



خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

ملاحظات تقنية على مؤشرات الأداء

3 كانون الأول/ديسمبر 2014

**خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتنفيذ
سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن المساواة
بين الجنسين وتمكين المرأة**

ملاحظات تقنية على مؤشرات الأداء

المحتويات

١	الملاحظات التقنية والهدف منها
٥	أ. المساءلة
٥	١. مؤشر الأداء: السياسة والخطة
١٥	٢. مؤشر الأداء: إدارة الأداء المستجيبة للنوع الاجتماعي
١٩	ب. إدارة قائمة على النتائج
١٩	٣. مؤشر الأداء: التخطيط الاستراتيجي
٢٥	٤. مؤشر الأداء: الرصد ووضع التقارير
٢٩	ج. الإشراف
٢٩	٥. مؤشر الأداء: التقييم
٣٨	٦. مؤشر الأداء: التدقيق المراعي للنوع الاجتماعي
٤٢	٧. مؤشر الأداء: مراجعة البرنامج
٤٥	د. الموارد البشرية والمالية
٤٥	٨. مؤشر الأداء: تتبع الموارد
٤٨	٩. مؤشر الأداء: تخصيص الموارد
٥٠	١٠. مؤشر الأداء البناني والتكافؤ بين الجنسين
٥٦	١١. مؤشر الأداء: الثقافة التنظيمية
٦٢	هـ. القدرات
٦٢	١٢. مؤشر الأداء: تقييم القدرات
٦٦	١٣. مؤشر الأداء: تطوير القدرات
٧١	و. الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات
٧١	١٤. مؤشر الأداء: توليد المعرفة ونشرها
٧٥	١٥. مؤشر الأداء: الاتساق
٧٩	مصطلحات

الملاحظات التقنية والهدف منها

تقدم هذه الملاحظات التقنية توجيهات بشأن استكمال "مؤشرات الأداء" التي وضعت كجزء من إطار إعداد تقارير خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتنفيذ خطة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن سياسات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (CEB/2006/2)، ويشار إليها فيما يلي على أنها "خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة". وتحدد الملاحظات التقنية لكل مؤشر من مؤشرات الأداء ما يلي:

- ◀ مؤشر الأداء نفسه، منظم وفقاً للعناصر الستة لسياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين (المساءلة والإدارة القائمة على النتائج، والرقابة، والموارد البشرية والمالية، والقدرات والتجانس، وإدارة المعرفة والمعلومات)؛
- ◀ الولاية الحكومية-الدولية التي يستند إليها "مؤشر الأداء"؛
- ◀ كيفية استكمال تصنيف مؤشر الأداء، التوجيهات اللازمة لتقديم تقرير عن كل مؤشر من مؤشرات الأداء؛
- ◀ الممارسة الحالية وأمثلة عليها من مختلف كيانات منظومة الأمم المتحدة، التي من شأنها أن تساعد أي كيان في تلبية مؤشرات الأداء أو تجاوزها.

وقد نُقحت هذه الملاحظات التقنية استناداً إلى نماذج التقارير السنوية لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لعامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ وكذلك مساهمات من مختلف كيانات منظومة الأمم المتحدة.

مؤشرات الأداء ونظام التصنيف

يتكون نظام التقييم لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة من خمسة مستويات. وتساعد هذه التقييمات كيانات منظومة الأمم المتحدة على إجراء تقييم ذاتي ورفع تقارير حول ما حققته فيما يتعلق بكل مؤشر من المؤشرات. وإضافة إلى ذلك، يتوقع من عملية تحديد مستويات التقييم أن تساعد في النوعية وتحليل وقائع الأداء وتوقعاته للمستقبل. بحيث يكون نظام التقييم أداة لمساعدة دعم القيادة والتوجيه وتعزيز الاتساق. وفيما يلي المستويات الخمسة لنظام التقييم:

- ◀ يتجاوز المطلوب؛
- ◀ يفي بالمطلب؛
- ◀ يقارب المطلوب؛
- ◀ غير متوفر؛
- ◀ لا ينطبق.

ينبغي أن تستهدف كل منظمة من منظمات الأمم المتحدة الوصول إلى مستوى "يفي بالمطلب" كحد أدنى. غير أن هذا المستوى هو نقطة بداية، على طريق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتوقع من

المنظمات كافة أن تطمح إلى مستوى "يتجاوز المطلوب"، لتكون الأمم المتحدة المؤسسة الرائدة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وفيما يتعلق بمستوى "يقارب المطلوب"، وفي حال وجود خيار "أما/أو"، ينبغي أن يدرج هذا التقييم في حال تمت تلبية أحد الخيارات. وإذا لم يُلب أي من الخيارات، ينبغي تصنيف مؤشر الأداء بـ "غير متوفر". وفي حالة المستويين "يفي بالمطلوب" و"يتجاوز المطلوب"، ينبغي استيفاء كافة الخيارات. وفي حال كان المطلوب عنصرين أو أكثر، وتم تصنيف عنصر بمستوى "يقارب المطلوب" وتم تصنيف عنصر بمستوى "يتجاوز المطلوب"، ينبغي تصنيف الأداء في مستوى "يقارب المطلوب".

ويُعتمد تصنيف "غير متوفر" عندما يكون مؤشر الأداء مطلوباً وقابلاً للتحقيق، ولا تكون المنظمة المعنية قد وصلت إلى مستوى "يقارب المطلوب". أما تصنيف "لا ينطبق" فيؤخذ به عندما لا يكون مؤشر الأداء مطلوباً في منظمة معينة، مثلاً، عندما لا تكون لديها وثائق لبرنامج وطني.

وكما في كافة أنظمة التقييم، لا تخلو عملية التقييم من عنصر الذاتية والتحيز. وللتقليل من أثر هذا العنصر، حددت مؤشرات الأداء بوضوح وخضعت للاختبار.

وفي نظام رفع التقارير عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، يتوقع من كل منظمة من منظمات الأمم المتحدة توفير أساس منطقي واضح لكل تقييم من التقييمات. وعندما تكون هناك لمؤشر أداء معين عناصر متعددة (مثل الثقافة التنظيمية التي لها سبعة مكونات ينبغي الوفاء بها)، يطلب من منظمات الأمم المتحدة رفع تقرير عن كل مكون. وفي هذا السياق، أُضيفت إلى نظام رفع التقارير لعام ٢٠١٤ خانات تفسير إلزامية إضافية لاستيفاء شروط الدقة في التقارير.

ويمكن الاطلاع على المصطلحات في نهاية هذه الملاحظات التقنية.

خطط عمل علاجية لمؤشرات الأداء

تتطلب عملية إعداد التقارير حول خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة تقديم خطط عمل علاجية لترافق جميع تصنيفات المؤشرات، بما في ذلك، الجداول الزمنية والموارد والمسؤولية عن إجراءات المتابعة. ولخطط العمل العلاجية أهمية بالغة في معالجة الفجوات والتحديات، ينبغي الموافقة عليها على أعلى مستوى ممكن ضمن المنظمة. وتوفر خطط العمل العلاجية فرصاً للتحسين على مستوى منظومة الأمم المتحدة، بحيث تشير إلى وفاء منظومة الأمم المتحدة بالمطلوب و/أو تجاوزها له في كل مؤشر من المؤشرات، وبذلك تسلط الضوء على المجالات التي يجب التركيز عليها والاستثمار فيها.

١. الجداول الزمنية: ينبغي أن تكون الجداول الزمنية المتعلقة بتحسين الأداء في كل مؤشر واقعية. وينبغي أن تعكس خطط التنفيذ وتواريخ المراجعة المدرجة في سياسات وخطط قضايا النوع الاجتماعي و/أو النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين المدرجة في الخطط الاستراتيجية.

وينبغي الإشارة في خاتمتي "السنوات" و"الأشهر" إلى عدد السنوات و/أو الأشهر اللازمة لبلوغ المستوى الأعلى التالي للأداء اعتباراً من تاريخ تقديم التقرير.

٢. الموارد: منظمات الأمم المتحدة مدعوة إلى التفكير ملياً في الموارد اللازمة لتحسين الأداء لكل مؤشر وتوثيق الموارد المطلوبة في خطط عملها. والإشارة إلى الموارد المطلوبة لا تلزم المنظمات بتخصيص الأموال اللازمة، بل تقدم دليلاً لتقدير الموارد المطلوبة ضمن كل منظمة وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولتقديرات الموارد المالية المطلوبة جدوى في العمل على حشد الموارد.

في خاتمة "الموارد المطلوبة" في نظام التقارير على شبكة الإنترنت، ينبغي لمنظمات الأمم المتحدة أن تدرج تكاليف تنفيذ مؤشرات الأداء ل خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، التي هي إضافة على التكاليف المتكررة، كتكاليف وضع سياسة معينة أو تنفيذ دورة تدريبية معينة، وليس تكاليف التوظيف. وقد يتطلب وضع سياسة معينة ٢٥,٠٠٠ دولار أمريكي للإنفاق على الاستشارات، ويتطلب تنفيذ دورة تدريبية ١٠٠,٠٠٠ دولار أمريكي. وتدرج موارد التوظيف المتعلقة بتحسين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فقط في إطار مؤشر الأداء ١٠ (البنیان والتكافؤ بين الجنسين). ويمكن أن تدرج ضمن الموارد المطلوبة للخبراء الاستشاريين، الذين تسند إليهم مهام وضع سياسات عن منظور النوع الاجتماعي أو التدقيق في حالة المساواة بين الجنسين أو وضع برامج تدريبية في إطار مؤشرات فردية.

٣. مسؤولية المتابعة: ولتشجيع اللامركزية في توزيع المسؤولية والمساءلة إزاء تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كل من منظمات الأمم المتحدة، ينبغي، حيث أمكن، أن يُعهد بمسؤوليات متابعة خطط العمل إلى موظفين من غير جهة/جهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي أو وحدة قضايا النوع الاجتماعي. ويُستحسن تعيين كبار المديرين، ليكونوا مسؤولين عن المتابعة لدعم جهود تحقيق المساءلة.

ومن الممارسات الجيدة في نهج اللامركزية في توزيع المسؤولية ما قام به برنامج الأغذية العالمي. فقد حدد البرنامج "أصحاب الشأن" لكل مؤشر من مؤشرات الأداء. وهؤلاء مسؤولون عن إعداد التقارير عن مؤشرات الأداء وإظهار التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين في مجالات عملهم. وأجرى مكتب قضايا النوع الاجتماعي في برنامج الأغذية العالمي تدريباً توجيهياً لأصحاب الأعمال على خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتزويدهم بالمعلومات اللازمة لتقديم تقارير عن مؤشرات الأداء ولمساعدتهم على وضع خطط عمل علاجية.

ملاحظة: يرجى عدم استخدام اختصارات في التقارير. فمن المهم إيراد العناوين والأسماء الكاملة للمكاتب/الإدارات.

للحصول على دعم فني أو على أية توضيحات، يرجى الاتصال بمكتب المساعدة:

unswap.helpdesk@unwomen.org

أ. المساءلة

١. مؤشر الأداء: السياسة والخطة

يقارب المطلوب	يفي بالمطلوب	يتجاوز المطلوب
١-أ يجري وضع سياسات وخطط للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك إدماج النوع الاجتماعي والمساواة في التمثيل لصالح المرأة ^١	١-ب نُفذت سياسات وخطط حديثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك إدماج النوع الاجتماعي والمساواة في التمثيل لصالح المرأة	١-ج-١ نُفذت سياسات وخطط حديثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك إدماج النوع الاجتماعي والمساواة في التمثيل لصالح المرأة و ١-ج-٢ وجود آلية معيّنة رفيعة المستوى لضمان المساواة في موضوع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الولاية

تدعو استنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتفق عليها [٢/١٩٩٧](#) جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة، إلى إدخال منظور النوع الاجتماعي في إطار مؤسسي على جميع المستويات، مستفيدة استفادة كاملة من خبرة الوحدات أو جهات التنسيق المعنية بنوع الجنس، واعتماد سياسات مراعية للنوع الاجتماعي وصياغة استراتيجيات لدمج منظور النوع

References to gender equality and the empowerment of women in this document refer both to gender mainstreaming and the equal representation of women.

ECOSOC Agreed Conclusions 1997/2. Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system.

الاجتماعي في قطاعات معينة.

تطلب الجمعية العامة في قرارها ^٣ ١٤١/٦٤ إلى الأمين العام استعراض ومضاعفة جهوده المبذولة من أجل إحراز تقدم نحو تحقيق الهدف المتمثل في تحقيق توازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في جميع المستويات في الأمانة العامة وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها، مع الاحترام التام لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وإيلاء الاهتمام بشكل خاص للنساء من البلدان النامية وأقل البلدان نمواً والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية والدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى حد كبير، وكفالة مساءلة المديرين والإدارات فيما يتعلق بأهداف تحقيق التوازن بين الجنسين، وتشجع بقوة الدول الأعضاء على تسمية مرشحات للتعيين في وظائف في منظومة الأمم المتحدة وعلى زيادة ترشيح النساء بصورة منتظمة، ولا سيما في المستويات العليا ومستويات صنع القرار، بما في ذلك في عمليات حفظ السلام.

يوصي قرار الجمعية العامة ^٤ ٣٤٧/٦٧ بأنه ينبغي مساءلة المسؤولين الإداريين الكبار في جميع الكيانات، وفقاً للإجراءات المرعية في هذا الشأن، عن دورهم في تنفيذ التدابير المقررة فيما يخص أهداف الأداء المعززة؛ والمواثيق الإدارية؛ وتعيين مسؤولي اتصال من رتب عليا مناسبة وتحديد اختصاصاتهم، وتمكينهم من الاتصال بالإدارة وتخصيص ٢٠ في المائة من وقتهم للمهام المقترنة بهذا الدور؛ والاستعمال المنتظم لمقابلات نهاية الخدمة واستقصاءات الإدارة والموظفين لكشف ملامح ثقافة المؤسسة والحواجز وأسباب الانفصال عن الخدمة وتدابير الجبر؛ والتنفيذ الكامل لخطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وإطار المساءلة الموحد المعني بعمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الذي أقره بالإجماع مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق ورحب به المجلس الاقتصادي والاجتماعي؛ والتزام الكيانات بإعداد تقارير سنوية.

كيفية استخدام مؤشر الأداء

يعني الوفاء بالمطلوب في هذا المؤشر أن تكون لدى المنظمة المعنية سياسات/خطط حديثة للمساواة بين الجنسين وأيضاً لتمكين المرأة، بما في ذلك المساواة في التمثيل بين المرأة والرجل وتعميم النوع الاجتماعي. ويمكن أن تكون في وثائق منفصلة أو تدرج معاً في وثيقة واحدة.

ويعني تجاوز المطلوب وجود آلية رفيعة المستوى للمساءلة، كتعهد بين كبار المديرين أو لجنة توجيهية.

^٣ A/RES/64/141. Follow-up to the Fourth World Conference on Women and full implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the outcome of the twenty-third special session of the General Assembly (paragraph 21).

^٤ .Improvement in the Status of Women in the United Nations System. Report of the Secretary-General

سياسات/خطط المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

تختلف عناوين السياسات بين منظمة وأخرى. ويعني الوفاء بالمطلوب وجود سياسة أو خطة أو ما يعادلها. وفي ما يلي معلومات إضافية عن محتوى وتنفيذ السياسات/الخطط التي تقي بالمطلوب لهذا المؤشر.

(أ) تشمل السياسة/خطة المساواة بين الجنسين:

- خطة التنفيذ؛
- المسار الزمني للتنفيذ؛
- الموارد اللازمة للتنفيذ؛
- آلية المساءلة على مختلف مستويات الموظفين، بمن فيهم كبار المديرين، عن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الذي يتضمن تعميم منظور إدماج النوع الاجتماعي، وإجراءات موجهة للإنصاف بين الجنسين والتمثيل المتساوي للمرأة في التوظيف. وينبغي أن تشمل تدابير المساءلة تقييم الأداء و/أو تعهدات كبار المديرين التي تحدد مجالات المساءلة.

(ب) رصد وتقييم السياسة وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة مع جدول زمني؛

(ج) يجري الرصد كما هو مخطط له؛

(د) يجري التقييم كما هو مخطط له؛

(هـ) الاستفادة من نتائج الرصد والتقييم في البرامج.

يقصد بمصطلح "حديث" سياسة وضعت، أو أعيدت صياغتها أو نقحت في السنوات الخمس الأخيرة. ويطلب من منظمات الأمم المتحدة رصد التقدم أو الانجاز حسب "مؤشر الأداء".

أعدت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة [مذكرة توجيهية](#) بشأن إعداد سياسات واستراتيجيات للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تتوافق مع خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

سياسات وخطط التمثيل المتساوي للمرأة

يعني الوفاء بالمطلوب في التمثيل المتساوي للمرأة أن تبين كل منظمة أنها نفذت سياسات لدعم تمثيل المرأة على المستويات المختلفة. وتكون هذه السياسات مدعومة باستراتيجية شاملة لتحقيق التوازن بين الجنسين، وثيقة الصلة بأهداف الأداء في استراتيجيات الموارد البشرية واستراتيجيات المنظمة.

وينبغي أن تحدد منظمات الأمم المتحدة أهدافاً مفردة لكل مستوى من مستويات التوظيف، مع إيلاء اهتمام خاص لتحقيق المساواة بين الجنسين على المستويات المختلفة حيث توجد عوائق. ومن مضامين السياسات الداعمة للتمثيل المتساوي بين المرأة والرجل على جميع مستويات الأمم المتحدة ما يلي:

- ◀ وجود امرأة واحدة على الأقل ورجل واحد على الأقل على قوائم المرشحين المطروحين لملء الوظائف الشاغرة؛
- ◀ إجراءات محدّدة في حال عدم تحقيق هدف المساواة بين الجنسين؛
- ◀ حصول القيّمين على التوظيف على إذن من دائرة الموارد البشرية لاختيار رجل مرشح بدل امرأة مرشحة عندما يتساويان في المؤهلات في حال عدم تحقيق المساواة بين الجنسين في عدد الموظفين؛
- ◀ رصد التغيرات في ملاك الموظفين، وجمع بيانات مفصلة حسب الجنس والدرجة؛
- ◀ الاحتفاظ بوظائف للمرشحين من الموظفين واعتبار النساء اللواتي يعملن في منظمات أخرى ضمن منظومة الأمم المتحدة مرشحات للترقية؛
- ◀ تحديد وجوب احتفاظ المرشحات بمكانهن على قوائم الترشيح فترة أطول من الفترة المتاحة للمرشحين الرجال؛
- ◀ وجود قوائم للمرشحات واستخدام هذه القوائم؛
- ◀ تعيين ممثلة لشؤون المساواة بين الجنسين في اللجان التي تتولى إجراء المقابلات للمشحين أو في هيئات المراقبة والإشراف على التوظيف؛
- ◀ دمج منظور النوع الاجتماعي في مقابلات نهاية الخدمة وتحليل النتائج بانتظام.

ممارسات وأمثلة راهنة

سياسات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هي محرك فاعل للتغيير في المؤسسة. وقد أولت خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة اهتماماً كبيراً لوضع هذه السياسات. والآن، لدى ما يقرب من نصف المنظمات

(٢٩) المشمولة في التقرير سياسات من هذا القبيل، وهناك ١٣ سياسة إضافية يزعم اعتمادها في عام ٢٠١٤. واتضح من تحليل لتقارير عام ٢٠١٣ الذي يمثل خط الأساس أن سياسات المساواة بين الجنسين هي أحد أكثر المحركات فعالية لتوضيح ماهية العمل على قضايا الجنسين والتغيير المطلوب فيه. وبين التحليل أيضاً وجود علاقة إيجابية قوية بين وجود السياسات واستيفاء مؤشرات الأداء الأخرى لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة أو تجاوزها. ولذلك يتوقع أن تعزز السياسة وفقاً لخطة العمل مساهمة المنظمة المعنية في المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة، وذلك من خلال تعزيز المساءلة وتأمين التوجيه لاستيفاء جميع معايير الأداء ضمن خطة العمل بحلول عام ٢٠١٧.

ممارسات جيدة

تشمل [سياسة منظمة الأغذية والزراعة بشأن المساواة بين الجنسين: بلوغ أهداف الأمن الغذائي في الزراعة والتنمية الريفية](#) التي صادق عليها المدير العام في آذار/مارس ٢٠١٢ ومؤتمر منظمة الأغذية والزراعة في حزيران/يونيو ٢٠١٣، إطاراً زمنياً للتنفيذ وإطاراً للمساءلة وآليات مؤسسية للتنفيذ والإشراف. وتتوافق هذه السياسة كلياً مع خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ومعايير الحد الأدنى تستجيب لمؤشرات الأداء في خطة العمل. وتزود هذه السياسة المنظمة بإطار لتوجيه جهودها في تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع أنشطتها الفنية ولتقييم النتائج المحققة، وتدعوها للمساهمة في هذه الجهود، وتحدد هيكلاً للمساءلة لضمان مراقبة السياسات وتحقيق النتائج. ويشمل ذلك تحديد الأدوار والمسؤوليات في تنسيق ودعم تنفيذ السياسة.

واعتمد الصندوق الدولي للتنمية الزراعية في عام ٢٠١٢ [السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة](#). وتتوافق هذه السياسة مع خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وتلزم الصندوق بالوفاء بالملبوع بموجب الخطة. وتتضمن السياسة خطة للتنفيذ وتحدد آليات المساءلة والمسؤوليات عن تعميم منظور النوع الاجتماعي على الموظفين في الشعب المختلفة وعلى المستويات المختلفة، بما في ذلك مستوى كبار المديرين. ويجري إعداد التقارير عن التقدم المحرز في تنفيذ سياسات النوع الاجتماعي من خلال لجنة إدارة العمليات. وقد عين نائب الرئيس المشارك لدائرة شؤون البرنامج لمناصرة قضايا النوع الاجتماعي بين كبار المديرين.

واعتمدت المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين قبل سبعة أعوام إطار مساءلة لتعميم مراعاة منظورات السن والنوع الاجتماعي والتنوع. وفي عام ٢٠١١ اعتمدت [سياسات منظورات السن ونوع الجنس والتنوع](#)، بالتزامن مع "خطة المضي إلى الأمام ٢٠١١-٢٠١٦"، وتتضمن تدابير ملموسة لتنفيذ السياسة وتحقيق سبع نتائج استراتيجية بحلول عام ٢٠١٦. ويطلب إطار المساءلة لسياسات النوع الاجتماعي من كبار المديرين أداء دور قيادي لضمان تعميم شواغل السن والنوع الاجتماعي والتنوع على نطاق المنظمة. وتقوم المفوضية كل عام بتحليل شامل لهذا الإطار بهدف تحليل الثغرات وتقديم التوصيات. وتعكف المفوضية بهدف ترسيخ هذا النهج على الصعيد المؤسسي على دمج إطار المساءلة في الأداة التي تستخدمها للتخطيط الإداري على أساس النتائج. ولدى المفوضية أيضاً سياسة للتمثيل المتساوي للمرأة في القوى العاملة، وتهدف إلى تحقيق الإنصاف بين الجنسين في ملاك الموظفين في المفوضية. وتركز هذه السياسة على اتخاذ تدابير لتحسين الإنصاف بين الجنسين في ملاك الموظفين من الفئات الفنية الدولية. ويجري رصد هذه السياسة بانتظام.

وأطلق صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تموز/يوليو عام ٢٠١٢. وتشمل خطة التنفيذ المرافقة لها إطاراً زمنياً للتنفيذ، كما وضعت الموارد اللازمة لكل وحدة في آب/أغسطس عام ٢٠١٢. وقد وفق الصندوق بين استراتيجيته الخاصة وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وبدأ الصندوق في إطار استراتيجيته بتنفيذ مجموعة من معايير الحد الأدنى تتوافق مع خطة العمل، لضمان تعميم النوع الاجتماعي في جميع أنشطته. وستوفر مجموعة العمل المعنية بمنظور النوع الاجتماعي التي أنشأها الصندوق لدعم تطوير الاستراتيجية تنسيقاً متواصلاً لتنفيذ ورصد الاستراتيجية. كما تحدد الاستراتيجية خطوط المساءلة لمختلف مستويات الموظفين، بمن فيهم كبار المديرين والموظفين التقنيين، ونظماً لجهات التنسيق. وهناك خطة للرصد والتقييم، ويجري الرصد من خلال مجموعة العمل المعنية بالنوع

الاجتماعي في اجتماعات الإدارة العليا لضمان متابعة التقدم المحرز وكذلك تُغذى النتائج في البرمجة. وبالإضافة إلى وضع الاستراتيجية، لعبت الإدارة دوراً نشطاً في نشرها.

