانية من جانب الحكومات. وذلك قد يؤثر على جودة تنفيذ استراتيجية البرنامج الإنمائي للمساواة بين الجنسين وسرعته وقوته.

١٢ - وتُسلم إدارة البرنامج الإنمائي بالحاجة إلى الانتقال إلى جدول أعمال أكثر مرونة للمساواة بين الجنسين وزيادة التغيير التحويلي وتتفق مع المفهوم الذي مفاده أن "... الانتقال إلى تحقيق نتائج تحويلية أمر يتوقف على السياق ويستغرق وقتا ويستلزم منظورا طويلا للأجل للبرمجة ونهجاً للرصد والتقييم والتعلم..." كما ورد في الاستنتاجين ٣ و ٤. ولفت التقييم الانتباه أيضا إلى "تعقد" البرامج الجنسانية، مشيراً إلى أن "التعقد" متأصل في البرامج التي تتناول قضايا ترسخ جذورها في الأعراف والقيم والمعتقدات الثقافية، وحيث يعتمد قدر كبير من تحقيق النتائج على عوامل تخرج عن نطاق سيطرة البرنامج الإنمائي. وتؤيد الإدارة هذا الاستنتاج.

١٣ - ووجد التقييم في الاستنتاج ٥ أنه "لا يزال يتعين على البرنامج الإنمائي أن يضع سياسة مؤسسية متينة تكفل أن يكون التحليل الجنساني شرطاً إلزامياً في جميع البرامج". وينبغي وضع هذا الاستنتاج في سياقه فيما يتعلق بالفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣. ويكفل البرنامج الإنمائي منذ ذلك الحين إدماج شواغل المساواة بين الجنسين في جميع مراحل دورة البرنامج/المشروع. وهناك الآن تدقيق إلزامي لجميع مشاريع البرنامج الإنمائي في مراحل التصميم والرصد والإغلاق، وذلك مدرج في السياسة المؤسسية الجديدة لضمان جودة المشاريع التي ستكون جاهزة تماماً بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. كذلك يُعد إجراء البرنامج الإنمائي للتدقيق الاجتماعي والبيئي، الذي أدخل في عام ٢٠١٤، شرطاً إلزامياً للتدقيق على مستوى المشروع يهدف إلى التقليل إلى أدنى حد من الآثار البيئية والاجتماعية السلبية المحتملة للأنشطة الإنمائية التي يُنفذها البرنامج أو التعويض عنها. وتتطلب القائمة المرجعية للتدقيق أن تُعالج جميع المشاريع مسائل محددة متصلة بتأثير المشروع فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وأن تكفل إشراك المرأة في المشاريع قبل اعتمادها. ويجري أيضا وضع أدوات محددة لتعميم المنظور الجنساني في الصناديق الأفقية مثل مرفق البيئة العالمية.

١٤ - وخلص التقييم أيضا إلى أن المؤشر الجنساني يحتاج إلى مزيد من التحسين وإلى تطبيق أكثر تساوفاً. وتعترف الإدارة بالحاجة إلى تحسين التحليل الجنساني وتطبيق المؤشر الجنساني

بشكل متساوق. والعمل جار بالفعل في تحسين استخدام المؤشر الجنساني والأدوات والعمليات وآليات الإبلاغ الأخرى مع زيادة التأكيد على التحليل الجنساني وعمليات التقييم والتدقيق العشوائية.

١٥ - وتخطط إدارة البرنامج الإنمائي علما بالاستنتاج ٦ بشأن التكافؤ بين الجنسين داخل قوة عمل البرنامج الإنمائي وتُسلّم بالحاجة إلى اتباع نهج كلي بدرجة أكبر. والعمل جار من أجل زيادة تحديث استراتيجية التكافؤ بين الجنسين بهدف تحسين التوازن بين الجنسين على مستويات الإدارة المتوسطة والعليا، وتقليص الفوارق بين الجنسين في إشراك الموظفين وتمكينهم وكفالة هيئة بيئة عمل مراعية للجنسين وشاملة للجميع. وستشمل استراتيجية التكافؤ بين الجنسين المحدثة: إدراج أحكام تقضي بالعمل مع القادة على تعزيز الشمولية الجنسانية في أماكن عمل البرنامج الإنمائي؛ واتخاذ مبادرات للتعرف على النساء ذوات الإمكانيات العالية وتقديم الدعم للنهوض بهن (على سبيل المثال استنادا إلى الخبرة السابقة الناجحة في برامج ماثلة في المكاتب الإقليمية لأفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ)؛ واتخاذ تدابير العمل الإيجابي لزيادة النسبة المئوية للنساء في مناصب الإدارة المتوسطة، وبخاصة مناصب الإدارة العليا؛ واتخاذ تدابير لزيادة مساءلة المديرين بشأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين في مكاتبهم.

