



الأمم المتحدة

استعراض تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالمساواة  
بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة  
الأمم المتحدة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة

من إعداد كايكو كاميوكا وأيلين أ. كرونين



# استعراض تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة

من إعداد كايكو كاميوكا وأيلين أ. كرونين



الأمم المتحدة، جنيف، ٢٠١٩



## موجز تنفيذي

## استعراض تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق

## منظومة الأمم المتحدة JIU/REP/2019/2

طلبت الجمعية العامة للأمم المتحدة، في قرارها ٦٧/٢٢٦، إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تطلع بتقييم على نطاق المنظومة لفعالية خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ولقيمتها المضافة وأثرها باعتبارها أداة لرصد الأداء والمساءلة بغرض تقديم هذا التقييم إلى الجمعية العامة بعد تنفيذ خطة العمل بشكل كامل. ويتناول هذا التقرير المرحلة الأولى من تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة، وهي المرحلة التي انطلقت في عام ٢٠١٢ وانتهت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وتتمثل الأهداف الرئيسية من التقرير فيما يلي: (أ) موافاة الجمعية العامة بتقييم لخطة العمل باعتبارها إطاراً لرصد الأداء والمساءلة على نطاق المنظومة؛ و(ب) استعراض العمليات المضطلع بها والإجراءات المتخذة لتنفيذها على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛ و(ج) تبادل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة. وقد أُجري هذا التقييم في الفترة ما بين تموز/يوليه ٢٠١٨ وأذار/مارس ٢٠١٩. وحظيت عملية جمع البيانات بدعم المنظمات الثماني والعشرين المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (وهو ما يمثل ٥٥ من الكيانات التي قدّمت تقارير عن خطة العمل على نطاق المنظومة)، التي ساهمت بنشاط في الاستعراض من خلال استبيانات مؤسسية ومقابلات ودراسة استقصائية إلكترونية ومجموعة تركيز.

## ما هي خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؟

تفعل خطة العمل على نطاق المنظومة الاستراتيجية الواردة في السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، التي أقرها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٦، لتشكّل إطاراً لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وقد رحّب المجلس الاقتصادي والاجتماعي بخطة العمل في عام ٢٠١٢. ويتوخى من خطة العمل على نطاق المنظومة أن تشكّل إطاراً للمساءلة ورصد الأداء يروم قياس ورصد وحفز التقدم صوب إرساء مجموعة معايير مشتركة يراد بلوغها والتفديد بها في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة. واضطلعت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، بموجب ولايتها، بدور الإشراف على تنسيق وتيسير عملية تصميم خطة العمل وإعدادها وتنفيذها.

ويشتمل إطار خطة العمل على نطاق المنظومة على ١٥ مؤشر أداء تنتظم في ستة مجالات رئيسية (هي المساءلة، والإدارة القائمة على النتائج، والرقابة، والموارد البشرية والمالية، والقدرات، والاتساق وإدارة المعارف والمعلومات). وبلغ عدد الكيانات التي قدّمت تقارير بنهاية عام ٢٠١٧ ما مجموعه ٦٦ كياناً (منها ٣٢ من إدارات أمانة الأمم المتحدة ومكاتبها ولجانها الإقليمية) أدلت بتقييمات سنوية للأداء وفقاً للشروط الواردة في المذكرات الفنية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

## إطار المساءلة

يبحث المفتشان في هذا التقرير مستويات شتى من المساءلة. وبنقاشان، على مستوى منظومة الأمم المتحدة، دور مجلس الرؤساء التنفيذيين، مع التركيز بوجه خاص على كيفية متابعة المجلس تفعيل خطة العمل للسياسة المذكورة آنفاً. ودرس المفتشان أيضاً آلية الإبلاغ الرئيسية على نطاق المنظومة عن تنفيذ خطة العمل، وهي الآلية التي تعمل من خلال المجلس الاقتصادي والاجتماعي. وفيما يتعلق بفرادى الكيانات المبلّغة، بحث التقرير دور الهيئات الإدارية والمستويات القيادية والإدارة التنفيذية المعنية في كل منها، كما بحث العمليات المضطلع بها والإجراءات المتخذة لضمان تنفيذ المديرين التنفيذيين والموظفين لخطة العمل.

## النتائج والاستنتاجات الرئيسية

ثبت خلال المرحلة الأولى من التنفيذ أنّ خطة العمل أُرست إطاراً فعالاً لرصد التقدم المحرز على نطاق المنظومة وشكّلت معلماً مرجعياً مفيداً وعماملاً محفزاً للمضي قدماً على درب تعميم مراعاة المنظور الجنساني في معظم الكيانات المشاركة. وبالنظر إلى ما استثمر من موارد، فقد أُحرز تقدم كبير من خلال تنفيذ مؤسسات منظومة الأمم المتحدة للبرنامج. وتكاد الكيانات المبلّغة تُجمع على أنّ خطة العمل كانت حافزاً لإحراز تقدم صوب تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأقرّت الكيانات التي كانت تركز بالفعل تركيزاً قوياً على المسائل الجنسانية قبل اعتماد خطة العمل بأنّ البرنامج يكمل المبادرات القائمة وبأنه أسهم في ترسيخ الممارسات المؤسسية، وساعد في تحديد باقي المجالات التي تحتاج إلى تحسين، وهياً الدعم الداخلي اللازم لمعالجة تلك المجالات. أما الكيانات التي كان أدائها ضعيفاً في بداية البرنامج، فقد رأت أنّ البرنامج يوفر لها إطاراً مرجعياً يساعدها على إرساء معايير دنيا والوفاء بها.

ولاحظ المفتشان أنّ الكيانات المبلّغة أبدت رضاها عن الدور الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق خطة العمل على نطاق المنظومة وتيسير تنفيذها. فقد نجحت الهيئة في تركيز جهود مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة استناداً إلى إطار مشترك. واستفادت الهيئة مما هو قائم من الشبكات المشتركة بين الوكالات في دعم مسعى وضع الإطار وتنفيذه. ويرى المفتشان في هذا المسعى إنجازاً على نطاق المنظومة، من حيث إنّ معظم الكيانات المبلّغة قد انخرطت انخراطاً واسعاً لضمان نجاح البرنامج، بدءاً بإجراء مشاورات وتجارب، ثم من خلال التدابير الوارد بيانها في هذا التقرير.

وفيما يخص تقييم درجة التحسن الذي تحقّق من خلال هذا الإطار، جُمّعت تصنيفات مؤشرات الأداء في تقييم للتقدم المحرز على نطاق المنظومة، يرد في تقرير الأمين العام للأمم المتحدة المقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة. فخلال المرحلة الأولى من التنفيذ (٢٠١٢-٢٠١٧)، زادت بأكثر من الضعف النسب المئوية الإجمالية للكيانات التي استوفت متطلبات جميع مؤشرات الأداء أو تجاوزتها، قياساً إلى الأرقام المرجعية، إذ ارتفعت من ٣١ إلى ٦٥ في المائة. وسُجّل أعلى أداء من حيث تحسن التصنيفات في مجال الرقابة. وفي المقابل، لم يُحرز سوى تقدم محدود في مجال الموارد البشرية والمالية، إذ سُجّلت أضعف المؤشرات في هذا المجال، وخاصة منها المؤشرات المتعلقة بالهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين وتخصيص الموارد وتتبعها. ويمكن اعتبار هذا المجال الاستراتيجي أبلغ تعبير عن التزام

الكيان المبلّغ بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، من حيث إنه يرتبط ارتباطاً مباشراً بالتزامات الكيان المتعلقة بتخصيص الموارد.

ويدل ما نُقِّد من تدابير وما وُضع من سياسات وما يُتَّبَع من ممارسات دلالة كافية على أنّ مسألة ضمان الجودة تؤخذ على محمل الجد في معظم الكيانات المبلّغة. ومع ذلك، فإنّ لمسألة استناد خطة العمل على نطاق المنظومة إلى التقييم الذاتي والإبلاغ الذاتي دلالة هامة من حيث درجة المصدقية، ويجب ألا يكون الإبلاغ مجرد عملية بيروقراطية، بل يجب أن يحمّد الوضع الحقيقي لكل من الكيانات المبلّغة، وبالتالي الوضع الحقيقي للمنظومة. وقد أدرج المفتشان في هذا التقرير توصية بشأن إجراء فحص دوري لآليات ضمان الجودة المعمول بها للحفاظ على مستوياتها الحالية وتحسينها عند الحاجة (التوصية ١).

ومن الأهداف الرئيسية لخطة العمل تعزيز قدرة منظومة الأمم المتحدة على تفعيل المساواة الذاتية بصورة منهجية وعلى نحو أكثر اتساقاً عن عملها في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد وقع اختيار أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين، في الواقع، على المساواة باعتبارها أول المجالات الرئيسية للاستراتيجية الداعمة لسياسة عام ٢٠٠٦. وأرسى إقرار مجلس الرؤساء التنفيذيين للإطار باعتباره خطة عمل التزاماً قوياً من جانب المستويات القيادية على نطاق المنظومة بتنفيذ هذه السياسة. ويُظهِر الاستعراض أنّ هذا الإقرار اعتُبر ركناً أساسياً في نجاح خطة العمل وينبغي الحرص على متابعته. ويُنصح بإبداء التزام متجدد خلال المرحلة الثانية من خطة العمل (٢-٠) (التوصية ٢).

ويوفّر إطار خطة العمل نموذجاً فريداً حقاً لإطار ضافٍ لمؤشرات الأداء بغية رصد التقدم المحرز على نطاق المنظومة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو منهجي ومتسق. ويرى المفتشان أنّ ثمة مجالاً لتحسين آلية الإبلاغ الحالية وزيادة الشفافية عن طريق إعادة تنظيم القسم الخاص بتعزيز المساواة على نطاق المنظومة من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني من التقرير المقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بحيث يتاح لفرادى الكيانات المبلّغة عرض كل من الأرقام الإجمالية والمصنّفة، مشفوعة عند الاقتضاء بتحليل لحالات محدّدة (التوصية ٣).

وقد أبدى بعض أعضاء الهيئات الإدارية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة اهتماماً بالغاً بالمساواة الجنسانية، وإن كان هذا الاهتمام يتفاوت تبعاً لولاية كل مؤسسة. وفيما يتعلق بخطة العمل تحديداً، تباينت التدابير المتخذة بشأنها فيما بين الهيئات الإدارية. وتبعاً لذلك، ثمة تباين شديد في كيفية إبلاغ الهيئات الإدارية عما تحقّق من إنجازات فيما يتعلق بخطة العمل. وتهدف التوصية ٤ إلى تعزيز دور الهيئات الإدارية في استعراض الامتثال لخطة العمل والإيعاز إلى الرؤساء التنفيذيين باتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الاقتضاء.

وتواجه هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في سياق تنفيذ ولايتها، التحدي المتمثل في المزاوجة بين المساواة الرأسيّة داخل المؤسسات والمساواة الأفقية على نطاق منظومة الأمم المتحدة بغية ترسيخ شعور الانتماء إلى الجماعة فيما يتعلق بالعمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتتولى هيئة الأمم المتحدة للمرأة مسؤولية تنسيق تنفيذ خطة العمل وتيسيره بتزويد الكيانات المبلّغة بإرشادات وتعليقات والإبلاغ عن التقدم المحرز على نطاق المنظومة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ويُتوخى من الإبلاغ عن خطة العمل أن يكون عملية دورية تقوم بها الكيانات المشاركة سنوياً وتشمل المنسقين المعيّنين في الكيانات المعنية، فضلاً عن المسؤولين عن رصد مؤشرات الأداء. ويوظب على التواصل والتفاعل مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مختلف مراحل الدورة. وتكتمل الدورة بتوجيه وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة رسالةً سنويةً إلى الإدارة التنفيذية لكل من الكيانات المبلّغة تتضمن تحليلاً للتقدم المحرز ومقارنات بين الفئات ومقترحات بشأن ما يلزم من تحسينات لتحقيق النتائج المتوقّعة فيما يتعلق بكل مؤشر. ومن المزايا الهامة للرسالة السنوية أنها تتيح التعريف بخطة العمل على أعلى المستويات وتعزيز الهيكل وجهات التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين داخل الكيان المبلّغ. كما أنّ من عوامل التحفيز التي تتيحها الرسالة أنها تربط بوضوح بين المسؤولية عن تنفيذ خطة العمل وبين قيادة المؤسسة. وفي هذا الصدد، يعتقد المفتشان أنّ الرسالة ينبغي أن تُدرج بصورة أكثر رسمية في عملية التنفيذ وأن تُستخدم لأغراض المساءلة والشفافية من خلال دعوة قيادة الكيان المعني وإدارته التنفيذية إلى الرد على الرسالة لمعالجة التحديات المطروحة، وكذا من خلال تشجيع القيادة على تعميم الرسالة على الهيئات الإدارية.

وخلال المرحلة الأولى من تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة، أرسى الأساس وحُشدت شبكة متحمّسة. وإذ يبلغ الإطار مرحلة التوطيد والنضج، فقد خضعت خطة العمل على نطاق المنظومة للتحديث عن طريق إدراج عدد من المؤشرات الجديدة تشمل النتائج والقيادة، وتعزيز بعض المؤشرات السابقة، وتقسيم مؤشر سابق إلى اثنين (هما تمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل والهيكل الجنساني). وسوف تتضمن المرحلة الثانية من الإطار، في أمثل الأحوال، مزيداً من آليات ضمان الجودة، وتجديد الدعم من جانب القيادة والإدارة التنفيذية، ورقابة الهيئات الإدارية والتقييمات المستقلة للتقدم الذي أحرزته الكيانات المعنية على درب تعميم مراعاة المنظور الجنساني (التوصية ٥). وأُطلقت في عام ٢٠١٨ صيغة محدّثة لخطة العمل على نطاق المنظومة (٢-٠)، فضلاً عن سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين لفريق الأمم المتحدة القطري باعتبارها إطارين متكاملين للمساءلة. ويعتقد المفتشان بضرورة الحفاظ على الالتزام والتحمّس لبلوغ أهداف خطة العمل على نطاق المنظومة ٢-٠ على المستوى المؤسسي وعلى نطاق المنظومة على حد سواء بغية زيادة تعزيز مصداقية وضع المعايير المرجعية والمساءلة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

### التوصيات

توجد عناصر إطار للمساءلة على نطاق المنظومة وعلى مستوى فرادى المؤسسات على حد سواء. ويتضمن هذا التقرير خمس توصيات ترمي إلى إدخال مزيد من التحسينات، إحداها موجّهة إلى أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين، وأخرى موجّهة إلى وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واثنان إلى الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وواحدة إلى الهيئات التشريعية والإدارية في تلك المؤسسات.

والجمعية العامة للأمم المتحدة مدعوة إلى إقرار التوصيات الواردة في هذا التقرير باعتبارها سبيلاً لتعزيز فعالية تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعزيز المساءلة في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتعميم المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.



### التوصية ١

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يجرؤوا بانتظام تقييماً دقيقاً لآليات ضمان الجودة المعمول بها في مؤسساتهم لضمان دقة التصنيفات بحسب المؤشرات في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للمذكرات الفنية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن تكون هذه التصنيفات مدعومة بالأدلة على النحو المناسب.

### التوصية ٢

ينبغي لأعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، قبل نهاية عام ٢٠٢٠، أن يكفلوا التنسيق داخل آليات المجلس القائمة لإجراء استعراض شامل للنتائج التي تحققت بعد تنفيذ المرحلة الأولى من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن يتيحوا منتدى لإقرار الإطار بصيغته المنقحة في عام ٢٠١٨.

### التوصية ٣

اعتباراً من دورة الإبلاغ المقبلة، ينبغي لوكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن توسع نطاق محتوى التقرير عن خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الذي من المزمع أن يقدمه الأمين العام للأمم المتحدة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وأن تبين التقدم الذي تحرزهفرادى الكيانات المبلّغة، وعوامل النجاح والتحديات التي تواجهها الكيانات.

### التوصية ٤

ينبغي للهيئات التشريعية والإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تدرس الرسالة السنوية الموجهة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الإدارة التنفيذية، مع تقديم إشارات إلى الاستراتيجيات والتدابير التي يتوخى الرؤساء التنفيذيون اتخاذها لتحسين الامتثال للمؤشرات الواردة في خطة العمل على نطاق المنظومة وإسهامها المتوقع في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

### التوصية ٥

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، قبل الانتهاء من خطة العمل على نطاق المنظومة ٢-٠، أن يكفلوا إجراء تقييم مستقل للتقدم الفعلي الحرز صوب تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل مؤسساتهم، باتخاذ خطة العمل معلماً مرجعياً، حسب الاقتضاء.



## الصفحة

iii ..... موجز تنفيذي

## الفصل

أولاً - مقدمة ١

١ ..... ألف - الأهداف والنطاق والمنهجية

٢ ..... باء - الخلفية

٥ ..... ثانياً - إطار خطة العمل على نطاق المنظومة

٥ ..... ألف - خطة العمل تفعل سياسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظومة

٦ ..... باء - التقدم المبلغ عنه بشأن مؤشرات خطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة

١٠ ..... جيم - العوامل التمكينية لتنفيذ خطة العمل

١١ ..... دال - العمليات المضطلع بها والإجراءات المتخذة لتنفيذ خطة العمل

١٣ ..... هاء - تعزيز ضمان الجودة لزيادة المصداقية

١٦ ..... ثالثاً - خطة العمل على نطاق المنظومة بوصفها إطاراً لرصد الأداء والمساءلة

١٦ ..... ألف - مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق

١٧ ..... باء - المجلس الاقتصادي والاجتماعي

١٩ ..... جيم - الكيانات المبلّغة

٢٤ ..... رابعاً - دور التنسيق والتيسير الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٢٤ ..... ألف - التنسيق على نطاق المنظومة

٢٦ ..... باء - تيسير تنفيذ خطة العمل

٢٩ ..... جيم - الرسالة السنوية التي توجّهها هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الإدارة التنفيذية

٣١ ..... خامساً - خلاصة

## المرفقات

٣٤ ..... الأول (أ) - إطار خطة العمل على نطاق المنظومة

..... الأول (ب) - التقدم المحرز في المؤشرات الواردة في خطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠١٢-٢٠١٧) على مستوى

٣٥ ..... منظومة الأمم المتحدة (بالنسبة المقوية)

٣٨ ..... الثاني - الكيانات التي قدّمت تقارير عن خطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠١٧)

٤٠ ..... الثالث - العوامل التمكينية لتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة والممارسات الجيدة، بحسب مؤشر الأداء

٤٥ ..... الرابع - المعلومات المتعلقة بالهيئات الإدارية والقيادة والإدارة التنفيذية

٥١ ..... الخامس - المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية والمالية

٥٤ ..... السادس - منهجية الاستعراض

٥٦ ..... السابع - استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المنظمات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة...



## أولاً - مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة للأمم المتحدة، في قرارها ٢٢٦/٦٧، إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تطلع بتقييم على نطاق المنظومة لفعالية خطة العمل للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة<sup>(١)</sup> على نطاق المنظومة ولقيمتها المضافة وأثرها باعتبارها أداة لرصد الأداء والمساءلة بغرض تقديم هذا التقييم إلى الجمعية العامة بعد تنفيذ خطة العمل بشكل كامل. وقد أدرجت الوحدة هذا الاستعراض في برنامج عملها لعام ٢٠١٨. ويتناول هذا الاستعراض المرحلة الأولى من تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة، وهي المرحلة التي انطلقت في عام ٢٠١٢ وانتهت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

## ألف - الأهداف والنطاق والمنهجية

٢ - تتمثل الأهداف الرئيسية من هذا الاستعراض فيما يلي: (أ) موافاة الجمعية العامة للأمم المتحدة بتقييم لخطة العمل باعتبارها إطاراً لرصد الأداء والمساءلة على نطاق المنظومة (الفصلان الثاني والثالث)؛ و(ب) استعراض العمليات المضطلع بها والإجراءات المتخذة لتنفيذها على نطاق منظومة الأمم المتحدة (الفصلان الثاني والرابع)؛ و(ج) تبادل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة دعماً للمراحل المقبلة من خطة العمل. وقد حُدِّدت هذه الأهداف عقب مناقشات مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) وغيرها من الجهات المعنية.

٣ - ولما كانت خطة العمل قد ركزت في البداية على الترتيبات والعمليات المؤسسية، فقد استُبعدت النتائج البرنامجية الخاصة بالتنمية الجنسانية من نطاق هذا الاستعراض. كما أن الاستعراض لا يورد تقييماً للتقدم الذي أحرزه كل كيان من الكيانات المبلّغة صوب تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال سياساتها وخطط عملها وغير ذلك من التدابير الداخلية التي لا ترد الإشارة إليها إلا في سياق المشاركة في خطة العمل وتنفيذها. وجاء إطار خطة العمل ثمرّة مشاورات فيما بين كيانات الأمم المتحدة، وأقرّه مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ورُحِّب به المجلس الاقتصادي والاجتماعي. ومن ثم، لا يقيّم المفتشان الجوانب التقنية للإطار أو مدى وجاهة مؤشرات الأداء الخاصة به.

٤ - وقد أجري استعراض وحدة التفتيش المشتركة على إثر اختتام المرحلة الأولى من تنفيذ خطة العمل (من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٧)، مع التركيز بوجه خاص على السنة الأخيرة التي شارك خلالها ٦٦ من الكيانات المبلّغة. ووفقاً لولاية وحدة التفتيش المشتركة، يركّز الاستعراض على المنظمات المشاركة في الوحدة، البالغ عددها ٢٨ منظمة (وهو ما يمثل ٥٥ من الكيانات المبلّغة عن خطة العمل على نطاق المنظومة، منها ٣٢ كياناً تابعاً للأمانة العامة للأمم المتحدة، و١٠ من الصناديق والبرامج و١٣ من الوكالات المتخصصة، على النحو المبين في المرفقين الثاني والسابع). ومع أنّ ١١ من الكيانات المبلّغة ليست مشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، فقد دعيت إلى المشاركة في الاستقصاء الموجّه إلى جميع منسقي خطة العمل. ويعرض المرفق السادس منهجية التقييم المتبعة لدى إعداد هذا التقرير.

(١) في اللغة الإنكليزية، تُعرف خطة العمل داخل منظومة الأمم المتحدة ولدى الشبكات الأخرى المعنية بالقضايا الجنسانية باسمها المختزل UN-SWAP.

٥- وتستند خطة العمل إلى تقييم كل كيان لأدائه تقيماً ذاتياً. وهذا النوع من الإبلاغ متحيز بطبيعته، وهو ما عملت الوحدة على تخفيفه عن طريق أسلوب التثبيت من مصادر البيانات وكيفية جمع البيانات قدر المستطاع. وترد مستويات الأداء التي يعرضها التقرير كما قُدمت إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي أو كما قُدمتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى المفتشين. وفي ضوء اتفاق السرية المذكور في التقرير المرحلي الأول عن خطة العمل<sup>(٢)</sup>، حيث تُعرض النتائج بصيغة إجمالية، لا يكشف هذا التقرير بيانات مؤشرات الأداء الخاصة بأي من فرادى الكيانات.

٦- وقد طُلب إلى المنظمات المشاركة إبداء تعليقاتها على مشروع التقرير، وأخذت تلك التعليقات في الحسبان عند وضع الصيغة النهائية للتقرير. ووفقاً للفقرة ٢ من المادة ١١ من النظام الأساسي للوحدة، وُضع هذا التقرير في صيغته النهائية بعد أن أجرى المفتشان مشاورات فيما بينهما للتأكد من أنّ ما خلص إليه من استنتاجات وما قُدمه من توصيات يمثل التوجه الفكري العام للوحدة.