آليات مساءلة كبار المديرين

شكل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لجنة معنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال النوع الاجتماعي، وهي أعلى هيئة لاتخاذ القرارات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرنامج وتضطلع بمسؤولية وضع السياسات والإشراف على جميع المكاتب. ويرأس هذه اللجنة مدير البرنامج، وهي الآلية المؤسسية الرئيسية التي يعين من خلالها مدير البرنامج القيادة العليا ويتابع الالتزام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وشملت تعهدات كبار المديرين مع الأمانة لعام ٢٠١٣ كأحد مقاييس الأداء: "الامتثال الكامل لمتطلبات إعداد تقارير خط الأساس كما حددتها خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة". واتفاقات كبار المديرين أداة مساءلة يستخدمها الأمين العام لوضع التقارير وأولويات المنظمة وأولويات كبار المديرين الأفراد خلال سنة معينة، ولتقييم أداء كبار المديرين في نهاية كل دورة. وهي تضع مجموعة أهداف برامجية محددة وأهدافاً إدارية لسنة معينة وتحدد أدواراً ومسؤوليات واضحة على أعلى المستويات. وفي نهاية كل فترة استعراض، يقيم مجلس الإدارة أداء كل مدير فيما يتعلق بتحقيق الأهداف الموضوعية في الاتفاق معه/معها ويقدم استنتاجاته وتوصياته إلى الأمين العام، الذي يتخذ إجراءات حسب الاقتضاء. كما يرسل المجلس أيضاً رسالة إلى كل مدير منوهاً بالإنجازات وأوجه القصور في عمله/عملها، وتنشر نتائج التقييم المفصلة على برنامج iSeek. ويُطلب من كل مدير تقديم خطة عمل لمعالجة مواطن الضعف. ويجري إطلاع المديرين الكبار الآخرين على النهج المبتكرة لتعزيز الأداء الفردي والأداء التنظيمي.

ويرد في ما يلي الهدف والإنجاز المتوقع منه:

الهدف	الإنجاز المتوقع	قياس الأداء
الإسراع في جهود برنامج تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة	الامتثال الكامل للمطلوب في إعداد التقارير الأساسية لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة

ممارسات جيدة في التمثيل المتساوي للمرأة

تستخدم منظمات الأمم المتحدة مجموعة واسعة من السياسات والممارسات المتعلقة بالتمثيل المتساوي للمرأة، بما في ذلك تدابير خاصة مؤقتة وترتيبات عمل مرنة ومقابلات انتهاء الخدمة وسجلات الأداء في مجال التوازن بين الجنسين. وفي ما يلي مجموعة مختارة من هذه الممارسات.

تشمل استراتيجية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للتكافؤ بين الجنسين تدابير مثل (١) المرونة في سياسات "الوقت في الوظيفة" لإتاحة الفرصة للمرأة للتقدم لشغل وظائف الرتبتيين ف-٤/ف-٥ بعد عامين فقط في الخدمة، إذ تكشف الاستعراضات أن الرجل يقضي ٧,١ سنة في المتوسط للترقي إلى رتبة ف-٥، بينما تقضي المرأة ١٠ سنوات في المتوسط للوصول إلى الرتبة نفسها؛ (٢) سياسات توظيف خاصة للمكاتب التي يكون فيها تمثيل المرأة أدنى من ٥٠ في المائة، بما في ذلك فتح باب الترشيح للنساء فقط؛ (٣) معالجة المساواة بين الجنسين في جميع المكاتب من خلال خيارات التقاعد للرجال وتقديم تقارير عن هذه المسألة أثناء العمل على إعادة توزيع القدرات بفعل قيود مالية؛ (٤) تغذية ثقافة العمل الشاملة.

تشمل خطة عمل منظمة الأغذية والزراعة للمساواة بين الجنسين خمس استراتيجيات، أهدافها هي (١) إتاحة فرص تطوير وظيفي تمكّن الموظفين في المنظمة من التقدم في وظائفهم؛ (٢) جذب عدد أكبر من المؤهلات من خارج المنظمة للوظائف الشاغرة؛ (٣) اعتماد قيم وسياسات تعزز ثقافة عمل شاملة تدعم التوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية وتيسر جذب الموظفين وإبقائهم في وظائفهم، وخاصة النساء. وعلاوة على ذلك، لدى المنظمة منذ أيار/مايو ٢٠١٢ "خطة عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين ٢٠١٢-٢٠١٣". وتحدد هذه الخطة تدابير هادفة إلى جذب واستقطاب ودعم عدد أكبر من النساء في فئات الوظائف الفنية والعليا. وتقتصر إنشاء وظيفة متخصصة للتطوير الوظيفي يتوقع أن تمكن المنظمة من بحث وتوثيق العوائق البنوية والثقافية أمام تقدم الموظفين واقتراح نماذج بديلة للترقي والتقدم على أساس أفضل الممارسات في حقل الموارد البشرية وفي الأمم المتحدة. وتطرح أيضاً إدخال برنامج غير رسمي لدعم صغار الموظفين (رجالاً ونساءً على حد سواء) بالنصح، خاصة في الأشهر والسنوات الأولى لعملهم في المنظمة.

وتحدد خطة عمل أمانة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين الموظفين، سبعة مجالات عمل وتدابير تتعلق بها لبلوغ أهداف الأمانة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل، بما في ذلك القيادة والمساءلة، والثقافة التنظيمية، والتوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية. وفي ما يتعلق بتنفيذ الخطة، وضعت أمانة برنامج الأمم المتحدة المشترك ستة أهداف لتعزيز التوازن بين الجنسين على مستويات وفي فئات موظفين محددة، للفترة ٢٠١٣-٢٠١٥. وتستخدم هذه الأهداف البيانات الأساس لشهر آذار/مارس لعام ٢٠١٣ لقياس التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف الخطة. ولتيسير ومأسسة الرصد الفعال لتعزيز المساواة بين الجنسين في القوى العاملة في برنامج الأمم المتحدة المشترك، وضعت مجموعة من ثمانية أهداف سهلة ونوعية تتماشى مع أهداف البرنامج المحددة (مثلاً، أن يكون "٥٠ في المائة من المديرين القطريين للبرنامج المشترك من النساء")، كما تتضمن تلك الأهداف المطبقة عبر منظومة الأمم المتحدة أهدافاً مثل ("توازن ٥٠/٥٠ في المائة بين الجنسين على جميع المستويات")، وتغطي هذه الأهداف فئات مختلفة من الموظفين، بما في ذلك مؤشرات رئيسية مثل رتبة ف-٤؛ وما فوقها ورتبة الخدمات العامة. وتتضمن سياسة توظيف منقحة إشارة محددة إلى خطة العمل وإلى أحكام

لضمان مراعاة منظور النوع الاجتماعي في جميع تعيينات واختيارات التوظيف مثال ("أن يكون نصف قائمة المرشحين المصغرة من النساء"، إلخ).

تتضمن استراتيجية منظمة العمل الدولية^٥ للمساواة بين الجنسين فصلاً مخصصاً للتوازن بين الجنسين بعنوان تمكين الآليات المؤسسية للمساواة بين الجنسين في المكتب. وتحدد الاستراتيجية ثلاثة مجالات عمل ذات أولوية تدعم بعضها بعضاً، وهي: التوظيف، والجوهر، والترتيبات الهيكلية. ويشمل كل مؤشر خط أساس ونشاطاً دلاليًا ومعيار حد أدنى للأداء، ويرتبط بنتيجة تُخصص لها مسؤولية أولية.

تستخدم منظمة الطيران المدني الدولي تدابير استباقية لتوظيف النساء من خلال التخطيط المسبق لهيكل وتصميم الوظائف لزيادة عدد فرص التنمية. وعززت أنشطة التوعية مع الدول الأعضاء، للحصول على دعمها في تشجيع النساء المؤهلات للتقدم لوظائف في المنظمة، وخاصة من الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً. كما جرى تشجيع الدول الأعضاء على تعيين ممثلات للجمعية العمومية والمجلس والاجتماعات أو الهيئات الأخرى العاملة في المنظمة. وأيضاً، كجزء من جهود التوعية التي تبذلها، تشارك المنظمة في "المؤتمرات الدولية للمرأة في الطيران" بهدف تسليط الضوء على أعمال المنظمة والتعرف على مرشحات محتملات وإقامة اتصال معهن.

لدى الإسكوا آليات مثل: (١) اشتراط وجود جهات تنسيق على مستوى الشعب لتمثيل المرأة في هيئات الاستعراض؛ (٢) رصد التغييرات في ملاك الموظفين، مع تفصيل البيانات حسب الجنس والدرجة؛ (٣) إبقاء المرشحات على قوائم الترشيح فترة أطول من فترة امن المرشحين؛ (٤) الاحتفاظ بوظائف لمرشحين داخليين واعتبار النساء اللواتي يعملن في كيانات أخرى في منظومة الأمم المتحدة كمرشحات للترقية من الداخل وفقاً للأحكام الواردة في الوثيقة ST/AI/2010/3؛ (٥) إعداد قوائم مخصصة مؤقتة لغرض دمج اعتبارات المساواة بين الجنسين في التوظيف. وتحدد "خطة عمل الإسكوا للموارد البشرية ٢٠١٤-٢٠١٧ - نحو تحقيق المساواة بين الجنسين" أهدافاً كمية سنوية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ لتعيين وترقية الموظفين على مستوى الموظفين الكبار والمتوسطين والمعينين محلياً.

وأطلقت جهة التنسيق لشؤون المرأة في المحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة مبادرة القيادة والتمكين للموظفات في المحكمة لمساعدتهن على التطور الوظيفي. وتأتي هذه المبادرة في الوقت المناسب، إذ أن الموظفات في المحكمة يواجهن أو سيواجهن قريباً انتقالاً وظيفياً هاماً لدى إغلاق المحكمة. والجزء الرئيسي من المبادرة هو برنامج للتوجيه بالنصح يهدف إلى ربط الموظفات بكبار المهنيين في مختلف أنحاء العالم. ويساعد الموجهون بتقديم المشورة والتوجيه والدعم لموظفات المحكمة بشأن مسائل تتعلق بالتطوير الوظيفي. ويتضمن البرنامج أيضاً تنظيم سلسلة من الأنشطة للمشاركات، مثل حلقات عمل تتناول مواضيع تتعلق بالمرأة والتطوير

٥ خطة عمل منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين ٢٠١٠-٢٠١٥، المرحلة الثانية: تتواءم مع ميزانية البرنامج للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

الوظيفي. وفي الوقت نفسه، يهدف البرنامج إلى الاستفادة من إمكانات القيادة التي تتمتع بها النساء اللواتي عملن في المحكمة الجنائية من خلال تعميم معلومات عنهن على شبكة جديدة واسعة من الأفراد، داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها.

في معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، تراقب دائرة الموارد البشرية عن كثب كل فريق يجري مقابلات التوظيف لاستيفاء شرط المساواة بين الجنسين، بالإضافة إلى التوازن الجغرافي. ويتلقى أعضاء فريق المقابلات معلومات لتجنب المواقف المتحيزة والصور النمطية لتأثيرها على المساواة بين الجنسين في التوظيف. وتشكل القوائم القصيرة من المرشحين والمرشحات مراعية لمنظور النوع الاجتماعي والتوازن الجغرافي وقت التوظيف. ويستعرض مجلس التعيين والترقيات القوائم القصيرة للتحقق من التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي. ويجري تحديث الرسوم البيانية لوضع هذا التوازن بانتظام وتوضع في للمديرين والموظفين.

وأجرى مركز التجارة الدولية تمريناً على تخطيط القوى العاملة، بما في ذلك تقييم التغييرات في ملاك الموظفين على مدى السنوات الخمس المقبلة، مفضّلة حسب درجة الوظيفة، بالإضافة إلى تقييم لأعداد ونسب الرجال والنساء الذين يتعين توظيفهم/توظيفهن لتحقيق أهداف التوازن بين الجنسين. وتصدر دائرة الموارد البشرية تقارير شهرية عن الموارد البشرية تتضمن معلومات مفضّلة عن التنوع في ملاك الموظفين من حيث نوع الجنس والدرجة، تقدم إلى الإدارة العليا للمركز وتنتشر على شبكة الإنترنت الداخلية. كما ينظر المركز في طلبات النساء من منظمات الأمم المتحدة الأخرى على المستويين ف-٣/ف-٤، كمرشحات من الداخل لمناصب على المستويين ف-٤/ف-٥.

وتركز استراتيجية التنوع والاشتمال التي يتبناها برنامج الأغذية العالمي على تحقيق التمثيل المتساوي للمرأة في ملاك الموظفين، بأهداف توظيف واضحة ومع مساءلة القيادة والنظم والسياسات المطلوبة لإيجاد بيئة مؤازرة تجذب المرأة وتبقيها في الوظيفة. ويتوخى البرنامج للفترة ٢٠١٤ توظيف نساء في ٦٥ في المائة من التعيينات على المستويين ف-١ إلى ف-٣. وعلاوة على ذلك، في عام ٢٠١٣، يضم فريق التعيين المهني للمستويات

ف-١-ف-٣، الذي يرأسه المدير التنفيذي، ٥٤ في المائة من النساء، بغية بناء كادر من المهنيات يترقين في الرتب.

وتنص سياسة المفوضية السامية للاجئين بشأن الترقية، التي صدرت في شباط/فبراير عام ٢٠١٤، على أن يخفض معيار الحد الأدنى للأقدمية في الدرجة للموظفات على المستويات ف-٣-ف-٤ وف-٥ سنة واحدة إلى أن يتحقق التكافؤ بين الجنسين من المستوى ف-٤ إلى المستوى م-١. وتستخدم المفوضية نظام علامات الأداء في مراعاة النوع الاجتماعي والتنوع لجمع بيانات عن عدد الموظفين حسب الجنس والدرجة.

وبالإضافة إلى التقارير عن الامتثال لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، على كبار المديرين أن يقدموا، من خلال ما يعرف بتعهدات المديرين مع الأمين العام، تقريراً سنوياً عن التمثيل المتساوي على أساس مقاييس الأداء التي يفرضها التعهد بشأن إدارة الموارد البشرية بما يتوافق مع قواعد المنظمة ولوائحها

التنظيمية والأصول المعتمدة فيها حول المساواة في التمثيل. يقيس مؤشران (من مجموع ٦ مؤشرات) في نظام علامات الأداء في إدارة الموارد البشرية، الذي وقعه الأمين العام المساعد المسؤول عن مكتب إدارة الموارد البشرية، التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين. وحسب المؤشر الأول، يجب أن تبلغ نسبة الموظفين في جميع الوظائف ٥٠ في المائة (باستثناء أصحاب العقود على أساس فترة الاستخدام الفعلي ومنصب وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد)، وحسب المؤشر الثاني، يجب الارتفاع بنسبة الموظفين إلى ٥٠ في المائة في وظائف ف-٥ وم-١ وم-٢، أو تخفيض الفارق بنسبة ٢٠ في المائة عن مستوى الأداء في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.

وسجل أداء الأمانة هو جزء من تعهدات كبار المديرين مع الأمين العام وتجري مراقبة بياناته للتحقق من الامتثال. ومنذ عام ٢٠١٠، وضع سجل الأداء هدفاً هو تحسين تمثيل المرأة في الوظائف العليا (ف-٥ وما فوق) وغيرها من المستويات الفنية (ف-٢ إلى ف-٤) وفي الخدمة العامة بنسبة ٥٠ في المائة من الفجوة بين التمثيل الحالي للمرأة وهدف الوصول إلى تمثيل يبلغ ٥٠ في المائة. وتُطبّق النسبة الناتجة من ذلك على شواغر كل منظمة من منظمات الأمم المتحدة، بهدف ملء الشواغر جميعها على هذه النسبة.

٢. مؤشر الأداء: إدارة الأداء المستجيبة للنوع الاجتماعي

يقارب المطلوب	يفي بالمطلوب	يتجاوز المطلوب
٢-أ العمل على تضمين القيم الأساسية و/أو الكفاءات بعداً يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٢-ب تضمين القيم الأساسية و/أو الكفاءات لجميع الموظفين بعداً يتعلق بالمساواة بين الجنسين، والتركيز على مستويات ف-٤ أو ما يعادلها وما فوق	٢-ج-١ تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء لا يتجزأ من القيم الأساسية و/أو الكفاءات لجميع الموظفين، والتركيز على مستويات ف-٤ أو ما يعادلها أو ما فوقها، بما في ذلك مواقع صنع القرار في جميع اللجان والبعثات والهيئات الاستشارية و
		٢-ج-٢ وجود نظام للتتويه بالعمل الجيد في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الولاية

يدعو قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ^٦ ٣٦/٢٠٠٦ منظومة الأمم المتحدة إلى تعزيز نظم المساءلة للإدارة والموظفين على السواء عن طريق جملة أمور، من بينها إدراج الأهداف والنتائج المتعلقة بتعميم مراعاة النوع الاجتماعي في خطط عمل الموظفين وعمليات التقييم.

ويطلب قرار الجمعية العامة ^٧ ١٨٤/٥٩ إلى الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة كفالة أن تؤدي استراتيجيات التوظيف، وسياسات الترقية والاستبقاء، والتطوير الوظيفي، والعدالة، والسياسات المضادة للمضايقة والتحرش الجنسي، والموارد البشرية والتخطيط للتعاقب الوظيفي، والسياسات المتعلقة بالتوفيق بين العمل والأسرة، والثقافة الإدارية، وآليات المساءلة الإدارية، إلى التعجيل بتحقيق الهدف المتمثل في توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠.

^٦ ECOSOC Resolution 2006/36. Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 4).

^٧ .GA Resolution 2005 Globalization and its impact on the full enjoyment of all human rights

كيفية استخدام مؤشر الأداء

يعني الوفاء بالمطلوب في هذا المؤشر القيم الأساسية/الكفاءات أو ما يعادلها لجميع الموظفين بعداً يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي أن يكون التمثيل المتساوي للمرأة والرجل على جميع مستويات كيانات منظومة الأمم المتحدة قيمة أساسية.

وتشير آخر التقارير عن المساواة في منظومة الأمم المتحدة، ومنها تقرير الأمين العام في عام ٢٠١٠ بشأن المساواة^٨ إلى المكافآت والجزاءات عن أداء الموظفين. وقد طلبت الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٥١^٩ إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية تحديد وسائل لمكافأة الأداء. ومع أن مكافآت الأداء قليلة في منظومة الأمم المتحدة، يمكن إدخال المزيد منها لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولتجاوز المطلوب لهذا المؤشر، لا بد من أن يكون هناك نظام للتنويه بالأداء المتميز في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ مثلاً جائزة للمساواة بين الجنسين أو تخصيص موارد إضافية للوحدات التي تسجل أداءً متميزاً.

وفيما يتعلق بالتمثيل المتساوي للمرأة والرجل، المطلب الأساسي هو أن يكون احترام التنوع في صلب الكفاءات المؤسسية والمعايير الأخلاقية لجميع توصيفات الوظائف والإعلانات عن الوظائف الشاغرة. ومن المتوقع أن تحدد المسؤولية عن تحقيق التمثيل المتساوي للمرأة والرجل من خلال أهداف واضحة وقابلة للقياس محددة في اختصاصات كبار المديرين و/أو مدراء الموارد البشرية، لتفقد بعد ذلك وتنفذ عبر آليات مساواة ذات صلة، مثل استراتيجيات التوازن بين الجنسين أو اتفاقات المديرين وسجلات أدائهم أو أهداف الأداء المعززة.

بالنسبة لإدارات الأمانة العامة، يتعين توفير رد مشترك عن مؤشر الأداء هذا قبل الموعد النهائي لتقديم التقارير.

ولتجاوز المطلوب، ينبغي أن يشمل تقييم الأداء مواقع صنع القرار في جميع اللجان والبعثات والهيئات الاستشارية، وهذا يعني أي هيئات على المستويات العليا من مثل الهيئات الاستشارية للأمين العام. ولا يشير ذلك إلى بعثات أو لجان الموظفين العادية. كما ينبغي أن يكون هناك نظام تنويه بالعمل الممتاز في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٨ قرار الجمعية العامة A/64/640 نحو نظام مساواة في الأمانة العامة للأمم المتحدة. تقرير الأمين العام.

٩ النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية.

ممارسات وأمثلة راهنة

يفرض برنامج الأمم المتحدة الإنمائي العمل على توفير بيئة تنظيمية تحترم التنوع والمساواة بين الجنسين والحساسية الثقافية وتعزز الانفتاح على المنظورات المختلفة، ضمن الكفاءات الأساسية للتوظيف على مختلف المستويات. وبدءاً من عام ٢٠٠٩، يُطلب من جميع المديرين في البرنامج التبليغ عن نتيجة إلزامية رئيسية تتعلق بالمساواة بين الجنسين والتكافؤ بين الجنسين في إطار نتائج الكفاءات.

وفي حالة صندوق الأمم المتحدة للسكان، يرد الإطار الاستراتيجي بشأن تعميم منظور النوع الاجتماعي وتمكين المرأة والخطة الاستراتيجية في دليل السياسات والإجراءات. والمساواة بين الجنسين هي من القيم الأساسية المدرجة في جميع الإعلانات عن الوظائف الشاغرة، وترد تفاصيل المطلوب في موضوع المساواة بين الجنسين في الإعلان عن الشواغر في البرنامج والعمليات في الصندوق.

وأدرجت منظمة الأغذية والزراعة قضايا المساواة بين الجنسين في "نظام إدارة تقييم الأداء" لمساعد المدير العام والمديرين وجهات تنسيق قضايا الجنسين في المكاتب الميدانية والمقر. ويجري التقييم على أساس مجموعة من الأنشطة الإلزامية ومجموعة من مؤشرات الأداء لقياس التقدم.

ويضم الإطار المعتمد لكفاءات الموظفين في منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) صراحة المساواة بين الجنسين. ويقيم "نظام إدارة الأداء" الأداء على أساس إطار الكفاءات. وتشمل مواصفات الوظائف (وغيرها) المساواة بين الجنسين ويقاس الأداء على أساسها.

ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، تشمل كافة فرص الوظائف لدى مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان مراعاة النوع الاجتماعي ككفاءة مهنية (وليس بقصد التنوع) بالصيغة التالية: "يتحمل مسؤولية إدماج منظور النوع الاجتماعي وضمان المشاركة المتساوية للمرأة والرجل في جميع مجالات العمل." وبناءً على ذلك، يطلب من الفرق التي تجري مقابلات للمرشحين إجراء تقييم منهجي لمدى حساسيتهم لمسائل النوع الاجتماعي. وتتوقع خطة استراتيجية المساواة بين الجنسين للمفوضية (٢٠١٤-٢٠١٧) أن يكون هناك لدى ١٠٠ في المائة من الموظفين في التقييم السنوي الإلكتروني لأدائهم (نظام تقييم أداء الموظفين) هدف أو إجراء أو معيار نجاح يتعلق بمسؤوليتهم إزاء إدماج منظور النوع الاجتماعي.

ويعمم إطار الكفاءات المنقح لعام ٢٠١٢ لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين منظور النوع الاجتماعي في عدة كفاءات: (١) لدى قيمة "احترام التنوع" مؤشرات سلوكية متعلقة بدعم المساواة بين الجنسين، بما في ذلك بين الموظفين، وتنمية مهارات تحليل اعتبارات السن والنوع الاجتماعي والتنوع. (٢) تشمل الكفاءة في شأن "التواصل" تكييف أسلوب التواصل ليتماشى مع فهم التنوع، بما في ذلك النوع الاجتماعي. (٣) لدى الكفاءة بشأن "الحكم واتخاذ القرارات" مؤشر على اتخاذ موقف بشأن مبادئ المساواة بين الجنسين والتمكين. (٤) تشمل الكفاءة الإدارية بشأن "إدارة الموارد" التخطيط واستخدام الموارد وفقاً لسياسة الإنصاف بين الجنسين. (٥) تشير الكفاءة العابرة للوظائف "التفاوض وفض النزاعات" إلى الاعتراف بالفروق العمرية وبين الجنسين والتنوع.

أمثلة عن التنويه بالتميز

يتضمن [برنامج الأمم المتحدة للإدارة العامة](#)، الذي بدأ في عام ٢٠١١، جائزة خدمة عامة لتشجيع تقديم خدمات عامة مراعية للنوع الاجتماعي، ويجري تحكيم الجائزة على سبعة مجالات، منها القدرة على الاستجابة لاحتياجات المرأة والمساءلة في تقديم الخدمات للمرأة. والغرض العام لجائزة الأمم المتحدة للإدارة العامة هو التنويه بالمساهمة المؤسسية التي يقدمها موظفو الخدمة العامة لتعزيز دور وحرفية وصورة وبروز الخدمة العامة. والجائزة هي أكبر تنويه دولي مرموق للتميز في الخدمة العامة. ويُحتفى بالفائزين أثناء "يوم الأمم المتحدة للخدمة العامة" في ٢٣ حزيران/يونيو في مناسبة تعقد في نيويورك.

وتملك المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين نظاماً للتنويه بتعزيز المساواة بين الجنسين هو: "جائزة إنجازات الفريق في شؤون الجنسين". ولهذه الجائزة، يدعى الممثلون إلى تسمية الفرق القطرية التي قامت بعمل مثالي مع اللاجئين والمشردين داخلياً والعائدين في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ثم يعلن نائب المفوض السامي أسماء الفرق الفائزة.

وينفذ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجاً مصمماً لإصدار شهادات والتنويه بتميز أداء المكاتب/الوحدات القطرية ومديريها في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويمثل "ختم المساواة بين الجنسين" آلية جديدة لبناء القدرات وضمان الجودة تقيم في أن معاً المساءلة وتطوير مبادرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. و"الختم"، الذي بدأت تجربته في المكاتب القطرية في الأرجنتين وقيروغيزستان وبوتان خلال ٢٠١٢/٢٠١١، هو عملية إصدار شهادات مؤسسية تنوه بالأداء الجيد لمكاتب/وحدات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تحقيق نتائج فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. ويقدم "الختم" ثلاثة مستويات من الشهادات: شهادات ذهبية وفضية وبرونزية. وتهدف مبادرة "ختم المساواة بين الجنسين" إلى تسريع تحقيق المساواة بين الجنسين في أماكن العمل وتوليد بيانات وأدلة لتحسين وتبيان الكفاءة والنتائج.