١٦ - ينبغي أن يوضع في سياقه الصحيح الاستنتاج الذي مفاده أن "التكافؤ بين الجنسين يتم الإبلاغ عنه بوجه عام على المستوى الإجمالي على الصعيد الإقليمي وصعيد المقر على السواء، مما قد يحجب صورة أكثر تباينا للوضع في كل من المكاتب والوحدات القطرية". وعلى الرغم من أن الإبلاغ الرسمي إلى المجلس التنفيذي وداخليا إلى اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية يتم فعليا على المستوى الإجمالي، فإنه يتم إنجاز تحليل واف لكل من المكاتب والمهن والرتب وغير ذلك، ويُهتدى بهذا التحليل في الإجراءات المتخذة على مستوى المؤسسة والمكاتب الفردية.

١٧ - ويُسلّم البرنامج الإنمائي بالاستنتاج المتصل بشراكة البرنامج مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتؤكد استراتيجية المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ على أهمية تعزيز الشراكة بين البرنامج وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وكذلك مع الشركاء الإنمائيين الدوليين الآخرين، داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويستند ذلك إلى اتفاق مُفاده أن يُصمم تقسيم العمل بين الوكالتين وفقا للقدرات والموارد المتاحة على المستوى الوطني من خلال عمل الأفرقة المواضيعية المعنية بالمسائل الجنسانية. وكلتا الوكالتين ملتزمة بالعمل من أجل تعزيز المبادرات المشتركة والريادة الفكرية المشتركة. ويُرحب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتعزيز الشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على جميع المستويات.

المرفق - التوصيات الرئيسية ورد الإدارة

التوصية ١ - ينبغي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يوائم موارده وبرامجه مع رسالته المؤسسية فيما يتعلق بأهمية دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كوسيلة لتحقيق نتائج إنمائية "سريعة". وينبغي أيضا أن يتجاوز تعميم المنظور الجنساني توفير بيانات مُصنّفة بحسب نوع الجنس لجميع مجالات نتائج الخطة الاستراتيجية. وفي هذا الصدد ينبغي النظر على نحو جدي في مزايا إدراج استراتيجية المساواة بين الجنسين كجزء من الخطة الاستراتيجية القادمة (لعام ٢٠١٨ فصاعدا).

رد الإدارة:

تُدرج الخطة الاستراتيجية للبرنامج الإنمائي للفترة ٢٠١٧-٢٠١٤ المساواة بين الجنسين بقوة ضمن إطارها المتكامل للنتائج والموارد. وبالإضافة إلى توصيلها إلى نتائج مكرسة للتعجيل بالمساواة بين الجنسين، فهي تُعمم المساواة بين الجنسين عبر جميع النتائج الأخرى. والاستراتيجية الجديدة للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٧-٢٠١٤ مصاحبة للخطة الاستراتيجية وتُعدن بكيفية تعميم المنظور الجنساني في جميع نتائج الخطة. وتتضمن الاستراتيجية، التي اعتمدها المجلس التنفيذي، التزامات بتوفير الموارد المالية والبشرية الكافية لتعميم المنظور الجنساني. ويشمل ذلك كهدف رئيسي تحقيق الهدف المالي على صعيد منظومة الأمم المتحدة والتمثل في تخصيص ١٥ في المائة من موارد المنظمة لتحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٧. ويتبع المؤشر الجنساني استثمارات البرنامج الإنمائي في المجال الجنساني ويتواءم مع مبادئ ومعايير خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويستخدم المؤشر الجنساني حاليا كأداة للمساءلة في اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الإنسانية لتتبع التقدم المحرز نحو تحقيق الهدف المتمثل في تخصيص ١٥ في المائة. وسيقوم البرنامج الإنمائي بإدراج الالتزام المالي بتخصيص ١٥ في المائة ضمن المبادئ التوجيهية لتخصيص الأموال من الصناديق الاستثمارية، والعمل مع مكتب التقييم المستقل على تحسين تقييمهما للنتائج المتحققة في المجال الجنساني والبناء على استنتاجات المؤشر الجنساني. وسيُنظر إلى مزايا إدراج استراتيجية المساواة بين الجنسين في الخطة الاستراتيجية القادمة (لعام ٢٠١٨ وما بعده) كجزء من استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية الحالية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٤. وبالإضافة إلى ذلك، يجري وضع أدوات جديدة لضمان الجودة لكفالة إدراج التحليل الجنساني في جميع البرامج ووثائق البرامج القطرية. واقترح النص الوارد تحت هذه التوصية أيضا أن يُعزز البرنامج الإنمائي من عمله في مجالات التركيز المتعلقة بمنع وقوع الكوارث والإنعاش والطاقة والبيئة. وسيتم وضع الأدوات وأساليب العمل اللازمة لمعالجة هذه التوصية (يُرجى الرجوع إلى الإجراءات الأساسية أدناه).

| التتبع* | الإجراءات الرئيسية | | الإطار الزمني | الوحدات المسؤولة | الحالة | التعليقات |
|---------|--|--|-------------------------------|--|--------|-----------|
| | | | | | | |
| | ١-١ سيوسع البرنامج الإنمائي نطاق محفل اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الإنسانية ليشمل جميع المكاتب المركزية والإقليمية، ومكتب تقرير التنمية البشرية، وجميع الدور المهنية، ويستخدم أدوات مثل المؤشر الجنساني لرصد الامتثال لولايات المؤسسة وأهداف تخصيص الموارد. وسيتم تصنيف البيانات المستمدة من المؤشر الجنساني بحسب المنطقة ونتائج ونواتج الخطة الاستراتيجية حتى يكون أداة رصد أكثر دقة. وسيتم إدراج البيانات المستمدة من المؤشر الجنساني أيضا ضمن نظام تخطيط المؤسسة. وسيتم إدخال تحسينات على المؤشر الجنساني للنهوض بالدقة (برجاء الاطلاع على الإجراءات الرئيسية الواردة تحت التوصية ٣). | | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ | المكتب التنفيذي، مكتب دعم السياسات والبرامج/الفريق المعني بالشؤون الإنسانية، المكاتب الإقليمية | | |
| | ٢-١ سيُنظر في مزايا إدراج استراتيجية المساواة بين الجنسين ضمن الخطة الاستراتيجية بدءا من عام ٢٠١٨ فصاعدا استنادا إلى نتائج استعراض | | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ | المكتب التنفيذي | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | منتصف المدة للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. |
| | | مكتب دعم السياسات والبرامج/ الفريق المعني بالشؤون الجنسانية، وحدة الاستجابة للأزمات | ٢٠١٦ بحلول حزيران/يونيه |
| | | مكتب دعم السياسات والبرامج/ الفريق المعني بالشؤون الجنسانية، مكتب دعم السياسات والبرامج/ الفريق المعني بتغير المناخ والحد من خطر الكوارث | ٢٠١٦ بحلول كانون الأول/ديسمبر |
| <p>التوصية ٢ - بالنظر إلى الأداء المتفاوت في مجالات التركيز الأربعة للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ في مجال تعزيز نتائج التنمية الجنسانية، ينبغي أن يكفل البرنامج الإنمائي أن تولي التقييمات المقبلة اهتماما خاصا للتقدم المحرز فيما يتعلق بالتنمية الجنسانية وفعاليتها وجودتها في مجالات النتائج السبعة للخطة الاستراتيجية الحالية.</p> | | | |
| <p>رد الإدارة:</p> <p>يُرحب البرنامج الإنمائي بهذه التوصية وسيضع مبادئ توجيهية لإدراج نتائج التنمية الجنسانية ضمن التقييمات المواضيعية بما في ذلك الاستعراضات، وسيعمل مع مكتب التقييم المستقل من أجل تحسين إدماج المنظور الجنساني في جميع التقييمات.</p> | | | |
| | | مكتب دعم السياسات والبرامج/ الفريق المعني بالشؤون الجنسانية، مكتب التقييم المستقل | ٢٠١٦ بحلول كانون الأول/ديسمبر |
| <p>١-٢ سيتم وضع مبادئ توجيهية لإدراج المنظور الجنساني في الاستعراضات والتقييمات المركزية والمستقلة (بناء على الأدوات القائمة)، بما في ذلك الإطار المتكامل للنتائج والموارد، والمؤشر الجنساني، وغيرها.</p> | | | |
| <p>التوصية ٣ - ينبغي للبرنامج الإنمائي أن يُركز على تحسين الأدوات والوسائل والعمليات التي وضعت خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣، وأن يُركز على زيادة تمثيل الموظفين لأهمية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالنسبة لتحقيق جميع الأهداف الإنمائية. وترد فيما يلي مناقشة توصيات محددة بشأن هذه التحسينات ومجالات التدخل الجديدة الممكنة:</p> <p>١-٣ ينبغي أن يُصاح التحليل الجنساني إلزاميا في جميع البرامج وأن يُربط بتقرير لتقدير المؤشر الجنساني لكل تدخل من جانب البرنامج الإنمائي.</p> <p>٢-٣ ينبغي للمؤشر الجنساني أن يتتبع المخصصات بطريقة توفر بيانات مُجمعة موثوق بها في المراحل المختلفة لدورة المشروع. وينبغي أن يخضع لعمليات تدقيق خارجية عشوائية، وأن يخضع أيضا لتقييم منظم عن طريق عمليات المراجعة الداخلية للحسابات.</p> <p>٣-٣ يتطلب ختم المساواة بين الجنسين اهتمام الإدارة العليا من حيث دوره مستقبلا كمبادرة للمؤسسة لمنح شهادات المساواة بين الجنسين.</p> | | | |