٧- ويتضمن هذا التقرير خمس توصيات، إحداها موجّهة إلى أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين، وأخرى موجّهة إلى وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واثنان إلى الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وواحدة إلى الهيئات التشريعية والإدارية في المؤسسات. ولتسهيل تناول هذا التقرير وتنفيذ توصياته ورصد عملية التنفيذ، يتضمن المرفق السابع جدولاً يحدّد التوصيات ذات الصلة بكل مؤسسة على حدة، ويبين ما إذا كانت موجّهة إلى الهيئة التشريعية والهيئة الإدارية للمؤسسة أو إلى رئيسها التنفيذي. وترافق التوصيات الرسمية توصيات غير رسمية تمثل اقتراحات إضافية للإدارة التنفيذية.

٨- ويودّ المفتشان أن يُعربا عن تقديرهما لكل من ساعدهما في إعداد هذا التقرير، لا سيما من شاركوا في المقابلات وقدموا ردوداً على الاستبيانات وشاركوا في استقصاء وحدة التفتيش المشتركة وفي مجموعة التركيز وتفاصموا معها عن طيب خاطر ما يملكون من معرفة ودراية فنية. كما أنهما ينوّهان مع التقدير بروح الشفافية التي أبدتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة والكيانات المبلّغة أثناء عملية الاستعراض، وبالدمع الذي قدّمته الهيئة والكيانات.

## باء- الخلفية

٩- تقع المساواة بين الجنسين في صميم قيم الأمم المتحدة منذ اعتماد ميثاق الأمم المتحدة<sup>(٣)</sup>. وقد ناصر عدد من الاتفاقيات والإعلانات الدولية الصادرة عن المؤتمرات العالمية المعنية بالمرأة، والتي أيدتها قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة، قضية المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة في جدول الأعمال العالمي<sup>(٤)</sup>. وارتبطت الأهداف الإنمائية للألفية التي اعتمدت في عام ٢٠٠٠ بالنهوض بحقوق المرأة؛ فالهدف ٣ دعا تحديداً إلى تعزيز المساواة بين الجنسين،

(٢) E/2013/71.

(٣) من المبادئ الأساسية لميثاق الأمم المتحدة مبدأ "المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء".

(٤) انظر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨)، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)، وإعلان القضاء على العنف ضد المرأة (١٩٩٣). انظر أيضاً الإعلانات الصادرة عن المؤتمر العالمي المعني بالمرأة الذي عُقد في مكسيكو في عام ١٩٧٥، وكوبنهاغن عام ١٩٨٠، ونيروبي عام ١٩٨٥ وبيجين عام ١٩٩٥.

وكان الهدف ٥ يتعلق بتحسين الصحة النفاسية. وُضع في صلب خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ مفهومًا "عدم ترك أي أحد خلف الركب" و"الوصول أولاً إلى أشد الناس تخلفاً عن الركب"، وهما مفهومان يستندان إلى مبادئ حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. ولئن كان الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة يركّز على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فإنّ خطة عام ٢٠٣٠ تهدف إلى إدماج هذه المفاهيم في جميع أهداف التنمية المستدامة بوجه عام.

١٠- وفي إطار إعلان ومنهاج عمل بيجين اللذين اعتمدا في عام ١٩٩٥، وضع المجتمع الدولي استراتيجية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد أضفى المجلس الاقتصادي والاجتماعي مزيداً من التحديد على هذا المفهوم، بحيث توسّع في مبادئ المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة، وطلب استحداث آلية للمساءلة على نطاق المنظومة. ويوصف تعميم مراعاة المنظور الجنساني بأنه عملية تقييم آثار أيّ إجراء يُتّخذ على المرأة والرجل، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. وهو استراتيجية لجعل اهتمامات المرأة والرجل وتجاربهما بعداً أصيلاً في تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث تستفيد النساء والرجال على قدم المساواة وتتفي التفاوتات. والغاية الأسمى المتوخاة هي تحقيق المساواة بين الجنسين<sup>(٥)</sup>.

١١- واستجابة لطلب المجلس، أقرّ مجلس الرؤساء التنفيذيين في عام ٢٠٠٦ السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة: التركيز على النتائج والآثار، وشدّد على ضرورة وضع خطة عمل تحدّد الإجراءات اللازمة لتنفيذ جميع العناصر الرئيسية الستة للاستراتيجية باتباع بيان السياسة العامة<sup>(٦)</sup>.

١٢- وبعد إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة<sup>(٧)</sup>، ووفقاً للولاية التنسيقية المسندة إليها، اضطلعت الهيئة بدور قيادي في وضع خطة العمل هذه من خلال عملية تشاورية جامعة شملت إجراء مشاورات مع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وتلتها مرحلة تنفيذ تجريبية. وبعد إقرار اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى<sup>(٨)</sup> لخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أقرّ مجلس الرؤساء التنفيذيين هذه الخطة في نيسان/أبريل ٢٠١٢، وحدّد عام ٢٠١٧ باعتباره التاريخ الذي ينبغي أن تستوفي منظومة الأمم المتحدة بحلوله مؤشرات الأداء الـ ١٥ الواردة في خطة العمل. ورخّبت المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره ٢٠١٢/٢٤، بوضع خطة العمل بوصفها إطاراً للمساءلة من المفروض أن تطبّقه منظومة الأمم المتحدة على نحو تام، وأهاب بمنظومة الأمم المتحدة البدء في تنفيذها بنشاط. وكرّر المجلس هذه الدعوة على مدى سنوات متعاقبة<sup>(٩)</sup>. كما رحّبت الجمعية العامة للأمم المتحدة بخطة العمل في قرارها ٦٧/٢٢٦ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية.

(٥) انظر قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٩٩٧/٢: الاستنتاجات المتفق عليها.

(٦) انظر CEB/2006/2 و Corr.1، الفقرات من ٧١ إلى ٧٤ والمرفق ١.

(٧) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٨٩/٦٤.

(٨) انظر CEB/2012/3 و CEB/2012/4.

(٩) انظر قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٤/٢٠١٢ و ١٢/٢٠١٥ و ٢/٢٠١٦.

١٣- ومن المهم الإشارة إلى أنّ خطة العمل تمثّل إحدى الآليات المتوخاة في الأصل لإنشاء إطار شامل للمساءلة لتنفيذ مؤسسات منظومة الأمم المتحدة السياسة التي سطرها مجلس الرؤساء التنفيذيين. وقد ركّزت خطة العمل، خلال المرحلة الأولى من التنفيذ، على العمليات والترتيبات المؤسسية داخل فرادى الكيانات، في حين تركّز سجلات ومؤشرات الأداء الخاصة بأفرقة الأمم المتحدة القطرية، التي استُحدثت في عام ٢٠٠٨، على العمليات والترتيبات المشتركة داخل أفرقة الأمم المتحدة القطرية.

١٤- وأعدّ جيل ثانٍ من خطة العمل على نطاق المنظومة (٢-٠) من خلال مشاورات واسعة على نطاق كيانات منظومة الأمم المتحدة، وأطلق في عام ٢٠١٨. واستُكمل الإطار ووسّع نطاقه بغية مواءمته مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ولئن كانت المرحلة الأولى من تنفيذ خطة العمل قد ركّزت على تعميم المنظور الجنساني، فإنّ المتوخى أن تركّز المرحلة الثانية على النتائج، وتشمل أنشطة لرصد النتائج المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالاعتبارات الجنسانية. وتتضمن خطة العمل على نطاق المنظومة ٢-٠ مؤشرات أداء تركّز على مساهمات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تحقيق النتائج الإنمائية على المستويين القطري والمعيارى. ويكتمل خطة العمل على نطاق المنظومة ٢-٠ سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة. وقد دعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ٩/٢٠١٧ إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو كامل وفعال في منظومة الأمم المتحدة بما يتفق مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ بإطلاق خطة العمل المستكملة على نطاق المنظومة وسجل الأداء المستكمل لفريق الأمم المتحدة القطري، وتنفيذها.



## ثانياً- إطار خطة العمل على نطاق المنظومة

### ألف- خطة العمل تفعل سياسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظومة

١٥- تُفعل خطة العمل على نطاق المنظومة السياسة التي أقرها مجلس الرؤساء التنفيذيين في عام ٢٠٠٦ لتشكيل إطاراً شاملاً لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويُتوخى منها أن تشكل "إطاراً للمساءلة على نطاق المنظومة يروم قياس ورصد وحفز التقدم صوب إرساء مجموعة معايير مشتركة يراد بلوغها والتقيدها بما في سبيل بلوغ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" في منظومة الأمم المتحدة<sup>(١٠)</sup>. وتتبع خطة العمل نهجاً كلياً إزاء تعميم مراعاة المنظور الجنساني ينتظم في ستة مجالات رئيسية في السياسة المذكورة هي المساواة، والإدارة القائمة على النتائج، والرقابة، والموارد البشرية والمالية، والقدرات، والاتساق وإدارة المعارف والمعلومات (انظر المرفق الأول (أ)). وقد اعتُبرت خطة العمل تطوراً هاماً، بالنظر إلى البطء الذي طبع وتيرة التقدم المحرز فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة. وحرى بالذكر أن مسعى وضع سياسة وآلية مساءلة على نطاق المنظومة استجابة لطلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام ١٩٩٧ قد استغرق عدة سنوات.

١٦- وتبين السياسة التي أقرها مجلس الرؤساء التنفيذيين أنه "بالرغم من الولايات المحددة لكيانات الأمم المتحدة، فمن اللازم أن تعزز المنظومة عموماً الأهداف المشتركة واتساق أساليب العمل في مجال النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"<sup>(١١)</sup>. وتهدف خطة العمل إلى توفير إطار مشترك لرصد الأداء على نطاق المنظومة استناداً إلى مجموعة موحدة من مؤشرات الأداء مشفوعة بمبادئ توجيهية تنفيذية لضمان الاتساق في التنفيذ. ويتعين على الكيانات المشاركة على نطاق منظومة الأمم المتحدة أن تقدم تقارير سنوية عن هذه المؤشرات. ويمكن اعتبار خطة العمل مثلاً جيداً لعمل مؤسسات المنظومة سوياً على تحقيق أهداف متسقة ومشتركة، وهي متوائمة تماماً مع السياق الحالي لإصلاح الأمم المتحدة<sup>(١٢)</sup>. وكما بين الأمين العام للأمم المتحدة في تقريره عن إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية (A/72/684-E/2018/7)، فإن تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ يستتبع الحاجة إلى التعجيل بمواءمة المنظومة برمتها، وإرساء إجراءات مشتركة والاستفادة من خبرة "المنظومة بأكملها".

١٧- ويشهد على تغطية خطة العمل على نطاق المنظومة عدد الكيانات المبلّغة التي تشملها الخطة. ففي عام ٢٠١٢، تاريخ انطلاق هذا البرنامج، قدّم ٥٥ كياناً معلومات وتصنيفات للأداء. وبحلول عام ٢٠١٧، ارتفع هذا العدد إلى ٦٦ كياناً. وتمثل إدارات أمانة الأمم المتحدة ومكاتبها ولجانها الإقليمية نحو نصف عدد الكيانات المبلّغة.

(١٠) UN-Women, "UN-SWAP: a plan to improve gender equality and the empowerment of women across the UN system", 2014.

(١١) انظر الوثيقة CEB/2006/2.

(١٢) انظر الوثيقة A/72/124-E/2018/3.

## باء- التقدم المبلغ عنه بشأن مؤشرات خطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة

١٨- كانت مختلف الكيانات المبلّغة قد بلغت مراحل متباينة في تنفيذ السياسات والأنشطة والبرامج المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين عندما انضمت إلى خطة العمل. وإلى جانب الهدف المتمثل في استيفاء متطلبات جميع مؤشرات الأداء على النحو المحدد في المذكرات الفنية، أشارت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في ردها على استبيان وحدة التفتيش المشتركة إلى أنّ الرؤية المشتركة للنجاح في مؤسسات الأمم المتحدة المشاركة في هذه المبادرة على نطاق المنظومة تمثلت فيما يلي: (أ) تعزيز النموذج المفاهيمي للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة استناداً إلى إعلان ومنهج عمل ييجين؛ و(ب) تعزيز المساواة ورصد الأداء بشأن هذه المسائل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

١٩- ويكاد ينعقد الإجماع بين الكيانات على أنّ خطة العمل على نطاق المنظومة كانت مفيدة في الدفع بالحوار بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. إلا أنّ تقييماً تتباين بشأن أوجه إسهام الخطة في إحراز التقدم. فقد اعتبرت الكيانات التي حققت معدلات أداء ضعيفة في بداية البرنامج أنّ الخطة وفّرت لها إطاراً مرجعياً، إذ أرست معايير دنيا (مثل الاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية). أما الكيانات التي كانت سياساتها تركز بالفعل تركيزاً قوياً على المسائل الجنسانية قبل اعتماد خطة العمل فقد أقرت بأنّ البرنامج يكمل المبادرات القائمة وبأنه ساهم في ترسيخ الممارسات المؤسسية. كما ساعد البرنامج على تحديد المجالات التي تستدعي التحسين ووفّر دعماً داخلياً لمعالجة تلك المجالات (مثل منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)).

٢٠- ويدعم كلّ مجال استراتيجي من الإطار مؤشراً أو ثلاثة مؤشرات تقيس أداء الكيانات المبلّغة استناداً إلى عناصر محدّدة (انظر المرفق الأول (أ)). وقد صمّمت جميع المؤشرات الواردة في خطة العمل بالإشارة إلى الولايات القائمة التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة أو المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قرارهما<sup>(١٣)</sup>، وذلك بغية ضمان الالتزام بتنفيذها. ويقاس مستوى الإنجاز فيما يتعلق بكل مؤشر باستخدام خمس درجات تقيّم مدى استيفاء مختلف المتطلبات<sup>(١٤)</sup>، ويجدّد المتطلب "يستوفي المتطلبات" المعيار الأدنى لأداء الكيان المعني. وكما أشير إلى ذلك آنفاً، تقدّم الكيانات المبلّغة تصنيفات الأداء استناداً إلى تقييمها الذاتي.

٢١- وقد قدّم الأمين العام للأمم المتحدة تقريراً عن التقدم المحرز في أداء منظومة الأمم المتحدة برمتها. فخلال المرحلة الأولى من التنفيذ (٢٠١٢-٢٠١٧)، ارتفعت بأكثر من الضعف النسبة المئوية الإجمالية للكيانات التي "استوفت" أو "تجاوزت المتطلبات" فيما يتعلق بجميع مؤشرات الأداء قياساً إلى الأرقام المرجعية، بتسجيل زيادة من ٣١ في المائة في

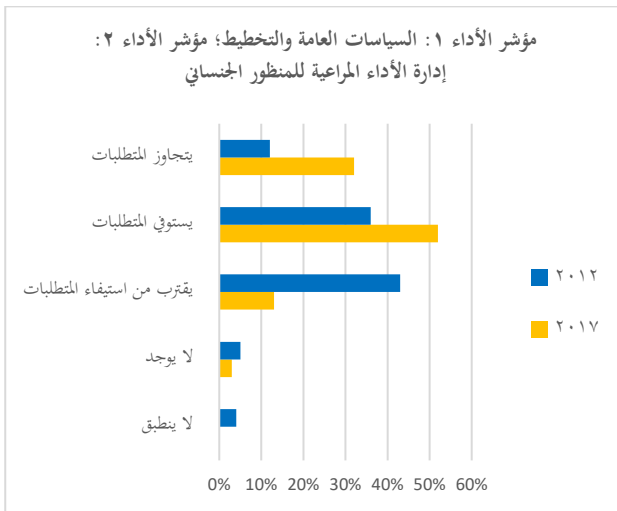
(١٣) انظر UN-Women, "UN System-wide Action Plan for the Implementation of the CEB Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women Performance Indicators and Technical Notes", December 2016.

(١٤) المتطلبات المذكورة هي "يتجاوز المتطلبات"، و"يستوفي المتطلبات"، و"يقرب من استيفاء المتطلبات"، و"لا يوجد"، و"لا ينطبق".

عام ٢٠١٢ إلى ٦٥ في المائة في عام ٢٠١٧<sup>(١٥)</sup>. وتبيّن الأشكال الستة الواردة أدناه، التي أعدتها وحدة التفتيش المشتركة، التقدم المحرز في الأداء في كل من المجالات الاستراتيجية. وجمعت المؤشرات المقابلة لكي تمثل درجة أداء واحدة في كل مجال على حدة. وفي هذا الإطار، يود المفتشان الإشارة إلى أنّ جميع المؤشرات تعامل على قدم المساواة، دون إعطاء الأولوية لأحدها ومن دون ترجيح. ويعرض المرفق الأول (ب) التقدم المحرز في إطار كل مؤشر من مؤشرات الأداء لتقديم صورة أدق عن النتائج المحققة.

الشكل الأول

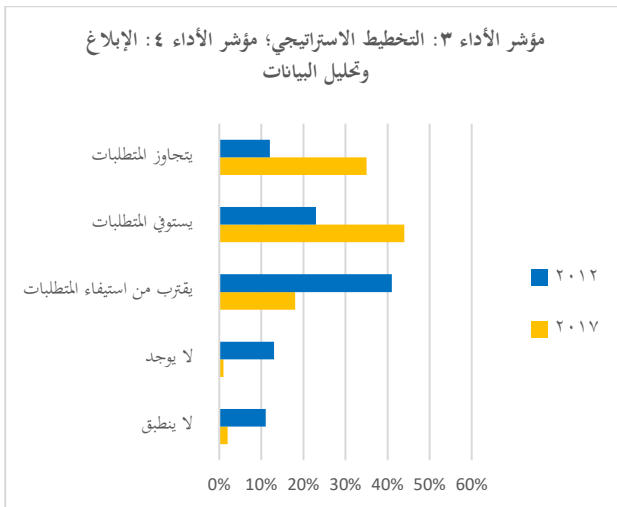
التصنيفات الإجمالية لمؤشرات الأداء في المجال ١: تعزيز المساواة (مؤشر الأداء ١: السياسات العامة والتخطيط؛ مؤشر الأداء ٢: إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني) (بالنسبة المئوية)



تركّز هذه المؤشرات على سياسات المساواة بين الجنسين وخطط تنفيذها بما يتماشى مع السياسات والوثائق الاستراتيجية على نطاق المؤسسة. وقد استكمل معظم الكيانات المبلّغة أو وضع سياسات وخطط عمل للمساواة بين الجنسين غالباً ما تتضمن إشارة إلى خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتُعزّز الإدارة المراعية للمنظور الجنساني مسعى إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صلب القيم والكفاءات الأساسية للمؤسسات.

الشكل الثاني

التصنيفات الإجمالية لمؤشرات الأداء في المجال ٢: تعزيز الإدارة القائمة على النتائج (مؤشر الأداء ٣: التخطيط الاستراتيجي؛ مؤشر الأداء ٤: الإبلاغ وتحليل البيانات) (بالنسبة المئوية)

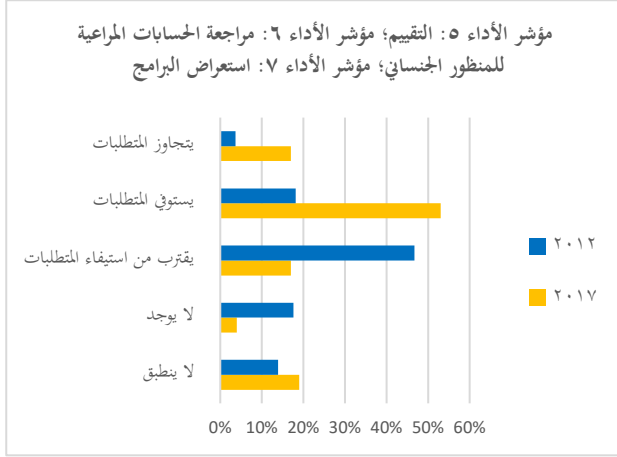


تعزّز هذه المؤشرات مسعى إدماج التحليل الجنساني في التخطيط الاستراتيجي المؤسسي وفي وثائق البرامج القطرية الرئيسية. ومن شأن هذا الإدماج في إطار للنتائج أن يدعم عملية صنع القرارات الاستراتيجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وإرساء نهج للعمل مع الدول الأعضاء على الصعيد القطري من أجل تحقيق النتائج المنشودة. وقد أبانت الكيانات المبلّغة التي أرسّت ثقافة متينة للإدارة القائمة على النتائج عن أداء جيد في هذا المجال.

(١٥) انظر الوثيقة E/2018/53، الفقرتان ١٠-١١.

## الشكل الثالث

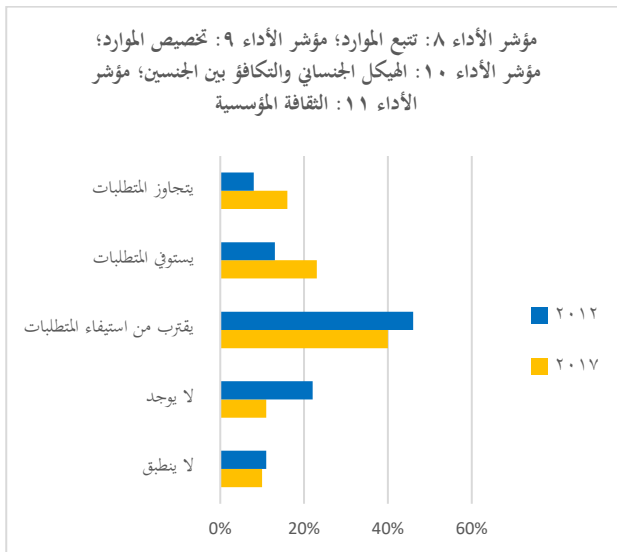
التصنيفات الإجمالية لمؤشرات الأداء في المجال ٣: إرساء الرقابة (مؤشر الأداء ٥: التقييم؛ مؤشر الأداء ٦: مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني؛ مؤشر الأداء ٧: استعراض البرامج) (بالنسبة المئوية)



تتبع هذه المؤشرات وضع معايير ومقاييس مرجعية موحدة في سياق الرصد والتقييم ومراجعة الحسابات. وتشكل تقييمات البرامج الخارجية والداخلية وعمليات التدقيق في المساواة بين الجنسين واستعراضات الأقران بعضاً من الأدوات المتوخاة. وتعزز التحسينات التي تحققت في هذا المجال الاستراتيجي إلى مشاركة الشبكات المهنية المشتركة بين الوكالات على نطاق المنظومة مثل فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وممثلي دوائر المراجعة الداخلية للحسابات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويعزز المؤشر الثالث المنظور الجنساني في عملية الموافقة على البرامج ويمكن أن تكون له صلة بالمجال ٢ الخاص بالإدارة القائمة على النتائج.

## الشكل الرابع

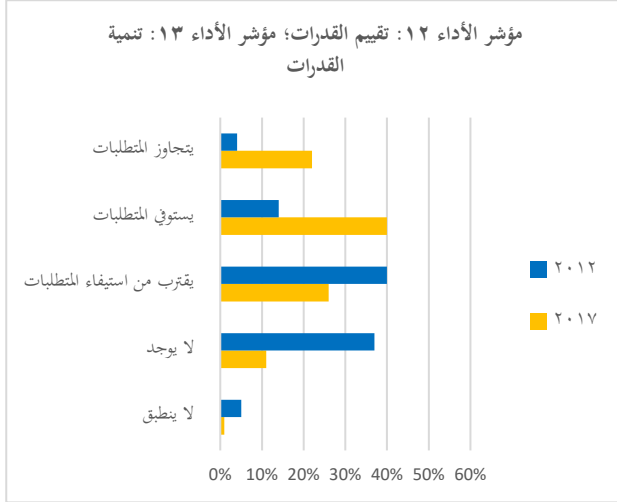
التصنيفات الإجمالية لمؤشرات الأداء في المجال ٤: تخصيص الموارد البشرية والمالية الكافية (مؤشر الأداء ٨: تتبع الموارد؛ مؤشر الأداء ٩: تخصيص الموارد؛ مؤشر الأداء ١٠: الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين؛ مؤشر الأداء ١١: الثقافة المؤسسية) (بالنسبة المئوية)



تروم هذه المؤشرات تقييم الموارد البشرية والمالية المخصصة لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد كان الاتجاه السائد في هذا المجال أقل أداء. إذ يتوجب الكيانات المبلّغة أن توفّق بين أولويات متعددة، وغالباً ما تعجز عن تخصيص الموارد اللازمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأثرت القيود المالية وأساليب العمل سلباً على الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين. ويتصل مؤشر الأداء الخاص بالثقافة المؤسسية بتنفيذ سياسات تهيئ بيئة عمل مؤاتية لتحقيق المساواة بين الجنسين.