وفي عام ٢٠١٣، نفذ الصندوق الدولي للتنمية الزراعية جوائز أداء المشاريع في قضايا الجنسين. وهذه الجوائز مبادرة لإدارة الصندوق، ينفذها مكتب قضايا النوع الاجتماعي في شعبة السياسات والاستشارات التقنية. وتنوه الجائزة بجهود وإنجازات المشاريع المدعومة من الصندوق فيما يتعلق بتحقيق الأهداف الاستراتيجية لسياسة الصندوق المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. والغرض من ذلك هو التعرف على أفضل المشاريع أداءً في معالجة عدم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كل منطقة، وإبراز هذه المشاريع والتنويه بتميزها في جميع أنحاء الصندوق وفي شبكة شركائه.

ب. إدارة قائمة على النتائج

٣. مؤشر الأداء: التخطيط الاستراتيجي

يتجاوز المطلوب	يلبي المطلوب	يفارب المطلوب
٣-ج-١ وجود تحليل يراعي قضايا النوع الاجتماعي في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي ووثائق البرامج القطرية الرئيسية	٣-ب-١ وجود تحليل يراعي قضايا النوع الاجتماعي في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي ووثائق البرامج القطرية الرئيسية	٣-أ-١ وجود تحليل يراعي قضايا النوع الاجتماعي في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي ووثائق البرامج القطرية الرئيسية
و	و	أو
٣-ج-٢ تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي أكثر من نتيجة واحدة محددة/إنجازاً متوقفاً محدداً ومؤشراً واحداً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٣-ب-٢ تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي على الأقل نتيجة واحدة محددة/إنجازاً متوقفاً محدداً ومؤشراً واحداً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٣-أ-٢ تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي على الأقل نتيجة واحدة محددة/إنجازاً متوقفاً محدداً ومؤشراً واحداً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الولاية

يهيب قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٦٢^{١٠} المتعلق بمؤسسات جهاز الأمم المتحدة الإنمائي أن تواصل، في إطار ولاياتها التنظيمية، تحسين آلياتها للمساءلة المؤسسية وأن تدرج النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين المتفق عليها على الصعيد الحكومي الدولي والمؤشرات التي تراعي نوع الجنس في أطرها الاستراتيجية.

ويطلب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٤/٢٠٠٨^{١١} إلى منظومة الأمم المتحدة بما في ذلك وكالاتها وصناديقها وبرامجها، أن تعمل، في إطار ولاياتها التنظيمية، التشجيع على إيجاد فهم مشترك على نطاق منظومة الأمم المتحدة لإطار إداري قائم على النتائج مزود بمعايير ومؤشرات لقياس التقدم المحرز في تطبيق استراتيجية تعميم مراعاة منظور النوع

١٠ A/RES/62/208. Triennial comprehensive policy review of operational activities for development of the United Nations system (paragraph 56 and 61).

١١ ECOSOC Resolution 2008/34. Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 4). Also included in ECOSOC Resolution 2009/34.

الاجتماعي بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين وإدراج نتائج واضحة للمساواة بين الجنسين ومؤشرات تراعي منظور النوع الاجتماعي في أطرها الاستراتيجية.

ويدعو قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي [٣١/٢٠٠٥](#)^{١٢} منظومة الأمم المتحدة إلى إدراج النوع الاجتماعي في صلب الميزانيات البرنامجية وأطر التمويل المتعدد السنوات وفي جميع عمليات الميزنة المستندة إلى النتائج.

كيفية استخدام مؤشر الأداء

أ) يعني الوفاء بالمطلوب في الجزء الأول من مؤشر الأداء (٣-ب-١) أن تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي (مثل الإطار الاستراتيجي أو الخطة الاستراتيجية أو إطار التمويل المتعدد السنوات)، ووثائق البرنامج القطري (حيث هناك وجود على المستوى القطري وحيث تصدر وثائق مماثلة)، تحليلاً وافياً يراعي قضايا النوع الاجتماعي. وفي حالة الأمانة العامة، يشار إلى هذا التحليل على مستوى البرنامج. وبالنظر إلى عدم اتساع المجال في معظم أقسام اللحة العامة للبرامج في الإطار الاستراتيجي للأمانة العامة، تكفي إشارة وجيزة إلى أهمية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قسم التوجه العام على مستوى البرامج لتلبية هذا الشرط. ففي الإطار الاستراتيجي للأمانة العامة ٢٠١٢-٢٠١٣، تضمن برنامج إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية إشارة إلى الاستمرار في التأكيد على تعميم منظور النوع الاجتماعي في البرامج الفرعية.

ويمكن أن يؤخذ تعريف الأمم المتحدة لتحليل الفوارق بين الجنسين من استنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتفق عليها ٢/١٩٩٧: ".... تقدير الآثار المترتبة على أي إجراء يعترزم اتخاذه بما في ذلك التشريع أو السياسات أو البرامج في جميع الميادين وعلى كل المستويات".

ويشمل تحليل النوع الاجتماعي العناصر التالية^{١٣}:

◀ تحليل أوجه اللامساواة بين المرأة والرجل، مثلاً، في الأدوار والمسؤوليات، والعلاقات بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، وإمكان الحصول على الموارد والتحكم بها، والأنشطة الإنتاجية والإنجابية، والعقبات والقيود التي تعوق المشاركة، والقدرات وأوجه التعرض للمخاطر، والاحتياجات العملية، والمصالح الاستراتيجية، وذلك بهدف التمكن من توثيق: (١) أوضاع من الحياة وأنشطة وتجارب للنساء

^{١٢} ECOSOC Resolution 2005/31. Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 4c). Mandate also included in ECOSOC Resolution 2007/33.

^{١٣} مقتبس من مكتب المستشارة الخاصة لقضايا النوع الاجتماعي والنهوض بالمرأة (٢٠٠٢). Gender Mainstreaming: an overview. New York: Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Empowerment of women.

والرجال والفتيات والفتيان، بما في ذلك أوجه اللامساواة، (٢) علاقات (التعاون والتنازع) بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، (٣) حالات وممارسات التمييز وإخضاع الرجال للنساء أو النساء للرجال، (٤) امتلاك النساء والرجال والفتيات والفتيان للسلطة وممارستها، (٥) احتياجات ومصالح النساء والرجال والفتيات والفتيان فيما يخص أي مجال من مجالات التركيز؛

- ◀ تقييم كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين؛
- ◀ تدقيق الافتراضات حول العائلات أو الأسر المعيشية أو الأشخاص التي قد تكون مضرة في الطريقة التي تطرح بها مشكلة أو سياسة؛
- ◀ جمع وتحليل البيانات أو المعلومات عن خبرات وأوضاع النساء والرجال (الفتيات والفتيان) على حد سواء؛
- ◀ تصنيف البيانات حسب النوع الاجتماعي كي يصبح بالإمكان صياغة نهج للتنمية تراعي النوع الاجتماعي/تحويلية؛
- ◀ النظر الموضوعي في الأنشطة التي تكون فيها المرأة مسيطرة عديداً (مثل الأعمال المنزلية)؛
- ◀ تحليل المشكلة أو القضية والخيارات على مستوى السياسات/البرامج المقترحة لتبيان الآثار المترتبة على حياة كل من النساء والرجال والفتيات والفتيان وتحقيق المساواة بين الجنسين، مع اعتماد إجراءات لذلك تدعم التوزيع العادل للمنافع والفرص.

وفي حالة وثائق البرامج القطرية، يمكن أن يؤخذ عينة من ٢٥ في المائة من الوثائق التي أنجزت خلال السنة قيد المراجعة، مع مراعاة التمثيل الجغرافي حيثما أمكن.

ب) وينبغي للقسم التمهيدي/اللمحة العامة في وثائق التخطيط الاستراتيجي المركزي أن يشير صراحة إلى الطرق التي تنوي المنظمة اعتمادها لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ج) وينبغي في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي، أن يعكس ناتج/إنجاز متوقع واحد على الأقل العمل الرئيسي الذي تقوم به المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويشير "الناتج" إلى نتيجة رئيسية تبتغي المنظمة تحقيقها، وليس إلى ناتج فرعي أو مخرج فرعي. وهذا يعني أن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي ينبغي أن تشمل ناتجاً يتعلّق بالمساواة بين الجنسين، مثل "سيجري تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال التركيز على تعليم الفتيات". أما الإفادات عن النتائج التي تشمل قوائم فئات "معرضة للمخاطر"، بما في ذلك النساء، فلا تستوفي المطلوب في مؤشر الأداء ٣، إذ لا تتعلّق النتيجة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وإذا كان أكثر من ناتج/إنجاز متوقع واحد يشمل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أو إذا كانت النواتج/الإنجازات المتوقعة جميعها تشمل إشارة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فعندئذ يكون التقييم "يتجاوز المطلوب".

وفي المرفق الرابع من دليل الدعم للإطار الاستراتيجي المقترح للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، يطلب من منظمات الأمم المتحدة التابعة للأمانة العامة ما يلي: "ينبغي أن يتطلع مديرو البرامج، كجزء من عملية تعميم منظور

النوع الاجتماعي، إلى إدماج منظور النوع الاجتماعي في الأنشطة العملية لكل برنامج فرعي، حسب الاقتضاء. وينبغي كذلك استشارة جهات التنسيق في قضايا الجنسين في الإدارات عند إعداد الخطة البرنامجية لفترة السنتين لصياغة استراتيجية البرنامج وإعداد الأطر المنطقية. ويمكن لمديري البرامج أن يدمجوا القضايا المراعية للنوع الاجتماعي في الإنجازات المتوقعة الحالية بعبارات تفيد " التركيز على المساواة بين الجنسين" أو "إدماج منظور النوع الاجتماعي".

د) وينبغي أن تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي لمنظمات الأمم المتحدة مؤشراً واحداً على الأقل قابل للقياس الكمي للنتائج/الإنجاز المتوقع. فمثلاً، ويمكن للمؤشر أن ينص على: "زيادة بقاء الفتيات في المدارس الابتدائية أكثر من خمس سنوات بنسبة ٢٠ في المائة". أما المؤشرات التي تتضمن عبارات من مثل "بما في ذلك الاهتمام بالمرأة" فلا تفي بالحد الأدنى المطلوب، لأنها لا تقيس التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ينبغي على مكاتب التخطيط الاستراتيجي في كل كيان من كيانات منظومة الأمم المتحدة أن تضع نظام رصد لتتبع مراعاة قضايا الجنسين في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي.

وتقارب أي منظمة من منظمات الأمم المتحدة المطلوب إذا استوفت أي مؤشر من مؤشرات الأداء في عمود "يقارب المطلوب". وإذا لم تستوفِ المطلوب في أي مؤشر، يكون تقييمها في خانة "غير المتوفر".

ممارسات وأمثلة راهنة

تتجاوز الخطة الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٧ لصندوق الأمم المتحدة للسكان مؤشر الأداء. فقد أدرج الصندوق جميع مؤشرات الأداء لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة ضمن الخطة الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٧ المقبلة، كجزء من عنصر الفعالية والكفاءة التنظيميين.

وتتجاوز استراتيجية اليونسكو المتوسطة الأجل (لكل من الفترتين ٢٠٠٨-٢٠١٣ و ٢٠١٤-٢٠٢١) وبرنامجها لفترة السنتين ووثائق موازنتها المطلوب في هذا المؤشر. ففي هذه الوثائق، المساواة بين الجنسين إحدى أولويتين عالميتين لليونسكو، كذلك سيجري تنوير كافة البرامج الرئيسية وكافة الخطوط الرئيسية للعمل في كافة قطاعات البرنامج بنهج ذي شعبتين لتعزيز المساواة بين الجنسين: تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في كافة البرامج والمبادرات والبرمجة الموجهة لقضايا الجنسين لمعالجة المجالات التي يتبين أن فيها تفاوتات كبيرة بين الجنسين. وتشمل الخطوط الرئيسية للعمل نتائج متوقعة تضع صراحة مجموعة نواتج متعلقة بالمساواة بين الجنسين لكل قطاع من قطاعات البرنامج وترتبط بخطة عمل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣. وبغية تعزيز وتعميم المساواة بين الجنسين في التخطيط الاستراتيجي للمنظمة، وبغية تعزيز المساواة بين الجنسين كأولوية عالمية، نُقلت شعبة المساواة بين الجنسين إلى مكتب المدير العام منذ عام ٢٠١٠ وأصبح مدير هذه الشعبة عضواً في فرق الإدارة العليا.

يتجاوز مركز التجارة الدولي المطلوب في مؤشر الأداء. فتعميم الشمول والاستدامة في تعزيز التجارة وسياسات تنمية الصادرات هو من الأولويات الاستراتيجية الأربع في خطة المركز الاستراتيجية ٢٠١٣-٢٠١٥. وبالإضافة إلى ذلك، تؤخذ الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي بالاعتبار عبر الأولويات الثلاث التالية:

- تشمل تدابير تحسين توفر واستخدام المعلومات التجارية ضمان إمكان حصول الرجال والنساء على المعلومات على حد سواء، وكذلك تقديم معلومات عن التجارة مصنفة حسب الجنس؛
- تشمل تدابير تعزيز مؤسسات وسياسات الدعم التجاري إعطاء الأولوية لعروض خدمة دعم تجاري تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي؛
- تشمل تدابير تعظيم أثر مركز التجارة الدولي على القدرة التنافسية للمؤسسات وأدائها في التصدير القيام بانتظام بتقديم نهج المساعدة التقنية المتصلة بالتجارة التي تستفيد منها مشاريع المرأة والقطاعات التي تستوعب أعداداً كبيرة من العاملات وتأتي بمنافع اقتصادية للمرأة.

وتجاوزت الخطة الاستراتيجية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٢٠٠٨-٢٠١٣ المطلوب في مؤشر الأداء. وتضمنت قسماً محدداً بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (القسم ٥)، ويشمل إطار النتائج الاستراتيجية للبرنامج أربع نتائج محددة تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وأكثر من ثلاثة مؤشرات محددة تتعلق بالمساواة بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك، يتولى استعراض وثائق البرامج القطرية خبراء في قضايا الجنسين لضمان إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في كل قسم من أقسام خطط العمل القطرية. وطُورت أدوات لتجهيز المكاتب الإقليمية بمكاتب قطرية للإرشاد فيما يتعلق بدمج المساواة بين الجنسين. وتشمل معظم وثائق البرامج القطرية أيضاً مؤشرات مصنفة حسب نوع الجنس في مجال واحد على الأقل من مجالات البرامج.

يتجاوز إطار الميزانية الموحدة والنتائج والمساءلة لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥ المطلوب في مؤشر الأداء، بما في ذلك هدفان يتعلقان بتلبية احتياجات النساء والفتيات في التصدي لمرض الإيدز وعدم التسامح المطلق مع العنف لاعتبارات النوع الاجتماعي. ولكل هدف نواتج ومخرجات وأنشطة، وهناك مؤشرات على مستويات الأثر والنتائج. ويوفر جدول أعمال البرنامج للنساء والفتيات والمساواة بين الجنسين وفيروس نقص المناعة البشرية إطاراً للمضي قدماً نحو الأهداف المتصلة بالنوع الاجتماعي، ويجري تنفيذه في أكثر من ٩٠ بلداً. وبالإضافة إلى ذلك، وكما يرد في وثائق البرنامج، يعمل البرنامج أيضاً عن كثب مع من حولوا جنسهم وهو بصدد وضع وحدة دراسة اختيارية عن الهوية الجنسية وحقوق الإنسان لتشكل جزءاً من "الدورة التمهيديّة لشؤون الجنسين" التي تنسقها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتطورها مع المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وستطور الوحدة الدراسية وتعزز الفهم والوعي بشأن من حولوا جنسهم من الرجال والنساء وبحقوقهم كجزء من العمل الشامل بشأن المساواة بين الجنسين. وفيما يتعلق بوثائق البرنامج القطري، حددت نقطة اتصال لقضايا النوع الاجتماعي تعنى باستعراض برامج الدعم المشتركة. ويربط كل بلد النواتج من إطاره للنتائج على المستوى القطري إلى ثلاثة على الأكثر من مواضيع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، بما في ذلك النساء والفتيات. ويغطي ما مجموعه ٤٠ بلداً صراحة تحليلاً للفوارق بين الجنسين.

وبالنسبة للأمانة العامة، تضمن برنامج إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ إشارات إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إنجاز متوقع واحد على الأقل لجميع البرامج الفرعية.

٤. مؤشر الأداء: الرصد ووضع التقارير

يتجاوز المطلوب	يفي بالمطلوب	يقارب المطلوب
٤-ج-١ إعداد تقارير عن النتائج المحققة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أساس وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي	٤-ب-١ إعداد تقارير عن النتائج المحققة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أساس وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي	٤-أ-١ إعداد تقارير عن النتائج المحققة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أساس وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي
و	و	أو
٤-ج-٢ تفصيل بيانات المنظمة حسب الجنس أو ذكر السبب الرئيسي لعدم تفصيلها	٤-ب-٢ تفصيل بيانات المنظمة حسب الجنس أو ذكر السبب الرئيسي لعدم تفصيلها	٤-أ-٢ تفصيل بيانات المنظمة حسب نوع الجنس أو ذكر السبب الرئيسي لعدم تفصيلها
و	و	و
٤-ج-٣ دمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في نهج الإدارة على أساس النتائج		

الولاية

يهيب قرار الجمعية العامة [٢٠٨/٦٢](#)^{١٤} بجهاز الأمم المتحدة الإنمائي مواصلة تحسين الإبلاغ النوعي والكمي عن المساواة بين الجنسين، بما في ذلك البيانات المصنفة حسب نوع الجنس.

يهيب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي [٣٣/٢٠٠٧](#)^{١٥} بمنظومة الأمم المتحدة تشجيع جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وتحليلها واستعمالها خلال وضع وتقييم برامج تعميم مراعاة نوع الجنس من أجل تقييم التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

تهيب استنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتفق عليها [٢/١٩٩٧](#)^{١٦} بجميع كيانات منظومة الأمم المتحدة إدخال

^{١٤} A/RES/62/208. Triennial comprehensive policy review of operational activities for development of the United Nations system (paragraph 57).

^{١٥} ECOSOC Resolution 2007/33. Mainstreaming a gender into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 4p). Mandate also in 2008/34.

منظور النوع الاجتماعي في إطار مؤسسي على جميع المستويات، مستفيدة استفادة كاملة من خبرة الوحدات أو جهات التنسيق المعنية بنوع الجنس وذلك عن طريق خطوات محددة، بما في ذلك تحسين أدوات تعميم منظور النوع الاجتماعي، من مثل تحليل نوع الجنس واستخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس والعمر، ومسوح حسب نوع الجنس في قطاعات محددة، وكذلك الدراسات التي تعنى بنوع الجنس والمبادئ التوجيهية والقوائم المرجعية للبرمجة.

كيفية استخدام مؤشر الأداء

يقدم العديد من منظمات الأمم المتحدة إلى الأجهزة الرئاسية تقارير سنوية عن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي لكل منظمة. وللوفاء بالمطلوب في مؤشر الأداء، ينبغي أن تقيس التقارير النتائج الرئيسية المحققة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للمؤشرات المراعية للنوع الاجتماعي المدرجة في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي. وعند تقييم أداء المؤشر ٤، ينبغي استعراض كافة تقارير الأداء المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي الصادرة منذ صدور وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي الأخيرة.

٤-أ و ٤-ب و ٤-ج و ٤-د تشمل البيانات الرئيسية التي يتعين تقديمها:

- أ) البيانات في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي؛
- ب) البيانات في التقارير عن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي؛
- ج) البيانات في وثائق البرامج القطرية الرئيسية، مثل استراتيجيات البرنامج القطري، إن وجدت.

ويعني تجاوز المطلوب في هذا المؤشر تضمين توجيهاً المنظمة بشأن الإدارة على أساس النتائج، معلومات عن وضع بيانات نتائج ومؤشرات تكون مراعية للنوع الاجتماعي، مع أمثلة.

وقد جرت مواءمة مؤشرات أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة مع العمل المشترك للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة/مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على وضع مبادئ مشتركة لإعداد التقارير عن النتائج، وهي تدعم هذا العمل المشترك الذي يشير إلى:

توفر المبادئ الأربعة لإعداد التقارير عن النتائج المقترحة في هذه الدراسة أساساً يمكن لكيانات منظومة الأمم المتحدة أن تعتمد لتوحيد وتحسين التقارير عن نتائج توضح فعالية الأمم المتحدة بطريقة أفضل. فهي تنظر إلى ضرورة قياس ووضع تقارير عن الكفاءة ومكاسب الكفاءة وفي الوقت نفسه التخفيف من عبء إعداد التقارير. ويعني ضمان أن يقوم

الشركاء جميعهم بتبني وقياس نتائج مشتركة وجدول أعمال تنموي مشترك أن نتائج التنمية مشتقة من مساءلة متبادلة. ووضع معايير للجودة من حيث إمكانية الحصول على التقارير وتوازنها ووضوحها هو أساس للشفافية في إعداد التقارير عن النتائج^{١٧}.

ممارسات وأمثلة راهنة

يشير التقرير السنوي لمدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى التقدم المحرز والإنجازات التي تحققت بشأن إدماج المساواة بين الجنسين كنتيجة من نتائج التنمية العابرة للمجالات، بالعلاقة مع مجالات عمل البرنامج الخمسة المحددة. كما يشير التقرير أيضاً إلى التقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين عبر البرنامج. ويقدم البرنامج إلى "مجلسه التنفيذي" تقريراً سنوياً عن تنفيذ استراتيجية البرنامج للمساواة بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك، وضع البرنامج في عام ٢٠١١ متطلب إلزامي لإعداد التقارير في التقرير السنوي الذي يركز على النتائج، يستوجب تفصيل جميع البيانات المتعلقة بنتائج التنمية حسب نوع الجنس. ويدمج نظام الإدارة القائمة على النتائج الذي يتبناه البرنامج اعتبارات الجنسين في مهام التخطيط والرصد وإعداد التقارير. وفيما يلي بعض القضايا التي تتعلق بالرصد: (أ) يعرض التقرير السنوي الذي يركز على نتائج التنمية الجنسين، وكذلك النتائج المؤسسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والاستثمارات في قضايا الجنسين (مؤشر المساواة بين الجنسين)؛ (ب) يشمل سجل الأداء سؤالا يتعلق بالتوازن بين الجنسين؛ (ج) تشمل المسوح الداخلية مثل المسح الشامل للموظفين أو مسح الشركاء أو مسوح المنتجات والخدمات اعتبارات الجنسين.

ويرفع التقرير عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة عمل الأولويات الاستراتيجية لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) للمساواة بين الجنسين إلى مجلسها التنفيذي سنوياً. وبالإضافة إلى ذلك، تنشط اليونيسف في إصدار إحصاءات مفصلة حسب نوع الجنس، من خلال استخدام وتنفيذ أدوات لجمع البيانات، كما من خلال تبني مؤشرات وأساليب محددة تعكس الشواغل القائمة المتعلقة بالمشاغل والفوارق بين الجنسين. فمثلاً، أصدرت الجولة الأخيرة للمسح العنقودي المتعدد المؤشرات لليونيسف بيانات لأكثر من ٦٠ بلداً مفصلة حسب نوع الجنس لتيسير إجراء مقارنات والكشف عن أشكال التمييز. وأخيراً، واصلت اليونيسف وضع التقارير عن أوجه التفاوت بين الجنسين في العديد من التقارير والمنشورات، بما في ذلك إصدار عام ٢٠١٣ من "حالة الأطفال في العالم" و"التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف المتعلقة بالطفل"، كما واصلت تحديث قواعد بياناتها القياسية ببيانات مفصلة حسب نوع الجنس.

وتشمل نماذج التقارير السنوية لصندوق الأمم المتحدة للسكان لجميع مستويات البرامج مجالاً يتيح تقديم تقارير متعلقة بالنواتج والمخرجات للجنسين. وتتطلب التقارير المقدمة إلى المجلس التنفيذي تقارير محددة عن النواتج

١٧ المبادئ المشتركة للتقارير عن النتائج. دراسة مشتركة للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة/مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، التقرير النهائي، ١٥ تموز/يوليو ٢٠١١، دراسة غير مطبوعة.

للجنسين. ويجب التقرير السنوي للمكاتب القطرية على أسئلة عن إنجازات مؤشرات الخطة الاستراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وعلاوة على ذلك، يجري مزيد من العمل لضمان مواصلة تعزيز الإدارة القائمة على النتائج التي يتبعها الصندوق عن طريق دمج نوع الجنس على نطاق أوسع في جميع مجالات عمل الصندوق، بما في ذلك تسليط الضوء على بعض الأمثلة الرئيسية على ما يمكن أن تبدو عليه المؤشرات والنتائج المراعية للنوع الاجتماعي.