| |
|---|
| <p>٣-٤ ينبغي إيلاء اهتمام أقوى لاستخدام اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية كمحفل للتعليم وحل المشاكل وتبادل الممارسات المفيدة على صعيد المنظمة.</p> <p>٣-٥ ينبغي للبرنامج الإنمائي تعزيز عمليات بناء القدرات التي تُركّز على تعميم المنظور الجنساني حتى تكون ملائمة للأعمال والاحتياجات اليومية للموظفين وتطبق عليها.</p> <p>٣-٦ ينبغي للبرنامج الإنمائي أن ينظر في استطلاع آفاق جديدة لاقتحام القضايا الجنسانية التي تتجاوز قضايا المرأة، مثل قضايا "الذكورة".</p> |
| <p>رد الإدارة:</p> <p>تُقدّر إدارة البرنامج الإنمائي الاعتراف بالجهود السابقة، وتُشير إلى أن البرنامج سيواصل تحسين الأدوات والوسائل والعمليات مع التركيز على الاستيعاب الداخلي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تحقيقاً للأهداف الإنمائية.</p> |
| <p>٣-١ ينبغي أن يُصبح التحليل الجنساني إلزامياً في جميع البرامج وأن يُربط بتقرير تقدير المؤشر الجنساني لكل نشاط للبرنامج الإنمائي.</p> <p>سيكفل البرنامج الإنمائي ربط التحليل الجنساني بتقرير تقدير المؤشر الجنساني لكل نشاط للبرنامج وذلك بإدراج هذا التحليل في العمليات الإلزامية الحالية والمقبلة لتخطيط البرامج/المشاريع ورصدها وتقييمها مثل ضمان جودة البرامج/المشاريع والتدقيق الاجتماعي والبيئي وتنقيح وثيقة المشروع.</p> |
| <p>٣-٢ ينبغي للمؤشر الجنساني أن يتتبع المخصصات بطريقة توفر بيانات مجمعة موثوق بها في المراحل المختلفة من دورة المشروع. وينبغي أن يخضع لعمليات تدقيق خارجية عشوائية وأن يتم تقييمه بانتظام من خلال عمليات المراجعة الداخلية للحسابات.</p> <p>يُرحب البرنامج الإنمائي بهذه التوصية وسيُدراج في المذكرة التوجيهية المنقحة للمؤشر الجنساني أحكاماً بشأن إجراء تقييمات عشوائية وإدراجها ضمن عمليات المراجعة الداخلية للحسابات.</p> |
| <p>٣-٣ يتطلب ختم المساواة بين الجنسين اهتمام الإدارة العليا من حيث دوره مستقبلاً كمبادرة للمؤسسة لمنح شهادات المساواة بين الجنسين. ولتسهيل هذه العملية، ينبغي أن يقوم بتقييم تجرية ختم المساواة بين الجنسين فريق من الاستشاريين المستقلين لتقديم التوجيه اللازم لتطبيقها لدى دخولها مرحلة ما بعد التجريب الحاسمة.</p> <p>تُقدر الإدارة الاعتراف بأن نهج ختم المساواة بين الجنسين يمكن أن يكون ذا قيمة للوزارات الوطنية. ويُرحب البرنامج الإنمائي بالتوصية بإجراءات تقييمات مستقلة لاستعراض تجارب ختم المساواة بين الجنسين وتوثيقها وتحسينها وتفق مع هذا الرأي.</p> |
| <p>٣-٤ ينبغي إيلاء اهتمام أكبر لاستخدام محفل اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية كمحفل للتعليم وحل المشاكل وتبادل الممارسات المفيدة على صعيد المنظمة.</p> <p>يُقدّر البرنامج الإنمائي التوصية بأن تُصبح اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية محفلاً للتعليم وإيجاد الحلول وتبادل الممارسات. ويقوم البرنامج الإنمائي بتوسيع عضوية تلك اللجنة وقد قامت جميع مكاتب البرنامج الإنمائي، للمرة الأولى، في عام ٢٠١٥ بالإبلاغ عن التقدم المحرز والنتائج المُحققة والدروس المستفادة المتبادلة في مجال المساواة بين الجنسين، وحددت توصيات عامة وتوصيات مُحدّدة بحسب المكتب لتولي تنفيذها.</p> <p>٣-٥ ينبغي للبرنامج الإنمائي تعزيز عمليات تنمية القدرات التي تُركّز على تعميم المنظور الجنساني بحيث تكون ملائمة وتطبق على الأعمال والاحتياجات اليومية للموظفين.</p> <p>يوافق البرنامج الإنمائي على أن من المهم تنمية القدرات من أجل تعميم المنظور الجنساني، وسيقوم بتحسين أدوات التدريب الحالية والمقبلة بإدراج محتوى جنساني فيها.</p> |