## الشكل الخامس

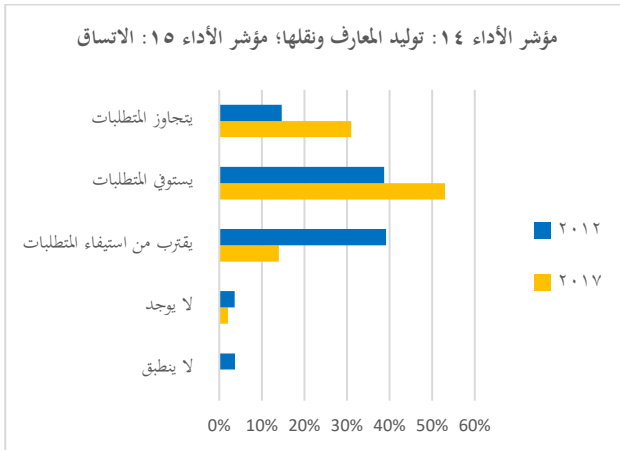
التصنيفات الإجمالية لمؤشرات الأداء في المجال ٥: تنمية القدرات وتعزيزها (مؤشر الأداء ١٢: تقييم القدرات؛ مؤشر الأداء ١٣: تنمية القدرات)  
(بالنسبة المئوية)



ترمي هذه المؤشرات إلى تقييم مدى تنمية قدرات الموظفين وتعزيزها، بمن فيهم موظفو الرتب العليا، وتقييم الكفاءة في مجال التحليل الجنساني، التي يُنظر إليها على أنها مقوم أساسي من مقومات النجاح في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج. وقد أسهمت الشركات بين وحدات الشؤون الجنسانية أو منسقي الشؤون الجنسانية والموظفين المكلفين بتنمية قدرات الموظفين وتعلمهم في التقدم المحرز، ولا سيما عن طريق التدريب.

## الشكل السادس

التصنيفات الإجمالية لمؤشرات الأداء في المجال ٦: كفاءة الاتساق وإدارة المعارف والمعلومات (مؤشر الأداء ١٤: توليد المعارف ونقلها؛ مؤشر الأداء ١٥: الاتساق)  
(بالنسبة المئوية)



تهدف هذه المؤشرات إلى تناول سبل تعزيز منظومة الأمم المتحدة للأهداف المشتركة ولأساليب العمل المتسقة في مجال النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع مراعاة الولايات المحددة لكل من مؤسسات المنظومة. وقد ثبتت أهمية هذه المؤشرات في ربط خطة العمل بالبرنامج على الصعيد القطري من أجل تمكين الدول الأعضاء من التفاعل مع فريق تابع للأمم المتحدة تسوده روح التناغم.

٢٢- ولقد أفرز تنوع الولايات ونماذج العمل والنطاق فيما بين الكيانات المبلّغة عدداً من التحديات المتصلة بتنفيذ خطة العمل. وهكذا شكك العديد من الكيانات في جدوى بعض المؤشرات وفي مدى انطباقها. ويفسر المفتشان الانخفاض الملحوظ في المعلومات الخاصة بتصنيف "لا يوجد" في جميع المجالات الاستراتيجية بأنه دليل على أن الكيانات المبلّغة قد استحدثت آليات داخلية لجمع البيانات اللازمة للإبلاغ. كما أن الانخفاض المسجل في التصنيف "لا ينطبق" يدل على أن التفاعل مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة أسهم في زيادة تولى الكيانات زمام الأمور من خلال توضيح المتطلبات المدرجة ضمن المؤشرات وأهميتها. وأشار منسقو خطة العمل أيضاً إلى الحوار الذي استُهل داخل مؤسساتهم وداخل شبكة جهات التنسيق على نطاق المنظومة لتوضيح هذا الاتجاه الإيجابي.

٢٣- وللتغلب على التحديات القائمة، استفادت الكيانات المبلّغة أيضاً من النهج المرن الذي اعتمده هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن تنفيذ الإطار ومؤشراته، وهو ما لاقى تقدير العديد من جهات التنسيق. فعلى سبيل المثال، مُنحت الوكالات التي أُسندت إليها ولاية تقنية (الوكالة الدولية للطاقة الذرية، منظمة الطيران المدني الدولي، المنظمة البحرية الدولية، الاتحاد الدولي للاتصالات، اليونيدو، منظمة السياحة العالمية، الاتحاد البريدي العالمي، المنظمة العالمية للملكية الفكرية، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية)، تمديداً بستتين للموعد النهائي المحدد لتحقيق الأهداف المتوقعة (٢٠١٩). كما اعترُف بخصائص إدارات الأمانة العامة للأمم المتحدة التي تتولى وظائف الإدارة والدعم الإداري، وروعت هذه الخصائص في بعض الحالات. يُدّ أن بعض المسائل ما تزال عالقة، كما أفادت بذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة. ومن شأن الحوار الجاري بين الأمم المتحدة للمرأة والكيانات المبلّغة المعنية أن يساعد على تناول المؤشرات المواضيعية والمؤشرات الخاصة بكل كيان على حدة وضمان قدرة جميع الكيانات على الإبلاغ وفقاً لولاياتها.

### جيم- العوامل التمكينية لتنفيذ خطة العمل

٢٤- يقر خبراء الشؤون الجنسانية في منظومة الأمم المتحدة بأن مسؤولية المديرين التنفيذيين عن اتخاذ إجراءات بشأن خطة العمل وتهيئة بيئة مؤاتية تمثل عاملاً رئيسياً في ضمان التنفيذ الفعال للعناصر الجنسانية في السياسات المؤسسية. وفي السياق نفسه، شدّد منسقو خطة العمل وخبراء الشؤون الجنسانية ممن أجريت معهم مقابلات وشملتهم الدراسة الاستقصائية على أن من اللازم، إلى جانب تحقيق معدلات أداء جيدة في المؤشرات، تهيئة بيئة داعمة ومؤاتية لإحراز تقدم في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، من حيث إن الوعي لا يستتبع تلقائياً تغييراً متعمقاً ومستداماً في الثقافة المؤسسية. وقد أعدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحليلاً للعوامل المساهمة في إحراز التقدم يغطي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٦<sup>(١٦)</sup>. ويعرض الشكل السابع أدناه العوامل التمكينية للتنفيذ الفعال لخطة العمل كما حدّتها الهيئة وأشارت إليها الكيانات خلال هذا الاستعراض. ويورد المرفق الثالث العوامل التمكينية الخاصة بكل مؤشر والممارسات الجيدة التي أفضت إلى تحسين الأداء. ويشجّع المفتشان الإدارة التنفيذية على تقييم ما إذا كانت كياناتها المبلّغة تملك العوامل التمكينية وتقييم سبل استنساخ الممارسات الجيدة.

٢٥- ومن الوارد ألا تستوعب مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة جميع الإنجازات في تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين داخل الكيانات المبلّغة، بالنظر إلى أن بعض الكيانات خلصت إلى أن مؤشرات الإطار لم توثّق بما فيه الكفاية ما أحرزته من تقدم وما اتخذته من مبادرات (مثل اليونيسيف ومكتب الأمم المتحدة في جنيف). وبالإضافة إلى التقدم المحرز في تصنيفات مؤشرات الأداء، سلّط هذا الاستعراض الضوء أيضاً على ما جنته الكيانات المبلّغة من فوائد داخلية أخرى ترتبط بمشاركة في خطة العمل، أولها أن الوعي بالمسائل الجنسانية قد زاد عموماً، واتّسع نطاق التعامل مع القضايا الجنسانية ليتجاوز نطاق وحدة الشؤون الجنسانية الرئيسية (في الحالات التي تشمل وجود وحدة من هذا القبيل) ليشمل مجموعة من الجهات الداخلية المعنية المدعوة إلى تقديم مدخلات بشأن تقديم تقارير سنوية. وقد ساعدت خطة العمل على تعزيز الحوار على نطاق مختلف وحدات العمل، التي ربما كان

(١٦) UN-Women, "Drivers of UN-SWAP progress 2012-2016".

بعضها في السابق يفتقر إلى قنوات للتواصل المباشر. وقال أحد منسقي خطة العمل بهذا الشأن إنَّ "البرنامج شكل فرصة 'لتجاوز تقوقع' عملنا". ثانياً، زادت القدرة على تناول تعميم مراعاة المنظور الجنساني في بعض المؤسسات، زيادة كبيرة أحياناً، فضلاً عن تعيين جهة تنسيق متفرغة لتنسيق عملية تقديم تقرير عن خطة العمل. ووضع مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة برنامجاً جنسائياً عالمياً يحظى بدعم فريق متفانٍ معني بالشؤون الجنسانية. وساعد تعيين كبير موظفين للشؤون الجنسانية في الاتحاد الدولي للاتصالات في تنسيق عملية الإبلاغ. أما في الأمانة العامة للأمم المتحدة، فقد تم، في بعض الحالات، تعزيز الأفرقة الداخلية المعنية بالشؤون الجنسانية وأتيح لها الوصول إلى الإدارة التنفيذية (كما هو الحال في إدارة عمليات حفظ السلام، وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان). كما تم في العديد من المؤسسات تنشيط الشبكات الداخلية لجهات تنسيق الشؤون الجنسانية (المرفق الخامس). وأبدى المجيئون على استقصاء وحدة التفتيش المشتركة رأياً إيجابياً بشأن مدى مساعدة خطة العمل في تحسين إدراك المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صفوف موظفي الإدارة العليا والموظفين عموماً وكذا في الترويج لخطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

الشكل السابع

العوامل التمكينية لتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠١٢-٢٠١٧)

<p><b>تصميم الإطار والمبادئ التوجيهية له</b></p> <p>جاء الإطار ثمرة عملية تشاورية واحتياجات متغيرة</p> <p>مشاركة الشبكات المهنية على نطاق المنظومة ودعمها</p> <p><b>الحوكمة والقيادة</b></p> <p>الدعم والضغط من جانب الهيئات الإدارية والدول الأعضاء والجهات المانحة</p> <p>الدعم من جانب القيادة العليا والإدارة التنفيذية</p> <p><b>التدابير المؤسسية</b></p> <p>إدراج أهداف ومؤشرات خطة العمل في إطار للنتائج على نطاق المؤسسات</p> <p>إنشاء وحدة للشؤون الجنسانية ونظام لجهات التنسيق</p> <p>إضفاء الطابع الرسمي على أدوار المسؤولين عن رصد مؤشرات الأداء ومسؤولياتهم في عملية الإبلاغ</p> <p>إرساء آليات إبلاغ داخلية واضحة</p> <p>تخصيص موارد كافية للأنشطة الرامية إلى تحقيق الأهداف المنشودة</p> <p>خطط عمل واضحة لمواكبة السياسات الجنسانية أو العناصر الجنسانية في السياسات المؤسسية</p>
--

المصدر: أعدته وحدة التفتيش المشتركة استناداً إلى المعلومات الواردة في الردود على الاستبيان المؤسسي ومن خلال المقابلات.

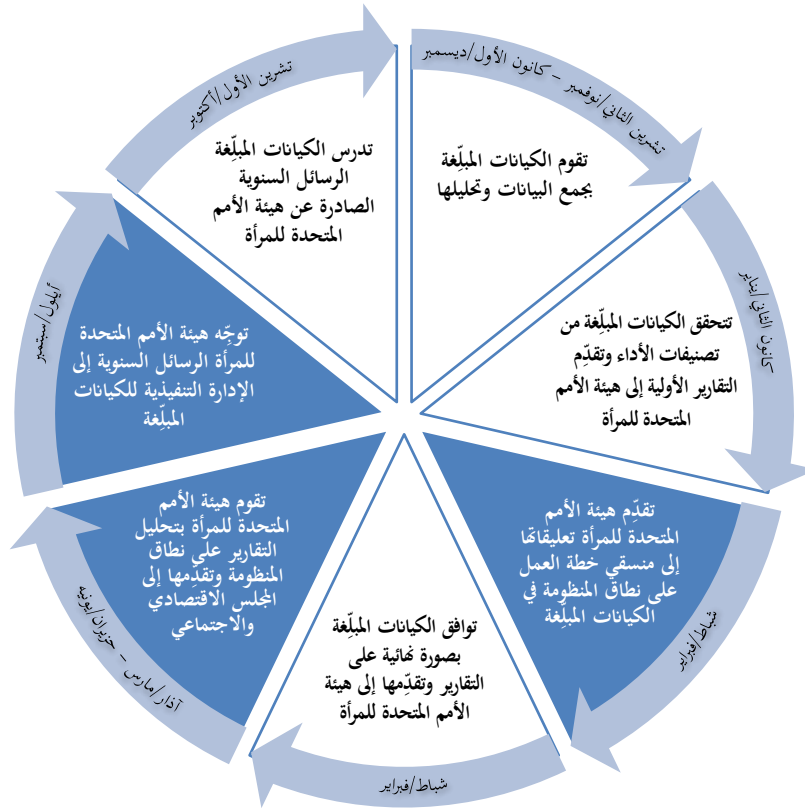
## دال - العمليات المضطلع بها والإجراءات المتخذة لتنفيذ خطة العمل

٢٦- ترد الترتيبات المؤسسية والعمليات والإجراءات المتبعة داخل الكيانات المبلّغة في إعداد تقاريرها في الشكل الثامن الذي يبيّن الخطوات المتبعة في جمع البيانات والتحقق منها وتقديمها إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة عبر منصة إلكترونية مخصّصة لهذا الغرض. ويتوخى من الإبلاغ عن خطة

العمل أن يكون إجراء متكرراً تضطلع به الكيانات المشاركة، ويتبع دورة سنوية تشمل كيانات المنسقين المعيّنين والمسؤولين عن رصد مؤشرات الأداء والوحدات الإدارية المسؤولة عن جمع البيانات وتقديم تقارير عن مؤشرات الأداء المواضيعية. وثمة أشكال من التفاعل مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مختلف مراحل الدورة، وهي محط ترحيب، شريطة تحديد نطاق الاختصاصات بوضوح لضمان الاستقلالية في عملية جمع البيانات وتحليلها. وتكتمل الدورة بتوجيه وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة رسالةً سنوية إلى الإدارة التنفيذية لكل من الكيانات المبلّغة تتضمن تحليلاً للتقدم المحرز وإجراء مقارنات بين الفئات واقتراح التحسينات اللازمة لتحقيق النتائج المنشودة فيما يتعلق بكل مؤشر.

الشكل الثامن

### الدورة السنوية لخطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠١٢-٢٠١٧)



المصدر: أعدته وحدة التفتيش المشتركة استناداً إلى المعلومات المقدّمة والوثائق ذات الصلة.

٢٧- وسلّط هذا الاستعراض الضوء على الاختلافات القائمة بين الكيانات من حيث القدرات والخبرات الداخلية في دعم جهود تنفيذ خطة العمل. ويجمّع المرفق الخامس معلومات عن الهيكل الجنساني في الكيانات المبلّغة. وتتنوع أشكال وحدات الشؤون الجنسانية المنشأة ومواقعها في الهيكل التنظيمي حسب ولاية الكيانات المبلّغة والعمليات التي تضطلع بها. وفيما يتعلق بتنفيذ خطة العمل تحديداً، تبين المعلومات التي جُمعت أثناء إجراء هذا الاستعراض أنّ معظم الكيانات قد بذلت جهوداً من أجل تعيين جهة تنسيق مكرّسة لتنسيق تنفيذ خطة العمل والإبلاغ عنها، ولإسناد المسؤوليات إلى المسؤولين عن رصد مؤشرات الأداء من أجل توفير المعلومات اللازمة.



٢٨- وثمة ترابط بين هذه الاختلافات وبين ما ورد في آراء منسقي خطة العمل بشأن عملية الإبلاغ. فقد اعتبر المقيمون على استقصاء وحدة التفتيش المشتركة، عموماً، أنّ متطلبات الإبلاغ ميسورة التنفيذ، في حين اعتبر ١٥ في المائة، خصوصاً من الكيانات الأصغر حجماً التي لا تتمتع بخبرات وقدرات داخلية واسعة في مجال الشؤون الجنسانية، أنّ المتطلبات تشكل "عملية مرهقة". وكشفت ردود المؤسسات على استبيان وحدة التفتيش المشتركة تقيماً مماثلاً، ومن المرجح أن يكون تصور عملية الإبلاغ بشأن خطة العمل مرتبطاً بمدى تفعيل ثقافة الإدارة القائمة على النتائج لدى الكيانات المعنية. ولاحظ المفتشان أيضاً أنّ الكيانات التي لديها آلية جنسانية أقوى أبدت قدراً أكبر من الثقة في استدامة نتائج البرنامج.

## هاء- تعزيز ضمان الجودة لزيادة المصداقية

٢٩- شدّد المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره ٢/٢٠١٦ و ٩/٢٠١٧، على ضرورة تعزيز اتساق الإبلاغ وصحته من أجل التشجيع على ترسيخ الشفافية ونظم المساءلة القوية ضمن إطار مؤسسي. ولمّا كانت خطة العمل على نطاق المنظومة تستند إلى التقييم الذاتي والإبلاغ الذاتي، فقد لاحظ المفتشان أنّ الكيانات المبلّغة أبدت، في ردودها على استبيان وحدة التفتيش المشتركة، ثقة في أنّ آليات ضمان الجودة المعمول بها تكفل الدقة في الإبلاغ وفقاً للمتطلبات التي حددتها المذكرات الفنية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتكسي هذه المسألة في الواقع أهمية كبرى من حيث المصداقية لضمان ألا يكون الإبلاغ عن خطة العمل مجرد ممارسة بيروقراطية، وإنما يجسّد الوضع الحقيقي للكيانات المبلّغة، وبالتالي الوضع الحقيقي للمنظومة. ولاحظ المفتشان أنّ أقل من نصف عدد جهات تنسيق خطة العمل تعتبر آليات ضمان الجودة القائمة داخل كياناتها فعالة جداً في كفاءة الدقة في الإبلاغ. وهذه الملاحظة تثير بعض الشواغل. ففي العديد من الكيانات المبلّغة، يُنظر إلى عملية جمع البيانات وتقديم البلاغات الأولى خلال مدة لا تتجاوز بضعة أسابيع في بداية السنة التقويمية على أنّها تنطوي على خطر محتمل من حيث ضمان الجودة.

٣٠- وتختلف آليات ضمان الجودة التي وقف عليها هذا الاستعراض اختلافاً شديداً فيما بين الكيانات المبلّغة. ويكتمل الاستعراض والتحقق من المسؤولين عن رصد مؤشرات الأداء، على أقل تقدير، بموافقة مديري الوحدات المعنية. وتتمتع الكيانات المبلّغة التي أرست هيكلها جنسانياً محكماً بالقدرة على ضمان الحوار والتفاعل بين وحدة الشؤون الجنسانية والمسؤولين عن رصد مؤشرات الأداء من أجل توحيد المعلومات والتحقق منها وتدقيق التصنيفات. ويمكن كذلك اعتبار الموافقة النهائية على مستوى الإدارة التنفيذية جانباً إضافياً من جوانب ضمان الجودة. وفي بعض الكيانات المبلّغة، تخضع مؤشرات الأداء ذات الصلة بالرقابة إلى قدر أكبر من التمحيص. ويرى المفتشان أنّ من الممارسات الجيدة أن دأب فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم على استعراض المعلومات المقدّمة من جميع الكيانات المبلّغة بشأن مؤشر الأداء ٥ المتعلق بالتقييم لكفالة اتباع نهج منسق بشأن عملية التصنيف. ويمكن توسيع نطاق هذه الممارسة لتشمل مؤشرات أداء وشبكات أخرى حسب الاقتضاء.

٣١- وبعد تقديم البلاغات الأولية، يدلي مكتب المساعدة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بتعليقات على المعلومات المسجلة وعلى التصنيف المسند إلى كل مؤشر من المؤشرات استناداً إلى الأدلة المقدمة من الكيان المبلّغ<sup>(١٧)</sup>. وتتسم قدرة مكتب المساعدة بالمحدودية، ويتعين عليه دراسة المعلومات المقدمة ضمن مهل ضيقة متاحة لإعداد الوثائق الرسمية تحسباً لدورة المجلس الاقتصادي والاجتماعي التي تنعقد في حزيران/يونيه. ولا تقدّم هذه التعليقات إلا على سبيل الاستئناس، وللكيانات المبلّغة أن تقرر إدراجها في بلاغها النهائي أو لا. ودكرت الكيانات المبلّغة، في ردودها على استبيان وحدة التفتيش المشتركة، أنّ من المرجح أن تؤخذ التعليقات التي تبديها هيئة الأمم المتحدة في الاعتبار في التقارير النهائية. وتدعم الإرشادات التقنية التي تقدّمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً جهود ضمان الجودة، إذ توضّح المتطلبات فيما يتعلق بفرادى المؤشرات، مع مراعاة السياقات التنظيمية الخاصة، وترشد الكيانات المبلّغة في اختيار التصنيفات. وقد خلص هذا الاستعراض إلى أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة ليس في وسعها، في ضوء قدراتها الحالية، أن تضطلع بدور أكبر في هذا الصدد. ويجب أن تتولى الكيانات المبلّغة زمام ضمان الجودة في سبيل إحراز تقدم في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياساتها وبرامجها، بدلاً من التركيز على التصنيفات.

٣٢- ولاحظ المفتشان أنّ ترتيبات استعراض الأقران مع الكيانات الأخرى، على النحو المتوخى عند إطلاق خطة العمل، ظلت محدودة خلال المرحلة الأولى من الخطة. فلم تُجرى إلا ثلاث عمليات لاستعراض الأقران شملت سبعة من الكيانات المبلّغة، ويعزى ذلك إلى القيود المالية والصعوبات التي تكتنف مسعى تحديد أقران مناسبين. وقد لا تتيح المقارنات بين وكالات الأمم المتحدة التي تتباين ولاياتها وميزانياتها وملاك موظفيها وأساليب عملها إجراء استعراض بناءً من جانب الأقران؛ ومن ثم ينبغي إجراء هذه العملية فيما بين الوكالات ذات الولايات والهياكل والوظائف المماثلة. وبلغ إلى علم المفتشين أنّ من المتوقع أن تعزّز هذه الآلية خلال تنفيذ المرحلة الثانية من خطة العمل. وعلى الرغم من أنّ استعراضات الأقران قد تكون مفيدة إلى حد ما في مجال التعلم وتبادل الممارسات الجيدة، فإنّ المفتشين ينبّهان إلى أنّ هذه العملية تتسم بالقصور من حيث الاستقلالية والحياد، وقد تكون عملية مرهقة، وقد تفتقر إلى الفعالية في استخدام الموارد. وبدلاً من ذلك، كما يبيّن الفصل الخامس، أجرت بضع من مؤسسات الأمم المتحدة (مثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسيف وبرنامج الأغذية العالمي) تقييمات أو عمليات تدقيق مستقلة لتنفيذ سياستها الجنسانية أو مدى تفعيلها من خلال خطة عملها. وتضمنت هذه التقييمات أو عمليات التدقيق، في بعض الحالات، استعراضاً لتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة.

٣٣- وعموماً، يتفق المفتشان على أنّ المساءلة الداخلية قد توطّدت في معظم الكيانات نتيجة لخطة العمل، بحيث اجتذبت اهتمام موظفي الإدارة العليا والمدبرين التنفيذيين للوحدات المعنية برصد الأداء المشاركة في عملية الإبلاغ. وهكذا فإنّ ما نُقِّد من تدابير وما وُضع من سياسات وما هو متَّبِع من الممارسات يكفي لاستنتاج أنّ إجراءات ضمان الجودة وافية في معظم الكيانات لقياس أدائها السنوي. وكما ذُكر آنفاً، فإنّ هذا الأمر مهم لاعتبارات

(١٧) يتولى فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم إدارة مكتب المساعدة فيما يتعلق بمؤشر الأداء ٥ المتعلق بالتقييم.