تتطلب الخطة الاستراتيجية القائمة على النتائج للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥ لمركز التجارة الدولية-منظمة العمل الدولية رصد ووضع تقارير على نطاق المركز بأسره بشأن المؤشرات المراعية لنوع الجنس لكل نتيجة من النتائج الرئيسية (١-٢، ٣-٥). ويعني تقديم تقارير سنوية عن خطة العمل للمساواة بين الجنسين على أساس النتائج التحقق من النتائج والأهداف والمؤشرات للوحدات التشغيلية الرئيسية للمركز: برامج التدريب وقسم الموارد البشرية ومكتب المدير. ومنذ عام ٢٠١٠، استخدم مركز التجارة الدولية-منظمة العمل الدولية رمزاً رقمياً واحداً (على مقياس من ٠ إلى ٣) "المؤشر المساواة بين الجنسين" في الأنشطة الإدارية وفي نظام معلومات إدارة البرامج. ويوجد نظام الترميز هذا جذوره في إجراءات المساءلة بشأن قضايا الجنسين لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي/لجنة المساعدة الإنمائية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهو يتيح للمركز قياس مشاريعه وأنشطته بطريقة متسقة مقابل نظم تستخدمها الجهات المانحة الرئيسية وكيانات منظومة الأمم المتحدة.

وتقدم منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) كل ستة أشهر تقريراً إلى مجلسها التنفيذي عن التقدم المحرز في تنفيذ "أولوية المساواة بين الجنسين". وتشمل هذه التقارير نصف السنوية المقدمة إلى "المجلس التنفيذي" معلومات عن التقدم المحرز لكل برنامج من البرامج الرئيسية، كما يشمل قسماً خاصاً يلخص التقدم المحرز بشكل عام، بما في ذلك التقدم الذي أحرزته شعبة المساواة بين الجنسين. ويشمل هذا القسم (١) تقييماً لتنفيذ النتائج المتوقعة التي تُعزى مباشرة إلى الشعبة، (٢) تقييماً لمواطن القوة والتحديات في تنفيذ هذه الأولوية عبر معاهد وبرامج اليونسكو كافة. كما تقدم اليونسكو أيضاً لمؤتمرها كل سنتين تقريراً مستقلاً عن الإجراءات والنتائج التي تحققت على الصعيد الميداني لتعزيز تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين.

وقد أصدرت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية [توجيهاً بشأن الإدارة القائمة](#) على النتائج يشمل معلومات عامة عن كيفية وضع بيانات ومؤشرات نتائج مراعية لنوع الجنس ومصفوفتي نتائج النوع الاجتماعي.

ج. الإشراف

٥. مؤشر الأداء: التقييم

يقارب المطلوب	يفي بالمطلوب	يتجاوز المطلوب
أ- يفي ببعض قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن النوع الاجتماعي	ب- يفي بالقواعد والمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن النوع الاجتماعي	ج-٥ ١ يفي بالقواعد والمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم و ج-٥ ٢ يثبت التطبيق الفعال لتوجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن التقييم من منظور حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين

الولاية

يطلب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٣/٢٠٠٧^{١٨} إلى منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك وكالاتها وصناديقها وبرامجها، أن تعمل، في إطار ولايتها التنظيمية على تعزيز آليات المساءلة المؤسسية، بوسائل منها إطار أكثر فعالية للرصد والتقييم لتعميم مراعاة نوع الجنس، استناداً إلى معايير التقييم المشتركة للأمم المتحدة.

ويلاحظ قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٦٧ الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة، أيضاً قيام فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، باعتباره شبكة من المهنيين، بوضع قواعد التقييم ومعاييرها، وتشجع على تطبيق هذه القواعد والمعايير في مهام التقييم داخل صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة وفي التقييمات التي تجرى على نطاق المنظومة للأنشطة التنفيذية التي يضطلع بها من أجل التنمية، كما تشجع جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على إرساء قدر أكبر من المساءلة في مجال المساواة بين الجنسين في عمليات التقييم التي تجريها الفرق القطرية، عن طريق إدماج المنظورات المراعية لنوع الجنس في تلك العمليات.

١٨ ECOSOC Resolution 2007/33. Mainstreaming a gender into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 4a).

كيفية استخدام مؤشر الأداء

قبل أن يعتبر أي كيان من كيانات منظومة الأمم المتحدة أن مؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لا ينطبق، ينبغي له أن يسأل ما إذا كان ذلك يعود إلى مسائل عملية/إجرائية أم إلى أن المسألة لا تمت حقاً بصلة لنوع التقييم الذي يجريه. فإذا كانت المسألة عدم وجود توجيه أو أدوات أو نظم أو عمليات أو تحديد للأولويات سينطبق حينئذ تصنيف "غير موجود" وإذا كان ذلك يعود إلى أنه ليست للمسألة صلة بالعمل الذي هو من اختصاص الكيان المعني من كيانات منظومة الأمم المتحدة، فسينطبق حينئذ تصنيف "لا ينطبق".

وتشمل عملية إعداد تقارير التقييم أداء سجل التقييم لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة والتعليقات الراجعة النوعية. ويمكن الاطلاع على توجيه مفصل لإعداد تقارير بشأن مؤشر الأداء هذا على [موقع فريق الأمم المتحدة المعنى بالتقييم](#).

ما هي قواعد ومعايير وتوجيهات فريق الأمم المتحدة المعنى بالتقييم المتعلقة بنوع الجنس؟

وضعت قواعد ومعايير وتوجيهات فريق الأمم المتحدة المعنى بالتقييم^{١٩} عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٠٥٠/٥٩. وفي حين تسعى هذه القواعد إلى تيسير التعاون على نطاق المنظومة بشأن التقييم عن طريق ضمان أن تتبع المنظمات التقييم في الأمم المتحدة مبادئ أساسية، تهدف معايير التقييم إلى توجيه إنشاء الإطار المؤسسي وإدارة عملية التقييم وإجراء التقييمات واستخدامها. ويوجز الإطار التالي قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعنى بالتقييم المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

قواعد ومعايير وتوجيهات فريق الأمم المتحدة المعنى بالتقييم المتعلقة بنوع الجنس

الكفاءات (المعيار ٤-٢) – ينبغي أن تكون لدى المُقيِّمين دراية تقنية محددة بشأن المنهجية أو النهج اللازمين للتقييم المحدد الذي سيُطَّلَعُ به، وكذلك مهارات إدارية وشخصية معينة.

قد يفيد على وجه الخصوص في المجالات التالية وجود خبرة متخصصة و/أو معرفة منهجية/تقنية، بما في ذلك بعض المهارات المحددة في مجال جمع البيانات وتحليلها:

"فهم اعتبارات النوع الاجتماعي"

المبادئ الأخلاقية (القاعدة ١١ والمعيار ٥-٢)

١٩ للربط إلى القائمة الكاملة للقواعد والمعايير، يرجى التحميل على الموقع: <http://www.uneval.org/document/detail/22>.

٢٠ الوثيقة A/C.2/59/L.63/1٧ كانون الأول/ديسمبر، (الفقرة ٦٩).

- القاعدة ١١: تماشياً مع إعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان ينبغي أن يراعي المقيمون ويعالجوا مسائل التمييز وعدم المساواة بين الجنسين؛
- المعيار ٥-٢: ينبغي أن يراعي المقيمون المعتقدات والعادات والتقاليد وأن يعملوا بنزاهة وصدق في علاقاتهم مع أصحاب المصلحة جميعاً:
- "ينبغي أن يكون المقيمون على وعي بالاختلافات في الثقافة والعادات المحلية والمعتقدات والممارسات الدينية، والتفاعل الشخصي وأدوار الجنسين والإعاقة والعمر والأصل الإثني، ولألا تغيب عن بالهم الآثار التي يحتمل أن تترتب على هذه القضايا عند التخطيط لتقييماتهم وإجراءها والإبلاغ عنها".
- التصميم (المعيار ٧-٣) - ينبغي أن تكون منهجيات التقييم دقيقة بدرجة كافية لتقييم موضوع التقييم ولكفالة تقييم كامل ونزيه وغير متحيز.
- "... ينبغي أن تتناول المنهجية تناولاً صريحاً قضايا النوع الاجتماعي والفئات الممثلة تمثيلاً أقل مما يجب".
- التصميم (المعيار ٩-٣) - ينبغي أن يتضمن تصميم التقييم، عند الاقتضاء، اعتبارات من مثل مدى تجسيد التزام منظومة الأمم المتحدة بالنهج القائم على أساس حقوق الإنسان في تصميم المشروع الذي سيُقيم مع إيلاء اعتبار لقضايا الجنسين.
- اختيار الفريق (المعيار ١٤-٣) - ينبغي أن يكون هناك توازن بين الجنسين في تكوين فرق التقييم وأن تكون تلك الفرق متنوعة جغرافياً وتضم مهنيين من البلدان أو المناطق المعنية.
- التنفيذ (المعيار ١٥-٣) - ينبغي إجراء التقييمات بطريقة مهنية وأخلاقية.
- "ينبغي أن تُراعي التقييمات النوع الاجتماعي وأن تراعي اختلاف الثقافات وأن تحترم السرية وتحمي مصادرها وكرامة من تجري مقابلات معهم".
- تقارير التقييم (معيار ٨-٤) - ينبغي أن يبين تقرير التقييم مدى إدراج قضايا النوع الاجتماعي والاعتبارات الهامة المتعلقة بحقوق الإنسان حيثما ينطبق ذلك.
- كيفية وضع قضايا النوع الاجتماعي موضوع التطبيق كموضوع جامع في البرمجة، وما إذا كان الموضوع الجاري تقييمه قد أولى اهتماماً كافياً لتحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز مراعاة النوع الاجتماعي؛
- ينبغي أن يتضمن التقرير تحليلاً للنوع الاجتماعي وللکیفیه التي عالج بها الثغرات وتصميم وتنفيذ الموضوع الذي يجري تقييمه.

التنفيذ ووضع التقارير مقابل مؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة

لوضع تقارير عن التقدم المحرز مقابل مؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ستحتاج كيانات منظومة الأمم المتحدة إلى إجراء تحليل تجميعي لجزء من التقييمات التي أدارتها و/أو أجرتها خلال سنة واحدة يقيم فيها مستوى إدماج أبعاد الجنسين في هذه التقييمات.

ويوفر استخدام [سجل أداء تقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة](#) أساساً لمواءمة التحليل التجميعي الذي تجريه الكيانات المختلفة عن طريق تعيين درجة جمعية عامة مقابل نظام التقييم المتدرج لمؤشر أداء تقييم

الخطة: غير موجود أو يقارب المطلوب أو يفى بالمطلوب أو يتجاوز المطلوب. وقد بذلت كافة الجهود الممكنة لضمان انطباق معايير سجل الأداء على أنواع كيانات منظومة الأمم المتحدة. ويفاد بأن:

- على كيانات منظومة الأمم المتحدة التي أنشأت بالفعل عمليات استعراض/تقييم (تجرى داخلياً أو خارجياً) أن تسعى إلى دمج جميع عناصر الإرشادات الواردة في هذه المذكرة وسجل الأداء في العمليات القائمة وذلك لإضفاء الطابع المؤسسي على استعراض هذه العناصر وتجنب عمليات وضع التقارير المتوازية والمكررة؛
- على كيانات منظومة الأمم المتحدة التي لا تملك عمليات كهذه أن تستخدم سجل الأداء لوضع التقارير مقابل مؤشر الأداء على أساس سنوي.

ومن المهم أن تجري مكاتب التقييم تحليلاً تجميعياً سنوياً لوضع تقرير عن أدائها في الموعد المحدد لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وينبغي على وحدات التقييم المعنية تقييم ما إذا كانت لديها القدرة على القيام بهذا التحليل داخلياً أم أن هناك حاجة إلى الاستفادة من موارد خارجية للقيام بهذه العملية.

ما الذي ينبغي أن يدرج في الاستعراض/التقييم التجميعي لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة؟

لغرض وضع التقارير مقابل هذا المؤشر، ينبغي ألا تشمل كيانات منظومة الأمم المتحدة في استعراضها/تقييمها التجميعي لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة غير تلك التقارير التي تلي تعريف فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم:

التقييم هو "تقدير يتسم بأكبر قدر ممكن من المنهجية وعدم الانحياز لنشاط أو مشروع أو برنامج أو استراتيجية أو سياسة أو موضوع أو قطاع أو مجال عملي أو أداء مؤسسي وما إلى ذلك. وهو يركز على الإنجازات المتوقعة والمحققة، من خلال دراسة سلسلة النتائج والعمليات والعوامل الظرفية والسببية بغية فهم الإنجازات أو الافتقار لها. كما أنه يهدف إلى تحديد أهمية وأثر وفعالية وكفاءة واستدامة تدخلات ومساهمات منظمات منظومة الأمم المتحدة. وينبغي أن يوفر التقييم معلومات تستند إلى أدلة ذات صدقية ويمكن التعويل عليها ومفيدة، ما يتيح إدماج النتائج والتوصيات ومناحي النقص في عمليات صنع القرار في منظمات منظومة الأمم المتحدة".

وهناك أشكال أخرى من التقييمات التي تجري في منظومة الأمم المتحدة والتي تختلف في الغرض ومستوى التحليل، وربما تكون لديها بعض العناصر المتداخلة. وينبغي على التقييم أن يتمايز عما يلي: التقييم الذاتي وعمليات التقدير والرصد والاستعراض والتفتيش والتحقق والتدقيق والبحث والاستشارة الإدارية الداخلية. وفي حين أن هذه التقييمات جميعها مفيدة بحد ذاتها، إلا أنها ينبغي ألا تدرج في الاستعراض/التقييم التجميعي.

وينبغي أن يدرج في الاستعراض/التقييم التجميعي كل من التقييم الذي تجريه أو تديره مكاتب التقييم المركزية والتقييمات الميدانية التي تجريها الكيانات المختلفة كما يلي:

- لكيانات منظومة الأمم المتحدة التي لديها عدد كبير من التقييمات، ينبغي أن يدرج في الاستعراض/التقييم التجميعي كحد أدنى ٣٠ تقيماً للسنة المعنية؛
- لكيانات منظومة الأمم المتحدة التي لديها أقل من ٣٠ تقيماً أديرت/أو أجريت للسنة قيد الاستعراض، ينبغي أن يدرج في الاستعراض/التقييم التجميعي ١٠٠ في المائة من التقييمات؛
- للكيانات التي لديها عمليات استعراض/تقييم تجميعي راسخة، ينبغي إدراج ١٠٠ في المائة من التقييمات للسنة قيد الاستعراض عندما يكون ذلك ممكناً.

وينبغي أن تهدف تلك الكيانات المختارة للاستعراض/التقييم التجميعي عينة من التقييمات من أجل اختيار عينة تمثيلية للتقليل من تحيز العينة. وينبغي أن تشمل معايير الاختيار:

- ◀ التقييمات التي تديرها/تجريها مكاتب التقييم المركزية والتقييمات الميدانية؛
- ◀ التوازن من حيث تقييمات منتصف المدة مقابل التقييمات النهائية؛
- ◀ مزيجاً من أنواع التقييم: مشاريع وبرامج وسياسات ونتائج وأثار وتقييمات للعمل المعياري والاستراتيجي، وما إلى ذلك؛
- ◀ مزيجاً متوازناً من المواضيع والموضوعات والقطاعات؛
- ◀ تغطية جغرافية على نطاق واسع؛
- ◀ تدخلات^{٢١} تكون المساواة بين الجنسين محوراً الرئيسي وتدخلات لا تكون قضايا النوع الاجتماعي مجال تركيزها الأساسي لكنها معمة.

سجل أداء تقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة

سجل أداء تقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة هو أداة وضع التقارير منظّمة حول ؛ معايير تلتقط العناصر العامة المتعلقة بتعميم المساواة بين الجنسين كما تنعكس في تقارير التقييم التي تجريها الكيانات في سنة معينة^{٢٢}. ومصدر البيانات الأساسية ووحدة التحليل لسجل الأداء هما تقارير التقييم الفعلية. وبسبب

٢١ يمكن استبدال مصطلح "تدخلات" بـ "سياسات" أو "استراتيجيات" تبعاً لنوع التقييم الذي يجري لعكس طبيعة وتركيز التقييمات المؤسسية بشكل أفضل. وبما أن وسيلة وضع التقارير تتمحور حول ممارسة قياسية للتقييم فهي من حيث المبدأ قابلة للتكيف لنماذج التقييم المختلفة (مثل تقييم العمل المعياري والسياسات والتقييمات المؤسسية وما إلى ذلك).

٢٢ طور سجل الأداء من مبادئ وقواعد ومعايير وتوجيه وقوائم التحقق الموجودة حالياً والمدونة الأخلاقية التي حددها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

اعتبارات الجدوى العملية وافتقار العديد من الكيانات لقدرات إجراء تحليلات أكثر عمقاً، فإن المعايير المدرجة في سجل الأداء هي تلك التي يمكن تقييمها عن طريق استعراض تقارير التقييم.

معايير التسجيل الأربعة المدرجة في سجل الأداء هي:

◀ إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في "نطاق تقييم" التحليل، ومؤشرات التقييم مصممة بما يضمن جمع البيانات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

◀ إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في "معايير التقييم" و"أسئلة التقييم" التي تتناول على وجه التحديد كيف تدرج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تصميم وتخطيط وتنفيذ التدخلات والنتائج التي تحقق؛

◀ انتقاء منهجية وأساليب وأدوات وتقنيات تحليل بيانات مفصلة حسب نوع الجنس؛

◀ أن يعكس تقييم النتائج والاستنتاجات والتوصيات تحليلاً مفصلاً حسب نوع الجنس.

يجري وضع الدرجات على مقياس من أربع نقاط (٣-٠).

ويمكن لكيانات الأمم المتحدة التي تملك نظاماً موجودة أكثر تفصيلاً والتي تستطيع القيام بتحليلات أكثر شمولاً أن تدرج أيضاً وثائق التصميم وتقديرات القابلية للتقييم والشروط المرجعية وتقارير بدء الأعمال كمصادر مرجعية لتقييماتها. وقد يدرج بعض الكيانات أيضاً مقابلات هاتفية لجمع بيانات من مديري التقييم وفرق التقييم للمساعدة على استكمال سجل الأداء.

١. كيفية وضع الدرجات لكل معيار من معايير التقييم

ستستخدم كيانات منظومة الأمم المتحدة سجل الأداء لتقدير كل تقرير تقييم باستخدام نظام تصنيف لكل معيار على مقياس من أربع نقاط. ويتطابق كل مستوى من الدرجات أدناه مع علامة رقمية:

◀ ٠ = غير متضمن على الإطلاق. ينطبق عندما لا يستوفى أي عنصر من العناصر بموجب معيار معين؛

◀ ١ = متضمن جزئياً. ينطبق عندما يستوفى الحد الأدنى من العناصر، لكن هناك حاجة إلى مزيد من التقدم وتتطلب تلبية المعيار إجراءات علاجية؛

◀ ٢ = متضمن بشكل مرض. ينطبق عندما يتم التوصل إلى مستوى مرض ويلبي كثير من العناصر ولكن لا يزال هناك مجال للتحسين؛

◀ ٣ = متضمن تماماً. ينطبق عندما تستوفى العناصر جميعها بموجب معيار معين وتستخدم وتدمج تماماً في التقييم حيث لا يتطلب الأمر أي إجراء علاجي.

ومن المهم ملاحظة أنه لا ينبغي إدخال كسور عشرية في تسجيل المعايير، بل أعداد صحيحة فقط.

أثناء تجربة الإصدار السابق من هذه المذكرة التقنية، أفيد أن هناك مجالاً للذاتية في تقييم المعايير المختلفة. ومن المسلم به أن الذاتية الضمنية تلازم أي نوع من أنواع التقييم، خاصة عندما يجري المعنيون تقييماً ذاتياً لتقارير منظماتهم. ولذا من المستحسن جداً عندما يكون ذلك ممكناً دمج الاستعراض/التقييم التجميعي لمؤشر أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة في نظام التقييم التجميعي المؤسسي عندما يكون موجوداً أو أن يجرى هذا الاستعراض/التقييم التجميعي خارجياً.

يشمل سجل الأداء إشارات إلى "توجيه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييمات"؛ وإلى "دليل فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييم". وتشجع الكيانات عند إجراء التحليل على استعراض وثائق التوجيه هذه واتخاذها مرجعاً والرجوع إلى الأمثلة المقدمة فيها. ولا يقصد بهذه المذكرة التقنية تكرار معلومات مدرجة بالفعل هناك. ويتضمن المرفق ١ "أداة تسجيل مفردة" إشارات تفصيلية لكل من التوجيه والدليل. ومن بين محدوديات "توجيه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييمات" محدودية الأمثلة الموجودة في منظومة الأمم المتحدة. ونظام وضع التقارير عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة مقابل مؤشر أداء التقييم نظام واعد من شأنه أن يتيح في نهاية المطاف جمع أمثلة عن أفضل الممارسات والتحديات في مجال إدماج اعتبارات الجنسين في عمليات التقييم في منظومة الأمم المتحدة، وذلك من خلال تحليل التعليقات الراجعة النوعية التي توفرها الكيانات أثناء كل دورة من دورات وضع التقارير.

٢. كيفية تحديد الدرجة لكل تقرير تقييم مفرد

بما أن كل تقييم مفرد يقيّم مقابل ٤ معايير فإن الحد الأقصى للعدد الممكن من النقاط التي يمكن أن يحصل عليها تقرير معين هو ١٢ نقطة (من خلال الحصول على ٣ نقاط لكل معيار من المعايير الأربعة).

ستستخدم الكيانات سجل الأداء لتقييم كل تقرير من خلال تحديد درجة لكل معيار على النحو المبين أعلاه. ولاحتساب إجمالي الدرجات للتقييم المفرد، تجمع النقاط لكل معيار وتعطى الدرجة الإجمالية للتقييم باستخدام نظام الدرجات التالي:

٣-٠ نقاط = غير متوفر؛

٧-٤ نقاط = يقارب المطلوب؛

١٠-٨ = يفي بالمطلوب؛

١٢-١١ = يتجاوز المطلوب.

مثلاً، إذا كانت درجة التقييم ١١ أو أعلى سيكون تصنيف التقييم "يتجاوز المطلوب"، أما إذا كانت القيمة الإجمالية ١٠ فسيكون التقييم "يفي بالمطلوب".

كيفية احتساب درجة الاستعراض/التقييم التجميعة

سليهم نظام التسجيل أعلاه الذي استخدم لوضع الدرجات لتقارير التقييم المفردة أيضا التقييم الكلي لمؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ولاحتمساب درجة الاستعراض/التقييم التجميعة مقابل مؤشر أداء التقييم، يجمع متوسط الدرجة لكل تقييم قيد الاستعراض ثم يقسم المجموع على العدد الإجمالي للتقييمات للحصول على متوسط إجمالي.

يشبه نظام تحديد الدرجات للتقييم التجميعة الإجمالي مقابل مؤشر أداء التقييم نظام تحديد الدرجات للتقارير المفردة شبيهاً كبيراً:

← ٣,٥-٠ نقاط = غير متوفر؛

← ٧,٥-٣,٥١ نقاط = يقارب المطلوب؛

← ١٠,٥-٧,٥١ = يفي بالمطلوب؛

← ١٢-١٠,٥١ = يتجاوز المطلوب.

مثلاً، إذا كان هناك في الاستعراض/التقييم التجميعة ثلاثة تقييمات لديها على التوالي الدرجات المفردة ١٠ و ٨ و ١٢، سيكون مجموع النقاط الثلاث ٣٠، وعندما يقسم المجموع على ٣ (عدد التقييمات قيد الاستعراض) يكون المتوسط ١٠، ويعطي الاستعراض/التقييم التجميعة تصنيف "يفي بالمطلوب". وإذا كانت الدرجات المفردة ٩ و ٨ و ١٢ على التوالي، يكون مجموع النقاط ٢٩، وعندما يقسم المجموع على ٣ (عدد التقييمات قيد الاستعراض) يكون المتوسط ٩,٦٦، ويعطي الاستعراض/التقييم التجميعة تصنيف "يفي بالمطلوب" أيضاً.

ويمكن الاطلاع على أمثلة عن سجلات الأداء المستكملة مقابل مؤشر الأداء في المرفقين ١ و ٢.

نظام وضع التقارير على الإنترنت والتعليقات النوعية

خلال وضع التقارير السنوية لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، مكاتب التقييم هي المسؤولة عن إجراء الاستعراضات/التقييمات التجميعة و/أو سجلات الأداء المستكملة وإطلاع جهاتها التنسيقية التنظيمية لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة^{٢٣} التي تكون بدورها مسؤولة عن تحميلها على نظام التقارير

٢٣ عيّنت جميع كيانات الأمم المتحدة جهات تنسيق لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي توحد التقارير مقابل جميع مؤشرات الأداء لخطة العمل على نطاق المنظومة وتدخل البيانات في نظام رفع التقارير على الإنترنت نيابة عن منظماتها. وهؤلاء الزملاء هم عموماً موظفون في الوحدات المعنية بقضايا النوع الاجتماعي/الشعب المعنية بقضايا النوع الاجتماعي للكيانات.

على شبكة الإنترنت. كما تشجع مكاتب التقييم على أن تشمل في التحميل على هذا النظام أمثلة على التقييمات التي توضح كيف تقارب الكيانات المطلوب أو تقي به أو تتجاوزه بشكل عام أو لأبعاد محددة.

وبالإضافة إلى توفير سجل الأداء الفعلي والدرجات الإجمالية النهائية، تشجع كيانات منظومة الأمم المتحدة على توفير تحليل نوعي يحدد التحديات والعقبات والعوامل الداعمة للتنفيذ. ويشجع موظفو مكتب التقييم على التنسيق مع جهة التنسيق لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة الخاصة بهم وضمان أن تكون على دراية بقسم نظام التقارير على الإنترنت الخاص بمؤشر التقييم وأن تتعرف على مجالات المدخلات المختلفة.