| | | |
|-------|--|-------------------------------|
| ٦-٣ | ينبغي للبرنامج الإنمائي استطلاع آفاق جديدة لاقتحام القضايا الجنسانية التي تتجاوز قضايا المرأة، مثل قضايا "الذكورة". سينظر البرنامج الإنمائي في استطلاع آفاق جديدة لاقتحام القضايا الجنسانية التي تتجاوز قضايا المرأة، مثل قضايا "الذكورة". | |
| ١-١-٣ | وضع إجراءات إلزامية للتدقيق البيئي والاجتماعي لجميع المشاريع التي تزيد قيمتها على ٥٠٠.٠٠٠ دولار لكفالة أن تكون المساواة بين الجنسين مبدأ أساسيا بها. | الإجراء مستمر |
| ٢-١-٣ | أن يكون التحليل الجنساني شرطا في العملية الإلزامية لضمان جودة المشاريع. | الإجراء مستمر |
| ٣-١-٣ | ستتناول المبادئ التوجيهية لضمان الجودة لجميع البرامج القطرية والبرامج العالمية/الإقليمية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ |
| ١-٢-٣ | سيتم تنقيح المذكرة التوجيهية للمؤشر الجنساني لتوفير توجيه أكثر تحديدا بغية تحسين دقة المؤشر الجنساني. | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ |
| ٢-٢-٣ | سيتم إدراج تقدير المؤشر الجنساني في مذكرة الإحالة لوثائق المشاريع وإدراجه في المبادئ التوجيهية لضمان الجودة. | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ |
| ٣-٢-٣ | سيتم الاضطلاع كل عام بعينة من عمليات التدقيق العشوائية للمؤشر الجنساني تحسينا للدقة (مما يكفل التوازن الإقليمي) | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ |
| ٤-٢-٣ | سيتم وضع مبادئ توجيهية لإدراج المنظور الجنساني في الاستعراضات والتقديرات والتقييمات وعمليات التدقيق (باستخدام الأدوات الحالية بما في ذلك الإطار المتكامل للنتائج والموارد، والمؤشر الجنساني، وغيرهما). | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ |
| ٣-٣ | سيتم الاضطلاع بتقييم مستقل لختم المساواة بين الجنسين بغية استعراض تلك الأداة وتوثيقها وتحسينها. | بحلول حزيران/يونيه ٢٠١٦ |
| ١-٤-٣ | سيستمر تعزيز اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية بالتقارير من جميع المكاتب. وسيتم إبلاغ اجتماعات اللجنة بأدوات المساءلة مثل المؤشر الجنساني وبيانات التقرير | الإجراء مستمر |
| | البرنامج الإنمائي بكامله | |