تتصل بالمصادقية، وينبغي المواظبة على إيلاء الاهتمام لضمان فعالية آليات ضمان الجودة. وفي ضوء ما هو قائم من الممارسات الجيدة، يوصي المفتشان بأن تجري الكيانات المبلّغة تقييماً منتظماً لآلياتها الداخلية لضمان الجودة وأن تتخذ ما يلزم من تدابير تصحيحية.

٣٤- ومن المتوقع أن يسهم تنفيذ التوصية التالية في تعزيز الشفافية والمساءلة في الكيانات المبلّغة وفي النهوض بالتعلم المؤسسي.

#### التوصية ١

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يجروا بانتظام تقييماً دقيقاً لآليات ضمان الجودة المعمول بها في مؤسساتهم لضمان دقة التصنيفات بحسب المؤشرات في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للمذكرات الفنية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن تكون هذه التصنيفات مدعومة بالأدلة على النحو المناسب.

## ثالثاً - خطة العمل على نطاق المنظومة بوصفها إطاراً لرصد الأداء والمساءلة

٣٥- من الأهداف الرئيسية لخطة العمل "تعزيز قدرة منظومة الأمم المتحدة على تفعيل المساءلة الذاتية والعمل بصورة موحدة وأكثر شمولاً دعماً للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"<sup>(١٨)</sup>. وتتناول خطة العمل بُعد المساءلة على صعيد منظومة الأمم المتحدة وعلى مستوى فرادى الكيانات على حد سواء بهدف ضمان اتباع نهج متسق. ويدرس هذا الفصل مختلف مستويات المساءلة التي تشكّل جزءاً لا يتجزأ من الإطار ومدى جدواها في تعزيز رصد الأداء واتخاذ القرارات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. فعلى صعيد منظومة الأمم المتحدة، قام المفتشان بتحليل الدور الذي يضطلع به مجلس الرؤساء التنفيذيين، مع التركيز بوجه خاص على كيفية متابعة المجلس لخطة العمل المفصلة لسياسة عام ٢٠٠٦. كما درس المفتشان الآلية الرئيسية على نطاق المنظومة لتقديم تقارير عن تنفيذ خطة العمل، وهي الآلية التي تعمل من خلال المجلس الاقتصادي والاجتماعي. أما على مستوى فرادى الكيانات المبلّغة، فقد بحث المفتشان دور الهيئات الإدارية والقيادة والإدارة التنفيذية المعنية، فضلاً عن بحث العمليات المضطلع بها والإجراءات المتخذة لضمان تنفيذ سائر المديرين والموظفين لخطة العمل.

٣٦- وبالإضافة إلى ولايات ومهام الكيانات الأربعة التي اندمجت فشكّلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة<sup>(١٩)</sup>، أسندت الجمعية العامة للأمم المتحدة أيضاً إلى الكيان الجديد دور قيادة جوانب المساءلة في منظومة الأمم المتحدة وتنسيقها وتعزيزها في عملها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويستعرض الفصل الرابع هذا الدور بتفصيل. وتنصّب التوصيات الواردة في هذا الفصل على المجالات التي يمكن تعزيزها من أجل النهوض بالمساءلة على نطاق المنظومة وداخل الكيانات المبلّغة على حد سواء.

### ألف - مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق

٣٧- وقع اختيار أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين على المساءلة بوصفها أول المجالات الاستراتيجية الداعمة لسياسة عام ٢٠٠٦<sup>(٢٠)</sup>. فقد أبدوا "عزمهم والتزامهم بمواصلة السعي إلى تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، على الصعيدين الجماعي داخل منظومة الأمم المتحدة وعلى المستوى الفردي داخل مؤسساتهم، من خلال تحقيق الاتساق والتنسيق في تنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني التي اعتمدها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في استنتاجاته المتفق عليها ٢/١٩٩٧".

٣٨- وقد أرسى إقرار مجلس الرؤساء التنفيذيين للإطار بوصفه خطة عمل التزاماً قوياً من جانب القيادة على نطاق المنظومة بتنفيذ هذه السياسة. ويبيّن هذا الاستعراض أنّ هذا الإقرار يُنظر إليه على أنه ركن أساسي في نجاح خطة العمل. ولا يقوم مجلس الرؤساء

(١٨) هيئة الأمم المتحدة للمرأة "UN-SWAP: A plan to improve gender equality and the empowerment of women across the UN system", 2014.

(١٩) يتعلق الأمر بشعبة النهوض بالمرأة، والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

(٢٠) انظر CEB/2006/2 وتصويبها Corr.1.

التنفيذيين، بوصفه آلية تنسيق مشتركة بين الوكالات، برصد تنفيذ الإجراءات المتفق عليها. وواصل المجلس، بعد اعتماد السياسة وخطة العمل الخاصة بها، تركيز الاهتمام على القضايا الجنسانية من خلال إجراء مناقشات مواضيعية داخل الشبكات التابعة له بشأن جوانب محدّدة، مثل المؤشرات الجنسانية والتكافؤ بين الجنسين، في سبيل تسريع وتيرة إحراز تقدم في الجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ومع ذلك، أظهر استعراض الوثائق عدم إجراء أي عملية رصد رسمية من قِبَل مجلس الرؤساء التنفيذيين، أو لجانه الرئيسية، لتقييم التقدم المحرز في إطار خطة العمل. ويعني عدم إجراء رصد رسمي أنّ تولي زمام النتائج فردياً وجماعياً لم يساعد المنظومة في تحديد المجالات التي تستلزم مزيداً من الاهتمام أو الإقرار بالمجالات التي نجحت فيها خطة العمل.

٣٩- ويرى المفتشان أنه ينبغي لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن يجري استعراضاً شاملاً لما تحقّق من نتائج بعد تنفيذ المرحلة الأولى من خطة العمل على نطاق المنظومة لتقييم ما حققت من نجاحات وما تواجهه من تحديات. وينبغي أن تسترشد هذه المناقشة بتحليل متعمق من جانب هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في ضوء النتائج الجماعية والفردية المحقّقة، كي يتسنى اتخاذ قرارات بشأن سبل المضي قدماً في معالجة المسائل التي تشكّل مصدر قلق مستمر، بما في ذلك ما يتعلق بتخصيص الموارد (البشرية أو المالية) اللازمة عند الاقتضاء. وثمة أيضاً فرصة لإقرار الصيغة المحدّثة من خطة العمل على نطاق المنظومة (٢-٠) إقراراً رسمياً باعتبار هذا الإجراء دليلاً على مواصلة دعم البرنامج ودعم جهود المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٤٠- ومن المتوقّع أن يفضي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز المساواة على نطاق المنظومة.

## التوصية ٢

ينبغي لأعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، قبل نهاية عام ٢٠٢٠، أن يكفلوا التنسيق داخل آليات المجلس القائمة لإجراء استعراض شامل للنتائج التي تحققت بعد تنفيذ المرحلة الأولى من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن يتيحوا منتدى لإقرار الإطار بصيغته المنقّحة في عام ٢٠١٨.

## باء- المجلس الاقتصادي والاجتماعي

٤١- طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره ٢٠١٢/٢٤، إلى الأمين العام للأمم المتحدة أن يقدّم تقريراً عن تعزيز المساواة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني وكذا عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل. وهذه هي الآلية الرئيسية على نطاق المنظومة لرصد الأداء فيما يتعلق بتنفيذ خطة العمل<sup>(٢١)</sup>. وتُعَدُّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة هذا التقرير استناداً إلى المساهمات المقدّمة من جميع الكيانات المبلّغة، وقد دأب المكتب التنفيذي للأمين العام منذ عام ٢٠١٨ على استعراض التقرير والموافقة عليه. وتتضمن التقارير الأخرى التي تقدّم لمحة عامة على نطاق المنظومة عن التقدم المحرز في معالجة المسائل الجنسانية، مثل تقرير الأمين العام عن تحسّن وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة والتقارير المعدّة عن دورات الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية

(٢١) انظر E/2012/61 و E/2013/71 و E/2014/63 و E/2015/58 و E/2016/57 و E/2017/57 و E/2018/53 و Corr.1.

بالمرأة والمساواة بين الجنسين، إشارات إلى خطة العمل، بيد أنها لا تشتمل على قدر كاف من المعلومات المفصلة عن تنفيذها بحيث تشكل آلية للمساءلة والإبلاغ.

٤٢- واستعرض المجلس الاقتصادي والاجتماعي المعلومات الواردة في تقرير الأمين العام وضمن قراراته السنوية عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني دعوات إلى التشجيع على ترسيخ الشفافية ونظم المساءلة القوية ضمن إطار مؤسسي، مع التركيز على تقييم تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك على صعيد أفرقة الأمم المتحدة القطرية، بالاستفادة من الدروس المستفادة من تصميم خطة العمل وتنفيذها.

٤٣- ويتيح الإطار الوارد في خطة العمل فرصة لتعزيز فعالية رصد التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو منهجي ومنسق. وهذا نموذج فريد حقاً في المنظومة. فقد التزمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بصون سرية تصنيفات فرادى الكيانات قبل دورة الإبلاغ الأولى من أجل بناء الثقة وتجنب تضخيم التصنيفات وزيادة درجة تولى زمام الأمور في صفوف الكيانات المبلّغة. ونتيجة لذلك، يركّز النهج المتبع على النتائج التي تحققت فيما يتعلق بكل مؤشر من مؤشرات الأداء قياساً إلى تصنيفات السنة السابقة والأرقام المرجعية المبلّغ عنها في عام ٢٠١٣. ويُجمل العرض التصنيفات التي حققتها بعض فئات الكيانات، على النحو الذي حدّدته هيئة الأمم المتحدة للمرأة قياساً إلى نماذج عملها. وتكمّل التقارير المجمّعة بأرقام إجمالية على نطاق المنظومة تهدف إلى قياس التقدم الذي أحرزته الكيانات المبلّغة الستة والستون، التي تشمل المكاتب الصغيرة والمؤسسات الكبيرة، والكيانات المعيارية والتنفيذية، والكيانات العاملة في المقر وفي الميدان، ضمن سياق وتصنيف محدودين.

٤٤- على أنّ هذا النهج لا يعرض الحالات الناشئة، ولا يوفر أساساً لمساءلة كل كيان مبلّغ على حدة عما حقّقه من نتائج، سواء كانت هذه النتائج إيجابية أم قاصرة ومن ثم تحتاج إلى إبلاؤها مزيداً من الاهتمام. وقد أعرب عن تحفظات إزاء الكشف عن أرقام مصنّفة، إذ اعتُبر أنّ خطة العمل في حاجة إلى الحفاظ على توازن بين المساءلة والشفافية، لتحقيق جملة أهداف أهمها تجنب الضغط على الأفرقة الجنسانية بحيث تُدخل تغييرات سطحية أو تضخّم التصنيفات. وشكّكت بعض الردود على الاستبيان المؤسسي لوحدة التفتيش المشتركة في الطريقة المتبعة حالياً في الإبلاغ، وهو التقييم ذاته الذي أفرزته المقابلات مع الجهات المعنية والردود على استقصاء وحدة التفتيش المشتركة. وقُدّم العديد من الاقتراحات الرامية إلى تعزيز الشفافية، ولا سيما عن طريق تصنيف البيانات من جانب الكيان المبلّغ. ويفسّر المفتشان هذه التعليقات بأنها تعني أنّ الاتفاق الأصلي لم يعد يخدم الغرض المتوخى منه وأنّ الأحوال قد تغيرت منذ كانت السرية تُعتبر عنصراً هاماً لبناء الثقة والطمأنينة. وأبدت الأمانة العامة للأمم المتحدة، في تعليقها على هذا التقرير، استعدادها للتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بنشر المعلومات المبلّغ عنها باعتبار أنّ الكشف عن تلك المعلومات يمكن أن يساعد كيانات الأمم المتحدة على تبادل الخبرات والممارسات الجيدة.

٤٥- ويرى المفتشان ضرورة تعزيز الرصد والإبلاغ على نطاق المنظومة عن تنفيذ خطة العمل، بالاستفادة من الفرص التي يتيحها الإطار. ويعتقد المفتشان أنّ الفرصة سانحة لزيادة الشفافية عن طريق إعادة تنظيم القسم المكرّس لتعزيز المساءلة على نطاق المنظومة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني من التقرير المرفوع إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بحيث يعرض

أرقاماً إجمالية ومفصلة لفرادى الكيانات المبلّغة، مشفوعة عند الاقتضاء ببيان يشتمل على تحليل لحالات خاصة. ومن شأن هذا الإجراء أن يسهم في تعزيز المساواة على نطاق المنظومة عن طريق تقديم صورة شاملة عن كيانات المنظومة التي تستوفي المؤشرات وتتجاوزها، والكيانات القاصرة عن تحقيق ذلك، وأسباب تخلفها في هذا الصدد. وتمثّل الوثيقة التي أعدتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن العوامل المحركة للتقدم في خطة العمل (التي تغطي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٦) خير مثال لضروب التحليل التي يرى المفتشان أنه ينبغي تقديمها إلى الهيئات الإدارية بغية الدفع بالمنظومة إلى اتخاذ إجراءات أكثر فعالية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٤٦ - ومن المتوقع أن يفضي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز المساواة على نطاق المنظومة.

### التوصية ٣

اعتباراً من دورة الإبلاغ المقبلة، ينبغي لوكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن توسّع نطاق محتوى التقرير عن خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الذي من المزمع أن يقدمه الأمين العام للأمم المتحدة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وأن تبين التقدم الذي تحرزه فرادى الكيانات المبلّغة، وعوامل النجاح والتحديات التي تواجهها الكيانات.

### جيم - الكيانات المبلّغة

٤٧ - بالإضافة إلى اتباع نهج على نطاق المنظومة، تجعل الاستراتيجية الواردة في السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة من المساواة على مستوى فرادى الكيانات المبلّغة عنصراً أساسياً لتحقيق تقدم. فالسياسة المذكورة تنص على ما يلي: "مع أنّ تحقيق الاتساق في المساواة على نطاق المنظومة هو الهدف المنشود، فإنّ في وسع فرادى كيانات الأمم المتحدة إضافة أو تعزيز النهج التي تتبناها داخلياً بشأن المساواة ومراعاة ولاياتها وأدوارها المحددة"<sup>(٢٢)</sup>. وتتناول خطة العمل على نطاق المنظومة مستويات متعددة من المساواة داخل الكيانات المبلّغة لأنّ المؤشرات التي ترصدها الخطة قد تشمل الإدارة التنفيذية أو المديرين التنفيذيين أو الموظفين عموماً. وهذه من السمات الرئيسية لخطة العمل، إذ يمكن للكيانات المبلّغة أن تُحدث فرقاً باتخاذ إجراءات ملموسة. واستناداً إلى الردود المتعلقة بكل مؤشر أداء على حدة، يمكن استنتاج أنّ معظم الكيانات المبلّغة قد انكبّت على تنفيذ خطة العمل بصورة إيجابية وأنّخذت تدابير لتيسير تنفيذها، مع مراعاة السمات الخاصة بكل منها وقدراتها.

### تعزيز دور الهيئات الإدارية

٤٨ - أبدى بعض أعضاء الهيئات الإدارية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة اهتماماً بالغاً بالمسائل الجنسانية، غير أنّ هذا الاهتمام يتفاوت وفقاً لولاية المؤسسة المعنية. وفيما يتعلق بخطة العمل على نطاق المنظومة على وجه التحديد، أنّخذت الهيئات الإدارية تدابير مختلفة بشأنها. وقد وقف المفتشان على حالات أفقرت فيها خطة العمل رسمياً. فعلى سبيل المثال، أوعز مؤتمر المفوضين للاتحاد الدولي للاتصالات إلى الأمين العام للاتحاد بالوفاء بواجب تقديم التقارير المطلوبة

بموجب خطة العمل وتحسين الامتثال لمؤشرات الأداء. وثمة أمثلة إضافية في هذا الصدد، إذ طلب مجلس إدارة منظمة العمل الدولية إلى مكتب العمل الدولي أن يوائم خطة عمله للشؤون الجنسانية بصورة وثيقة مع مجالات خطة العمل الستة، وشجّع المؤتمر العام لليونيدو المدير العام للمنظمة على ضمان التنفيذ الكامل لمؤشرات الأداء ذات الصلة الواردة في خطة العمل. وأحاط المجلس التنفيذي لليونسكو علماً بالمعلومات التي قدّمتها الأمانة وشجّع المدير العام للمنظمة على المضي قدماً في الجهود المبذولة من أجل تنفيذ الخطة. وفي بعض الحالات، أُدمجت المؤشرات الواردة في خطة العمل في السياسات الجنسانية بدرجات متفاوتة، وقدّمت هذه السياسات وأقرّت من قِبَل الهيئات الإدارية المعنية (كما هو الحال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية)، كما هو مبين في المرفق الرابع. ووفقاً لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، باتت لدى معظم الكيانات المبلّغة، عند اختتام المرحلة الأولى من البرنامج، سياسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة متوائمة مع خطة العمل، وتقوم الهيئات الإدارية باستعراضها بانتظام، ما يضيف مستوى إضافياً من المساواة.

٤٩ - وتتباين طريقة إطلاع الهيئات الإدارية على النتائج المحقّقة في تنفيذ كياناتها المبلّغة لخطة العمل تبايناً كبيراً (انظر المرفق الرابع). ويود المفتشان إثارة الانتباه إلى الممارسة التي يتبّعها الاتحاد الدولي للاتصالات، حيث يُطلع الأمين العام للاتحاد مجلس الاتحاد على الرسالة السنوية الموجهة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة باعتبارها وثيقة إعلامية. وفي حالة الأمانة العامة للأمم المتحدة، تشكّل المعلومات المجمّعة التي تُعدها هيئة الأمم المتحدة للمرأة للتقرير المتعلق بالمنظومة برمتها صورة مؤسسية عن الإدارات والمكاتب واللجان الإقليمية المقدمّة للتقارير في إطار خطة العمل، وعددها ٣٢. وفي مركز التجارة الدولية واليونسكو والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية أيضاً، تُعرض المعلومات الخاصة بخطة العمل على أعضاء الهيئات الإدارية. وفي معظم الحالات، يبلغ عن الإنجازات المحقّقة في إطار خطة العمل ضمن آلية إبلاغ أخرى بشأن تنفيذ السياسات الجنسانية (كما هو الحال في منظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيدو، وبرنامج الأغذية العالمي) أو في معرض التقرير المتعلق بإدارة الموارد البشرية (كما هو معمول به في الوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والمنظمة البحرية الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ووكالة الأونروا، ومنظمة السياحة العالمية، ومنظمة الصحة العالمية)، ويتضمّن هذه التقرير أحياناً معلومات جزئية عن بعض المؤشرات لا تصنّف بالضرورة على أنها إنجازات تحقّقت في إطار خطة العمل. وكما سلفت الإشارة إلى ذلك، فقد أدمج العديد من الكيانات المبلّغة (الصناديق والبرامج ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)) عملية الإبلاغ عن خطة العمل في الإطار الأوسع لمتطلبات الإبلاغ إلى الهيئة الإدارية في هذه الكيانات باعتبارها جزءاً من إطارها الخاص بالنتائج المؤسسية، وهي ممارسة جيدة.

٥٠ - وفي السياق الأوسع، يمكن اعتبار أنّ منشأ خطة العمل يعود إلى الإعلانات المعتمدة خلال المؤتمرات الدولية المتعاقبة بشأن المرأة وفي سائر الصكوك الدولية. ويرى المفتشان أنّ رصد التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مختلف المؤسسات، بغية تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز تمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة، يمثّل مسؤولية أساسية. ويعتقد المفتشان



أنَّ على الهيئات الإدارية أن تؤدي دوراً في ممارسة الرقابة على الإجراءات التي تتخذها المؤسسات وعلى النتائج التي تتحقق في تنفيذ خطة العمل، وبصورة أشمل في بلوغ هدف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينسجم هذا الرأي مع التقييمات التي أجرتها بعض مؤسسات المنظومة في الآونة الأخيرة، والتي أوصت بتقديم تقارير إلى الهيئات الإدارية من أجل تعزيز المساءلة<sup>(٢٣)</sup>. ومن المتوقع أن تسهم روح الشفافية هذه في توطيد المساءلة بين الرؤساء التنفيذيين والارتقاء بالأداء العام في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وكما ذكر مسؤول رفيع المستوى في أحد الكيانات المبلّغة، أضحت تنفيذ خطة العمل قضية من قضايا الحوكمة لا مجرد عملية إدارية بيروقراطية. ويعتقد المفتشان أنَّ الرسالة السنوية التي توجّهها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والتي يرد بيان مضمونها بمزيد من التفصيل في الفصل الخامس، توفّر معلومات ذات صلة تمكّن الهيئات الإدارية من تحسين استعراض الامتثال لخطة العمل، وتقديم إرشادات استراتيجية وتوعز إلى الرؤساء التنفيذيين باتخاذ إجراءات تصحيحية عند الاقتضاء. وتدعو التوصية ٤ إلى تعميم هذه الرسالة على أعضاء الهيئات الإدارية، إلى جانب إشارات إلى الإجراءات التي يتعين اتخاذها. وليس القصد من ذلك إضافة مستوى آخر من البيروقراطية، بل الارتقاء بالنقاش إلى أعلى مستوى في المؤسسات. ويمكن، لهذا الغرض، الاستئناس بالإجراءات المبنية في خطط التدابير التصحيحية التي يتعين على الكيانات المبلّغة إدراجها في عملية الإبلاغ الإلكتروني وبآليات الإبلاغ القائمة في عدد من المؤسسات (انظر المرفق الرابع).

٥١ - ومن المتوقع أن يسهم تنفيذ التوصية التالية في تعزيز الشفافية والمساءلة في الكيانات المبلّغة.

#### التوصية ٤

ينبغي للهيئات التشريعية والإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تدرس الرسالة السنوية الموجهة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الإدارة التنفيذية، مع تقديم إشارات إلى الاستراتيجيات والتدابير التي يتوخى الرؤساء التنفيذيون اتخاذها لتحسين الامتثال للمؤشرات الواردة في خطة العمل على نطاق المنظومة وإسهامها المتوقع في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

#### التزام المستويات القيادية والإدارة التنفيذية

٥٢ - التزم الرؤساء التنفيذيون في السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بالتحلي بروح القيادة وترسيخها داخل مؤسساتهم لكفالة تعميم المنظور الجنساني في جميع ممارسات مؤسساتهم وسياساتها وبرامجها. وقد اعتبرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة التزام القيادة العليا وما تقدّمه من دعم فيما يتعلق بخطة العمل، فضلاً عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أحد العوامل الحاسمة لتحقيق النجاح<sup>(٢٤)</sup>. وأشارت جميع الردود على الاستبيان المؤسسي لوحدة التفتيش المشتركة إلى توافر هذا الدعم وهذا الالتزام فعلاً على مستوى المناصب القيادية العليا.

(٢٣) انظر على سبيل المثال منشور برنامج الأغذية العالمي *Evaluation of WFP's 2009 Gender Policy: This Time Around?*, January 2014.

(٢٤) انظر منشور هيئة الأمم للمرأة "Drivers of UN-SWAP progress 2012-2016".

٥٣- ويشدّد المفتشان على أنّ خطة العمل لا ينبغي النظر إليها على أنها مجرد عملية إبلاغ، بل باعتبارها فرصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باتخاذ إجراءات ملموسة. وتقع على عاتق الرؤساء التنفيذيين للكيانات المبلّغة مسؤولية اتخاذ إجراءات لتنفيذ خطة العمل وإحراز تقدم ملموس صوب تهيئة بيئة مؤاتية. ويُستشف من نتائج استقصاء وحدة التفتيش المشتركة أنّ في وسع المستويات القيادية تقديم المزيد من أوجه الدعم.