وتشجع كيانات منظومة الأمم المتحدة على أن تشمل في تقييمها مؤشر أداء التقييم لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة تحليلاً نوعياً. فهناك عناصر هامة جداً في عملية التقييم، تتخطى تحليل تقرير التقييم الفعلي، بما في ذلك إدماج لاعتبارات الجنسين في مرحلة تحضير عملية التقييم ومرحلة متابعتها. ومع أن تحليل هذه العناصر ليس بسبب الإمكانيات العملية مدرجاً في سجل أداء مؤشر التقييم لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، إلا أن على الكيانات التي تملك القدرة على ذلك تقديم تعليقات نوعية بشأن دمج اعتبارات النوع الاجتماعي خلال مراحل عملية التقييم المختلفة (يرد في المذكرات التقنية التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعنى بالتقييم عن التقارير حول هذا المؤشر توجيه مفصل بشأن تزويد تعليقات نوعية).

٦. مؤشر الأداء: التدقيق المراعي للنوع الاجتماعي

يقارب المطلوب	يفي بالمطلوب	يتجاوز المطلوب
٦-أ تعتبر المخاطر المتعلقة باستراتيجية المنظمة وخططها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة جزءاً من دورة التخطيط السنوية القائمة على تقدير المخاطر	٦-ب تجري المشاورات مع جهة/إدارة التنسيق بشأن المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء من دورة التخطيط السنوية القائمة على تقدير المخاطر	٦-ج-١ تجري المشاورات مع جهة/إدارة التنسيق بشأن المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء من دورة التخطيط السنوية القائمة على تقدير المخاطر و ٦-ج-٢ يجري كل خمس سنوات على الأقل التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي الذي أقرته منظمة العمل الدولية أو ما يعادله

الولاية

يشجع قرار الجمعية العامة ١٤١/٦٤^{٢٤} الحكومات ومنظمة الأمم المتحدة على مضاعفة الجهود المبذولة لتعزيز المساواة عن تنفيذ الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد الدولي والإقليمي والوطني، بوسائل منها تحسين رصد ما يحرز من تقدم فيما يتعلق بالسياسات والاستراتيجيات والمخصصات من الموارد والبرامج والإبلاغ عنه وتحقيق التوازن بين الجنسين؛

سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: تعزيز الرقابة من خلال تحسين الرصد والتقييم والتدقيق وإجراءات وضع التقارير أمر بالغ الأهمية لضمان مساءلة جميع موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك على مستوى الإدارتين العليا والمتوسطة، عن أدائهم فيما يتعلق بتعميم مراعاة النوع الاجتماعي.

^{٢٤} A/RES/64/141. Follow-up to the Fourth World Conference on Women and full implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the outcome of the twenty-third special session of the General Assembly (paragraph 21).

كيفية استخدام مؤشر الأداء

في المقام الأول، تقوم خطط التدقيق على تقدير المخاطر لتتوافق مع المعايير الدولية لممارسة المهنة الداخلية، التي اعتمدها خدمات التدقيق الداخلي في منظمات الأمم المتحدة. وهذا يتطلب أن تأخذ خدمات التدقيق الداخلي بالاعتبار في تحديد أولويات برامج التدقيق السنوي أو المتعدد السنوات كافة المخاطر الهامة التي قد يتعرض لها الكيان المعني.

تسجل وثائق تخطيط العمل التي تدعم إعداد برامج التدقيق السنوي أو المتعدد السنوات مدى المخاطر المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرامج التي تديرها المنظمة. وقد يشير هذا التحليل التحضيري إلى الحاجة إلى أن تدمج (في برامج التدقيق) تحقيقات مستقلة في كيفية إدارة المخاطر على نطاق المنظمة، أو إدماج التغطية في برامج أو مشاريع تحقيقات أوسع نطاقاً. بدلاً من ذلك، قد يشير التحليل أن المخاطر تدار إدارة كافية، دون الحاجة إلى قيام التدقيق الداخلي بإجراء اختبارات إضافية.

ولتجاوز المطلوب، ينبغي إجراء تدقيق تشاركي للمساواة بين الجنسين أو ما يعادله على مستوى المقر الرئيسي مرة كل خمس سنوات على الأقل.

وفي حالة إدارات الأمانة العامة، سيوفر مكتب خدمات الرقابة الداخلية استجابة مشتركة لرفع التقارير عن مؤشر الأداء هذا إلى جميع جهات التنسيق للأمانة قبل الموعد النهائي لرفع التقارير.

ممارسات وأمثلة راهنة

على مدى السنوات الـ ١٠ الماضية، طورت منظمة العمل الدولية ما ينبغي أن يعتبر "المعيار الذهبي" للتدقيق التشاركي للمساواة بين الجنسين. وقد استخدمت هذه المنهجية على نطاق واسع في منظومة الأمم المتحدة وفي غيرها. وأداة المساءلة هذه مقبولة جيداً من إدارات منظمة العمل الدولية ووحداتها الإدارية وشركائها الإقليميين وأسرة الأمم المتحدة لتقييم ورصد التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. وهي أيضاً أداة لتعميم قضايا النوع الاجتماعي في التقييمات القطرية المشتركة وفي إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وبحلول عام ٢٠١١، أدخلت منظمة العمل الدولية التدقيق التشاركي للمساواة بين الجنسين واستخدمته في ١٢ فريقاً من فرق الأمم المتحدة القطرية (ألبانيا وإثيوبيا وجمهورية تنزانيا المتحدة والرأس الأخضر ورواندا وزيمبابوي والفلبين وكينيا وليبيريا ومالاوي وموزمبيق ونيجيريا). وتمتلك الجهة الخاضعة للتدقيق توصيات التدقيق امتلاكاً ناجزاً. ويؤدي تدريب ميسري التدقيق إلى تأثير مضاعف من خلال بناء القدرات في مجال المساواة بين الجنسين بين الدول الأعضاء والخبراء الوطنيين في قضايا الجنسين وموظفي الأمم المتحدة. ولدعم ذلك، يجرى مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو منذ عام ٢٠٠٧ دورة اعتيادية لتدريب ميسري التدقيق المراعي للنوع الاجتماعي (تقدم باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية). وقد بنت الدورة قدرات ما يزيد على ١٠٠ من النساء والرجال. ويمكن الاطلاع هنا على المزيد من المعلومات الأحدث، التي قدمت إلى إدارة منظمة العمل الدولية في دورتها الـ ٣١٠ في آذار/مارس في الوثيقة GB.310/17/3.

وقام برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية في عام ٢٠١٢ بتدقيق النوع الاجتماعي لتقييم مدى تعميم النوع الاجتماعي في السياسات والمشاريع والبرامج والهيكل التنظيمي والممارسات والإجراءات الداخلية (الموارد البشرية ووضع الموازنات والتخطيط الاستراتيجي)؛ ومدى توفير التعلم بشأن كيفية التنفيذ الفعال لتعميم النوع الاجتماعي بمختلف جوانب عمل البرنامج وفقاً لولايتيه. وقد صيغ الإطار التحليلي للتدقيق بالاستناد إلى مجالات التحليل لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، كما استفاد أيضاً من منهجيات تدقيق قضايا الجنسين التي وضعتها منظمة العمل الدولية، فضلاً عن المنهجيات التي وضعتها إدارة التنمية الدولية ومنظمة إنترآكشن InterAction.

وفي عام ٢٠١٠، قامت منظمة الأغذية والزراعة [بالتحقق من المساواة بين الجنسين](#) باستخدام منهجية مشابهة لتلك التي تستخدمها منظمة العمل الدولية في التحقق التشاركي للمساواة بين الجنسين. وكان السؤال المركزي للتدقيق هو: "ماذا ينبغي على منظمة الأغذية والزراعة أن تفعل لتكييف آلياتها وعملياتها المؤسسية لتعميم المساواة بين الجنسين في المنظمة ككل؟" وقد تضمنت المنهجية:

- ◀ مراجعة عمليات التقييم والتدقيق للمساواة بين الجنسين في منظمات الأمم المتحدة الأخرى؛ والدروس والمعايير والممارسات الجيدة في مجال تعميم النوع الاجتماعي؛ وتقارير التقييم ذات الصلة؛
- ◀ الانخراط مع الإدارة والموظفين العاملين بشأن قضايا الجنسين في منظمة الأغذية والزراعة وتشكيل لجنة استشارية للتدقيق المراعي للنوع الاجتماعي؛
- ◀ مناقشات ميسرة في مجموعات مع أكثر من ٤٠ جهة تنسيق وممثلين في مجال قضايا النوع الاجتماعي؛
- ◀ مسح على الإنترنت يستهدف الموظفين الفنيين والاستشاريين ذوي العقود الطويلة المدى؛
- ◀ مقابلات ومناقشات في مجموعات مستندة إلى دليل للمقابلات شبه المنظمة في المقر الرئيسي للمنظمة وفي ثلاثة مكاتب إقليمية (أوروبا وآسيا الوسطى، آسيا والمحيط الهادئ، أفريقيا) ومكتبين دون إقليميين (وسط وشرق أوروبا وغرب أفريقيا) والمكاتب القطرية لفييت نام وكمبوديا وغانا.

غذت نتائج التدقيق عملية تعزيز كبير للآليات المؤسسية لتشجيع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظمة الأغذية والزراعة.

وبالإضافة إلى ذلك، يقوم مكتب المفتش العام في منظمة الأغذية والزراعة بدور تقييم قدرة المنظمة سنوياً على تلبية متطلبات تكليفها فيما يتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين، بما في ذلك تكافؤ الجنسين في ملاك الموظفين في المقر الرئيسي وعلى المستويات الميدانية. وفي عام ٢٠١١، حدد مكتب التقييم في المنظمة جهتي تنسيق قضايا الجنسين، واحدة في مجال التدقيق وأخرى في مجال التحقيق، وطوّرت شروطاً مرجعية عامة متصلة بمتطلبات الإشراف الرئيسية. ونظراً لتبدل الموظفين، أصبحت جهتا الاتصال الآن من وظيفة التدقيق، واحدة في المكتب الإقليمي لأفريقيا والأخرى في المقر الرئيسي. وأجريت اتصالات أولية مع خدمة التقييمات (مكتب المدير التنفيذي) لضمان التكامل في تغطية مهمة الإشراف في مجال السياسات. وفي عام ٢٠١٢، عقد كل من مكتب المفتش العام ومكتب المدير التنفيذي اجتماعاً مشتركاً لمناقشة طرق للعمل معاً. وكانت إحدى نتائج هذا الاجتماع، مباحثات دورية بين جهتي تنسيق قضايا الجنسين في كل من مكتب المدير التنفيذي ومكتب المفتش

العام في المجالات الممكنة للتعاون في مجال توفير الإشراف. وفي عام ٢٠١٣، قدم موظفو قضايا الجنسين في شعبة الحماية الاجتماعية إحاطة لجميع موظفي مكتب المفتش العام ومكتب المدير التنفيذي بشأن محتويات سياسة المساواة بين الجنسين لمنظمة الأغذية والزراعة وأساسيات تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي. وقدم مستشار في التدقيق المراعي للنوع الاجتماعي مدخلات بشأن القيام بعمليات تدقيق مراعية للنوع الاجتماعي. وفي عام ٢٠١٣، طوّر مفهوم للتدقيق حدد مجالات تركيز مكتب المفتش العام الأنية والمتوسطة الأجل. وأعطيت الأولوية في عام ٢٠١٣ لوضع برنامج تدقيق لتقييم مدى قدرة المكاتب الميدانية على تحقيق الحد الأدنى من المعايير. واختبر هذا البرنامج في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ في الميدان، وسيستخدم كجزء من عمليات التدقيق في المكاتب القطرية المقررة لعام ٢٠١٤.

وأدرجت اليونيسف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كوحدة مستقلة خاضعة للتدقيق في خطة العمل السنوية لعام ٢٠١٣ التي وافق عليها المدير التنفيذي. وصنفت القابلية للتدقيق على أنها مخاطرة متوسطة للأسباب التالية:

- لدى اليونيسف منذ عام ٢٠٠٧ سياساتها للتكافؤ والمساواة بين الجنسين – "مكان العمل الذي يحقق التوازن بين الجنسين" (CF/EXD/2007-007)؛
- التكافؤ بين الجنسين هو أحد مؤشرات الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل بين مستويات موظفي الرتبة الفنية العليا (ف+) ويرصد المجلس التنفيذي لليونيسف هذا المؤشر؛
- يقوم برنامج مراجعة وتناوب الموظفين من المستويات العليا بتحليل التكافؤ بين الجنسين خلال المداولات بشأن تعيينات الموظفين.

لم يحدد التقييم الرفيع المستوى أية مخاطر غير مضبوطة رئيسية تتطلب تحديد أوليات للتدقيق. وتشمل مصادر المعلومات تقارير سنوية ترفعها شعب المقر الرئيسي ذات الصلة.

٧. مؤشر الأداء: مراجعة البرنامج

يقارب المطلوب	يفي بالمطلوب	يتجاوز المطلوب
٧-أ يدمج نظام ضبط الجودة تحليل النوع الاجتماعي دمجاً جزئياً	٧-ب يدمج نظام ضبط الجودة تحليل النوع الاجتماعي دمجاً كاملاً	٧-ج-١ يدمج نظام ضبط الجودة تحليل النوع الاجتماعي دمجاً كاملاً
		٧-ج-٢ يجري التنويه بالبرامج التي تتفوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الولاية

يهيب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي [٣١/٢٠٠٥](#)^{٢٥} بجميع كيانات منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، تكثيف جهودها في العمل على التصدي للتحديات التي تواجهها عملية إدماج النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج من بينها: وضع خطط عمل ذات مبادئ توجيهية واضحة بشأن التنفيذ العملي لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج، حيثما لا توجد خطط من هذا القبيل.

كيفية استخدام مؤشر الأداء

لدى معظم كيانات منظومة الأمم المتحدة نظام لضبط الجودة يقوم بمراجعة البرامج لضمان أنها تتماشى مع تكليف الكيان المعني وتعزز الأهداف المعيارية والتنمية والإنسانية.

للفاء بالمطلوب في هذا المؤشر، ينبغي أن يكون واضحاً ما يلي في برامج كل من كيانات منظومة الأمم المتحدة:

- ينبغي أن يكون هناك في المعلومات الأساسية والتبرير في وثيقة البرنامج تحليل لأدوار النساء والرجال والفتيان والفتيات والعلاقات بينهما (أي تحليل مراعي للنوع الاجتماعي)؛

^{٢٥} ECOSOC Resolution 2005/31. Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 4). Mandate also included in ECOSOC Resolution 2007/33.

- ينبغي أن يشار صراحة في بيانات نتائج البرامج إلى الطرق التي تعزز بها المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وليست بكافية جمل من مثل "دعم المرأة" أو "مع الاهتمام بالفئات المعرضة للمخاطر بما في ذلك النساء"؛
- إذا كان البرنامج يسعى إلى دعم أصحاب الحقوق، ينبغي أن يذكر صراحة كيف ستعود المنافع على الإناث والذكور؛
- ينبغي تحديد من سينفذ البرنامج – رجالاً ونساءً وفتياناً وفتيات – وتحديد أدوارهم/أدوارهن؛
- ينبغي أن يتضمن برنامج الرصد وخطط التقييم تقديرات لما إذا كانت أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد تحققت؛
- ينبغي تفصيل كافة بيانات السكان الرئيسية حسب نوع الجنس (أي البيانات القائمة على السكان بالعلاقة مع الفقر والجوع والتعليم والصحة والبنية التحتية والإسكان والسيطرة على الموارد و/أو التنمية الاقتصادية)، أو يقدم أساس منطقي لسبب عدم تفصيل البيانات حسب نوع الجنس.

في حالة برامج/مشاريع التعاون التقني، ينبغي أن تشمل قوائم المراجعة المعايير المذكورة آنفاً. وقد يجوز تصنيف بعض البرامج/المشاريع التقنية، كذلك التي تحدد قواعد ومعايير في مجالات تقنية، "لا ينطبق". وينبغي أن تشمل كذلك مراجعة البرامج أشخاصاً ذوي خبرة كافية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ولتجاوز "مؤشر الأداء"، ينبغي التنويه علناً بالبرامج التي تتفوق في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ مثلاً، من خلال جائزة و/أو من خلال الاستشهاد بها في الخطب العامة.

ممارسات وأمثلة راهنة

في عام ٢٠١١، وضع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي قائمة تدقيق لضمان أن تفي وثائق البرامج القطرية بمعايير المساواة بين الجنسين. وتشمل هذه الأداة مجموعة من الأسئلة لتوجيه الموظفين إلى إدماج تحليل النوع الاجتماعي أثناء تخطيط وصياغة وثائق البرامج القطرية. وتساعد قائمة التدقيق أيضاً في تقييم مدى دمج منظور النوع الاجتماعي في وثائق البرامج القطرية لضمان الاتساق. والأسئلة لها علاقة بتحليل الحالة والبرنامج المقترح ونظام الرصد ونظام التقييم وإطار النتائج والموارد. كذلك عزز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عملية التقييم الداخلي عن طريق ضمان أن يراجع خبير في قضايا النوع الاجتماعي كل وثيقة جديدة من وثائق البرنامج القطري، بما في ذلك مراعاة اعتبارات النوع الاجتماعي في كل قسم من نموذج برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لخطط عمل البرامج القطرية وتطوير أدوات تدريب لتزويد المكاتب الإقليمية بما يمكنها من توجيه المكاتب القطرية في مجال إدماج المساواة بين الجنسين.

وَأدمجت اليونيسف قضايا الجنسين تماماً في توجيه البرامج التالية: (١) وحدة تقييم النتائج لنظام إدارة الأداء المعروف باسم "نظام المعلومات الافتراضي المتكامل VISION"؛ (٢) الخطوط التوجيهية لاستعراضات منتصف المدة؛ (٣) الخطوط التوجيهية لتحليل الحالات؛ (٤) معايير تقييم وثائق البرنامج القطري. ويجري كل سنة استعراض خارجي لوثائق البرامج القطرية لتقييم توافقها مع الاستراتيجيات العابرة للقطاعات

والاستراتيجيات التأسيسية للخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل (وإحدى هذه الاستراتيجيات هي استراتيجية تعميم النوع الاجتماعي).

وكجزء من جهود منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) لتعميم منظور النوع الاجتماعي في تصميم برامج ومشاريع التعاون التقني، عيّن لدى فريق التقييم في المنظمة مستشار لقضايا النوع الاجتماعي يقيم جودة جميع البرامج والمشاريع التي وضعت حديثاً قبل تقديمها للحصول على الموافقة النهائية. ويتولى مستشار قضايا النوع الاجتماعي مسؤولية كفالة أن يتضمن كل برنامج أو مشروع منظور مراعي للنوع الاجتماعي، وذلك، من بين جملة أمور أخرى، عن طريق إدراج تحليل النوع الاجتماعي ومؤشرات مصنفة حسب نوع الجنس وأنشطة تراعي قضايا النوع الاجتماعي.

وتحكم الخطوط التوجيهية لمركز التجارة الدولي الموضوعة لتصميم المشاريع، والتي حدثت في تموز/يوليو ٢٠١٢، عملية تصميم وضمان جودة كافة مشاريع المركز. وهي تعالج قضايا النوع الاجتماعي عبر القطاعات وتكفل أن تكون جزءاً لا يتجزأ من الوثائق النموذجية للمشاريع. كذلك وضع المركز مؤشر تنمية يتيح لمديري المشاريع الإشارة إلى مستوى الدمج في مشاريعهم، بما في ذلك إدماجها لاعتبارات النوع الاجتماعي. ومن المقرر تفعيل ذلك من خلال بوابة المشاريع، وهي الأداة التي يستخدمها المركز لإدارة المشاريع. وبالإضافة إلى ذلك، يشارك عضو من فريق المرأة كعضو في مجموعة ضمان جودة المشاريع. وهذه المجموعة هي آلية مركز التجارة الدولي لاستعراض الأقران لضمان الجودة، وهي تستعرض كافة المشاريع التي تتجاوز قيمتها ٢٠٠ ألف دولار لضمان أن تكون موجهة نحو النتائج ومن نوعية جيدة.

ويضمن صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية أن تدمج عمليات لجنة تقييم البرامج والاستثمار أبعاد النوع الاجتماعي وتعميمها في كافة مناحي التدخلات، بدءاً من صياغة البرامج وانتهاءً بمرحلة الموافقة عليها. وتزود الأطر المنقحة المعنية بممارسة التدخلات ومؤشرات الأداء المرافقة لها وكذلك التدريب الموجه، موظفي برامج الصندوق بتوجيهات ملموسة حول كيفية إدماج تحليل النوع الاجتماعي إدماجاً أفضل في دورات المشاريع والقضايا السياسية. وبالإضافة إلى التقييمات، تجرى استعراضات البرامج الداخلية حسب مجالات الممارسة وتشمل في منهجيتها تقيماً لشواغل إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويجري أيضاً بحث مسألة إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مرحلة بداية المشاريع عند مناقشة أفكار المشاريع الجديدة في لجنة تنسيق أنشطة الصندوق.

ومنذ عام ٢٠٠٦، رعت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تقديم جائزة سنوية للتميز في إنجازات الفرق المعنية في قضايا النوع الاجتماعي. ويطلب من ممثلي المفوضية ترشيح فرق قامت بأعمال مثالية ومبتكرة مع اللاجئين والعائدين والمشردين داخلياً لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتسلم الحائزون على الجائزة نسخة تذكارية من نصب المفوضية، ويرد ذكر الجائزة في صحائف الوقائع التي يتلقاها الموظفون.

د. الموارد البشرية والمالية

٨. مؤشر الأداء: تتبع الموارد

يقارب المطلوب	يفي بالمطلوب	يتجاوز المطلوب
٨-أ يجري العمل على إيجاد آلية تتبع للموارد المالية لتحديد صرف الأموال التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٨-ب يجري استخدام آلية تتبع للموارد المالية لتحديد صرف الأموال التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٨-ج-١ يجري استخدام آلية تتبع للموارد المالية لتحديد صرف الأموال التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و ٨-ج-٢ تؤثر نتائج تتبع الموارد المالية على التخطيط الاستراتيجي المركزي المتعلق بتخصيص الموازنة

الولاية

يطلب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٦/٢٠١١^{٢٦} إلى منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات والصناديق والبرامج التابعة لها، كل في حدود ولايته التنظيمية، أن تتعاون على مواصلة العمل من أجل تعزيز تعميم مراعاة النوع الاجتماعي داخل منظومة الأمم المتحدة، بطرق منها: تعزيز أطر المساءلة المختلفة في منظومة الأمم المتحدة وتعزيزها لزيادة اتساق الإدارة والرصد والتقييم ودقتها وفعاليتها وتقديم التقارير الخاصة بالنتائج المتعلقة بالمساواة في النوع الاجتماعي لكل هيئة من الهيئات التابعة للأمم المتحدة، بما في ذلك تتبع الموارد والنفقات المخصصة للمسائل المتصلة بنوع الجنس والنهج القائمة على تحقيق النتائج داخل منظومة الأمم المتحدة.

كيفية استخدام مؤشر الأداء

لوفاء بالمطلوب في هذا المؤشر، ينبغي أن يكون لدى كيانات منظومة الأمم المتحدة نظام تتبع مالي لتحديد كمية الأموال المنفقة على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٢٦ ECOSOC Resolution 2011/6. Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 7d).

ولتجاوز المطلوب، ينبغي أن يكون هناك رابط صريح بين آلية تتبع الموارد وعمليات وضع الموازنة لكل كيان من كيانات منظومة الأمم المتحدة. فمثلاً، في حالة مؤشر قضايا النوع الاجتماعي للألية المشتركة الدائمة بين الكيانات، تظهر رموز منظور النوع الاجتماعي في نظام مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية للتتبع المالي، فيمكن للجهات المانحة المهتمة بالاستثمار في مشاريع تستجيب لشواغل المساواة بين الجنسين أن تنتقي مشاريع مصممة جيداً من حيث تعزيز المساواة بين الجنسين. وفي حالة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يقصد بمؤشر منظور النوع الاجتماعي أن يؤدي إلى زيادة الاستثمار في قضايا المساواة بين الجنسين، إذ يصبح الموظفون أكثر إدراكاً لكيفية القيام بالتخطيط ووضع الموازنات بما يستجيب لشواغل المساواة بين الجنسين، وأكثر اهتماماً بذلك.

وينبغي تصنيف نظم مؤشر المساواة بين الجنسين التي لا تكون مرتبطة بالتحديد بتتبع الموارد، بل بتقييم الأداء العام للبرامج، على أنها تقارب المطلوب.