| | | | | |
|---|--|---|--------------------------------|--|
| | | اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية، بدعم من مكتب الموارد البشرية | بحلول تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ | السنوي الموجهة نحو تحقيق النتائج وبيانات التكافؤ بين الجنسين. وستعرض توصيات اللجنة على الفريق التنفيذي وسيتم استعراضها من أجل تنفيذ اللجنة لها. ٣-٤-٢ ستقوم اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية بتحديث استراتيجية البرنامج الإنمائي للتكافؤ بين الجنسين بهدف التوصل إلى نهج كلي بدرجة أكبر إزاء التكافؤ بين الجنسين في البرنامج الإنمائي. |
| | | مكتب دعم السياسات والبرامج/ الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ | ٣-٥ سيقوم البرنامج الإنمائي باستعراض وتحسين أدوات تدريب موظفي السياسات والبرامج على تعميم المنظور الجنساني في البرامج والرصد والإبلاغ مع زيادة التركيز على تحسين القدرة على التحليل الجنساني والدقة والتساق في تقديرات المؤشر الجنساني والمنظور الجنساني في المجالات المهنية. |
| | | مكتب دعم السياسات والبرامج/ الفريق المعني بالشؤون الجنسانية، المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ | ٣-٦ أن يضطلع البرنامج الإنمائي ببحوث بشأن "قضايا الذكورة" لتحسين فهم الصلات بين قضايا الذكورة واللامساواة بين الجنسين، وبخاصة العنف القائم على نوع الجنس. |
| التوصية ٤ - ينبغي للمكاتب القطرية أن تُعد خططاً جنسانية تُحدد الثغرات والاحتياجات فيما يتعلق بالدعم التقني وبناء القدرات والعمل المشترك والدعوة والرصد الجماعي التي تُيسر وضع برامج جنسانية أقوى. وينبغي لهذه الخطط أن تُساعد أيضاً على تحديد المجالات التي يمكن فيها للبرنامج الإنمائي أن يستفيد من الخبرة وأن يستخدم القدرات الحالية المتوافرة لوكالات الأمم المتحدة الأخرى النشطة في مجال القضايا الجنسانية على الصعيد القطري. وينبغي للمكاتب الإقليمية المعنية أن تقوم على أساس سنوي بدعم هذه العملية ورصدها وإبلاغها للجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية. | | | | |
| رد الإدارة: | | | | |
| إن منح شهادات المساواة بين الجنسين هو الأداة الرئيسية لتعزيز قدرة المكاتب القطرية وكفالة الرصد الجماعي من أجل تقوية البرامج الجنسانية. ويضطلع في الوقت الحالي ٢٩ بلداً بعملية منح شهادات المساواة بين الجنسين. وسيتم توسيع نطاق هذه العملية ليشمل بلدانا أخرى. وستستند المكاتب الإقليمية واللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية إلى المعايير المرجعية للجنة في قياس التقدم المحرز. | | | | |
| | | مكتب دعم السياسات والبرامج/ الفريق المعني بالشؤون الجنسانية/ المكتب الإقليمي لأفريقيا | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ | ٤-١ سيتم إنجاز المعايير المرجعية لخم المساواة بين الجنسين من جانب جميع المكاتب القطرية في أفريقيا واستخدامها كأداة لرصد القدرة الجنسانية. |
| | | مكتب دعم السياسات والبرامج/ الفريق المعني بالشؤون الجنسانية/ | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ | ٤-٢ سيتم إطلاق المرحلة التالية من مبادرة منح شهادات المساواة بين الجنسين وسيتم منح شهادات لنحو ٣٠ مكتباً قطرياً. |