٥٤- ومن الأمثلة على اهتمام المستويات القيادية في منظومة الأمم المتحدة بقضايا المساواة بين الجنسين مبادرة الشبكة الدولية لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة. إلا أنّ المؤشرات الجيدة إنما تنبثق من القرارات التي تتخذها القيادة والإدارة التنفيذية لتجسيد الالتزام في إجراءات ملموسة. ويمكن أن تكون هذه القرارات متصلة بالهيكل الجنساني داخل الكيانات المبلّغة، ولا سيما وجود وحدة الشؤون الجنسانية وتزويدها بالموارد اللازمة وإنشاء شبكة لمنسقي الشؤون الجنسانية على نطاق المؤسسات. ويتضمن المرفق الخامس عناصر للمقارنة بين الكيانات المبلّغة في هذا الصدد. وفيما يتعلق باهتمام الإدارة التنفيذية في هذا الشأن، استبين من الممارسات الجيدة ممارسة إدراج النتائج التي تحققت في إطار خطة العمل على جدول أعمال فريق الإدارة العليا لمناقشة الإنجازات المؤسسية والإجراءات التصحيحية مع ممثل وحدة الشؤون الجنسانية أحياناً بوصفه عضواً أو مراقباً. وتقدّم وحدة الشؤون الجنسانية، في بعض المؤسسات، إحاطات إلى كبار المديرين بشأن المسائل الجنسانية وبشأن خطة العمل على وجه الخصوص. وتوجد في بضع مؤسسات لجنة توجيهية مخصّصة للشؤون الجنسانية تتولى مسؤولية استعراض النتائج المحقّقة في إطار خطة العمل. ومن الممارسات الجيدة أيضاً إبراز القضايا الجنسانية وتمكين وحدة الشؤون الجنسانية من التواصل المباشر مع الإدارة التنفيذية.

٥٥- وفي حالة الأمانة العامة للأمم المتحدة، تُعتبر الإدارات والمكاتب واللجان الإقليمية كيانات إبلاغ مستقلة في إطار خطة العمل. وفي غياب سياسة جنسانية على نطاق الأمانة العامة، اتخذ العديد من رؤساء الإدارات والمكاتب مبادرات من خلال خطط عمل وسياسات محدّدة تندرج ضمن السلطة المخوّلة لهم، بيد أنّ خطط العمل والسياسات المذكورة يجب أيضاً أن تحترم السياسات المعتمدة على نطاق المؤسسات فيما يتعلق بالتوظيف والتدريب.

٥٦- وتهدف خطة العمل على نطاق المنظومة إلى ضمان المساءلة الشاملة داخل الكيانات المبلّغة. وفي هذا الصدد، تم الوقوف على ممارسة جيدة تتمثل في إضفاء الطابع الرسمي على الأدوار والمسؤوليات المناطة بكل من منسقي خطة العمل والمسؤولين عن رصد مؤشرات الأداء في السياسات الجنسانية أو في إطار محدّد للمساءلة في المسائل الجنسانية، مع الاعتراف بالعمل المنجز والوقت المخصّص لهذه المهام (كما هو الحال في الاتحاد الدولي للاتصالات، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موتل الأمم المتحدة) واليونيدو ومكتب الأمم المتحدة في جنيف). كما يوفر إدماج مؤشرات خطة العمل أو أهدافها في الوثائق الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي المؤسسي حافزاً قوياً للمساءلة والإبلاغ، بحيث يقيم رابطاً بين عملية الإبلاغ عن الإنجازات التي تحققت في إطار خطة العمل وبين عملية الإبلاغ عما تحقّق من أهداف مؤسسية (كما هو متّبع في منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف). وأدرجت عدة كيانات منظوراً جنسائياً في نُظُمها الخاصة بتقييم الأداء الداخلي، للمديرين ولكافة الموظفين على حد سواء (وتشمل هذه الكيانات إدارة شؤون الجمعية العامة

والمؤتمرات، وإدارة الشؤون السياسية، ومركز التجارة الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية). وتجدر الإشارة إلى أنّ هذه العناصر تركز في كثير من الأحيان على التكافؤ بين الجنسين لا على العناصر الأوسع لنهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٥٧- وتُفزز المشاركة في خطة العمل طائفة واسعة من المعلومات الداخلية. ويستفاد من ردود المؤسسات على استبيان وحدة التفتيش المشتركة أنّ هذه المعلومات والنتائج والاستنتاجات ذات الصلة لا تخضع لاستعراض منتظم من جانب الإدارة العليا أو غيرها من لجان الإدارة، ولا تعمّم بصورة منهجية على المديرين التنفيذيين. ويعتقد المفتشان بإمكانية استخدام المعلومات المتعلقة بالأداء في إطار خطة العمل على نطاق أوسع داخل الكيانات المبلّغة من أجل غرس ثقافة قائمة على المساءلة.

٥٨- وفي السياق نفسه، لا تُستخدم الإنجازات المحقّقة فيما يتعلق بمؤشرات الأداء والدروس المستفادة، بعد استكمال عملية الإبلاغ السنوي عن خطة العمل، في المبادرات الخاصة بتبادل المعارف استخداماً منتظماً. ولا تزال عملية نشر تلك المعلومات على المواقع الشبكية أو الشبكات الداخلية للمؤسسات أو إدراجها في مواد التوعية ممارسة نادرة. وتكتسي هذه المسألة أهمية كبرى فيما يتعلق بالشفافية والمساءلة. ويرى المفتشان أنّ هناك مجالاً لتحقيق مزيد من الشفافية ولكشف هذه المعلومات للعموم. وتشمل الممارسات الجيدة فيما يتعلق باستخدام ما يُجمع من معلومات نشر المعلومات المتعلقة بخطة العمل في مواد التوعية (مكتب الأمم المتحدة في جنيف مثلاً) أو في منتجات التواصل الداخلي (على سبيل المثال إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات). والقيادة والإدارة التنفيذية للكيانات المبلّغة مدعوة إلى استكشاف قنوات إضافية ومبتكرة لنشر المعلومات المتعلقة بخطة عمل في سياق عمل الكيانات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويوصى ختاماً بإدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في استراتيجيات التواصل المؤسسي.

## رابعاً- دور التنسيق والتيسير الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة

### ألف- التنسيق على نطاق المنظومة

٥٩- كما ذكر آنفاً، كلّفت الجمعية العامة للأمم المتحدة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بقيادة الأنشطة التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتنسيق تلك الأنشطة وتعزيز المساواة في هذين المجالين<sup>(٢٥)</sup>. ويندرج وضع إطار خطة العمل على نطاق المنظومة وتنسيق وتيسير تنفيذه ضمن نطاق هذه الولاية على نحو ما كرّر المجلس الاقتصادي والاجتماعي تأكيده منذ عام ٢٠١٢ في قراراته بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد واجهت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في سياق تنفيذ هذه الولاية، تحدي المزاجية بين المساواة الرأسية داخل المؤسسات والمساواة الأفقية على نطاق كيانات منظومة الأمم المتحدة بغية ترسيخ شعور الانتماء إلى الجماعة فيما يتعلق بالأنشطة المنجزة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة<sup>(٢٦)</sup>. ويتصل هذا التحدي بتنسيق خطة العمل وتيسير تنفيذها، إذ أشارت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى أنها لا تقوم بدور "الشرطي" على المؤسسات ولا تعتبرها مسؤولة أمامها فيما يتعلق بتنفيذ سياساتها الجنسانية. وفي سياق خطة العمل، تُعتبر هيئة الأمم المتحدة للمرأة مسؤولة عن الكيفية التي تتولى بها تنسيق خطة العمل وتيسير تنفيذها، وتقديم إرشادات وتعليقات إلى الكيانات المبلّغة وتعزيز التقدم المحرز على نطاق المنظومة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٦٠- وقد لاحظ المفتشان تقييماً إيجابياً من جانب الكيانات المبلّغة بشأن تنسيق هيئة الأمم المتحدة للمرأة لخطة العمل على نطاق المنظومة وتيسير تنفيذها. فقد نجحت الهيئة في تركيز الاهتمام على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة باستخدام إطار مشترك، ما أسهم في تفعيل أحكام إعلان ومنهاج عمل بيجين وقرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني ورؤية أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين. وأكدت هذا الرأي جميع الردود على الاستبيان المؤسسي لوحدة التفتيش المشتركة والمقابلات التي أجريت مع المسؤولين على مختلف المستويات والآراء التي أبدت من خلال استقصاء وحدة التفتيش المشتركة.

٦١- ونجحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوجه خاص في الاستفادة من الشبكات القائمة المشتركة بين الوكالات، بما فيها الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وشبكة المالية والميزانية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين وممثلو دوائر المراجعة الداخلية للحسابات في مؤسسات الأمم المتحدة، وفي تشجيع هذه الشبكات على تولي المزيد من المسؤولية عن تقديم التوجيه التقني والمهني لتنفيذ مؤشرات الأداء ذات الصلة من خطة العمل على نطاق المنظومة. وهذا يتسق تماماً مع قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٢/٢٠١٥، الذي دعا إلى تعبئة الأجهزة القائمة على نطاق المنظومة

(٢٥) انظر قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٨٩/٦٤.

(٢٦) انظر منشور مكتب التقييم المستقل التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة *Coordinating for gender equality results: corporate evaluation of UN-Women's contribution to UN system coordination on gender equality and the empowerment of women*, May 2016.

من أجل تولي المزيد من المسؤولية عن تنفيذ مؤشرات أداء خطة العمل ذات الصلة. وتقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بربط الشبكة بسائر المبادرات المراعية للسياق المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (مثل جهود إصلاح الأمم المتحدة وفرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بالتمويل من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة) حفاظاً على وجهة خطة العمل.

٦٢- كما تواصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع الهيئات الإدارية من خلال سلسلة من جلسات الإحاطة غير الرسمية بشأن البرنامج وشجعت منسقي الشؤون الجنسانية على الحوار مع هيئات الإدارة في مؤسساتهم. وشملت هذه الأنشطة مشاركة موظفين من الهيئة في اجتماعات مجالس إدارة عدة مؤسسات تتخذ من جنيف وفيينا مقراً لها. كما تواصلت الهيئة مع كبار المديرين في الكيانات المبلّغة لمناصرة خطة العمل على نطاق المنظومة والترويج لها.

٦٣- وتندرج مهمة تنسيق خطة العمل وتيسير تنفيذها، داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ضمن اختصاصات شعبة التنسيق. وتصل الموارد البشرية المخصصة للبرنامج، حسب تقديرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة، إلى ما يعادل وظيفتين ونصف وظيفة (موظفون وخبير استشاري). وقدّرت الهيئة الموارد المالية بما مجموعه ٤٥٤ ٣٢٢ دولاراً، وهو ما يمثل أقل من ٥ في المائة من بند الميزانية ذي الصلة (٢٠١٦-٢٠١٧)<sup>(٢٧)</sup>. ولم تخصص موارد إضافية من الميزانية العادية لتنسيق خطة العمل على نطاق المنظومة وتيسير تنفيذها. وفي عام ٢٠١٤، أبرمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة والوكالة السويسرية للتنمية والتعاون اتفاقاً لتقاسم التكاليف من أجل المساعدة في تنفيذ البرنامج على فترة من ثلاث سنوات، تم تمديدها حتى عام ٢٠١٧، بمساهمة إجمالية قدرها ٦٠٠ ألف دولار. وقد أشارت إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في ردها على التقييم المؤسسي لدورها التنسيقي على نطاق المنظومة، إلى أنّ محدودية الموارد أثّرت على قدرتها على الاستفادة على نحو كامل من وظائفها على نطاق المنظومة ومهامها المشتركة مع الوكالات. وحيث إنّ هذه الأموال الخارجة عن الميزانية قد نفذت، فقد أعربت الهيئة عن شواغل إزاء تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة ٢-٠. وإزاء سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين.

٦٤- وتستخدم الهيئة هذه الموارد في إذكاء الوعي وتيسير المشاركة في خطة العمل في منظومة الأمم المتحدة. وبالنظر إلى السياق المالي القائم، حدّدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أولويات إجراءاتها ومواردها، على المستوى الفردي وعلى المستوى المشترك بين الوكالات على السواء. فقد ركّزت في المقام الأول على تطوير خطة العمل وتجريبها وتكليفها وعلى تهيئة البنى التحتية اللازمة لتيسير تنفيذها، ولا سيما من خلال شبكة جهات التنسيق على نطاق المنظومة. كما شمل الدعم المقدم إلى الكيانات المبلّغة إصدار مذكرات توجيهية تقنية تشرح مؤشرات الأداء لضمان الامتثال، فضلاً عن إنجاز أنشطة لتبادل المعارف. وبالنظر إلى ما استثمر من موارد، فقد تمكّنت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من إحراز تقدم كبير بفضل تنفيذها للبرنامج.

(٢٧) لم تُحتسب في هذه التقديرات الموارد المخصصة في كل من الكيانات المبلّغة لتنفيذ خطة العمل، ويتعين إضافة هذه الموارد لتقدير التكلفة الإجمالية التي تكبدها منظومة الأمم المتحدة.

## باء - تيسير تنفيذ خطة العمل

## تصميم الإطار وإعداده

٦٥ - يشير التقييم المؤسسي لدور التنسيق الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نطاق المنظومة إلى أن الهيئة حققت أكبر قدر من النجاح عندما اتبعت نهجاً تشاركياً وتشاورياً في التواصل مع سائر كيانات الأمم المتحدة<sup>(٢٨)</sup>. وأكد الاستعراض المستندي الذي أجره المفتشان والآراء التي أعرب عنها في الاستبيانات والمقابلات أن هذا النهج الشامل والقائم على المشاركة قد كان فعالاً ولاقى الاستحسان. وثبت أن هذا النهج يكتسي أهمية بالغة في سياق هذه المبادرة على نطاق المنظومة الرامية إلى إدماج كيانات متباينة، ولم يُبدَ إلا عدد قليل من الآراء السلبية في هذا الصدد. ومن الممارسات الجيدة التي تم الوقوف عليها في هذا الشأن تجريب البرنامج ضمن بضعة كيانات قبل إطلاق الصيغ اللاحقة من خطة العمل على نطاق المنظومة. ويشجع المفتشان هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة إيلاء الاهتمام لتكييف الإطار وتقديم التوجيهات ذات الصلة في ضوء الدروس المستفادة وما جُمع من إسهامات من الجهات المعنية في الكيانات المبلّغة. وقد أفضى هذا النهج المرن إلى إدخال تغييرات في النسخة المحدثة من خطة العمل على نطاق المنظومة (٢-٠) تمثّلت في تنقيح مؤشرات الأداء وإدراج مؤشرات جديدة، منها المؤشر المتعلق بالقيادة على سبيل المثال. ويشجع المفتشان هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً على إدراج قسم خاص في التقرير المقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي يسلط الضوء على التغييرات والتحسينات والتعديلات التي أُدخلت على الإطار.

## تقديم التوجيه والدعم التقنيين إلى الكيانات المبلّغة

٦٦ - نفذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتوازي مع إطلاق خطة العمل على نطاق المنظومة، مجموعة من التدابير لمساعدة الكيانات على تنفيذ الخطة. وفي هذا السياق، وصف العديد من الجيبيين في إطار الاستعراض فريق هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأنه فريق لا يتوانى عن تقديم الدعم وتلبية احتياجات العملاء. وقد أعدت الهيئة، على سبيل الأولوية، وثائق إرشادية بشأن وضع سياسات للمساواة بين الجنسين متوائمة مع خطة العمل، حيث اعتبر هذا العنصر بالغ الأهمية في إحراز التقدم، ودعمت جهود وضع سياسات جنسانية، سواء من خلال توفير الخبرة الفنية أو تقاسم التكاليف المتعلقة بالخدمات الاستشارية<sup>(٢٩)</sup>. وشملت المساعدة المقدمة إلى الكيانات المبلّغة أيضاً توضيح المتطلبات في إطار المؤشرات وتفسير البيانات وتحديد التصنيفات والتدريب وتبادل المعارف. وكانت هذه المساهمات قيّمة وأفرزت تغييرات ملموسة في مشاركة الكيانات المبلّغة وفي تصنيفات الأداء التي تبليغ عنها، على النحو المبين في الفقرة ٢٢.

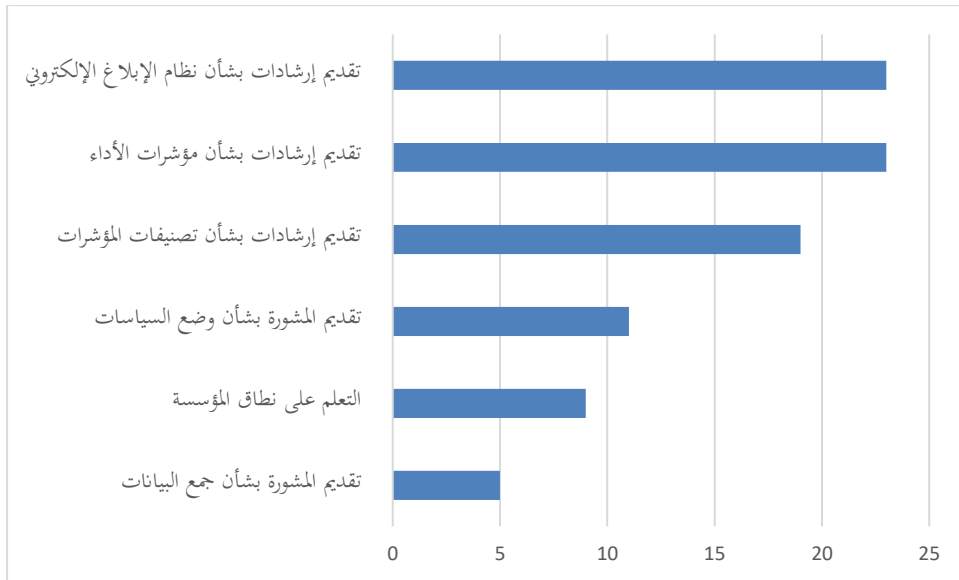
(٢٨) مكتب التقييم المستقل التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة: *Coordinating for gender equality results: corporate evaluation of UN-Women's contribution to UN system coordination on gender equality and the empowerment of women*, May 2016

(٢٩) انظر الوثيقة E/2017/57، الفقرة ٣٥، ومنشور هيئة الأمم المتحدة للمرأة "Drivers of UN-SWAP progress" 2012-2016.

٦٧- وقد أفاد ثلثا الكيانات المبلّغة، في ردودها على الاستبيان المؤسسي لوحدة التفتيش المشتركة، بأنها تلقت مساعدة تقنية في تنفيذ خطة العمل. ويبيّن الشكل التاسع ضروب الدعم المقدّمة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وكانت الإرشادات بشأن مؤشرات الأداء (انطباق التصنيفات ومتطلباتها واختيارها) أبرز أوجه الدعم التي كان الطلب عليها كثيفاً، متبوعة بطلبات تفسير نظام الإبلاغ الإلكتروني. ولاحظ المفتشان أنّ الكيانات المبلّغة أسندت إلى الدعم المقدم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة درجة تقييم عالية، سواء في الردود المؤسسية على استبيان وحدة التفتيش المشتركة أم من منظور عمل جهات التنسيق من خلال استقصاء وحدة التفتيش المشتركة. ويُستشف من الاستعراض أيضاً أنّ الحاجة إلى الدعم ونوع المساعدة المطلوبة يختلفان من كيان إلى آخر. ويرى المفتشان أنّ الكيانات الصغرى ذات القدرات والموارد المحدودة يمكن أن تكون أكثر تحوياً مع الدعم وفي حاجة أكبر إلى مثل هذا الدعم.

### الشكل التاسع

ضروب الدعم المقدم من مكتب المساعدة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠١٢-٢٠١٧)، بحسب عدد الكيانات المتلقية للدعم



المصدر: استبيان وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠١٨.

### ضمان الجودة

٦٨- يقوم مكتب المساعدة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، في حدود الموارد المتاحة له حالياً، باستعراض المعلومات التي يقدمها كل من الكيانات المبلّغة في ضوء المتطلبات الواردة في المذكرات الفنية المتعلقة بمراقبة الجودة والدقة. وكما ذكر آنفاً، فإن القدرة الداخلية على الاضطلاع بهذه المهمة محدودة في الوقت الراهن. ويمكن أن يقترح مكتب المساعدة تنقيحات على التصنيفات وأن يطلب إيضاحات ومستندات إضافية داعمة. وتُجرى عملية الاستعراض هذه في غضون فترة زمنية قصيرة (ثلاثة أسابيع)، وهو ما يحد من القدرة على التحقق والتثبت بصورة متعمقة. وفي جميع الأحوال، تجدر الإشارة إلى أنّ التعليقات المقدّمة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة لا تُعرض إلا على سبيل الاستئناس، ولذلك ليس إدخال تغييرات استناداً إلى هذه التعليقات أمراً إلزامياً.

## إدارة المعارف

٦٩- خلال المرحلة الأولى من تنفيذ خطة العمل، شكّلت إدارة المعارف وتبادلها مجالين رئيسيين من المجالات التي حظيت باهتمام هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مع مراعاة محدودية مواردها من حيث وقت الموظفين والموارد المالية. وقد كان هذا التوجه أساسياً لضمان الإحاطة بما استبين من الممارسات الجيدة والدروس المستفادة لأغراض تعزيز المساءلة الداخلية وجمع البيانات والإبلاغ عنها. ويسهم التواصل وعمليات تبادل المعارف والتعلم في دعم مسعى إرساء فهم مشترك للحد الأدنى من متطلبات جودة تنفيذ خطة العمل ومصداقيته. وكانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، خلال المرحلة الأولى من التنفيذ، الجهة الرئيسية التي تتولى إدارة مبادرات تبادل المعارف.

٧٠- وشملت النتائج الرئيسية التي أفرزها البرنامج توسيع شبكة جهات تنسيق خطة العمل خلال المرحلة الأولى من التنفيذ. وقد اعتبر أكثر من ثلثي المجيبين على الاستقصاء (٦٧ في المائة) أنّ شبكة جهات التنسيق، التي ارتفع عدد أعضائها من ١٥٠ في عام ٢٠١٢ إلى أكثر من ٤٠٠ في نهاية عام ٢٠١٧، تساعدهم على الوفاء بالمسؤوليات المناطة بهم. وأقرّت هيئة الأمم المتحدة للمرأة اجتماعات سنوية تنظّم فيها حلقات عمل تضم جميع الجهات الفاعلة الرئيسية. وتسهم حلقات العمل هذه في تحقيق أغراض متعددة تشمل كفاءة الوضوح بشأن التوقعات المتعلقة بالإبلاغ وتفسير المؤشرات. كما أسهمت في تعزيز الشبكة من خلال توفير منتدى لتبادل المعلومات والخبرات، وتبادل الممارسات الجيدة والتواصل مع خبراء الشؤون الجنسانية على نطاق المنظومة. وتمخّض التواصل مع خبراء الشؤون الجنسانية في إطار حلقات العمل السنوية هذه عن مبادرات مشتركة تشمل إعداد المنظمة الدولية للهجرة ومفوضية حقوق الإنسان فيديوهات عن التحيز اللاشعوري. وقد حصلت الأسئلة المتعلقة بحلقة العمل على تقييمات لا بأس بها في استقصاء وحدة التفتيش المشتركة.

٧١- ويُستشف من المقابلات والتعليقات الواردة في استقصاء وحدة التفتيش المشتركة أنّ مجال إدارة المعارف يستلزم بذل المزيد من الجهود. ومن الشواغل التي أثّرت في هذا الصدد تحسين سهولة الاطلاع على نظام الإبلاغ الإلكتروني ودرجة موثوقيته التقنية. وقُدّمت أيضاً اقتراحات بإدخال تحسينات تتعلق بإجراء تحديثات منتظمة وتحسين نوعية الوثائق المنشورة على المنصة الإلكترونية للمعارف. كما قُدّمت اقتراحات تتعلق بزيادة حشد الخبرات والكفاءات الخاصة التي تتمتع بها الكيانات في بعض المجالات، مثل المؤشرات الجنسانية، وذلك من أجل تنفيذ مبادرات لتقاسم المعارف على نطاق المنظومة. كما شجّع على تكثيف مشاركة الشبكات المشتركة بين الوكالات.