ممارسات وأمثلة راهنة

أصدرت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية مذكرة التمويل لتحقيق المساواة بين الجنسين ونظم تتبع ذلك – مذكرة معلومات أساسية وكذلك مذكرة توجيهية بشأن مؤشر المساواة بين الجنسين. وتستكشف المذكرة الأولى ما يمكن أن يشملته تقرير على نطاق المنظومة بشأن تخصيص وتتبع الموارد ومسؤوليات كل كيان من كيانات منظومة الأمم المتحدة عن وضع نظم تمكنه من المساهمة في مجموعة البيانات هذه. وتسلط مذكرة المعلومات الأساسية أيضاً الضوء على أهمية الاتفاق على معايير حد أدنى لمؤشرات المساواة بين الجنسين المؤسسية وتشدد على الحاجة إلى الوضوح والشفافية في وضع التقارير. وتحدد المذكرة التوجيهية مبادئ ومعايير مشتركة لنظم مؤشر المساواة بين الجنسين التي تتبع المخصصات والنفقات لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات وتضع تقارير عنها. ويقصد بالمذكرة أن تكون بمثابة دليل لتطوير نهج فعال ومتسق لتتبع الموارد التي تدعم نتائج المساواة بين الجنسين مع معلمات ومعايير متفق عليها داخل منظومة الأمم المتحدة. وسيتيح ذلك وضع تقارير على نطاق منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالأموال التي تساهم في تعزيز المساواة بين الجنسين. وتهدف المذكرة أيضاً إلى تقديم التوجيه لكيانات منظومة الأمم المتحدة المفردة التي تضع أو تحسن مؤشر المساواة بين الجنسين.

وهناك عدد من نظم مؤشرات منظور النوع الاجتماعي في منظومة الأمم المتحدة التي تفي بالمطلوب لمؤشر الأداء هذا.

وفي العادة، تصنف نظم مؤشر منظور النوع الاجتماعي هذه التدخلات بطريقة مشابهة لمؤشر سياسات المساواة بين الجنسين للجنة المساعدة الإنمائية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وتتوفر في نظام الترميز لمحة إرشادية عن الموارد المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. فمثلاً، مؤشر منظور النوع الاجتماعي للألية المشتركة الدائمة بين الكيانات مطلوب الآن لعمليات النداء الموحد وغيرها من النداءات وآليات التمويل الإنسانية. ويستخدم هذا المؤشر مقياساً من ٠-٢٠ للمشاريع، حيث:

- ◀ ٠ يعني لا يوجد انعكاس للنوع الاجتماعي؛
- ◀ ١ يعني هناك أبعاد مرتبطة بالنوع الاجتماعي في مكون واحد أو مكونين اثنين؛
- ◀ ٢-أ يعني أن هناك إمكانية للمساهمة مساهمة هامة في المساواة بين الجنسين؛
- ◀ ٢-ب يعني أن الغرض الأساسي للمشروع هو تعزيز المساواة بين الجنسين.

وفي حالة المشاريع المصنفة ٢-ب، يمكن افتراض ما يقرب من ١٠٠ في المائة من الموارد المالية مخصص لتعزيز المساواة بين الجنسين، ولكن لا يمكن القيام بأي حسابات مشابهة للمشاريع التي تقيم ١ أو ٢-أ في إطار نظام مؤشر منظور النوع الاجتماعي هذا، ولذا فإن تقييم صرف الموارد إشاري فقط. وفي عام ٢٠١٢، بدأ هذا المؤشر بتخصيص مبالغ مالية لكل رتبة من الفئات، كي يستخدم المؤشر لأغراض التخطيط ووضع التقارير على حد سواء. ويستخدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسف نظاماً مشابهة، رغم أن وحدة التحليل تختلف - المخرجات في حالة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والنتائج الوسيطة في حالة اليونيسف. وقد شرع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في استخدام مؤشره للنوع الاجتماعي في عام ٢٠٠٩، فكان رائداً في تنفيذ هذا المؤشر وفي تقديم المشورة والدعم التقني لكيانات منظومة الأمم المتحدة في هذا المجال.

ويجري أيضاً تطوير نظم لمؤشر المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة ترتبط بتخصيص نسبة مئوية من الموارد لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - أنظر مثال صندوق بناء السلام المدرج في مؤشر الأداء ٩ المتعلق بتخصيص الموارد. وهذه النظم أكثر صلة بتحديد تخصيص الموارد منها بتتبع الموارد التي صرفت بالفعل، ولهذا السبب يشار إليها في مؤشر الأداء ٩. وينبغي أيضاً تصنيف هذه النظم القائمة على نسب مئوية على أنها تفي بالمطلوب بموجب مؤشر الأداء ٨.

وقد وضعت اليونيسف وحدة تقييم النتائج في نظام إدارة الأداء المعروف باسم "نظام المعلومات الافتراضي المتكامل VISION" الذي يجري من خلاله تقييم وضع النتائج واحتمال تحقيقها، والتحديات وأية تنقيحات لتخفيفها و/أو التغلب عليها أثناء الاستعراضات التي تجري في منتصف العام وسنوياً وفي منتصف المدة وفي نهاية الدورة. وتسجل هذه الاستعراضات البيانات التحليلية. وتشير البيانات إلى أي مدى تحقق أهداف المساواة بين الجنسين والمؤشرات المرتبطة بها، وخاصة فيما يتعلق بالنتائج المصنفة ٢ (هامة) أو ٣ (أساسية). وإذا ما جرى اكتشاف اختناقات وعوائق تحول دون تحقيق الأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من خلال وحدة تقييم النتائج، تجري تعديلات للتصدي لهذه التحديات. وبالإضافة إلى ذلك، ابتداء من عام ٢٠١٢، سيكون مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات جزءاً إلزامياً من نظام قسم التواصل الخارجي لعمليات النداءات المشتركة (الموحدة)، وينبغي أن تسجل علامات جميع مشاريع النداءات المشتركة (الموحدة). وقد جرى تدريب الزملاء في اليونيسف على مستويات المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والمقر الرئيسي على مقياس تمكين المرأة بالتعاون مع القدرة الاحتياطية المعنية بقضايا النوع الاجتماعي.

٩. مؤشر الأداء: تخصيص الموارد

يقارب المطلوب	يفي بالمطلوب	يتجاوز المطلوب
٩-أ وضع معيار مرجعي مالي لتنفيذ الولاية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٩-ب استيفاء المعيار المرجعي المالي لتخصيص الموارد لتنفيذ الولاية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٩-ج تجاوز المعيار المرجعي المالي لتخصيص الموارد لتنفيذ الولاية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الولاية

يطلب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٦/٢٠١١^{٢٧} إلى منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات والصناديق والبرامج التابعة لها، كل في حدود ولايته التنظيمية، أن تتعاون على مواصلة العمل من أجل تعزيز تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي داخل منظومة الأمم المتحدة لتعزيز القدرة على حشد الموارد وزيادة إمكانية التنبؤ بالموارد البشرية والمالية الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

توضح استنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتفق عليها ٢/١٩٩٧^{٢٨} أن الإرادة السياسية الواضحة وتخصيص موارد بشرية ومالية كافية، وزيادتها عند الحاجة لعملية مراعاة النوع الاجتماعي من جميع مصادر الأموال المتاحة لها أهميتها في الترجمة الناجحة لهذا المفهوم إلى ممارسة عملية.

كيفية استخدام مؤشر الأداء

لوفاء بالمطلوب في هذا المؤشر ينبغي لكل كيان من كيانات منظومة الأمم المتحدة أن يضع ويحقق هدفاً مالياً لإنجاز تكلفه فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع موازناته، بما في ذلك موارد المقر الرئيسي والموارد المنتظمة والأساسية والموارد من خارج الميزانية. فمثلاً، إذا كان لدى الكيان المعني تكليف بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في ورش العمل التدريبية التي يديرها للدول الأعضاء، ينبغي تخصيص الموارد وتتبعها لتحقيق هذا التكافؤ. وعلى نحو مشابه، إذا كان تكليف الكيان المعني يقضي بتمكين المرأة من خلال مشاركة أكبر في العمليات السياسية، ينبغي تقدير الموارد اللازمة لذلك وتتبعها.

٢٧ ECOSOC Resolution 2011/6. Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 7c and 7j).

٢٨ ECOSOC Agreed Conclusions 1997/2. Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system.

ممارسات وأمثلة راهنة

كانت هناك محاولات سابقة في منظومة الأمم المتحدة لتحديد أهداف مالية لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ففي عام ١٩٩٧، أشارت الدراسات إلى أن أقل من اثنين في المائة من الموارد الأساسية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي كانت تخصص للمساواة بين الجنسين، التي كانت آنذاك أحد مجالات تركيز البرنامج الخمسة. ونتيجة لذلك، طلبت إدارة البرنامج من المديرين تخصيص ٢٠ في المائة من الأموال المواضيعية للمساواة بين الجنسين (الخط المباشر ١١)، وتوقف هذا الإجراء في عام ٢٠٠٠^{٢٩}.

ومن المعايير المرجعية المنصوص عليها في خطة العمل ذات الأولوية الاستراتيجية لليونسيف بشأن المساواة بين الجنسين، ٢٠١٠-٢٠١٢، مساهمة ٧٥ في المائة من النفقات (وليس من المخصصات) في تحقيق نتائج نحو المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٢. وقد مددت خطة العمل هذه حتى نهاية عام ٢٠١٣. وفي نهاية عام ٢٠١٢، كانت البيانات من مؤشر المساواة بين الجنسين تشير إلى أن ٥٨ في المائة من نفقات المنظمة تتجه نحو تحقيق نتائج ملموسة على صعيد المساواة بين الجنسين. ولم يتحقق هذا الهدف حتى الآن، ولكن، أصبح الموعد النهائي لتحقيق ذلك في نهاية عام ٢٠١٣.

وفي إحدى المبادرات المنهجية الرئيسية الأولى من نوعها في منظومة الأمم المتحدة، ألزم الأمين العام في عام ٢٠١٠ صندوق بناء السلام بمضاعفة نسبة التمويل المخصصة للمشاريع التي تركز على قضايا النوع الاجتماعي بحلول تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، وحدد هدف إنفاق ١٥ في المائة من أموال صندوق السلام الذي تديره الأمم المتحدة على مشاريع تلبي الاحتياجات الخاصة للمرأة أو تعزز المساواة بين الجنسين أو تمكين المرأة. وينص تقرير الأمين العام (A/65/354 – S/2010/466) على ما يلي:

يلتزم الأمين العام بتعزيز الشراكة بين منظومة الأمم المتحدة والدول الأعضاء لكفالة أن يخصص ما لا يقل عن ١٥ في المائة من الصناديق التي تديرها الأمم المتحدة لدعم بناء السلام، لمشاريع هدفها الرئيسي هو تلبية الاحتياجات الخاصة للمرأة، أو تعزيز المساواة بين الجنسين، أو تمكين المرأة. ويشعر صندوق بناء السلام من فوره في عملية لتحقيق هذا الهدف. وبالنسبة لبعثات الأمم المتحدة الميدانية، سيعمل الأمين العام على التوصل إلى فهم أساسي للكيفية التي تدعم بها ميزنة الأمم المتحدة للمهام الموكلة إلى البعثات، الهدف العام المتمثل بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن ما هو قائم من تخطيط البرامج والإجراءات المتعلقة بالموازنة.

وقد وضع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من خلال استراتيجيته للمساواة بين الجنسين معياراً مرجعياً مالياً لتلبية تكلفه فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يبلغ ١٥ في المائة من نفقات المنظمة. وستجري متابعة ورصد هذا الإجراء من خلال مؤشر منظور النوع الاجتماعي الذي يتبناه البرنامج.

٢٩ استراتيجية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للمساواة بين الجنسين ٢٠٠٨-٢٠١١، صفحة ٣٦.

١٠. مؤشر الأداء البناني والتكافؤ بين الجنسين

يقارب المطلوب	يفي بالمطلوب	يتجاوز المطلوب
١٠-أ-١ وجود نقاط اتصال لقضايا النوع الاجتماعي أو ما يعادلها على مستوى المقر والمستويات الإقليمية والقطرية:	١٠-ب-١ وجود نقاط اتصال لقضايا النوع الاجتماعي أو ما يعادلها على مستوى المقر والمستويات الإقليمية والقطرية:	١٠-ج-١ وجود نقاط اتصال لقضايا النوع الاجتماعي أو ما يعادلها على مستوى المقر والمستويات الإقليمية والقطرية:
أ- تعين من موظفين فنيين من مستوى ف-٤؛ فما فوق لتعميم مفهوم النوع الاجتماعي وتمثيل المرأة	أ- تعين من موظفين فنيين من مستوى ف-٤؛ فما فوق لتعميم مفهوم النوع الاجتماعي وتمثيل المرأة	أ- تعين من موظفين فنيين من مستوى ف-٤؛ فما فوق لتعميم مفهوم النوع الاجتماعي وتمثيل المرأة
ب- تعمل وفق اختصاصات مرجعية مكتوبة	ب- تعمل باختصاصات مرجعية مكتوبة	ب- تعمل وفق اختصاصات مرجعية مكتوبة
ج- تخصص ٢٠ في المائة على الأقل من وقتها لمهام تنسيق قضايا النوع الاجتماعي	ج- تخصص ٢٠ في المائة على الأقل من وقتها لمهام تنسيق قضايا النوع الاجتماعي	ج- تخصص ٢٠ في المائة على الأقل من وقتها لمهام تنسيق قضايا النوع الاجتماعي
د- تخصيص مبالغ معينة لدعم التنسيق بين نقاط الاتصال لقضايا النوع الاجتماعي	د- تخصيص مبالغ معينة لدعم التنسيق بين نقاط الاتصال لقضايا النوع الاجتماعي	د- تخصيص مبالغ معينة لدعم التنسيق بين نقاط الاتصال لقضايا النوع الاجتماعي
و	و	و
أو	أو	أو
١٠-أ-٢ هناك خطة موضوعة لتحقيق التمثيل المتساوي للمرأة في وظائف الخدمات العامة والوظائف الفنية من مستوى ف-٤؛ فما فوق في السنوات الخمس المقبلة	١٠-ب-٢ وصول المنظمة المعنية إلى التمثيل المتساوي للمرأة في وظائف الخدمات العامة والوظائف الفنية من مستوى ف-٤؛ فما فوق	١٠-ج-٢ وصول المنظمة المعنية إلى التمثيل المتساوي للمرأة في وظائف الخدمات العامة وفي الوظائف الفنية من مستوى ف-٤؛ فما فوق، بما في ذلك معظم المستويات العليا في المكاتب الميدانية واللجان والهيئات الاستشارية والصناديق بغض النظر عن مصدر الموارد
و	و	و
١٠-ج-٣ تزويد إدارة/وحدة قضايا النوع الاجتماعي بالموارد الكاملة وفقاً لولاية المنظمة	١٠-ب-٣ تزويد إدارة/وحدة قضايا النوع الاجتماعي بالموارد الكاملة وفقاً لولاية المنظمة	١٠-ج-٣ تزويد إدارة/وحدة قضايا النوع الاجتماعي بالموارد الكاملة وفقاً لولاية المنظمة

يطلب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي [٤/٢٠٠٤](#)^{٣٠} إلى جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة أن تعزز فعالية الموارد المتخصصة لنوع الجنس ومراكز التنسيق المعنية بالنوع الاجتماعي والأفرقة الموضوعية للنوع الاجتماعي، من خلال إنشاء ولايات واضحة، وكفالة تدريب مناسب، وإمكانية الوصول إلى المعلومات وإلى الموارد الكافية والمستقرة، وكذلك من خلال زيادة دعم ومشاركة كبار الموظفين.

ويطلب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي [٦/٢٠١١](#)^{٣١} إلى منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات والصناديق والبرامج التابعة لها، كل في حدود ولايتها التنظيمية، أن تتعاون على مواصلة العمل من أجل تعزيز تعميم مراعاة النوع الاجتماعي داخل منظومة الأمم المتحدة، بطرق منها: تعزيز القدرة على حشد الموارد وزيادة إمكانية التنبؤ بالموارد البشرية والمالية الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وضمان إحراز التقدم، بوسائل منها مساءلة المديرين والإدارات، في تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في المائة على كل المستويات في الأمانة العامة وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة، مع المراعاة الواجبة لتمثيل المرأة من البلدان النامية والأخذ في الاعتبار مبدأ التمثيل الجغرافي العادل، بما يتفق مع الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة.

ويوصي قرار الجمعية العامة [٣٤٧/٦٧](#)^{٣٢} بأنه ينبغي مساءلة المسؤولين الإداريين الكبار في جميع الكيانات، وفقاً للإجراءات المرعية في هذا الشأن، عن دورهم في تنفيذ التدابير المقررة بسبل منها أهداف الأداء المعززة؛ والمواثيق الإدارية؛ وتعيين مسؤولي اتصال يكونون في رتب عليا مناسبة وتحديد اختصاصاتهم، وتمكينهم من الاتصال بالإدارة وتخصيص ٢٠ في المائة من وقتهم للمهام المقترنة بهذا الدور.

كيفية استخدام مؤشر الأداء

في هذا المؤشر، على منظمات الأمم المتحدة الوفاء بالمطلوب في تعيين نقاط الاتصال لقضايا النوع الاجتماعي والتكافؤ بين الجنسين في التوظيف، وتزويد وحدة شؤون النوع الاجتماعي بالموارد.

وقد أثير مراراً في الاستعراضات التي أجريت في السنوات العشر الماضية كون الموظفين المعيّنين كنقاط اتصال مبتدئين قد يدل على عدم الالتزام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة،

^{٣٠} ECOSOC Resolution 2004/4. Review of Economic and Social Council agreed conclusions 1997/2 on mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 9).

^{٣١} ECOSOC Resolution 2001/L.30. Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 7c and 7j).

^{٣٢} .Report of the Secretary-General on the Improvement in the Status of Women in the United Nations System

بالإضافة إلى عدم إحراز تقدم في تحقيق تكافؤ بين الجنسين^{٣٣}. وفي الكثير من الأحيان، كانت نقاط الاتصال لقضايا الجنسين تتشكل من وظائف مبتدئات، ما يعطي الانطباع بأن المساواة بين الجنسين لا تؤخذ على محمل الجد. وعلاوة على ذلك، دعت الجمعية العامة في قراراتها مراراً وتكراراً إلى تعيين نقاط الاتصال على مستويات عليا.

ويعني الوفاء بالمطلوب لمؤشر الأداء هذا، أن تكون للمنظمة نقطة اتصال تعنى بقضايا النوع الاجتماعي على مستوى موظف فني من فئة ف-؛ أو أعلى. وإذا ما استوفي المطلوب بتعيين موظفة من درجة ف-؛ نقطة اتصال، يمكن أن تكون النقاط الأخرى من مختلف المستويات الفنية.

وتحدد أي منظمة من منظمات الأمم المتحدة عدد نقاط الاتصال لقضايا النوع الاجتماعي لديها. أما تخصيص ٢٠ في المائة من الوقت، فيمكن أن يكون بتوزيع هذه النسبة على نقاط الاتصال، إذ ليس من المطلوب أن تخصص كل نقطة ٢٠ في المائة من الوقت لمسؤوليات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي. بل المقصود أن تكون النسبة مجموع الوقت الذي تخصصه جميع النقاط لمهام قضايا النوع الاجتماعي، ما يتيح تقاسم الأعباء، لا سيما وأن نقاط الاتصال تضطلع عادة بمهام النوع الاجتماعي بالإضافة إلى مهامها الاعتيادية في العمل.

ويشير الأداء بشأن جهات التنسيق إلى "معادلات". وقد أخذ بعض منظمات الأمم المتحدة، من مثل مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يبتعد عن نظام نقاط الاتصال. ففي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يجري الانتقال إلى نظام الفريق، إذ تُكَلَّف الفرق أعضاء من كادر الموظفين بمهام تنسيق محددة – موارد بشرية وبرمجة، وما إلى ذلك – ويرفع الفريق التقارير إلى كبار المديرين. وفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان يعين منسقو قضايا النوع الاجتماعي كمساعدين لكبار المديرين المسؤولين عن تطوير البرامج ومتابعة الامتثال ضمن فرع أو قسم معين. وينطبق المطلوب لهذا المؤشر، سواء اختارت أية منظمة من منظمات الأمم المتحدة تعيين موظفين أفراداً أو تشكيل فريق لقضايا الجنسين.

للوفاة بالمطلوب في هذا المؤشر، ينبغي أن تتعلق إحدى مسؤوليات جهة التنسيق بتحقيق توازن بين الجنسين في التوظيف والتمثيل. وقد يختار بعض وكالات الأمم المتحدة أن تكون جهة تنسيق شؤون التكافؤ بين الجنسين منفصلة أو أن يكون هناك ما يعادلها. وتدعم جهات تنسيق شؤون التكافؤ بين الجنسين الإدارة العليا بالعلاقة مع عمليات اختيار الموظفين وتحديد مرشحات مؤهلات ودعم وضع السياسات. وقد يطلب من جهات تنسيق شؤون التكافؤ بين الجنسين أن تكون في فريق إجراء المقابلات وهيئات الاستعراض وتساعد في رصد وضع النساء والرجال في المنظمات التي ينتمون إليها.

٣٣ للاطلاع على نظرة عامة أنظر بنك التنمية الأفريقي (٢٠١١). AfDB (2011) Mainstreaming gender: a road to results or a road to nowhere. Evaluation synthesis. Addis Ababa: African Development Bank, pp. 40-2.

ويقوم معظم كيانات منظومة الأمم المتحدة بالفعل بمتابعة تمثيل المرأة والرجل في التوظيف. وللاقتراب من المطلوب في المؤشر، ينبغي أن تكون لدى الكيان المعني من كيانات منظومة الأمم المتحدة خطة واقعية لتحقيق التمثيل المتساوي للمرأة، بما في ذلك:

- ◀ تقييم التغييرات في التوظيف في السنوات الخمس المقبلة، بما في ذلك حالات التقاعد المحتملة؛
- ◀ تقييم الأعداد والنسب المئوية للرجال أو النساء المطلوب توظيفهم على مدى السنوات الخمس المقبلة، موزعة حسب الدرجة والإدارة الرئيسية، بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين.

وتشمل الأمثلة عن البنين المراعي للنوع الاجتماعي الذي ييسر تحقيق المساواة بين الجنسين:

- ◀ آليات للتعاون بين مكاتب الموارد البشرية والإدارة العليا بشأن قضايا التوازن بين الجنسين؛
- ◀ هيئات استعراض لضمان أن يقيم المرشحون للتعيين والترقية على نحو صحيح ودون تحيز؛
- ◀ نظم اختيار للموظفين تدعم أهدافاً محددة لتحسين وتسريع تحقيق التكافؤ على جميع مستويات الموظفين وفي جميع الفئات المهنية؛
- ◀ سجلات أداء للتوازن بين الجنسين مع بيانات الوقت الحقيقي توزع بانتظام على الموظفين وتستخدم لوضع أهداف ولتنوير آليات المساواة؛
- ◀ إجراء مسح للموظفين ومقابلات نهاية خدمة إلزامية يجري بانتظام تحليلها لتعزيز استبقاء الموظفين المؤهلين من نوع الجنس الأقل تمثيلاً في أي مستوى معين من مستويات الإدارة أو المكاتب. وعلى وجه العموم، يعني ذلك ضمناً كوادرات الموظفين من الإناث في المستويات الفنية وما فوقها ومن الذكور في مستويات الخدمات العامة.

ويمكن اعتبار وحدة/إدارة قضايا النوع الاجتماعي مزودة بموارد كاملة إذا ما كانت لديها موارد بشرية ومالية كافية لدعم الكيان المعني في تلبية تكلفه فيما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويختلف ذلك من كيان إلى آخر. ولتقدير ما إذا كانت الوحدة/الإدارة مزودة بموارد كاملة، ينبغي الأخذ بالحسبان المتطلبات المنصوص عليها في سياسة الكيان المعني فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والتقييم مقابل مؤشرات الأداء لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وينبغي على كافة كيانات منظومة الأمم المتحدة أن تتجاوز المطلوب في نهاية المطاف. ومن هنا، ينبغي على الكيانات تحديد كمية الموارد التي تتطلبها وحدتها/إدارتها لتلبية تكلفه فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك التنسيق وتنمية القدرات وضمان الجودة والتشبيك بين الوكالات المختلفة.

الموارد

يتضمن الموقع الإلكتروني [لهيئة الأمم المتحدة للمرأة](#)، وهي جهة تنسيق شؤون المرأة في منظومة الأمم المتحدة، معلومات واسعة حول تمثيل المرأة في المنظومة: تقارير الأمين العام بشأن تحسين وضع المرأة في

منظومة الأمم المتحدة، التي تشمل أحدث الإحصاءات والمعلومات بشأن التقدم المحرز والعقبات التي ووجهت في تحقيق التوازن بين الجنسين وتوصيات لتسريع التقدم؛ واستراتيجية الأمانة العامة لعام ٢٠١٠ للتوازن بين الجنسين؛ وسياسات وإجراءات رئيسية؛ وتوقعات بشأن التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

ممارسات وأمثلة راهنة

لدى الأمانة العامة شبكة راسخة من جهات التنسيق التابعة للإدارات تديرها جهة تنسيق لشؤون المرأة أنشئت منذ عام ١٩٩٧ على مستوى مدير، وهي الآن في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. كذلك أنشئت شبكة محددة من جهات التنسيق لترتيبات عمل مرنة لتشجيع تنفيذ هذه السياسة. ومنذ عام ٢٠٠٨، وضعت الأمانة العامة الاختصاصات المرجعية لجهات التنسيق التابعة للدوائر، للعمليات في الأمانة العامة (ST/SGB/2008/12).