| | | | |
|---|--|------------------------------------|---|
| | | المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية | |
| <p>التوصية ٥ - ليس لدى البرنامج الإنمائي حاليا معيار قياس لكي يتتبع بانتظام نوع وجودة وفعالية إسهامه في النتائج الجنسانية وليقيس أيضا نطاق التغيير ودرجة إسهامه في ذلك التغيير. ولتناول هذه المسألة، ينبغي للبرنامج الإنمائي تقنين الطريقة التي يرغب بها في رصد إسهاماته في الشؤون الجنسانية والإبلاغ عنها وتقييمها وتدقيقها، وينبغي استخدام هذا الإطار للقيام على نحو دقيق بتتبع النتائج المتحققة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية.</p> | | | |
| <p>رد الإدارة:</p> <p>يرى البرنامج الإنمائي أن لديه مجموعة من الأدوات لقياس التقدم المحرز يجري استخدامها لأغراض مختلفة. وتمثل هذه مجموعة من المعايير المختلفة المشتركة بين الوكالات. وتعطي هذه الأدوات، مجتمعة، صورة وافية لتعميم المنظور الجنساني الذي يتم في وحدة عمل بعينها. ومع ذلك، ستمضي الإدارة قدما في تنفيذ التوصية بأن تعتبر اعتماد تدابير مثل إطار العمل الجنساني Gender@work framework لتجاوز التركيز على أعداد النساء والرجال إلى تحقيق نتائج أكثر إحداثا للتحويل أمرا حديرا بالنظر.</p> | | | |
| ١-٥ | سيبدأ البرنامج الإنمائي في إجراء حوار داخلي يجمع بين الخبراء من شبكة العمل الجنساني لاستكشاف الطريقة التي يمكن بها للمنظمة أن تتجاوز التركيز على أعداد النساء والرجال إلى تحقيق نتائج أكثر إحداثا للتحويل. وسيشمل ذلك وضع استراتيجية لبناء القدرات لدعم المكاتب القطرية والتعجيل بالتغييرات. | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ | مكتب دعم السياسات والبرامج/ الفريق المعني بالشؤون الجنسانية |
| ٢-٥ | سيُدرج البرنامج الإنمائي، تطورا لسياسته للرصد، أحكاما بشأن التتبع المنتظم لنوع إسهامه في تحقيق النتائج الجنسانية وجودة ذلك الإسهام وفعاليتها. | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ | المكتب التنفيذي، مكتب دعم السياسات والبرامج/الفريق المعني بالتنمية/الفريق المعني بالشؤون الجنسانية، المكاتب الإقليمية |
| ٣-٥ | سيعرض البرنامج الإنمائي إطار العمل الجنساني على اجتماعات اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية لمناقشته. | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ | المكتب التنفيذي، مكتب دعم السياسات والبرامج/الفريق المعني بالشؤون الجنسانية، المكاتب الإقليمية |
| ٤-٥ | سيتم النظر في استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧ في إمكانية أن يُصبح إطار العمل الجنساني جزءا سياسة وعمليات البرنامج الإنمائي للإدارة القائمة على النتائج. | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ | المكتب التنفيذي، مكتب دعم السياسات والبرامج/الفريق المعني بالتنمية |

* يتم تتبع حالة التنفيذ في مركز موارد التقييم.