٧٢- وتشكّل إدارة المعارف وتقاسمها أحد المجالات التي قد يكون من المفيد تخصيص موارد إضافية لها، لأغراض تشمل تحديث الوحدات التدريبية عبر الإنترنت مثل الدورة التدريبية "I Know Gender" (أنا مدرك للاعتبارات الجنسانية) التي يمكن أن تستخدمها الكيانات المبلّغة على نطاق المنظومة. وسيطلب تنفيذ المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة (٢-٠) إدارة المعارف وفق أهداف محدّدة وتبادلها مع المكاتب الميدانية فضلاً عن إدماج المنسقين المقيمين بوصفهم من أصحاب المصلحة الرئيسيين.



٧٣- ويمكن زيادة تحسين مبادرات إدارة المعارف دعماً لتنفيذ خطة العمل في مرحلتها الثانية. وقد علم المفتشان باتخاذ تدابير بالفعل في هذا المجال، مثل إدماج منصة المعارف في نظام الإبلاغ الرسمي، وهو ما يمثل تطوراً إيجابياً. وينبغي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تواصل مسعى إرساء شبكة ممارسين لتبادل المعارف على نطاق المنظومة. ويمكن أن تدرس الهيئة أيضاً سبل الاستفادة من الخبرات الجنسانية في الكيانات التي تُثبت تميزها في هذا المجال لمساعدة الكيانات التي تحتاج المساعدة، ومن ثم تعزيز الشبكة الجنسانية وتعزيز تبادل المعارف. ومن الجوانب الهامة فيما يتعلق بالتواصل إبراز العلاقة والتكامل القائم بين خطة العمل على نطاق المنظومة وسائر المبادرات المعززة للمنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة، مثل مبادرات استراتيجية تكافؤ الجنسين على نطاق المنظومة والشبكة الدولية لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين.

### جيم- الرسالة السنوية التي توجّهها هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الإدارة التنفيذية

٧٤- تُختتم الدورة السنوية لخطة العمل على نطاق المنظومة بتوجيه رسالة من وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى الإدارة التنفيذية لكل من الكيانات المبلّغة. وتكرّس الهيئة قدراً كبيراً من الوقت والجهد في تحليل المعلومات المقدّمة من جميع الكيانات المبلّغة الـ ٦٦ بغية إعداد رسالة تراعي سياق كل منها على حدة. وتقوم الهيئة بتوزيع التصنيفات بحسب مؤشر الأداء، وبيان تطورها على مر السنين وتسلّط الضوء على التقدم المحرز، فضلاً عن المجالات التي تحتاج إلى تحسين، مسنودة بأدلة إحصائية. وبالإضافة إلى ذلك، تضع الرسالة أداء فرادى الكيانات ضمن سياق أداء الكيانات المماثلة والمنظومة برمتها.

٧٥- وتستخدم الكيانات المبلّغة هذه الرسالة بطرق مختلفة. وتشمل الممارسات الجيدة التي حُدّدت في هذا الصدد تعميم الرسالة على كبار المديرين وعلى المسؤولين عن رصد مؤشرات الأداء المشاركين في عملية الإبلاغ والمديرين التنفيذيين وفي بعض الأحيان على الموظفين بوجه عام. وتكتسي الرسالة، التي تمثل حافزاً، أهمية كبيرة في تعزيز المشاركة في خطة العمل؛ وتعتبرها الغالبية العظمى من جهات التنسيق أداة فعالة في تفاعلها مع المسؤولين عن رصد مؤشرات الأداء. وتقرّر هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في الرسالة المخصّصة، بإسهام وحدة الشؤون الجنسانية وجهات التنسيق، وهو ما يعلي من موقعها وحضورها داخل الكيان المعني، ويتيح لها فرصة عقد اجتماعات مع الإدارة العليا تتناول المسائل المتصلة بنوع الجنس. وبذلك توفر الرسالة دعماً إضافياً للأفرقة الجنسانية، حيثما وُجدت، في الترويج لخطة الشؤون الجنسانية مع المديرين التنفيذيين.

٧٦- ومن المساهمات الهامة التي تحملها الرسالة السنوية زيادة التعريف بخطة العمل على مستوى رفيع وتعزيز الهيكل وجهات التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين داخل الكيان المبلّغ. وتربط الرسالة بوضوح بين المسؤولية عن تنفيذ خطة العمل وتعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين عموماً وبين قيادة المؤسسة. وتتوسل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالرسالة في توجيه انتباه القيادة والإدارة التنفيذية إلى المجالات التي أُحرز فيها تقدم والمجالات التي تواجه تحديات، وتشديد من خلالها بالعمل الجيد الذي قام به الكيان المعني والإنجازات التي حقّقها.

وتسلّط الهيئة الضوء على المجالات التي ينبغي أن يركّز عليها الكيان أو يعكف على معالجتها، وتتوقَّع أن يُستخدم مضمون الرسالة في وضع خطة دورة الإبلاغ القادمة. ومع ذلك، فقد بلغ إلى علم المفتشين أنّ عدد الكيانات المبلّغة التي تردّ رسمياً على الرسالة محدود. وتعزيزاً للمساءلة، يشجّع المفتشان الإدارة التنفيذية للكيانات المبلّغة على تقديم رد رسمي على الرسالة السنوية التي توجّهها وكيالة الأمين العام/المديرة التنفيذية ببيان التدابير المتوخاة للحفاظ على أدائها أو تحسينه فيما يتعلق بالمؤشرات الواردة في خطة العمل.

٧٧- ولا تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بجمع معلومات عن مدى تنفيذ التدابير التي تحثُّ عليها الرسالة تحديداً. ويُصدّ التقدّم المحرز على مستوى الكيانات من سنة إلى أخرى في إطار عملية الإبلاغ المنتظم. ولمّا كانت الرسالة آلية ناجعة لإشراك الإدارة التنفيذية وتقديم تعليقات مخصّصة وبيانات قابلة للمقارنة وإبراز المجالات التي يتعين التركيز عليها، فمن الممكن أن تشكّل هذه العناصر وسيلة للتشجيع على الشفافية. وفي هذا الصدد، يوصي المفتشان بأن تدمج الرسالة بصورة أكثر رسمية في عملية تنفيذ خطة العمل وأن تُستخدم في المساءلة والشفافية بدعوة قيادة الكيانات وإدارتها التنفيذية إلى تقديم ردود تتناول التحديات المطروحة وبالتشجيع على تقاسم الرسالة مع الهيئات الإدارية. واعتباراً من دورة الإبلاغ المقبلة، ينبغي لوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن تنقح نموذج الرسالة السنوية الموجهة إلى المستويات القيادية والإدارة التنفيذية للكيانات المبلّغة بحيث تتضمن دعوة إلى الإبلاغ خطياً عن خططها الرامية إلى تنفيذ خطة العمل استناداً إلى ما أحرزته من تقدم حتى الآن ومعالجة دواعي القلق المبيّنة في الرسالة.

## خامساً - خلاصة

٧٨- تسلط قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي الضوء على الأبعاد المتعددة الأوجه لتعميم مراعاة المنظور الجنساني<sup>(٣٠)</sup>. وعلى الرغم من أن كيانات الأمم المتحدة مكلفة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، فإن هناك تبايناً من حيث مستويات الالتزام ومن حيث الإجراءات الملموسة التي اتخذت تنفيذاً لهذه المهمة، ومن حيث فهم أوجه ارتباط مجال عملها التقني ارتباطاً لا ينفصم بنتائج التنمية الجنسانية.

٧٩- وقد أسهمت خطة العمل في تحقيق الاتساق على نطاق المنظومة في تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني ورصد التقدم المحرز في ترسيخه. ويؤكد المفتشان أن هذا النجاح هو في الواقع إنجاز تحقق على نطاق المنظومة، من حيث إن معظم الكيانات قد أسهمت في وضع الإطار وتنفيذه. كما أن هذا الاستعراض يؤكد أن تخصيص الموارد البشرية والمالية، ضمن مختلف أبعاد تعميم مراعاة المنظور الجنساني، عنصر أساسي لتحقيق التقدم. ويبيّن تنفيذ خطة العمل، عموماً، أن هذا الجانب لا يزال يمثل شاغلاً لمنظومة الأمم المتحدة. ذلك أن تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة ٢-٠ في المكاتب الميدانية سيتطلب المزيد من الموارد في سبيل إنجازه. ويتقاطع هذا المسعى مع دوافع فرقة العمل الرفيعة المستوى بشأن التمويل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي أنشأت فريقين عاملين معينين بآليات التتبع المالي وتتبع الموارد المالية المخصصة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومع التوصيات التي قدمتها في هذا الشأن. وقد أبلغ المفتشان، في مرحلة وضع هذا التقرير في صيغته النهائية، بأن الفريقين العاملين قد يكونان بصدد صوغ توصيات يُستند إليها في اتخاذ إجراءات لتقدمها إلى فرقة العمل على مستوى كبار المسؤولين.

٨٠- وفي السياق الحالي للإصلاح، يُنظر إلى المساواة بين الجنسين والتكافؤ بين الجنسين على أنهما أولويتان. وجرى تنقيح إطار خطة العمل وتحسينه منذ مرحلته الأولى لاستيفاء سائر مستويات المساواة التي أقرتها سياسة عام ٢٠٠٦ على نطاق المنظومة، التي دعت إلى استحداث آلية للمساءلة من أجل تحقيق النتائج الإنمائية على المستويين القطري والمعياري. ويشمل هذا التنقيح، على وجه الخصوص، وضع مؤشرات جديدة (المرفق الأول (أ)). ويرحب المفتشان بإدراج مؤشر محدد بشأن القيادة ويحيطان علماً بالمؤشر المنفصل المتعلق بالتكافؤ بين الجنسين.

٨١- وفي عام ٢٠١٧، أعاد الأمين العام للأمم المتحدة تسليط الضوء على مسألة التكافؤ بين الجنسين بالإعلان عن إطلاق الاستراتيجية المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، التي تشتمل على أهداف يراد تحقيقها وتدعو إلى رصد أربعة مجالات أداء (وهي القيادة والمساءلة، والإدارة العليا، والتوظيف والاستبقاء، وهيئة بيئة مؤاتية)<sup>(٣١)</sup>. ومع أن التركيز على التكافؤ بين الجنسين قد مكّن من تسريع وتيرة تحقيق بعض النتائج، فقد أثار بعض الالتباس في أجزاء من المنظومة وقد يصرف الانتباه عما يستتبعه تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين. وتشير نتائج هذا الاستعراض إلى الحاجة إلى مزيد من الوضوح بشأن

(٣٠) قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٤/٢٠١٢ و ١٦/٢٠١٣ و ٢/٢٠١٤ و ١٢/٢٠١٥ و ٢/٢٠١٦ و ٩/٢٠١٧.

(٣١) الأمم المتحدة، استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، ٢٠١٧.

التداخل بين التكافؤ بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين. وينبغي مواصلة خطة العمل على نطاق المنظومة ٢-٠ مع الاستراتيجية المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة بغية تنسيق متطلبات الإبلاغ وتبسيطها.

٨٢- وقد استُهل تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة ٢-٠ في عام ٢٠١٨، وقدمت الكيانات تقارير عن تنفيذها اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. ومن المتوقع أن تسهم التوصيات الواردة في هذا التقرير في تعزيز إطار خطة العمل، سواء من حيث فائدته لمنظومة الأمم المتحدة في تنفيذ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو من حيث مصداقيته بوصفه نظاماً لرصد الأداء وأداة من أدوات المساواة.

٨٣- وتوفّر خطة العمل معياراً مرجعياً ومقياساً للكيفية التي عملت بها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على تعميم مراعاة اعتبارات المساواة بين الجنسين في سياقاتها المؤسسية. وبذلك تمثل خطة العمل أداة لقياس مدى التزام المؤسسات بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في مختلف جوانبه. وفي سياق منظومة الأمم المتحدة، يبدو اتباع منهجية تستند إلى استخدام أدوات قياس خياراً مناسباً لرصد مواضيع واسعة النطاق مثل تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وهو موضوع متعدد الجوانب. وفي هذه الحالة، من شأن هذه المنهجية أن تسهم في تسليط الضوء على الإجراءات التي يتعيّن اتخاذها لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وإلى جانب إجراء تحليل أوسع، ينبغي، في أمثل الأحوال، أن تشكّل هذه المنهجية أساساً لاتخاذ قرارات تروم التشجيع على اتخاذ إجراءات ملموسة لتحقيق هذا الهدف داخل كل كيان مبلّغ على حدة وعلى مستوى منظومة الأمم المتحدة. ومن غير المؤكد حتى الآن ما إذا كانت المؤسسات التي عمّمت المنظور الجنساني في جميع ممارساتها (أي أنها استوفت جميع مؤشرات أداء خطة العمل) تحقّق نتائج أفضل في مجال المساواة بين الجنسين والتنمية الجنسانية. ولا يستتبع تحقيق إنجازات في كل مؤشر على حدة بالضرورة تغييراً في الثقافة السائدة داخل الكيانات المبلّغة أو تحقيق نتائج مستدامة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٨٤- وكما لوحظ في بعض الكيانات، فإنّ تصنيفات مؤشرات الأداء تختلف مع مرور السنين. ذلك أنّ خطة العمل على نطاق المنظومة تتطلب قدرًا كافيًا من الرقابة والتحقق بغية تكوين صورة أشمل عن التقدم الذي يحرزه كيان ما نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويعتقد المفتشان أنّ خطة العمل توفر إطاراً معيارياً لإجراء تقييمات وتدقيقات دورية مستقلة من شأنها أن تتيح إجراء تقييم أكثر مصداقية لمدى إحراز كيان ما تقدماً صوب تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتعالج أيضاً بعض أوجه القصور التي تشوب خطة العمل بوصفها أداة لرصد الأداء. وقد أجرى العديد من كيانات الأمم المتحدة (منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، واليونسيف، وبرنامج الأغذية العالمي)، في السنوات الأخيرة، استعراضاً لتنفيذ سياساتها الجنسانية وخطة العمل ذات الصلة لتقييم عملها في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين أو تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامجها.

٨٥- وتبيّن المعلومات التي جمعها المفتشان عدم الاستعانة على نحو كاف بالبيانات التحقق الخارجي. ويرى المفتشان أنّ التقييمات والتدقيقات الدورية المستقلة يمكن أن تسهم في زيادة مصداقية قياس المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعزيز دقّته من خلال مؤشرات خطة العمل. ولذلك، يوصيان بإنشاء نظام تحقق محايد، من قبيل التقييم أو التدقيق، لكفالة إجراء تقييم

دوري مستقل للإجراءات الخاصة بخطة العمل وتصنيفاتها وتقييم للتقدم الذي أحرزه الكيان صوب تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويلاحظ المفتشان أنّ النسخة المحدثة من خطة العمل على نطاق المنظومة (٢-٠) تتوخى بلورة عملية تحقق مماثلة من أجل تجاوز متطلبات مؤشر الأداء ٤، الذي يشمل التقييم<sup>(٣٢)</sup>، ويشجعان الرؤساء التنفيذيين على التعجيل باستيفاء هذا المتطلب.

٨٦- ومن المتوقع أن يفضي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز الشفافية والمساءلة في الكيانات المبلّغة وفي النهوض بالتعلم داخل مؤسساتها.

#### التوصية ٥

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، قبل الانتهاء من خطة العمل على نطاق المنظومة ٢-٠، أن يكفلوا إجراء تقييم مستقل للتقدم الفعلي المحرز صوب تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل مؤسساتهم، باتخاذ خطة العمل معلماً مرجعياً، حسب الاقتضاء.

#### أفكار ختامية

٨٧- رغم تبدل مستويات القيادة والموظفين أثناء تنفيذ مشاريع على نطاق المنظومة تمتد على سنوات عديدة، مثل خطة العمل على نطاق المنظومة، ينبغي الحفاظ على الالتزام والحافز لتحقيق أهداف خطة العمل على المستوى المؤسسي وعلى صعيد المنظومة، بغية مواصلة الجهود الرامية إلى إحراز تقدم ملموس وإخضاع المنظومة للمساءلة عن المجالات التي تتطلب المزيد من الالتزام والجهد.

٨٨- ومن هذا المنطلق، فإنّ الجمعية العامة للأمم المتحدة مدعوة إلى إقرار التوصيات الواردة في هذا التقرير باعتبارها وسيلة لتعزيز فعالية تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتوطيد المساءلة في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتعميم المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(٣٢) في المذكرات الفنية الخاصة بخطة العمل على نطاق المنظومة ٢-٠، تشمل معايير تجاوز مؤشر الأداء ٤ بشأن التقييم ما يلي: "إجراء تقييم واحد على الأقل لقياس الأداء المؤسسي في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني أو ما يعادله كل ٥ إلى ٨ سنوات".

## المرفق الأول (أ)

## إطار خطة العمل على نطاق المنظومة

خطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠  
مستويان من مستويات العمل  
٦ مجالات استراتيجية  
١٧ مؤشر أداء

خطة العمل على نطاق المنظومة  
٦ مجالات استراتيجية  
١٥ مؤشر أداء

النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة**ألف - الإدارة القائمة على النتائج**

- ١- النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة في إطار التخطيط الاستراتيجي
- ٢- الإبلاغ عن النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة
- ٣- النتائج البرنامجية المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة غير المبيّنة بصورة مباشرة في الخطة الاستراتيجية

**باء - الرقابة**

- ٤- التقييم
- ٥- مراجعة الحسابات

تنمية القدرات المؤسسية دعماً لجهود تحقيق النتائج**جيم - المساءلة**

- ٦- السياسات العامة
- ٧- القيادة
- ٨- إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني

**دال - الموارد البشرية والمالية**

- ٩- تتبع الموارد المالية
- ١٠- تخصيص الموارد المالية
- ١١- الهيكل الجنساني
- ١٢- المساواة في تمثيل المرأة
- ١٣- الثقافة المؤسسية

**هاء - القدرات**

- ١٤- تقييم القدرات
- ١٥- تنمية القدرات

**واو - المعارف والتواصل والاتساق**

- ١٦- المعارف والتواصل
- ١٧- الاتساق

**تعزير المساءلة**

- ١- السياسات العامة والتخطيط
- ٢- إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني

**تعزير الإدارة القائمة على النتائج**

- ٣- التخطيط الاستراتيجي
- ٤- الإبلاغ وتحليل البيانات

**إرساء الرقابة**

- ٥- التقييم
- ٦- مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني
- ٧- استعراض البرامج

**تخصيص الموارد المالية والبشرية الكافية**

- ٨- تتبع الموارد المالية
- ٩- تخصيص الموارد المالية
- ١٠- الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين
- ١١- الثقافة المؤسسية

**تنمية قدرات الموظفين وتعزيزها**

- ١٢- تقييم القدرات
- ١٣- تنمية القدرات

**ضمان الاتساق وإدارة المعارف والمعلومات**

- ١٤- توليد المعارف ونقلها
- ١٥- الاتساق

المصدر: أعدته وحدة التفتيش المشتركة استناداً إلى المذكرات الفنية الخاصة بخطة العمل على نطاق المنظومة.

## المرفق الأول (ب)

## التقدم المحرز في المؤشرات الواردة في خطة العمل على نطاق المنظومة (بالنسبة المئوية) (٢٠١٧-٢٠١٢) على مستوى منظومة الأمم المتحدة

الاتجاه	٢٠١٧	٢٠١٢	التصنيف	المجالات الاستراتيجية ومؤشرات الأداء
<b>المجال ١- تعزيز المساواة</b>				
—	٣	٥	لا يوجد	مؤشر الأداء ١- السياسات العامة والتخطيط
↓	٠	٥	لا ينطبق	
↓↓↓	١٥	٥١	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
↑↑	٣٣	٢٢	يستوفي المتطلبات	
↑↑↑	٤٨	١٦	يتجاوز المتطلبات	
<b>مؤشر الأداء ٢- إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني</b>				
—	٣	٥	لا يوجد	
—	٠	٢	لا ينطبق	
↓↓↓	١٢	٣٥	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
↑↑	٧٠	٥١	يستوفي المتطلبات	
↑	١٥	٧	يتجاوز المتطلبات	
<b>المجال ٢- تعزيز الإدارة القائمة على النتائج</b>				
↓↓	٢	١٥	لا يوجد	مؤشر الأداء ٣- التخطيط الاستراتيجي
↓	٢	١١	لا ينطبق	
↓↓	٢٣	٣٨	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
↑	٣٠	٢٤	يستوفي المتطلبات	
↑↑↑	٤٤	١٣	يتجاوز المتطلبات	
<b>مؤشر الأداء ٤- الإبلاغ وتحليل البيانات</b>				
↓↓	٠	١١	لا يوجد	
↓	٢	١١	لا ينطبق	
↓↓↓	١٤	٤٤	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
↑↑↑	٥٩	٢٤	يستوفي المتطلبات	
↑↑	٢٦	١١	يتجاوز المتطلبات	
<b>المجال ٣- إرساء الرقابة</b>				
↓↓	٠	١٨	لا يوجد	مؤشر الأداء ٥- التقييم
↑↑	٣٥	١٨	لا ينطبق	
↓↓	١٨	٣٥	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
↑	٣٠	٢٤	يستوفي المتطلبات	
↑↑	١٧	٥	يتجاوز المتطلبات	
<b>مؤشر الأداء ٦- مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني</b>				
↓↓	٥	١٦	لا يوجد	
—	٥	٢	لا ينطبق	
↓↓↓	٣	٦٩	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
↑↑↑	٧٧	١١	يستوفي المتطلبات	
↑	١١	٢	يتجاوز المتطلبات	



↓↓	٦	١٨	لا يوجد	مؤشر الأداء ٧- استعراض البرامج
↑↑	١٧	٢	لا ينطبق	
↓↓↓	١٤	٣٦	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
↑↑↑	٤١	٢٠	يستوفي المتطلبات	
↑↑	٢٣	٤	يتجاوز المتطلبات	
<b>المجال ٤ - تخصيص الموارد البشرية والمالية الكافية</b>				
↓↓	١٤	٣٣	لا يوجد	مؤشر الأداء ٨- تتبع الموارد
↑	٢١	١٦	لا ينطبق	
↓	٢٣	٣٣	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
↑↑↑	٣٣	١١	يستوفي المتطلبات	
—	٩	٧	يتجاوز المتطلبات	
↓↓	٢٤	٤٢	لا يوجد	مؤشر الأداء ٩- تخصيص الموارد
↓	١٨	٢٤	لا ينطبق	
↑	٣٨	٢٩	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
↑↑	١٥	٤	يستوفي المتطلبات	
—	٥	٢	يتجاوز المتطلبات	
↓	٥	١٣	لا يوجد	مؤشر الأداء ١٠- الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين
—	٠	٢	لا ينطبق	
—	٧٤	٧٣	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
↑	١٥	٧	يستوفي المتطلبات	
—	٦	٥	يتجاوز المتطلبات	
—	٠	٢	لا يوجد	مؤشر الأداء ١١- الثقافة المؤسسية
—	٠	٢	لا ينطبق	
↓↓↓	٢٤	٤٩	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
—	٣٠	٣١	يستوفي المتطلبات	
↑↑↑	٤٥	١٦	يتجاوز المتطلبات	
<b>المجال ٥ - تنمية قدرات الموظفين وتعزيزها</b>				
↓↓↓	١٧	٤٥	لا يوجد	مؤشر الأداء ١٢- تقييم القدرات
—	٢	٤	لا ينطبق	
—	٣٢	٣٦	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
↑↑	٢٩	١١	يستوفي المتطلبات	
↑↑	٢١	٤	يتجاوز المتطلبات	
↓↓↓	٥	٢٩	لا يوجد	مؤشر الأداء ١٣- تنمية القدرات
↓	٠	٥	لا ينطبق	
↓↓↓	٢١	٤٤	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
↑↑↑	٥٢	١٨	يستوفي المتطلبات	
↑↑	٢٣	٤	يتجاوز المتطلبات	









## المجال ٦ - ضمان الاتساق وإدارة المعارف والمعلومات



مؤشر الأداء	١٤ - توليد المعارف ونقلها	لا يوجد	٥	٢
		لا ينطبق	٤	٠
		يقترّب من استيفاء المتطلبات	٥٨	١٧
		يستوفي المتطلبات	٢٢	٣٥
		يتجاوز المتطلبات	١١	٤٧
مؤشر الأداء	١٥ - الاتساق	لا يوجد	٢	٣
		لا ينطبق	٤	٠
		يقترّب من استيفاء المتطلبات	٢٠	١١
		يستوفي المتطلبات	٥٦	٧١
		يتجاوز المتطلبات	١٨	١٥





المصدر: أعدته وحدة التفتيش المشتركة استناداً إلى المعلومات المقدّمة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة.