ولدى منظمة الأغذية والزراعة جهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي في المقر الرئيسي، وعلى مستوى المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية والقطرية. وهناك عمليات جارية لتعيين جهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي في جميع وحدات وشعب المقر، وكذلك في المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية والقطرية. وبحلول تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، كانت هناك ٤٨ جهة تنسيق قضايا النوع الاجتماعي وما ينوب عنها في مقر المنظمة و٧٧ جهة تنسيق وما ينوب عنها في المكاتب الميدانية. وتعين غالبية جهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي في المنظمة من بين موظفي الرتبة الفنية ف-؛ فما فوق (أي أكثر من ٦٥ في المائة من جهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي في مقر المنظمة هم من الرتبة الفنية ف-؛ فما فوق). ولدى جهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي في المنظمة اختصاصات مرجعية مكتوبة ويطلب منها تخصيص ٢٠ في المائة من وقتها لمهام تتعلق بقضايا النوع الاجتماعي. وفي أيار/مايو ٢٠١٢، أقرت المنظمة خطة عمل استراتيجية للموارد البشرية - خطة عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين - لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في جميع المستويات المهنية والعليا.

ولدى منظمة العمل الدولية شبكة من أكثر من ١٢٠ جهة تنسيق في المكاتب الميدانية والمقر باختصاصات مرجعية مفصلة مكتوبة تشير إلى كمية الوقت الذي ينبغي أن يكرس للنواتج المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي. وهناك في خطة عمل المنظمة للمساواة بين الجنسين مؤشر هو "عدد الوحدات والمكاتب الميدانية التي ليست لديها جهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي" والهدف هو أن يصبح هذا المؤشر "صفرًا". وهناك أيضاً مؤشر هو النسبة المئوية لجهات التنسيق من الذكور في المقر وفي المكاتب الميدانية.

وتتكون شبكة مركز التجارة الدولي - منظمة العمل الدولية لجهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي من ممثلين اثنين لكل برنامج (موظف فني وموظف إداري). وبهذه الطريقة يشارك موظفو الخدمات العامة أيضاً في تعزيز المساواة بين الجنسين. ويساعد هذا النظام كذلك على ترويج فكرة أن كل فرد في المنظمة - بغض النظر عن فئته/فئتها الفنية - مسؤول عن المساواة بين الجنسين.

ولدى منظمة الصحة العالمية شبكة من نقاط الاتصال (ست نقاط عنقودية في المقر الرئيسي و٣٥ نقطة في المكاتب الإقليمية و٦٠ نقطة قطرية). وجهات التنسيق في المقر الرئيسي/المكاتب الإقليمية هي من الموظفين من الفئة الفنية ف-؛ فما فوق، ولدى هذه الشبكة تمويل محدد للأنشطة المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي

واختصاصات مرجعية مكتوبة. وقد أنشئت من الدول الأعضاء في المنظمة شبكة أصدقاء المساواة بين الجنسين (عدد الأعضاء في الوقت الراهن ٨).

وأست وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) نظام لنقاط الاتصال لقضايا النوع الاجتماعي في عام ٢٠٠٨، تعمل باختصاصات مرجعية محددة وتخصص ٢٠ في المائة من وقتها لمهام قضايا النوع الاجتماعي. وفي خطة عملها لسياسة المساواة بين الجنسين للموارد البشرية، وضعت الأونروا هدفاً هو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المناصب العليا بحلول عام ٢٠١٥. وبالإضافة إلى ذلك، أنشأت الأونروا

في عام ٢٠١٤ منصب منسق رفيع لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة يعمل مباشرة تحت إشراف المفوض العام.

وفي عام ٢٠١١، بدأ برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) عملية إعادة موازنة لاستراتيجية المهام البرامجية وتوصيفات الوظائف مع الأهداف والغايات الاستراتيجية للمنظمة. ونتيجة لذلك، أنشأ وظيفة مستشارين في شؤون حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في جميع المكاتب الإقليمية للبرنامج المشترك. كما أنشأ ١٩ وظيفة إضافية تجمع بين حقوق الإنسان وقضايا النوع الاجتماعي والتعبئة المجتمعية في المكاتب القطرية الاستراتيجية، ومن هذه المناصب اثنان من الفئة الفنية ف-٥ و ٢١ منصباً من الفئتين ف-٤ وثلاثة مناصب من الفئة الفنية الوطنية.

ومنذ عام ٢٠٠٧، لا تزال لدى برنامج الأمم المتحدة للبيئة لنظام من المنسقين وفرق الاتصال لقضايا النوع الاجتماعي، مع اختصاصات مرجعية كاملة. وبالإضافة إلى ذلك، أوصى استعراض داخلي لبرنامج النوع الاجتماعي في عام ٢٠١٢ بالتوصل إلى بيان قوي مراعي للنوع الاجتماعي يضع مسؤولية الإشراف على تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في المنظمة على عاتق المدير التنفيذي ونائب المدير التنفيذي وفريق الإدارة العليا من خلال مجلس التوجيه لقضايا النوع الاجتماعي على مستوى البرنامج ككل. وكلفت لجنة بالتنفيذ تتألف من منسقي قضايا النوع الاجتماعي برئاسة المستشار الرفيع في قضايا النوع الاجتماعي بالمتابعة اليومية لأنشطة منظور النوع الاجتماعي في الشعب المعنية والمكاتب الإقليمية.

وقد اعتمد صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية نهجاً لا مركزياً يلقي مسؤولية تعميم النوع الاجتماعي على عاتق جميع موظفي البرامج. وتقع المساءلة عن تعميم النوع الاجتماعي وعن تنفيذ استراتيجية منظور النوع الاجتماعي على عاتق كبار المديرين (الأمين التنفيذي ونائب الأمين التنفيذي ومديري مجالات الممارسة والرؤساء الإقليميين لأفريقيا وآسيا). ويتوقع من الموظفين الأفراد الحرص على تضمين خطط عملهم بيانات عن نتائج متوقعة مراعية للنوع الاجتماعي، وأن يكونوا دعاة سباقين للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع نظرائهم. وتتولى بعض الوظائف الداعمة للنوع الاجتماعي المحددة، مثل الفريق العامل المعني بقضايا النوع الاجتماعي، دور ضمان الجودة والمتابعة مرتين سنوياً فيما يتعلق بتنفيذ هذه الاستراتيجية. وقد أنشئ نظام لنقاط الاتصال من موظفين من الفئة الفنية ف-٤؛ فما فوق. وتؤدي نقاط التنسيق دوراً هاماً في تنسيق الأنشطة المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي. ويعمل كل من الفريق العامل المعني بقضايا النوع الاجتماعي ونقاط الاتصال وفقاً لاختصاصات مفصلة وضمن جداول زمنية كافية لأداء المهام.

١١. مؤشر الأداء: الثقافة التنظيمية

يتجاوز المطلوب	يفي بالمطلوب	يقارب المطلوب
١١-ج-١ تدعم الثقافة التنظيمية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً	١١-ب تدعم الثقافة التنظيمية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً	١١-أ تدعم الثقافة التنظيمية جزئياً تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
١١-ج-٢ يبرهن كبار المديرين عن قيادة ومناصرة علنية لتعزيز التمثيل المتساوي للمرأة		

الولاية

يطلب قرار الجمعية العامة [١٨٤/٥٩](#) إلى الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة كفالة أن تؤدي استراتيجيات التوظيف، وسياسات الترقية والاستبقاء، والتطوير الوظيفي، والعدالة، والسياسات المضادة للمضايقة والتحرش الجنسي، والموارد البشرية والتخطيط للتعاقب الوظيفي، والسياسات المتعلقة بالتوفيق بين العمل والأسرة، والثقافة الإدارية، وآليات المساءلة الإدارية، إلى التعجيل بتحقيق الهدف المتمثل في توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في المائة.

ويطلب قرار الجمعية العامة [٦٩/٥٥](#) إلى الأمين العام ... تكثيف الجهود التي يبذلها من أجل بيئة عمل تراعي الفوارق بين الجنسين وتلبي احتياجات موظفيه من النساء والرجال على السواء، بما في ذلك وضع سياسات تتوخى المرونة في تحديد أوقات العمل، وتوفير الترتيبات المرنة في أماكن العمل، واحتياجات رعاية الأطفال والمسنين، وكذلك توفير مزيد من المعلومات الشاملة للمرشحات المحتملات والمعينات الجدد بشأن فرص العمل للأزواج والتوسع في التدريب على مراعاة الفوارق بين الجنسين في جميع الإدارات والمكاتب ومقار العمل.

ويوصي القرار [٣٤/٦٩](#) بأنه ينبغي لرؤساء الكيانات التنفيذية أن يركزوا خاصة على سن سياسات وتكريس ممارسات ترمي إلى تحقيق التوازن بين مقتضيات العمل ومتطلبات الحياة وتنفيذها من أجل دعم ترتيبات المرونة في أماكن العمل بشكل ملموس ومراعاة الأعباء المفرطة الملقاة على عاتق الموظفات اللاتي لهن أطفال في سن الرعاية.

كيفية استخدام مؤشر الأداء

تبين مراراً أن الثقافة التنظيمية الإيجابية الداعمة لجميع الموظفين محفز رئيسي لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتعتبر الأدبيات المتوفرة "الثقافة التنظيمية" على أنها مجموعة من المعتقدات والقيم والمعايير (بما في ذلك التقاليد وبنية السلطة والروتين) المتجذرة بعمق في المؤسسة؛ ونمط افتراضات أساسية تستبطنها المؤسسة. ويتجلى ذلك في ما يلي:

- الطرق التي تسيّر بها المؤسسة أعمالها وتعامل بها موظفيها وشركائها؛
- مدى مشاركة العاملين (بغض النظر عن الرتبة أو الدرجة أو الرأي) في عملية صنع القرار ومسار السلطة وتدفق المعلومات (الرسمية وغير الرسمية في الغالب)؛
- التزام العاملين بتحقيق الأهداف الجماعية.

وللوفاء بالمطلوب في هذا المؤشر، ينبغي على كيان الأمم المتحدة المعني أن يبين في تقاريره أنه يقوم بما يلي:

١. الترتيبات القانونية المتعلقة بأخلاقيات الأمم المتحدة

- ١,١ يجري إنفاذ قواعد وأنظمة الأمم المتحدة بشأن السلوك الأخلاقي ويلزم الموظفون كلهم باستكمال التدريب الأخلاقي الإلزامي، مع عدم التسامح مطلقاً مع أي سلوك غير أخلاقي؛
- ٢,١ تنفيذ سياسات للحيلولة دون التمييز والمضايقة، بما في ذلك تدابير خاصة تحول دون الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي وإساءة استخدام السلطة، وإقامة العدل، وحل النزاعات والحماية من الانتقام.

٢. سياسات تيسيرية

- ١,٢ تنفيذ وتعزيز سياسات تيسيرية لإجازات الأمومة والأبوة والتبني والإجازات العائلية والطارئة وإجازات الإرضاع ورعاية الأطفال ورفع تقارير عن ذلك؛
- ٢,٢ تنفيذ وتعزيز وتقييم السياسات المتعلقة بالعمل والتوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية، بما في ذلك العمل بعض الوقت، وساعات العمل على مراحل، والعمل عن بعد، والتوقف عن العمل خلال إجازة غير مدفوعة للقيام بأنشطة تعلم طويلة، وجداول العمل المضغوطة، والدعم المالي للأباء والأمهات المسافرين مع طفل، والتقاعد التدريجي؛
- ٣,٢ تعزيز قواعد وأنظمة الأمم المتحدة القائمة بشأن التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية وتوفير آلية داخلية لتتبع تنفيذه وسهولة الحصول عليه حسب نوع الجنس والدرجة؛

٤,٢ جدول الاجتماعات الدورية لموظفي الوحدات خلال ساعات العمل الأساسية وفي أيام عمل الموظفين الذين يعملون بدوام جزئي، مع تشجيع عقد المؤتمرات بالوسائط الإلكترونية بالفيديو أو غير ذلك من وسائط تكنولوجيا المعلومات.

٣. آليات الرصد

إجراء مسح شاملة منتظمة ومقابلات نهاية خدمة إلزامية للحصول على بيانات ذات صلة لتقييم الجانب النوعي للثقافة التنظيمية وتحليل هذه البيانات وتوفير تبصّر في المسائل التي تؤثر على التوظيف واستبقاء الموظفين وخبرة الموظفين.

للبرهنة على الوفاء بالمطلوب، يطلب من وكالات الأمم المتحدة تحميل الوثائق الداعمة، مثل السياسات والمسوح وأدلة التدريب، إلى نظام رفع تقارير خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة على الإنترنت. وإذا لم يتم اتخاذ أي من الإجراءات المطلوبة، يكون التقييم لمؤشر الأداء هذا "يقارب المطلوب".

ولتجاوز متطلب مؤشر الأداء هذا، ينبغي على كبار المديرين إظهار قيادة علنية بشأن الثقافة التنظيمية الداعمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (أ) في الخطب و(ب) من خلال تعزيز وتنفيذ السياسات ذات الصلة لضمان بيئة خالية من التمييز والمضايقات وإساءة استعمال السلطة، بما في ذلك التحرش الجنسي.

ممارسات وأمثلة راهنة

السياسات التيسيرية

وضعت الإسكوا نظام تتبع لترتيبات ساعات العمل المرنة بهدف تتبع أعداد الطلبات ووضعها. ويتيح نظام التتبع على الإنترنت للموظفين وضع طلبات لأي من خيارات ترتيبات ساعات العمل المرنة الأربعة. ويتضمن التطبيق الجديد أيضاً أربعة أشرطة فيديو قصيرة طوّرت لتيسير استخدام النظام. وبالإضافة إلى ذلك، يقوم التطبيق على الإنترنت بدور مورد يحتوي على كافة الوثائق المتعلقة بترتيبات ساعات العمل المرنة (أي الأسئلة المتكررة، والخرافات والحقائق بشأن ترتيبات الدوام المرن، ونظام التتبع بشأن هذه الترتيبات). وتتبع كل طلب عملية موافقة تتماشى مع قواعد الإسكوا ولوائحها التنظيمية. والمديرون الذين لا يوافقون على طلبات ساعات عمل مرنة ملزمون بتبرير قراراتهم، التي تظهر في تقرير فصلي يصدره التطبيق. ومن المتوقع أن يتيح ذلك للإسكوا الكشف عن الاعتراضات وبالتالي معالجتها. وقد أطلق نظام التتبع رسمياً في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤.

ووضع المركز الدولي للتجارة تقيماً شاملاً لترتيبات ساعات العمل المرنة استكمل بتوصيات لتحسين التنفيذ أرسلت إلى الإدارة العليا عام ٢٠١٤.

وقد وضعت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان آلية داخلية لتتبع تنفيذ واستخدام ترتيبات ساعات العمل المرنة واللوائح التنظيمية للأمم المتحدة بشأن السلوك الأخلاقي لجعل إعداد التقارير أمراً ممكناً. وهذه الآلية هي أيضاً أداة إضافية لضمان مساءلة الإدارة عن الطريقة التي تنفذ بها هذه السياسات.

ومنذ عام ١٩٩٩، لا زالت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان تنفذ ساعات دوام مرنة للأمهات الجدد. وتتيح هذه السياسة للموظفات خفض ساعات العمل إلى ٧٥ في المائة من يوم العمل، مع أجر كامل، لمدة سنة واحدة. وفي عام ٢٠١٠، عدلت السياسة لإعطاء الامهات الجدد خياراً إضافياً هو أخذ يوم راحة واحد أسبوعياً بالإضافة إلى ساعتين إضافيتين خلال يوم عمل آخر. وبالإضافة إلى ذلك، أتيحت ترتيبات ساعات العمل المرنة للمديرين والموظفين بشكل عام. ورغم أن عدد الموظفين الذين يستخدمون ترتيبات ساعات العمل المرنة هذه لا يزال متدنياً (٠,٨ في المائة من الرجال و٣,٦ في المائة من النساء في عام ٢٠١١، على التوالي)، يمثل ذلك زيادة عن عام ٢٠١٠ ووجهة إيجابية.

وينفذ برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) تدابير تيسيرية في إطار سياسته الجديدة لترتيبات ساعات العمل المرنة، بما في ذلك: ساعات عمل مرنة وجداول أعمال مضغوطة، وأمكنة عمل وعمل عن بعد مرنة. وبالإضافة إلى ذلك، تتوفر في إطار النظامين الإداري والأساسي للموظفين أحكام السياسات الداعمة للتدابير التيسيرية، فيما يتعلق بإجازة الأمومة- الأبوة وساعات الإرضاع والإجازة العائلية لرعاية الأطفال والتبني والحالات العائلية الطارئة والإجازة الخاصة بدون راتب (بعد الولادة، لرعاية الأطفال أو بسبب مسائل تتعلق بالأسرة) والعمل بنظام عمل جزئي.

ولدى برنامج الأمم المتحدة المشترك بين منظمات الأمم المتحدة لمكافحة الإيدز أحكام للموظفين المسافرين مع طفل رضيع إلى حد ٢٤ شهراً من العمر، بما في ذلك سفر الأم في مهمة رسمية، بغض النظر عما إذا كانت مرضعة أم لا. ويمكن أن يقوم بالسفر في مهمة رسمية مع طفل رضيع أحد الوالدين عندما يواجه الموظف ظروفاً استثنائية، مثلاً والد وحيد/والدة وحيدة أو حالات المرض أو عدم توفر أحد الوالدين.

وأجرت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) مسحاَ لسياسات وممارسات الموارد البشرية من منظور النوع الاجتماعي، بما في ذلك سياسات التوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية، شمل مراجعة لساعات العمل المتدرجة والعمل عن بعد وجداول العمل المضغوطة.

وفي منظمة الصحة العالمية، تغطي إجازة الأمومة ستة عشر أسبوعاً بأجر كامل أو عشرين أسبوعاً في حالة الولادات التوأمية. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يستخدم الوالد الآخر أي جزء غير مستخدم من إجازة الأمومة. والموظفون المؤقتون مؤهلون أيضاً للحصول على إجازة أمومة. وتستحق إجازة التبني التي تمنحها منظمة الصحة العالمية الثناء، فهي تغطي ثمانية أسابيع بأجر كامل، وهي سياسة قائمة بذاتها لا تصنف على أنها إجازة خاصة.

الترتيبات القانونية المتعلقة بالأخلاقيات في الأمم المتحدة

لغرض وضع تقرير الأمين العام لعام ٢٠١٤ بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، أقرت كيانات وكالات الأمم المتحدة الخمسة وثلاثين التي طلب منها تقديم بيانات أن لديها سياسات تحظر التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة.

وأطلق برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) وحدة تدريب إلكتروني لمنع المضايقة عام ٢٠١١ وهي إلزامية لجميع الموظفين.

آليات الرصد

المسح الشامل للموظفين هو آلية داخلية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتتبع تنفيذ السياسات المتعلقة بالتوازن ما بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية والسلوكيات غير الأخلاقية والنفوذ إليها حسب نوع الجنس سنوياً. وهناك دورة إلزامية على الإنترنت لجميع موظفي البرنامج بشأن منع التحرش الجنسي. ونفذ البرنامج خلال عام ٢٠١١ مقابلات نهاية خدمة حساسة من منظور النوع الاجتماعي للموظفين الدوليين لتتوير خطة عمل البرنامج للتكافؤ بين الجنسين.

ولتطوير خطة عمل تراعي النوع الاجتماعي، نفذ برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) مسحاً لجميع الموظفين بشأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين وتمكين المرأة، ورافقت المسح مقابلات فردية ومجموعات تركيز مع الموظفين في المقر الرئيسي وفي الميدان. وقد ركز هذا المسح على الثقافة التنظيمية، كما على أبعاد أخرى. وفي عام ٢٠٠٩، أنشأ البرنامج مكتب الأخلاقيات وإدارة التغيير وهو مكلف بمساعدة المدير التنفيذي للبرنامج على ضمان أن يلتزم الموظفون جميعهم بمهامهم ويؤدوها وفقاً لأعلى معايير النزاهة.

إظهار القيادة والتأييد العلني لتعزيز التمثيل المتساوي للمرأة من جانب الإدارة العليا

تتبنى المديرية التنفيذية لبرنامج الأغذية العالمي منظور النوع الاجتماعي كأولوية للمنظمة وتنص وثيقتها "ملائم للغرض المنشود" لعام ٢٠١٢ على أن "منظور النوع الاجتماعي موضوع عابر للمجالات يتطلب أعلى مستوى من الاهتمام في المنظمة بأكملها. وترفع وحدة قضايا النوع الاجتماعي تقاريرها مباشرة إلى نائب المدير التنفيذي ومدير العمليات وتحصل على الموارد اللازمة لتنفيذ مسؤولياتها الوظيفية". وقد نفذ ذلك الآن برفع درجة وحدة قضايا النوع الاجتماعي، التي كانت ترفع تقاريرها في السابق إلى مدير شعبة السياسات والتخطيط والاستراتيجية، إلى مكتب قضايا النوع الاجتماعي وزيادة مواردها بنسبة ٨٩ في المائة وأصبحت الآن ترفع تقاريرها إلى نائب المدير التنفيذي ومدير العمليات.

وتدعم الأجهزة الرئاسية لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) – المجلس التنفيذي والمؤتمر العام – المساواة بين الجنسين وتستمر جميعها في إعطائها أولوية شاملة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المديرية العامة للمنظمة معروفة على المستوى العالمي بأنها مناصرة للمساواة بين الجنسين، وهي تمارس بالأفعال والأفعال نفوذاً قوياً على فريق الإدارة العليا. وكانت في بداية ولايتها قد اتخذت قرارات رئيسيين: (١) وظفت

فريقها للإدارة العليا (مساعد مدير العام) على أساس التوازن بين الجنسين؛ (٢) قررت تعزيز شعبة تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق نقلها من مكتب التخطيط الاستراتيجي إلى مكتب المدير العام لتصبح خاضعة لسلطتها.

وقد أدرج الأمين العام في تصريحاته إلى الجمعية العامة بشأن برنامج العمل الخمسي له، "المستقبل الذي نريده"، العمل من أجل النساء والشباب كأحد المواضيع ذات الأولوية لفترة ولايته الثانية. وقد وقع الأمين العام أيضاً وأرسل مطالبات مستمرة بشأن مسألة تمثيل المرأة والثقافة التنظيمية إلى كافة كبار موظفيه وإلى رؤساء الإدارات والمكاتب في العالم أجمع.

يترأس الأمين العام اجتماعاً سنوياً منتظماً على أعلى مستوى (لجنة السياسات) مكرساً لقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو لمواضيع معينة ذات صلة بالثقافة التنظيمية. وتصدر عن هذه الاجتماعات قرارات تتابع على النحو الواجب على أساس سنوي. وقد وضعت نائبة الأمين العام في الأمانة العامة، بوصفها رئيسة لجنة إدارة التغيير، بشكل منتظم بنوداً متعلقة بمنظور النوع الاجتماعي على برنامج عمل إدارة التغيير، ورفعت قضية ترتيبات ساعات العمل المرنة إلى مستوى حملة مؤسسية تخضع لمراقبتها.

٥. القدرات

١٢. مؤشر الأداء: تقييم القدرات		
يقارب المطلوب	يفي بالمطلوب	يتجاوز المطلوب
١٢-أ يجري تقييم قدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	١٢-ب-١ يجري تقييم قدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	١٢-ج-١ يجري تقييم على نطاق كيان منظومة الأمم المتحدة المعني لقدرات كافة الموظفين المعنيين على مستوى المقر الرئيسي والمستويين الإقليمي والقطري في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
و	و	و
١٢-ب-٢ وضع خطة لتنمية القدرات أو تحدّث مرة كل خمس سنوات على الأقل	١٢-ج-٢ وضع خطة لتنمية القدرات أو تحدّث مرة كل ثلاث سنوات على الأقل	

الولاية

يطلب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي [٦/٢٠١١](#)^{٣٥} إلى منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات والصناديق والبرامج التابعة لها، كل في حدود ولايته، أن يتعاون على مواصلة العمل من أجل تعزيز تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي داخل منظومة الأمم المتحدة، بطرق منها: تعزيز مراعاة منظور النوع الاجتماعي في برمجة العمل والنهوض بنهج أوسع نطاقاً لتنمية قدرات جميع موظفي الأمم المتحدة بمن فيهم موظفو الأمانة العامة، بطرق منها العمل على وضع المبادئ التوجيهية التي يمكن أن توفر تعليمات متخصصة بشأن تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي وأن تكون بمثابة مؤشرات للأداء يمكن على أساسها تقييم الموظفين؛ وضمان تلقي جميع الموظفين، ولا سيما العاملين في الميدان، التدريب والمتابعة المناسبة، بما في ذلك الأدوات والتوجيه والدعم للتعبيل بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، بوسائل منها العمل بشكل متواصل على تنمية قدرات المنسقين المقيمين والأفرقة القطرية للأمم المتحدة، لضمان تعزيز قدراتهم على مساعدة الشركاء على الصعيد الوطني في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن طريق أطرهم الإنمائية.

^{٣٥} ECOSOC Resolution E/2011/6. Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 7e and 7h).

كيفية استخدام مؤشر الأداء

يشير قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي المذكور أعلاه إلى ضرورة تقييم الموظفين إزاء المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد طُوّر مؤشر الأداء هذا بناءً على توجيهات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن تنمية القدرات. وفي حين أن المجموعة لا تغطي نظام الأمم المتحدة بأكمله، إلا أن المنهجيات التي وضعتها لتقييم وتنمية القدرات مناسبة على نطاق المنظومة.

وقد حُدّد نقص القدرات في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أنه أحد المعوقات الرئيسية لتحسين الأداء والقيادة^{٣٦}. ويحتاج موظفو الأمم المتحدة إلى القدرة على تلبية تكاليف الأمم المتحدة لهم فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، ويفتقر الكثيرون منهم إلى مثل هذه القدرة. ولذا فإن التقييم هو الخطوة الأولى لتعزيز القدرات.