مفتاح الشكل: الرمز   يشير إلى حدوث اتجاه إلى الزيادة (الانخفاض) بـ ١٠-٥ نقاط مئوية، وهو ما يمثل تحسناً فيما يتعلق بالإنجاز في مؤشر الأداء.

  يشير إلى حدوث اتجاه إلى الزيادة (الانخفاض) بـ ٢٠-١٠ نقطة مئوية، وهو ما يمثل تحسناً فيما يتعلق بالإنجاز في مؤشر الأداء.

    يشير إلى حدوث اتجاه إلى الزيادة (الانخفاض) بأكثر من ٢٠ نقطة مئوية، وهو ما يمثل تحسناً فيما يتعلق بالإنجاز في مؤشر الأداء.

  يشير إلى حدوث اتجاه إلى الزيادة (الانخفاض) بـ ١٠-٥ نقاط مئوية، وهو ما يمثل تراجعاً في الإنجاز في مؤشر الأداء.

    يشير إلى حدوث اتجاه إلى الزيادة (الانخفاض) بـ ٢٠-١٠ نقطة مئوية، وهو ما يمثل تراجعاً في الإنجاز في مؤشر الأداء.

 يشير إلى عدم حدوث تطور (تغير بأقل من ٥ نقاط مئوية).

الكيانات التي قَدِّمت تقارير عن خطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠١٧)

الأمانة العامة للأمم المتحدة*	
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	مكتب دعم بناء السلام
إدارة الدعم الميداني	مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة
إدارة الشؤون الإدارية	أمانة اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
إدارة عمليات حفظ السلام	أمانة اللجنة الاقتصادية لأوروبا
إدارة الشؤون السياسية	أمانة اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
إدارة شؤون الإعلام	أمانة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
إدارة شؤون السلامة والأمن	أمانة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)
مكتب شؤون نزع السلاح	أمانة مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	أمانة برنامج الأمم المتحدة للبيئة
مكتب إقامة العدل	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة)
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الاستراتيجية الدولية للحد من الكوارث
مكتب الشؤون القانونية	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والنزاع المسلح	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

\* تغيّرت أسماء الإدارات الآتي بيّناها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩: (أ) إدارة الشؤون الإدارية، التي أصبح اسمها إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال؛ (ب) إدارة عمليات حفظ السلام، أصبح اسمها إدارة عمليات السلام؛ (ج) إدارة الدعم الميداني، أصبح اسمها إدارة الدعم العملياتي؛ (د) إدارة الشؤون السياسية، أصبح اسمها إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام؛ (هـ) إدارة شؤون الإعلام، أصبح اسمها إدارة التواصل العالمي.

## الصناديق والبرامج ومركز التجارة الدولية

مركز التجارة الدولية

برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)

مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

صندوق الأمم المتحدة للسكان

وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)

برنامج الأغذية العالمي

## الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية

منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)

الوكالة الدولية للطاقة الذرية

منظمة الطيران المدني الدولي

منظمة العمل الدولية

المنظمة البحرية الدولية

الاتحاد الدولي للاتصالات

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)

منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)

الاتحاد البريدي العالمي

منظمة الصحة العالمية

المنظمة العالمية للملكية الفكرية

المنظمة العالمية للأرصاد الجوية

منظمة السياحة العالمية

الكيانات المبلّغة الآتية أسماؤها ليست منظمات مشاركة في وحدة التفتيش المشتركة: الصندوق الدولي للتنمية الزراعية؛ المنظمة الدولية للهجرة؛ المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية؛ اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية؛ صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية؛ اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ؛ معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث؛ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة؛ كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة؛ جامعة الأمم المتحدة؛ متطوعو الأمم المتحدة.

## العوامل التمكينية لتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة والممارسات الجيدة، بحسب مؤشر الأداء

مؤشرات الأداء	العوامل التمكينية	الممارسات الجيدة
مؤشر الأداء ١- السياسات العامة والتخطيط	السياسات وخطط العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على نطاق المؤسسات متوائمة مع خطة العمل على نطاق المنظومة. السياسات وخطط العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين متوائمة مع الوثائق الاستراتيجية على نطاق المؤسسات. وُضعت خطط عمل واضحة لمواكبة السياسات الجنسانية أو العناصر المتعلقة بالشؤون الجنسانية من السياسات المؤسسية.	دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة جهود وضع سياسات للمساواة بين الجنسين، سواء من خلال توفير الخبرة الفنية أو تقاسم تكاليف الخدمات الاستشارية. وبنهاية المرحلة الأولى من التنفيذ، كانت معظم الكيانات المبلّغة قد أرست سياسات اعتُبرت متسقة ومتكاملة مع خطة العمل على نطاق المنظومة. وإلى جانب الأمانة العامة للأمم المتحدة، لم تضع منظمتان أيّ سياسة للمساواة بين الجنسين، بينما تعكف منظمة واحدة على صوغ سياستها (انظر المرفق الرابع). تشمل سياسة المساواة بين الجنسين إطاراً للمساءلة أو مصفوفة للمسؤوليات المتعلقة بتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة والتدابير الجنسانية بوجه عام (كما هو الحال في إدارة عمليات حفظ السلام، وموئل الأمم المتحدة، واليونيدو ومكتب الأمم المتحدة في جنيف).
مؤشر الأداء ٢- إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني	يتولى فريق الإدارة العليا إدارة شؤون خطة العمل على نطاق المنظومة أو القضايا الجنسانية. يخضع أداء المديرين التنفيذيين وكبار المديرين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعملية رسمية للرصد والمكافأة في نظام تقييم الأداء المؤسسي. تردّ المساءلة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع الرتب والمستويات من خلال نظام تقييم الأداء المؤسسي. أرسيت مجموعة آليات مساءلة تحدّد الأهداف والمكافآت والحوافز. أنشئت لجنة متخصصة معنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لرصد ومتابعة الامتثال للسياسات.	تقدّم المعلومات المتعلقة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في اجتماع لفريق الإدارة العليا (انظر المرفق الرابع). إدراج مؤشرات الأداء المتعلقة بمراعاة الجانب الجنساني والتكافؤ بين الجنسين، والتشجيع على تهيئة بيئة عمل يسودها الوثام وخالية من أيّ من ضروب السلوك المحظور، وعلى التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، في الإدارة العليا وفي صفوف الموظفين الذين يظلمون بمسؤوليات التوظيف أو الإشراف في المقر وفي الميدان (كما هو الشأن في إدارة الشؤون السياسية، وفي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، وفي مركز التجارة الدولية، وفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وفي اليونسكو، وفي منظمة الصحة العالمية، وفي المنظمة العالمية للأرصاد الجوية).

تضمن اتفاق كبار مديري الأمانة العامة للأمم المتحدة لعام ٢٠١٣ إشارة إلى خطة العمل على نطاق المنظومة، التي حلت محلها استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة.

تتولى لجنة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية مسؤولية وضع السياسات والإشراف على جميع المكاتب.

خطط عمل واضحة لمواكبة السياسات الجنسانية أو العناصر المتعلقة بالقضايا الجنسانية في السياسات المؤسسية.

انخراط الشبكة غير الرسمية لمنظومة الأمم المتحدة المعنية بالتخطيط الاستراتيجي في الجهود الرامية إلى إرساء منظور مهني وتقني لدعم الكيانات المبلّغة على الوفاء بمتطلبات المؤشرات.

قدرة موظفي التخطيط الاستراتيجي على رسم النتائج المتصلة بنوع الجنس والإبلاغ عنها، بدعم من وحدات الشؤون الجنسانية وجهات تنسيق الشؤون الجنسانية.

تعميم المؤشرات المتصلة بخطة العمل على نطاق المنظومة الواردة في وثائق التخطيط الاستراتيجي المؤسسي على خطط عمل المكاتب الميدانية في سبيل تحسين عملية جمع الوقائع والبيانات بحيث يتسنى الإبلاغ عن المؤشرات بصورة منفصلة.

تقديم إرشادات لموظفي البرامج بغية إدراج التحليل الجنساني في عميات تصميم أنشطتهم ورصدها والإبلاغ عنها.

نظم وأدوات المعلومات التي تمكن من تصنيف الأرقام حسب نوع الجنس، والقدرة الداخلية على تحليل هذه المعلومات.

مؤشر الأداء ٣- التخطيط الاستراتيجي

مؤشر الأداء ٤- الإبلاغ وتحليل البيانات

انخراط الفريق العامل المعني بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان التابع لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في الجهود الرامية إلى إرساء منظور مهني وتقني لدعم الكيانات المبلّغة في تنفيذ المؤشر ذي الصلة (انظر المذكرات الفنية).

يقوم الفريق العامل التابع لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم باستعراض المعلومات والتصنيفات المقدمة من الكيانات المبلّغة قبل وضعها في صيغتها النهائية.

يتضمن التقرير السنوي لمكتب الرقابة المقدم إلى الهيئات الإدارية معلومات عن مؤشر الأداء ٥ المتعلق بالتقييم (كما هو الحال في اليونسكو وصندوق الأمم المتحدة للسكان).

أرسيت إجراءات داخلية لاستعراض الأقران بين مكاتب مراجعة الحسابات والتقييم في مكتب الرقابة (كما في منظمة الأغذية والزراعة).

ترد إشارة إلى خطة العمل على نطاق المنظومة في سياسة التقييم أو في المبادئ التوجيهية الخاصة بالتقييم (كما في مفوضية حقوق الإنسان وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي).

قدرة موظفي التقييم على إدماج العناصر المتعلقة بنوع الجنس في عملهم في مجال التقييم، بما في ذلك التقييمات اللامركزية.

مراقبة الجودة وتقديم الدعم أثناء تحديد الاختصاصات وإجراء عملية التقييم.

تقديم إرشادات بشأن إدماج العناصر المتعلقة بنوع الجنس في أعمال التقييم.

مؤشر الأداء ٥- التقييم

مؤشرات الأداء	العوامل التمكينية	الممارسات الجيدة
مؤشر الأداء ٦ - مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني	مشاركة خبراء مراجعة الحسابات وتقديمهم الدعم. النظر في القضايا الجنسانية في تقييم المخاطر المؤسسية.	انحراط الفريق المختص بالقضايا الجنسانية التابع لممثلي دوائر المراجعة الداخلية للحسابات في مؤسسات الأمم المتحدة في الجهود الرامية إلى إرساء منظور مهني وتقني لدعم الكيانات المبلّغة في تنفيذ المؤشر ذي الصلة (انظر الوثيقة التوجيهية). تنظر الكيانات المبلّغة في القضايا الجنسانية تحديداً في تقييم المخاطر والتخطيط القائم على مراعاة المخاطر (كما هو معمول به في اليونيسيف واليونيدو). تجرى عملية تدقيق لآليات الإبلاغ الذاتي في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة (كما هو الحال في مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وكما هو مزمع في اليونيسكو). تجري وحدة الشؤون الجنسانية مباحثات مع مكاتب مراجعة الحسابات لإدراج القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تقييم المخاطر المؤسسية وتخطيط مراجعة الحسابات القائم على مراعاة المخاطر (كما في مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسكو، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية).
مؤشر الأداء ٧ - استعراض البرامج	قدرة موظفي البرامج على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع جوانب إدارة البرامج والمشاريع. العمل مع موظفي البرامج في الكيانات المبلّغة وتلقي الدعم منهم. يزوّد موظفو البرامج بتوجيهات واضحة لإدراج التحليل الجنساني في عملهم. نظم وأدوات إدارة المعلومات التي تمكّن الكيانات المبلّغة من استخلاص الأرقام ذات الصلة بنوع الجنس.	تقتضي عملية الموافقة على البرامج أن تدرج جميع المشاريع والبرامج المنظور الجنساني في المداولات والتحليل قبل اعتمادها (كما في مفوضية حقوق الإنسان واليونيدو والأونروا). يشارك ممثل عن وحدة الشؤون الجنسانية في مداولات لجنة الموافقة على البرامج.
مؤشر الأداء ٨ - تتبع الموارد	تتيح نظم وأدوات إدارة المعلومات ما يكفي من التفاصيل لتنفيذ المؤشرات الجنسانية. أرسيت سياسات أو توجيهات على نطاق المؤسسات بشأن المؤشرات الجنسانية القائمة من أجل ضمان الاتساق في تطبيقها سواء داخل الكيانات أو فيما بينها. نظم وأدوات إدارة المعلومات قادرة على تحليل المعلومات المستقاة من المؤشرات الجنسانية لتوجيه التخطيط الاستراتيجي المركزي (بما في ذلك تخصيص اعتمادات الميزانية والتخطيط وتنمية القدرات).	يتم التنسيق على نطاق المنظومة بشأن المؤشرات الجنسانية من خلال اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. يقدّم التوجيه والتعاون والدعم على نطاق مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وتنظّم حلقات عمل مشتركة بين الوكالات بشأن المؤشرات الجنسانية. أرسيت آلية لضمان جودة إدارة المشاريع من أجل كفاءة دقة المؤشرات الجنسانية (كما هو الحال في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي).
مؤشر الأداء ٩ - تخصيص الموارد	يسرّ وجود نظام راسخ للمؤشرات الجنسانية تحديد المعايير المالية لقضايا النوع الاجتماعي. توجد موارد مالية لإدماج النتائج المتصلة بنوع الجنس في نظم الإدارة القائمة على النتائج لإجراء عمليات الرصد والإبلاغ عن الأنشطة المتصلة بنوع الجنس (يسهل منها المؤشرات الجنسانية).	لدى الكيانات موارد مخصّصة للمسائل والبرامج المتعلقة بنوع الجنس (انظر المرفق الخامس). تخصّص مجالس الإدارة موارد محدّدة لدعم المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني (كما هو معمول به في الاتحاد الدولي للاتصالات) أو تمويل مساهمات الجهات المانحة الهيكل الجنساني أو البرامج الجنسانية في المؤسسات (كما في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وبرنامج الأغذية العالمي).

مؤشرات الأداء	العوامل التمكينية	الممارسات الجيدة
مؤشر الأداء ١٠ - الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين	يضم الهيكل الجنساني وحدة معنية بالشؤون الجنسانية في المؤسسة وشبكة من جهات تنسيق الشؤون الجنسانية أو الموظفين المعيّنين بالقضايا الجنسانية (ويفضّل أن يكون ذلك على مستوى الموظفين الفنيين) وتكريس ما لا يقل عن ٢٠ في المائة من وقت الموظفين للاضطلاع بهذه المهمة. تدعم الدول الأعضاء جهود تحقيق التكافؤ بين الجنسين وتعطيها الأولوية (مجموعة الأصدقاء من أجل تكافؤ الجنسين). أرسيت المؤسسات استراتيجيات محدّدة للتكافؤ بين الجنسين.	أرسى نظام جهات تنسيق الشؤون الجنسانية على نطاق المؤسسات (في المقر وفي المكاتب الميدانية) وتحديد أدوارها ومسؤولياتها (انظر المرفق الخامس). يدعم فريق العمل الإلكتروني المتعدد الاختصاصات المعني بالشؤون الجنسانية التابع لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز أنشطة الإبلاغ عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠١٨).
مؤشر الأداء ١١ - الثقافة المؤسسية	التنفيذ الفعال للسياسات على نطاق المؤسسات (فيما يتعلق، في جملة أمور، بالتوظيف وترتيبات العمل المرنة وإجازة الأمومة ومكافحة التحرش)، مما يسهم في تشجيع تهيئة بيئة مؤاتية لتحقيق المساواة بين الجنسين. برامج تدريبية للتوعية وتحسين الثقافة المؤسسية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين (بما يشمل التحيز اللاواعي؛ والصلة بين نوع الجنس وولاية المؤسسة المعنية؛ ووسطوة العقلية الذكورية والمواقف المناوئة لقضايا المساواة والتكافؤ بين الجنسين). وجود فرص لتغيير التركيبة السكانية في المنظمات المكلفة بولايات في مجالات يهيمن عليها الذكور عادةً	يستعان بالوحدة التدريبية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة "أنا مدرك للاعتبارات الجنسانية" خصيصاً في تلبية احتياجات محدّدة (كما هو معمول به في اليونيدو وصندوق الأمم المتحدة للسكان). تسهم قيادة الشبكة الدولية لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين في ترسيخ ثقافة مراعية للاعتبارات الجنسانية. إدراج التدريب المتعلق بالشؤون الجنسانية في برنامج التدريب الإلزامي أو في الوحدات التدريبية الإلكترونية (كما هو معمول به في منظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة العمل الدولية، ومركز التجارة الدولية، ومفوضية حقوق الإنسان، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، والأمانة العامة للأمم المتحدة).
مؤشر الأداء ١٢ - تقييم القدرات	أرسيت شراكات وطيدة بين وحدة الشؤون الجنسانية أو جهات تنسيق الشؤون الجنسانية وبين الموظفين المسؤولين عن تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم. توجد موارد بشرية ومالية كافية لإجراء تقييمات للقدرات في المسائل الجنسانية.	تستخدم الكيانات المبلّغة أداة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتقييم القدرات في مجال المساواة بين الجنسين لتلبية احتياجاتها المحدّدة (كما في منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة). يرد بعد جنساني في عملية أخرى لتقييم القدرات على نطاق المؤسسات (كما في صندوق الأمم المتحدة للسكان). يرد تقييم القدرات الجنسانية في دراسة استقصائية مؤسسية للموظفين (كما هو الحال في الوكالة الدولية للطاقة الذرية، واليونسيف، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية).
مؤشر الأداء ١٣ - تنمية القدرات	أرسيت شراكات وطيدة بين وحدة الشؤون الجنسانية أو جهات تنسيق الشؤون الجنسانية وبين الموظفين المسؤولين عن تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم. تدرج القضايا الجنسانية في برامج التدريب الإلزامي، ويخضع الامتثال لعملية الرصد. هناك دورة تدريبية متاحة على الإنترنت بشأن المسائل الجنسانية مصمّمة خصيصاً لولايات محدّدة المتاحة وللاستخدام على نطاق المنظومة.	يستعان بالنموذج التدريبي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة "أنا مدرك للاعتبارات الجنسانية" خصيصاً في تلبية احتياجات محدّدة (كما هو معمول به في اليونيدو وصندوق الأمم المتحدة للسكان). إدراج التدريب المتعلق بالشؤون الجنسانية في برنامج التدريب الإلزامي أو في الوحدات التدريبية الإلكترونية (كما هو معمول به في منظمة الأغذية والزراعة،

مؤشرات الأداء	العوامل التمكينية	الممارسات الجيدة
	تُعقد الاجتماعات السنوية العالمية الخاصة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتضم ممثلين عن مؤسسات الأمم المتحدة من أجل تبادل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة. توجد موارد كافية لوضع الوحدات التدريبية وتحديثها، مع مراعاة تغير القوة العاملة وتطور الخبرات على نطاق المؤسسة.	ومنظمة العمل الدولية، ومركز التجارة الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، والأمانة العامة للأمم المتحدة). مفهوم المساواة بين الجنسين مدرج في البرنامج التوجيهي (كما هو الحال في منظمة الأغذية والزراعة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية). إدراج بعد جنساني في التدريب في مجال الأخلاقيات (كما في منظمة الطيران المدني الدولي واليونسكو).
مؤشر الأداء ١٤ - توليد المعارف ونقلها	استُحدثت منصة إلكترونية لإدارة المعارف وتبادلها (قطب معرفي) خاصة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تكفل التنظيم المنهجي للمستندات المتصلة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة (بما يشمل السياسات والممارسات الجيدة والوثائق الإرشادية والتقارير والعروض). تضم الاجتماعات السنوية العالمية الخاصة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ممثلي مؤسسات الأمم المتحدة من أجل تبادل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة. يجري التعاون مع موظفي الاتصالات لإدماج المسائل الجنسانية في مواد التوعية. المنتجات المعرفية مثل المنشورات والمذكرات التوجيهية والتجارب الناجحة متاحة لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني. إدماج العناصر المتصلة بالمسائل الجنسانية في خطط الاتصالات الاستراتيجية.	أعدت خطة مؤسسية للاتصالات في مجال الشؤون الجنسانية لنشر المعارف بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (كما هو الحال في منظمة الأغذية والزراعة). تنظم بانتظام مناسبة للتوعية بالمسائل الجنسانية (كما هو معمول به في الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومكتب الأمم المتحدة في جنيف). تُستخدم المعلومات المتعلقة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مواد التوعية (كما في مكتب الأمم المتحدة في جنيف) أو في منتجات التواصل الداخلي (كما هو معمول به في إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات). تجتمع جهات تنسيق الشؤون الجنسانية داخل الكيان المعني بانتظام (كما في منظمة الأغذية والزراعة).
مؤشر الأداء ١٥ - الاتساق	تعمل شبكة مؤلفة من جهات تنسيق خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة/جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية بوصفها آلية لتبادل أفضل الممارسات فيما بين المؤسسات. يقدم مكتب المساعدة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة الدعم خلال دورة الإبلاغ. الشبكات المشتركة بين الوكالات معبأة لتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة، مما يرسى منظوراً مهنيّاً لتوضيح التوقعات والإجراءات. تتاح الأموال والدعم من أجل مشاركة الموظفين في الاجتماعات المشتركة بين الوكالات.	عُقدت الاجتماعات السنوية العالمية الخاصة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة خلال المرحلة الأولى من تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة في مواقع مختلفة. توجد شبكات محلية منسقي خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو خبراء الشؤون الجنسانية (كما في جنيف وفيينا). مشاركة فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وممثلي دوائر المراجعة الداخلية للحسابات في مؤسسات الأمم المتحدة (انظر أعلاه).

المصدر: أعدته وحدة التفتيش المشتركة استناداً إلى الردود المقدمة على استبيان وحدة التفتيش المشتركة وما أُجري من مقابلات.



## المرفق الرابع

## المعلومات المتعلقة بالهيئات الإدارية والقيادة والإدارة التنفيذية

المنظمات المشاركة	المعلومات المقدّمة إلى الهيئات الإدارية	القيادة والإدارة التنفيذية	السياسات أو خطط العمل الجنسانية
	المشاركة في وضع الصيغة النهائية للتقارير عن خطة العمل على نطاق المنظومة	الموافقة على التقارير النهائية عن خطة العمل على نطاق المنظومة	تناقش نتائج خطة العمل على نطاق المنظومة في اجتماع فريق الإدارة العليا
<b>الأمانة العامة للأمم المتحدة (٣٢ كياناً مبلّغاً: ٢٨ من الإدارات والمكاتب واللجان الإقليمية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وموئل الأمم المتحدة ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة)</b>			
الأمم المتحدة	قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٤/٢٠١٢	مشارك بنشاط (١٥)	الرئيس التنفيذي (أو من ينوب عنه): ١١ فئة المديرين: ٩ الفئة الفنية (رئيس إدارة): ٣
	يرجّب بخطة العمل على نطاق المنظومة. ويتضمن تقرير الأمين العام إلى المجلس عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة قسماً عن خطة العمل على نطاق المنظومة	مشارك بنشاط	غير مشارك (٣)
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	لا يوجد إبلاغ	مشارك بنشاط	الرئيس التنفيذي (أو من ينوب عنه)
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	لا يوجد إبلاغ	غير مشارك	لا
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة)	تقدّم المعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى مجلس الإدارة	غير مشارك	الفئة الفنية (رئيس إدارة)
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	تقديم تقارير منتظمة إلى مجالس الإدارة عن الجوانب المتصلة بالموارد البشرية من خطة العمل على نطاق المنظومة	مشارك إلى حد ما	الرئيس التنفيذي (أو من ينوب عنه)
			استمدت ١٧ من الإدارات أو المكاتب سياسة أو خطة عمل جنسانية أو هي بصدد اعتمادها
			اعتمدت ١٧ من الإدارات أو المكاتب سياسة أو خطة عمل جنسانية أو هي بصدد اعتمادها
			استراتيجية التكافؤ بين الجنسين (٢٠١٨)
			سياسة واستراتيجية المساواة بين الجنسين والبيئة (٢٠١٤-٢٠١٧)
			السياسة والخطة المتعلقة بالمتعلقين بالمساواة الجنسانية (٢٠١٤-٢٠١٩) اللتان وُضعتا انسجاماً مع خطة العمل على نطاق المنظومة
			سياسة مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بشأن المساواة بين الجنسين (٢٠١٧) تتماشياً مع خطة العمل على نطاق المنظومة

المنظمات المشاركة	المعلومات المقدّمة إلى الهيئات الإدارية	القيادة والإدارة التنفيذية	السياسات أو خطط العمل الجنسانية
	المشاركة في وضع الصيغة النهائية للتقارير عن خطة العمل على نطاق المنظومة	الموافقة على التقارير النهائية عن خطة العمل على نطاق المنظومة	تناقش نتائج خطة العمل على نطاق المنظومة في اجتماع فريق الإدارة العليا
<b>الصناديق والبرامج و مركز التجارة الدولية (١٠ كيانات مبلّغة)</b>			
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	تقدّم المعلومات المتعلقة بخطة العمل على نطاق المنظومة سنوياً إلى مجلس تنسيق البرنامج في إطار المعلومات المستكملة عن مسائل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية	مشارك بنشاط	الرئيس التنفيذي (أو من نعمه)
مركز التجارة الدولية	يقدم تقرير رسمي عن الإنجازات المحقّقة في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة إلى الفريق الاستشاري المشترك	مشارك بنشاط	الرئيس التنفيذي (أو من نعمه)
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	تقدّم المعلومات المتعلقة بخطة العمل على نطاق المنظومة إلى المجلس التنفيذي في إطار التقرير المتعلق بتنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين	غير مشارك	الفئة الفنية (رئيس إدارة)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	الإبلاغ عن خطة العمل على نطاق المنظومة جزء من التقارير المرفوعة إلى المجلس التنفيذي عن الخطة الاستراتيجية (٢٠١٨-٢٠٢١)	مشارك إلى حد ما	فئة المديرين
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	يقدم تقرير عن أداء خطة العمل على نطاق المنظومة إلى اللجنة التنفيذية في إطار التقرير المتعلق بالتقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين في ما يُضطلع به من عمليات	مشارك إلى حد ما	فئة المديرين
			يقوم نائب المفوض السامي باستعراضها
			السياسة المتعلقة بالسن ونوع الجنس والتنوع (٢٠١٨) بالإشارة إلى خطة العمل على نطاق المنظومة
			غير معروف

المنظمات المشاركة	المعلومات المقدّمة إلى الهيئات الإدارية	القيادة والإدارة التنفيذية	السياسات أو خطط العمل الجنسانية
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	غير معروف	مشارك إلى حد ما	المشاركة في وضع الصيغة النهائية للتقارير عن خطة العمل على نطاق المنظومة
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	لا يوجد إبلاغ	مشارك إلى حد ما	الموافقة على التقارير النهائية عن خطة العمل على نطاق المنظومة اجتماع فريق الإدارة العليا
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	غير معروف	غير مشارك	سياسة اليونيسيف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين الفتيات والنساء (٢٠١٠) وخطة العمل الجنسانية (٢٠١٤-٢٠١٧ و ٢٠١٨-٢٠٢١)، التي تدمج معايير خطة العمل على نطاق المنظومة
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	لا يوجد إبلاغ	مشارك إلى حد ما	سياسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني (٢٠١٣) واستراتيجية التكافؤ بين الجنسين (٢٠١٨) وخطة العمل المتصلة بها
برنامج الأغذية العالمي	يحاط المجلس التنفيذي علماً بالتقدم المحرز في مواءمة البرامج مع خطة العمل على نطاق المنظومة عن طريق تنفيذ سياسة برنامج الأغذية العالمي للشؤون الجنسانية وخطة عمله المؤسسية للشؤون الجنسانية	مشارك إلى حد ما	سياسة المساواة بين الجنسين (٢٠٠٧) واستراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني (٢٠٠٨). وتكفل استراتيجية المساواة بين الجنسين (٢٠١٦-٢٠٢١) الامتثال لخطة العمل على نطاق المنظومة
		الرئيس التنفيذي (أو من ينوب عنه)	تشجّع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع الأعمال والسياسات
		الرئيس التنفيذي (أو من ينوب عنه)	التزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه المرأة (١٩٩٦-٢٠٠٢) والتزاماته المحسّنة تجاه النساء (٢٠٠٣-٢٠٠٧)؛ السياسة الجنسانية (٢٠١٥-٢٠٢٠) وخطة العمل للمسائل الجنسانية التي تجسّد مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة

المنظمات المشاركة	المعلومات المقدّمة إلى الهيئات الإدارية	القيادة والإدارة التنفيذية	السياسات أو خطط العمل الجنسانية
		المشاركة في وضع الصيغة الموافقية على التقارير المشاركة في وضع خطة العمل على نطاق المنظومة	تناقش نتائج خطة العمل على نطاق المنظومة في اجتماع فريق الإدارة العليا
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية (١٣ كياناً مبلّغاً)			
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)	يتم الإبلاغ عن أداء خطة العمل على نطاق المنظومة كل سنتين في تقرير تنفيذ البرامج وسنوياً في تقرير منتصف المدة التوليقي، وتورد مرفقات التقريرين المخصّصة تفاصيل إضافية، ويقدم التقريران إلى الهيئات الإدارية (استعراض التقدم المحرز بشأن المؤشرات الواردة في الخطة المتوسطة الأجل)	مشارك بنشاط	الرئيس التنفيذي (أو من ينوب عنه) نعم
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	تورد التقارير النصف السنوية المقدّمة إلى المؤتمر العام بشأن "تمثيل النساء في الأمانة العامة" معلومات عن أداء خطة العمل على نطاق المنظومة	مشارك إلى حد ما	الفئة الفنية (رئيس إدارة) لا
منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكافو)	تدرج المعلومات المتعلقة بخطة العمل على نطاق المنظومة في التقرير الجنساني المرحلي السنوي المقدّم إلى الجمعية العمومية أو إلى المجلس	مشارك بنشاط	الرئيس التنفيذي (أو من ينوب عنه) غير معروف
منظمة العمل الدولية	يقدم تقرير عن الإنجازات المحقّقة في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة إلى مجلس الإدارة لدى تلخيص نتائج تنفيذ خطة عمل منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين	مشارك إلى حد ما	الفئة الفنية (رئيس إدارة) نعم
المنظمة البحرية الدولية	تبّلع المعلومات المتصلة بالمسائل الجنسانية سنوياً إلى الهيئات الإدارية، لا في إطار الإبلاغ عن خطة العمل على نطاق المنظومة	غير مشارك	الرئيس التنفيذي (أو من ينوب عنه) لا

المنظمات المشاركة	المعلومات المقدّمة إلى الهيئات الإدارية	القيادة والإدارة التنفيذية	السياسات أو خطط العمل الجنسانية		
الاتحاد الدولي للاتصالات	أُطلع المجلس في عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧ على الرسالة السنوية الموجهة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الأمين العام للاتحاد الدولي للاتصالات	لم تقدّم أيّ معلومات	فئة المديرين	لا	سياسة الاتحاد الدولي للاتصالات للمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني (٢٠١٣) بالإشارة إلى متطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة) وخطة العمل السنوية للاتحاد الدولي للاتصالات بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني (٢٠١٧)
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	يقدم تقرير عن الإنجازات المحقّقة في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة إلى المجلس التنفيذي بوصفها من المسائل الإدارية	مشارك بنشاط	فئة المديرين	نعم	خطة العمل لأولوية المساواة بين الجنسين (٢٠٠٩-٢٠١٣) و(٢٠١٤-٢٠٢١)، استناداً إلى خطة العمل على نطاق المنظومة)
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	تبليغ المعلومات المتعلقة بخطة العمل على نطاق المنظومة إلى المؤتمر العام في تقرير المدير العام عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	مشارك إلى حد ما	فئة المديرين	نعم	سياسة اليونيدو للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠١٥) والاستراتيجية المتصلة بها للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠١٦-٢٠١٩)، على نحو يتسق وخطة العمل على نطاق المنظومة
منظمة السياحة العالمية	تبليغ المعلومات المتعلقة بخطة العمل على نطاق المنظومة جزئياً في تقرير الأمين العام لمنظمة السياحة العالمية عن الموارد البشرية إلى المجلس التنفيذي، بإدراج إشارة إلى التوازن بين الجنسين	مشارك إلى حد ما	الرئيس التنفيذي (أو من ينوب عنه)	لا	لا
الاتحاد البريدي العالمي	لا يوجد إبلاغ	غير مشارك	الفئة الفنية (رئيس إدارة)	لا	لا

المنظمات المشاركة	المعلومات المقدّمة إلى الهيئات الإدارية	القيادة والإدارة التنفيذية	السياسات أو خطط العمل الجنسانية
		المشاركة في وضع الصيغة النهائية للتقارير عن خطة العمل على نطاق المنظومة	تناقش نتائج خطة العمل على نطاق المنظومة في اجتماع فريق الإدارة العليا
منظمة الصحة العالمية	تقوم منظمة الصحة العالمية برصد التوازن بين الجنسين بإعداد تقرير سنوي عن الموارد البشرية يقدّم إلى جمعية الصحة العالمية ويتناول القوة العاملة بالمنظمة. ومن المزمع الإبلاغ عن خطة العمل على نطاق المنظومة في عام ٢٠٢٠	مشارك بنشاط	الرئيس التنفيذي (أو من غير معروف ينوب عنه)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	يبلّغ موجز نتائج خطة العمل على نطاق المنظومة في سياق التقرير السنوي عن الموارد البشرية المقدم إلى لجنة التنسيق ولجنة البرنامج والميزانية	مشارك بنشاط	فئة المديرين نعم (بصورة غير منتظمة)
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	يقدم تقرير عن خطة العمل على نطاق المنظومة إلى فريق الخبراء الاستشاري المعني بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، التابع للمجلس التنفيذي. وترد مقتطفات من التقرير في التقارير المتعلقة بالمسائل الجنسانية المقدّمة إلى المجلس التنفيذي	مشارك بنشاط	الرئيس التنفيذي (أو من نعم ينوب عنه)
			سياسة منظمة الصحة العالمية للمساواة وحقوق الإنسان (٢٠١٣) وخريطة طريق عملها لتعميم مراعاة المنظور الجنساني (٢٠١٤-٢٠١٩)؛ السياسة الجنسانية الشاملة في التوظيف (٢٠١٧) بالإشارة إلى خطة العمل على نطاق المنظومة باعتبارها من الأهداف المؤسسية
			سياسة المنظمة العالمية للملكية الفكرية للمساواة بين الجنسين (٢٠١٤) بالإشارة إلى خطة العمل على نطاق المنظومة
			سياسة المنظمة العالمية للأرصاد الجوية للمساواة بين الجنسين (٢٠١١)، عُدلت في عام ٢٠١٥ لإدراج المتطلبات الأساسية من خطة العمل على نطاق المنظومة

المصدر: أعدته وحدة التفتيش المشتركة استناداً إلى الردود المقدّمة على استبيان وحدة التفتيش المشتركة وما أجري من مقابلات.



المؤسسات المشاركة	لديها وحدة معنية بالمسائل الجنسانية على نطاق المنظمة	تنسيق معنية بشؤون المرأة على نطاق المنظمة	تتبع الموارد المخصصة للمسائل والبرامج المتعلقة بنوع الجنس	تضع معايير مرجعية للموارد المخصصة للمسائل والبرامج المتعلقة بنوع الجنس	تُدراج منظوراً جنسائياً في وثائق التخطيط الاستراتيجي
<b>الصناديق والبرامج ومركز التجارة الدولية (١٠ كيانات مبلّغة)</b>					
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	لا	لا	نعم	نعم	نعم
مركز التجارة الدولية	لا	نعم	نعم	نعم	نعم
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	لا	نعم	نعم	نعم
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم	نعم	لا	لا	نعم
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	نعم	نعم	نعم	لا	نعم
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	لا	نعم	لا	لا ينطبق	نعم
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	نعم	نعم	نعم	لا	نعم
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
برنامج الأغذية العالمي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
<b>الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية (١٣ كيانات مبلّغة)</b>					
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا	نعم	لا	لا	لا



المنظمات المشاركة	لديها وحدة معنية بالمسائل الجنسانية على نطاق المنظمة	تنسيق معنية بشؤون المرأة على نطاق المنظمة	تتبع الموارد المخصصة للمسائل والبرامج المتعلقة بنوع الجنس	تضع معايير مرجعية للموارد المخصصة للمسائل والبرامج المتعلقة بنوع الجنس	تُدرج منظوراً جنسائياً في وثائق التخطيط الاستراتيجي
منظمة الطيران المدني الدولي	لا	نعم	لا	لا	غير معروف
منظمة العمل الدولية	نعم	نعم	قيد الإعداد	لا	نعم
المنظمة البحرية الدولية	لا	نعم	نعم	غير معروف	نعم
الاتحاد الدولي للاتصالات	لا	نعم	نعم	نعم	نعم
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	نعم	نعم	قيد الإعداد	نعم	نعم
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
منظمة السياحة العالمية	لا	لا	لا	لا	نعم
الاتحاد البريدي العالمي	لا	لا	غير معروف	غير معروف	غير معروف
منظمة الصحة العالمية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	لا	نعم	نعم	لا	نعم
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا	نعم	نعم	لا	نعم

(موارد خارجة عن الميزانية)

المصدر: أعدته وحدة التفتيش المشتركة استناداً إلى ما قُدم من ردود على استبيان وحدة التفتيش المشتركة وما أُجري من مقابلات.

## المرفق السادس

## منهجية الاستعراض

أُجري هذا الاستعراض في الفترة من تموز/يوليه ٢٠١٨ إلى آذار/مارس ٢٠١٩، ويشمل المنظمات الثماني والعشرين المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة على النحو الوارد في المرفق السابع (وهو ما يمثل ٥٥ من الكيانات المبلّغة عن خطة العمل على نطاق المنظومة).

ووفقاً للمعايير وإجراءات العمل الداخلية لوحدة التفتيش المشتركة<sup>(٣٣)</sup>، استخدم المفتشان مزيجاً من أساليب جمع البيانات النوعية والكمية من مصادر مختلفة ضماناً لاتساقها وصحتها وموثوقيتها:

استعراض مستندي للوثائق ذات الصلة. أُجري استعراض مستندي للوثائق الرسمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولا سيما المذكرات الإرشادية والمذكرات الفنية؛ والتقارير السنوية المقدّمة من الأمين العام للأمم المتحدة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة والقرارات التي اعتمدها المجلس لاحقاً (٢٠١٢-٢٠١٨)؛ والوثائق الصادرة عن حلقات العمل السنوية بشأن خطة العمل؛ والوثائق والبيانات ذات الصلة التي قدّمتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن تصنيفات مؤشرات الأداء الخاصة بالكيانات المبلّغة الـ ٦٦؛ والرسائل السنوية الموجهة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الإدارات التنفيذية للكيانات المبلّغة (٢٠١٢-٢٠١٧). كما جرت دراسة مصادر ثانوية من قبيل تقارير الرقابة وغيرها من ضروب التقييمات التي تُعدّها الكيانات المبلّغة بشأن خطة العمل على نطاق المنظومة على وجه التحديد أو بشأن المسائل الجنسانية بوجه عام.

استبيانات مؤسسية. وُجّهت استبيانات مؤسسية إلى المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة الـ ٢٨، حيث طُلب منها أن تقدّم معلومات نوعية وكمية ومستندات داعمة. وأتاحت الردود المقدّمة إجراء تحليل متعمق للعمليات والإجراءات المعمول بها في الكيانات المبلّغة، وتسليط الضوء على المزايا التي ينطوي عليها البرنامج والتحديات التي يواجهها. وقد قدّم ما مجموعه ٢٥ من أصل ٣٢ من الإدارات والمكاتب واللجان الإقليمية في الأمانة العامة للأمم المتحدة مساهمات<sup>(٣٤)</sup>، في حين ساهمت جميع الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة.

(٣٣) A/51/34 (المرفق الأول) وA/68/34 (المرفق السابع).

(٣٤) قدّمت الكيانات المبلّغة الـ ٢٥ في الأمانة العامة للأمم المتحدة، التالية أسماؤها، رداً على استبيان وحدة التفتيش المشتركة: مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والنزاع المسلح، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، وإدارة الشؤون الإدارية، وإدارة الشؤون السياسية، وإدارة شؤون الإعلام، وإدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني، وإدارة شؤون السلامة والأمن، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ومكتب إقامة العدل، ومكتب شؤون نزع السلاح، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الشؤون القانونية، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، واستراتيجية الأمم المتحدة الدولية للحد من الكوارث، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة/مكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف. وفيما يلي أسماء الكيانات السبعة التي لم تردّ على استبيان وحدة التفتيش المشتركة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومكتب أمين المظالم، ومكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية، ومكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا، ومكتب دعم بناء السلام، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي.

استبيانان تقنيان. وُجِّه استبيانان تقنيان إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مع التركيز على دور التنسيق والتيسير الذي تطلّع به على نطاق المنظومة، وإلى أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين فيما يتعلق بالقرارات وسائر الإجراءات المتخذة بشأن خطة العمل على نطاق المنظومة.

مقابلات. أُجري ما مجموعه ٩٤ مقابلة مع موظفي الكيانات المبلّغة التي وقع عليها الاختيار بهدف تحقيق التوازن، مع مراعاة ولاياتها ونماذج عملها وموقعها وحجمها. وأجريت المقابلات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع كل من وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية، ومدير شعبة التنسيق، وأعضاء فريق خطة العمل وموظفين من إدارات أخرى. وشملت المقابلات ١٩ من الكيانات المبلّغة التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة، وخمسة من الصناديق والبرامج وخمس وكالات متخصصة. وشملت المقابلات في كل من الكيانات المعنية منسقي خطة العمل وأعضاء وحدة القضايا الجنسانية، وجهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية/جهات تنسيق شؤون المرأة، وممثلي الإدارة التنفيذية والوحدات التنظيمية المسؤولين عن جمع البيانات والإبلاغ عن مؤشرات الأداء (المسؤولون عن رصد مؤشرات الأداء). وضمّت الفئة الأخيرة أعضاء من إدارات الموارد البشرية والإدارات المالية ومكاتب الرقابة وشُعب البرامج.

دراسة استقصائية إلكترونية. توخّت دراسة استقصائية لمنسقي خطة العمل ومنسقي الشؤون الجنسانية/منسقي شؤون المرأة جمع التصورات بشأن مدى كفاءة وفعالية خطة العمل على نطاق المنظومة ومقارنة ما تُجمع من الآراء من مصادر أخرى بشأن الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد أرسلت الدراسة الاستقصائية إلى قائمة محدّدة من جهات التنسيق، قدّمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أسماء بعض منها، بينما حدّدت أخرى من خلال المقابلات. وعبأً الدراسة الاستقصائية ما مجموعه ١٥٨ من المجيبين (٤٩ من منسقي خطة العمل و١٠٩ من منسقي الشؤون الجنسانية من ٥١ من الكيانات المبلّغة الـ ٦٦). وجرى تحليل الردود بصورة إجمالية وتصنيفها حسب فئات الكيانات المبلّغة الرئيسية وحسب الوظائف التي يشغلها المجيبون. وجمّعت نتائج الدراسة الاستقصائية لإرساء أدوات قياس لمختلف المواضيع مثل دعم القيادة وآليات الإبلاغ وأثر البرنامج.

مجموعة تركيز. جمعت مجموعة تركيز تتألف من نحو ٤٥ مشاركاً، انعقدت خلال اجتماع جهات تنسيق الشؤون الجنسانية السنوي لشهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨ في جنيف، تعليقات بشأن مجالات الاستعراض الرئيسية الثلاثة: (أ) إطار خطة العمل على نطاق المنظومة، بما في ذلك مؤشرات الأداء الخاصة بها؛ و(ب) خطة العمل بوصفها آلية للمساءلة على نطاق المنظومة وداخل المنظمات على حد سواء؛ و(ج) التنسيق الداخلي والخارجي لأغراض الإبلاغ.

وقد جرى التعامل مع المجموعة الكاملة من المعلومات والآراء الواردة وفقاً لمبدأ احترام السرية الذي دأبت عليه وحدة التفتيش المشتركة. ويجسّد التقرير في المقام الأول الردود المجمعّة، وفي الحالات التي ترد فيها اقتباسات لأغراض التوضيح، لا يُذكر المصدر أو المصادر أبداً عن قصد.

استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المنظمات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة  
JIU/REP/2019/2

		التأثير المتوخى		لائحة الإجراءات		تعزيز التعلم		التوصية ١		التوصية ٢		التوصية ٣		التوصية ٤		التوصية ٥	
الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها		مجلس الرؤساء التنفيذيين	<input type="checkbox"/>	لائحة الإجراءات	<input type="checkbox"/>	أ	ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		الأمم المتحدة*	<input type="checkbox"/>	تعزيز التعلم	<input type="checkbox"/>	أ	ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		برنامج الأمم المتحدة المشترك بشأن الإيدز وفيروسه	<input type="checkbox"/>	التوصية ١	<input type="checkbox"/>	أ	ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	<input type="checkbox"/>	التوصية ٢	<input type="checkbox"/>	أ	ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		مركز التجارة الدولية	<input type="checkbox"/>	التوصية ٣	<input type="checkbox"/>	أ	ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	<input type="checkbox"/>	التوصية ٤	<input type="checkbox"/>	أ	ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		برنامج الأمم المتحدة للبيئة	<input type="checkbox"/>	التوصية ٥	<input type="checkbox"/>	أ	ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		صندوق الأمم المتحدة للسكان	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		هيئة الأمم المتحدة للمرأة	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		برنامج الأغذية العالمي	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		منظمة الأغذية والزراعة	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		الوكالة الدولية للطاقة الذرية	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		منظمة الطيران المدني الدولي	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		منظمة العمل الدولية	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		المنظمة البحرية الدولية	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		الاتحاد الدولي للاتصالات	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		منظمة التربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		منظمة السياحة العالمية	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		الاتحاد البريدي العالمي	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		منظمة الصحة العالمية	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		المنظمة العالمية للملكية الفكرية	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
		المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		ق	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت

مفتاح الجدول: ق: توصية يتخذ الجهاز التشريعي أو مجلس الإدارة قراراً بشأنها. ت: توصية يتخذ الرئيس التنفيذي إجراء بشأنها.

■: توصية لا تتطلب أن تتخذ هذه المؤسسة إجراء بشأنها.

التأثير المتوخى: أ: تعزيز الشفافية والمساءلة؛ ب: نشر الممارسات الجيدة/الفضلى؛ ج: تعزيز التنسيق والتعاون؛ د: تعزيز الاتساق والمواءمة؛ هـ: تعزيز المراقبة والامتثال؛ و: تعزيز الفعالية؛ ز: وفورات مالية كبيرة؛ ح: تعزيز الكفاءة، ط: غير ذلك.

\* على نحو ما هو مدرج في الوثيقة ST/SGB/2015/3.