وقد يكون تقييم القدرات على أساس القيم/الكفاءة الأساسية للكيان المعني فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويمكن القيام به أيضاً باستخدام مؤشرات الأداء لخطة العمل على نطاق المنظومة. ويمكن أن يشكل جزءاً من استعراض الأداء أو غيره من التقييمات الجارية للموظفين، أو يمكن أن يكون من خلال استبيان ذاتي على الإنترنت. وتفي هذه المبادرات جميعها بالمطلوب في هذا المؤشر. وقد وضعت الأمم المتحدة للمرأة تقييماً عاماً للقدرات يتوقع أن يكون استخدامه ممكناً في على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وهو متوفر من خلال مكتب المساعدة لخطة العمل على نطاق المنظومة.

لوفاء بالمطلوب في هذا المؤشر، ينبغي على الكيان المعني إجراء تقييم لقدرات كافة الموظفين المعنيين، وتنفيذ خطة لردم الفجوات في القدرات على كافة المستويات مرة كل خمس سنوات على الأقل، مع تحديد موارد وجداول زمنية. ولتجاوز المؤشر ينبغي أن يتم ذلك مرة على الأقل كل ثلاث سنوات. ويتيح إجراء تقييم للقدرات مرة كل خمس سنوات على الأقل لكيانات منظومة الأمم المتحدة تحديد ما إذا كانت استراتيجياتها لتنمية القدرات، التي يغطيها مؤشر الأداء ١٣، تؤدي ثمارها.

ممارسات وأمثلة راهنة

يتجاوز صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية حالياً المطلوب في هذا المؤشر. فكجزء من وضع استراتيجيته لقضايا النوع الاجتماعي، قام الصندوق بتقييم للقدرات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن طريق إرسال استبيان إلى ١٣٠ موظفاً في آذار/مارس ٢٠١٢. وكان الغرض من هذا الاستبيان هو

٣٦ للاطلاع على توليفة من الاستعراضات حديثة العهد، أنظر بنك التنمية الأفريقي (٢٠١١) (٢٠١١) Mainstreaming gender: a road to results or a road to nowhere Evaluation synthesis. Addis Ababa: African Development Bank.

تقييم القدرات الراهنة في الصندوق فيما يتعلق بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، والتماس توصيات بشأن محتويات الاستراتيجية وخطة التنفيذ المرافقة لها. وبناء على ذلك، حُلَّت النتائج واستعملت الاستنتاجات لوضع خطط لتنمية القدرات. وبينما سيكرر تقييم القدرات كل ثلاث سنوات، سيجري المسح الشامل للموظفين سنوياً وسيزود الصندوق بفكرة عما تقوم به المنظمة على مستوى أوسع من حيث القدرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وقد أجرت منظمة الصحة العالمية، في المسح الأساسي لاستعراض استراتيجيتها قضايا النوع الاجتماعي، مسحاً على الإنترنت لتقييم الوعي بالسياسات/الاستراتيجيات المؤسسية للمساواة بين الجنسين، ومعرفة مفاهيم النوع الاجتماعي، وتطبيق مهارات تحليل النوع الاجتماعي. وقد غطى المسح المجالات التالية، كتقييم للقدرات:

- ◀ الفهم الأساسي للنوع الاجتماعي والصحة؛
- ◀ الوعي بسياسة أو استراتيجية واحدة للمنظمة بشأن الجنسين؛
- ◀ المعرفة الجيدة بمفاهيم النوع الاجتماعي؛
- ◀ موظفو المنظمة الذين يقولون نعم، المساواة بين الجنسين ذات صلة بعمل وحدتهم؛
- ◀ موظفو المنظمة الذين يقولون نعم، المساواة بين الجنسين ذات صلة بعملهم؛
- ◀ موظفو المنظمة الذين يطبقون باعتدال على الأقل تحليلاً وإجراءات للنوع الاجتماعي في عملهم (مصنفة حسب نوع الجنس والرتبة ومستوى وإقليم المنظمة)؛

وقد أرسل رابط لجميع الموظفين عبر البريد الإلكتروني لهذا المسح وشجعتهم الإدارة العليا لمكاتيبهم (أي المديرين العامون المساعدون والمديرون الإقليميون والمديرون) على تعبئة الاستبيان. وسيشكل تصميم وتحليل نتائج هذا الاستبيان الأساس لوضع خطة لتنمية القدرات.

وفي السنوات الثلاث الماضية، قامت منظمة الأغذية والزراعة بتنفيذ العديد من عمليات تقييم القدرات الفردية والتنظيمية لمعالجة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في الوحدات الفنية والمكاتب الميدانية على حد سواء. ويشمل ذلك بالنسبة لهذا الكيان ككل، إجراء تدقيق طبقاً للنوع الاجتماعي (٢٠١٠) وتقييم طبقاً للنوع الاجتماعي (٢٠١١). وجرت عمليات تقييم نوعية للقدرات عبر مقابلات شخصية في مكاتب ميدانية مختارة في عام ٢٠١٢، وقامت ١١ وحدة في المنظمة بتمارين تقييم للنوع الاجتماعي جرى خلالها التحقق من قدرات الموظفين الحالية على معالجة قضايا النوع الاجتماعي في العمل التقني الذي تقوم به المنظمة. وجرى تحليل متعمق لاحتياجات الموظفين من القدرات بالبناء على نتائج عمليات التقييم هذه، مكملة بمسوح قصيرة شملت جهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي في الشعب وموظفين مختارين آخرين. وفي شباط/فبراير ٢٠١٣، أقرت وحدة قضايا النوع الاجتماعي في المنظمة استراتيجية لتنمية قدرات البلدان الأعضاء والموظفين بشأن المساواة بين الجنسين في مجال الأمن الغذائي والزراعة، مع خطة عمل لتنفيذ هذه الاستراتيجية.

وقد أكمل مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية تقييماً شمل الدوائر كلها لمعارف ومهارات مكتب قضايا النوع الاجتماعي كأساس لوضع سياسة المكتب الجديدة للمساواة بين الجنسين في عام ٢٠١٢. وسيكرر ذلك كل خمس سنوات أو أقل. وبينت نتائج التقييم أن موظفي المكتب بحاجة إلى تدريب إضافي. فوضعت مجموعة أدوات للنوع الاجتماعي لمساعدة الموظفين على تنفيذ السياسة الجديدة، كما يمكن أن تساعد "القدرة الاحتياطية المعنية بقضايا النوع الاجتماعي GenCaps" أيضاً في دعم هذا التدريب، ويمكن للموظفين أيضاً أن يستفيدوا من استخدام التعلّم الإلكتروني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وتدريبات الحلقات الدراسية المنتظمة على الإنترنت.

وأجرى الصندوق الدولي للتنمية الزراعية تقييماً للاحتياجات عام ٢٠١٣ لتقييم قدرات الموارد البشرية المعنية بقضايا النوع الاجتماعي في المقر الرئيسي وفي المشاريع التي يدعمها الصندوق وفي المكاتب القطرية، بما في ذلك مديرو المشاريع وجهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي والمسؤولون الحكوميون. وقد تلقى الصندوق ٢٣١ رداً. وأوضحت نتائج المسح الحاجة إلى أساليب جديدة للاتصال والتعاون والتعلم من شأنها أن تمكّن الصندوق من تكثيف جهوده لسد الفجوات بين الجنسين وتحسين التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة الريفية.

١٣ . مؤشر الأداء: تطوير القدرات

يقارب المطلوب	يفي بالمطلوب	يتجاوز المطلوب
١٣- أ يجري الإعداد لتدريب إلزامي مستمر للموظفين على جميع المستويات في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والقطرية للمنظمة	١٣- ب تنفيذ تدريب إلزامي مستمر للموظفين على جميع المستويات في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والقطرية للمنظمة	١٣- ج-١ تنفيذ تدريب إلزامي مستمر لجميع الموظفين على جميع المستويات في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والقطرية للمنظمة و ١٣- ج-٢ يتلقى كبار المديرين تدريباً خاصاً خلال التوجيه لدى تسلم مهامهم

الولاية

يهيب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي [٣٧/٢٠٠٦](#) بجميع كيانات منظومة الأمم المتحدة، بما فيها وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها العمل، في إطار ميزانية برنامج تنمية قدرات موظفي الأمم المتحدة وغيرها من ميزانيات الأمم المتحدة القائمة المخصصة للتدريب، دون المساس بتحقيق الأولويات الأخرى في مجال التدريب، القيام سنوياً بوضع التزامات محددة بالتدريب الخاص بتعميم مراعاة المنظور النوع الاجتماعي، بما في ذلك تنمية الكفاءات الأساسية، وكفالة شمول جميع السياسات والاستراتيجيات وخطط العمل المتصلة بالمساواة بين الجنسين لهذه الالتزامات؛ وجعل التدريب المتعلق بقضايا النوع الاجتماعي إلزامياً لجميع الموظفين والأفراد، واستحداث تدريب خاص لمختلف فئات الموظفين ورتبهم.

كيفية استخدام مؤشر الأداء

لوفاء بالمطلوب في هذا المؤشر، ينبغي على كافة الموظفين المعنيين تلقي تدريب قائم بذاته على كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولا يحول ذلك دون إدراج التدريب على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تدريب كيان آخر. وينبغي تكيف التدريب حسب نوع الموظف (مثلاً ينبغي على غير المتخصص

٣٧ ECOSOC Resolution 2006/36. Mainstreaming a gender into all policies and programmes in the United Nations

system

(paragraph

4

a

and

c).

بقضايا النوع الاجتماعي تلقي تدريب تمهيدي على قضايا النوع الاجتماعي على غرار الدورة الإلكترونية الجديدة التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة "أنا أعرف عن منظور النوع الاجتماعي I Know Gender". ويشكّل ما يلي مستوى كافياً من التدريب على نطاق الكيان بأكمله:

- ◀ تدريب على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لجميع الموظفين المعنيين – يوم واحد على الأقل للموظفين الجدد خلال السنة الأولى، ويوم واحد من التدريب كحد أدنى مرة كل سنتين؛
- ◀ يتلقى المتخصصون بقضايا النوع الاجتماعي وجهات التنسيق تدريباً مصمماً خصيصاً على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مدة يومين كحد أدنى سنوياً.

ينبغي على الكيانات أن تحدد أي دورات تدريبية، من بين الدورات المتوفرة، هي الأكثر ملاءمة لموظفيها. ولتجاوز المؤشر، ينبغي على الكيانات تنظيم دورات تدريبية متعمقة للمديرين من الرتبة الفنية ف-ه فما فوق، بما في ذلك: معلومات أساسية على الاتفاقيات الأساسية (بخاصة اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، ولجنة حقوق الطفل، واللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)؛ ونتائج الاجتماعات الدولية (مثل منهاج عمل بيجين)؛ والسياسات ذات الصلة بالكيان ووثائق عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (مثل المساواة بين الجنسين وسياسة التمثيل المتساوي للمرأة؛ ودليل العمليات؛ وتوجيهات رئيس الكيان)؛ والطرق التي يقصد الكيان بها تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ والمسؤوليات عن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ممارسات وأمثلة راهنة

يمكن الاطلاع على تفاصيل الدورات التدريبية على نطاق منظومة الأمم المتحدة على [منصة جماعة الممارسين في قضايا الجنسين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة](#)^{٣٨}.

دورة مختاطة لنقاط الاتصال في منظومة الأمم المتحدة: ينظم مركز هيئة الأمم المتحدة للتدريب تدريباً لجهات التنسيق في منظومة الأمم المتحدة. وهو جهد تعاوني بين مركز التدريب لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية – مركز التجارة الدولي ومتاح فقط لجهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي في منظومة الأمم المتحدة. ويشمل التدريب مرحلة على الإنترنت تتبعها مرحلة تدريب داخلية في مكان العمل لمدة أسبوع واحد. يركز التدريب على هيكل النوع الاجتماعي للأمم المتحدة ويستكشف الاستراتيجيات والأدوات لمعالجة تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين في الأمم المتحدة. ويفحص أدوات تعميم منظور النوع الاجتماعي (مثل مؤشرات

٣٨ التدريب لجماعة الممارسين في قضايا النوع الاجتماعي هو جماعة عالمية على الإنترنت لتقاسم المعلومات بشأن التدريب على المساواة بين الجنسين. وجدولاً زمنياً للتدريب ومركزاً لتبادل المعلومات.

المساواة بين الجنسين ونهج المساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة) وتطبيقاته الملموسة، وكذلك معالجة قضايا المساواة بين الجنسين في المجالات الموضوعية. وتهدف الدورة أيضاً إلى بناء جماعة ممارسين ضمن جهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي للأمم المتحدة لتعزيز النقاش والتشارك في الممارسات الجيدة. وتفي المشاركة في هذه الدورة بمتطلب التدريب المصمم خصيصاً لجهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي بموجب مؤشر الأداء هذا.

دورة أساسية جديدة للنوع الاجتماعي: أعدّ مركز التدريب لهيئة الأمم المتحدة للمرأة دورة تمهيدية وتفاعلية إلكترونية للتدريب الذاتي على قضايا النوع الاجتماعي تقدم لجميع الموظفين على نطاق منظومة الأمم المتحدة تحت عنوان "أنا أعرف منظور النوع الاجتماعي [I Know Gender](#)": مقدمة للمساواة بين الجنسين لموظفي الأمم المتحدة (أطلقت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤).

والهدف العام من هذه الدورة التمهيدية على قضايا النوع الاجتماعي هو تطوير و/أو توضيح والتوعية بالمفاهيم الأساسية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لجميع الموظفين في المقر الرئيسي وعلى المستويين الإقليمي والقطري، والدفع بخطوة أولى نحو التغيير السلوكي ودمج منظور النوع الاجتماعي في العمل اليومي.

المساق:

- مساهمة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمنظومة الأمم المتحدة، ويمكن استخدامه حسب الحاجة في كل كيان من كيانات المنظومة. وهو يكمل دورات الأمم المتحدة القائمة حالياً ويُدْرَج مراجع لها، حيثما أمكن؛
- لا يحل مكان الدورات القائمة الإلزامية المطلوبة من وكالات مختلفة؛
- يوفر معلومات أساسية عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- ليس مساقاً فنياً بحد ذاته، لأنه لا يهدف إلى توفير مهارات تقنية بشأن تحليل النوع الاجتماعي وأساليب وتقنيات التعميم التي تهتم المستخدمين والممارسين؛
- تدريب ذاتي يستغرق تقريباً ٢,٥ ساعة. ويشمل ٣ وحدات إلزامية و٦ وحدات اختيارية.

وقد وضعت أربعة من كيانات منظومة الأمم المتحدة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة) دورة مشتركة لموظفي البرامج تدعى "المساواة بين الجنسين واتساق الأمم المتحدة وأنت [Gender Equality, UN Coherence and You](#)" أهدافها ما يلي:

- ◀ تعزيز معرفة ومهارات البرمجة على أساس منظور النوع الاجتماعي التي يجب أن تتوفر لموظفي البرنامج في الأمم المتحدة؛
- ◀ تحديد نقاط دخول إيجابية لتعزيز البرمجة؛

◀ اكتساب فهم للتعزير المتبادل بين موضوعات المساواة بين الجنسين من جهة وبين اتساق الأمم المتحدة من جهة أخرى.

وتنقسم الدورة إلى ثمانية مجالات هي: لغة المساواة بين الجنسين؛ حقوق النساء والفتيات، الالتزامات الدولية والثقافة؛ تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في الأمم المتحدة؛ العمل معاً لتحقيق نتائج بشأن المساواة بين الجنسين؛ استخدام توجيه منظومة الأمم المتحدة وآلياتها على المستوى الوطني؛ دمج المساواة بين الجنسين في العمليات الوطنية؛ المساواة بين الجنسين في أوضاع العمل الإنساني/الإجراءات الإنسانية وبعده؛ إشراك الرجال والفتيان في تحقيق المساواة بين الجنسين. ويمكن اعتبار هذه الدورة تدريباً لغير المتخصصين ليوم واحد.

ومن بين الدورات الإلزامية الخمس على الإنترنت لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واحدة تعنى بقضايا النوع الاجتماعي. ودورة "رحلة منظور النوع الاجتماعي Gender Journey" هذه دورة تدريب إلزامي لجميع موظفي البرنامج وضعت عام ٢٠٠٦. ويتضمن التدريب استكشاف معنى المساواة بين الجنسين لمساعدة الموظفين على فهم العلاقة بين المساواة بين الجنسين وهدف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وما يمكن القيام به للمساعدة في تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل وفي العالم. وتتكون محتويات الدورة من: (١) فهم منظور النوع الاجتماعي؛ (٢) الأعراف السائدة بشأن النوع الاجتماعي؛ (٣) اللامساواة بين الجنسين والتنمية؛ (٤) المساواة بين الجنسين ضمن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ (٥) ما الذي يمكنك القيام به.

وقد وضع مركز التجارة الدولي تدريباً على تعميم منظور النوع الاجتماعي لتعزيز قدرات الموظفين على القيام بتحليل لمنظور النوع الاجتماعي وتعميمه وهو يقدم هذا التدريب على أساس متواصل. وفي إطار سياسة تعميم منظور النوع الاجتماعي، يلتزم مركز التجارة الدولي بتدريب جميع موظفيه على تعميم النوع الاجتماعي بحلول عام ٢٠١٥. وبالإضافة إلى ذلك، يجري البحث أيضاً في مسألة وضع برنامج للتدريب على تعميم منظور النوع الاجتماعي لموظفي الخدمات العامة، ومن المخطط أن يبدأ التنفيذ في عام ٢٠١٤.

وفي أوائل عام ٢٠١٣، أطلقت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين دورة على الإنترنت بشأن السن والجنس والتنوع لجميع الموظفين، واجتذبت هذه الدورة حتى الآن أكثر من ٨٠٠ موظف. وهي تركز على نهج المفوضية فيما يتعلق بالسن والجنس والتنوع وتفسر كيفية تأثير مسائل السن والجنس والتنوع على مخاطر الحماية والبرمجة. ويتوقع أن تكون الدورة إلزامية لجميع الموظفين ومتاحة للشركاء بحلول نهاية عام ٢٠١٣. وبالإضافة إلى ذلك، أطلقت المفوضية دورة على الإنترنت معنية بالعنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس للموظفين، توضح المفاهيم الأساسية التي تساعد على التعرف على العنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس وتحديد استراتيجيات الوقاية منهما والتصدي لهما. وقد التحق بهذه الدورة أكثر من ٢٠٠٠ موظف.

وهناك تدريب على منظور النوع الاجتماعي إلزامي جارٍ لجميع مستويات الموظفين في منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والقطرية. ويتلقى كبار المديرين تدريباً مصمماً خصيصاً من خلال البرنامج التوجيهي الجديد للممثلين القطريين. وبالإضافة إلى ذلك، يدمج أبعاد النوع الاجتماعي بشكل منتظم في برامج التعميم الأخرى، مثل برنامج التعلم في مجال الحماية، وحلقة العمل بشأن

إدارة حالات الطوارئ، وحزمة التلقين والتوجيه للموظفين الجدد، وبرنامج تعلم إدارة العمليات، وبرنامج تعلم إدارة البيانات التشغيلية.

ومنذ عام ٢٠٠٥، أصبح التدريب على المساواة بين الجنسين إلزامياً لجميع موظفي منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والقطرية. وفي عام ٢٠١١، أكدت "مذكرة عاجية" أصدرها المدير العام (المذكرات العاجية مذكرات إدارية يرسلها المدير العام إلى جميع الموظفين) أن هذه التدريبات لا تزال إلزامية. كما يتلقى المديرون تدريبات محددة ومصممة خصيصاً من شعبة المساواة بين الجنسين. وبالإضافة إلى الوحدات النموذجية وجلسات التدريب الشخصية وأداة التعلم الإلكتروني التفاعلي المتاحة على الموقع وعلى قرص مدمج CD-ROM، صممت اليونسكو سلسلة من أشكال التدريب مثل عيادات المساواة بين الجنسين وندوات حول المساواة بين الجنسين للتعلم المستمر للزملاء بشأن مسائل جديدة وناشئة تتعلق بالمساواة بين الجنسين ولتوفير منتدى للدعم والتبادل التقني.

ويجري تدريب إلزامي منتظم مرتين سنوياً لجميع موظفي شعبة تحليل السياسات والشؤون العامة، بما في ذلك للموظفين في بعثات البرمجة الخاصة، بشأن تعميم منظور النوع الاجتماعي وقضايا المرأة والسلام والأمن. وتدرج قضايا النوع الاجتماعي أيضاً في الدورات التمهيدية للموظفين الجدد التي تديرها شعبة تحليل السياسات والشؤون العامة. وقد وضع الفريق المعني بقضايا النوع الاجتماعي في شعبة تحليل السياسات والشؤون العامة ثلاثة برامج تدريبية لتغطية المجموعة الواسعة من القضايا التي يبلغ عددها ١٣٢٥: (١) تدريب بشأن قضايا المرأة والسلام والأمن لموظفي شعبة تحليل السياسات والشؤون العامة في المقر والبعثات الميدانية؛ (٢) تدريب على قضايا النوع الاجتماعي والوساطة للوسطاء وموظفين مختارين، (٣) وحدة تدريب على الوساطة والعنف الجنسي في النزاعات استجابة لقرار مجلس الأمن ١٨٢٠/١٨٨٨/١٩٦٠. وبالمثل يجري تعميم منظور النوع الاجتماعي في التدريبات المواضيعية، مثلاً، يدمج العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات في المركز الدولي للدفاع النرويجي.

وتجري وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) تدريباً إلزامياً لجميع الموظفين للتوعية بقضايا النوع الاجتماعي. وعلاوة على ذلك، تقوم الأونروا بتنمية القدرات بشأن قضايا النوع الاجتماعي بالعلاقة مع برامجها. فمثلاً، تعمل الأونروا ضمن إصلاح برنامج التعليم الراهن على معالجة الصور النمطية للجنسين والتحيز من خلال وضع إطار منهج جديد ومن خلال بناء قدرات معلمي الأونروا (حوالي ٢٠,٠٠٠) الذين يتلقون توجيهاً مرعياً للنوع الاجتماعي ووضوحاً وإدراج قضايا الجنسين في استعراضها للأداء.

و. الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات

يقارب المطلوب	يفي بالمطلوب	يتجاوز المطلوب
١٤. مؤشر الأداء: توليد المعرفة ونشرها		
١٤-أ إنتاج داخلي للمعلومات عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتبادل هذه المعلومات	١٤-ب-١ توثيق المعرفة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بطريقة منهجية وتعميمها	١٤-ج-١ توثيق المعرفة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بطريقة منهجية وتعميمها
	و	و
	١٤-ب-٢ إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن بنود خطة نشر المعلومات للداخل والخارج.	١٤-ج-٢ إدراج موضوع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن بنود خطة نشر المعلومات للداخل والخارج.
	و	و
	١٤-ب-٢ إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن بنود خطة نشر المعلومات للداخل والخارج	١٤-ج-٣ مشاركة المنظمة بنشاط في جماعة الممارسين المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الولاية

يطلب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي [٣٣/٢٠٠٧](#)^{٣٩} إلى منظومة الأمم المتحدة تقاسم الممارسات الجيدة والأدوات والمنهجيات ونشرها إلكترونياً ومن خلال الاجتماعات المنتظمة بشأن تعميم مراعاة نوع الجنس، بوسائل منها الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين وفرق العمل التابعة لها، وكذلك أفرقة الأمم المتحدة القطرية. يرحب قرار الجمعية العامة [١٤٤/٥٨](#)^{٤٠} بإدراج هدف تحسين التوازن بين الجنسين في خطط العمل المتصلة بإدارة الموارد

^{٣٩} ECOSOC Resolution 2007/33. Mainstreaming a gender into all policies and programmes in the United Nations

system

(paragraph

4a

and

c).

البشرية للإدارات والمكاتب كل على حدة، وتشجع زيادة التعاون، بما في ذلك تقاسم المبادرات المرتبطة بأفضل الممارسات، بين رؤساء الإدارات والمكاتب، والمستشارة الخاصة لقضايا النوع الاجتماعي والنهوض بالمرأة، ومكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة، لتنفيذ هذه الخطط التي تشمل إدراج أهداف واستراتيجيات محددة لتحسين تمثيل المرأة في الإدارات والمكاتب كل على حدة.

كيفية استخدام مؤشر الأداء

يعني الوفاء بالمطلوب في هذا المؤشر أن تقوم منظمات الأمم المتحدة بتوثيق المعلومات عن قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في نطاق ولايتها، بطريقة منهجية ونشرها على مواقعها على شبكة الإنترنت أو عبر وسائل أخرى وبشأن تمثيل المرأة ومكانتها في المؤسسة نفسها. فإذا كانت للمنظمة المعنية ولاية في مجال التغذية ومكافحة الجوع، ينبغي أن تُجمع بانتظام معلومات حول الجوع والمساواة بين الجنسين وتشرها وتعممها. وينبغي أيضاً أن تكون المراسلات والمنشورات الداخلية والعامة مراعية للنوع الاجتماعي وأن تؤكد على أبعاد قضايا النوع الاجتماعي في شتى القضايا المعالجة حيثما الإمكان والاقتضاء، وتقدم معلومات عن تمثيل المرأة ووضعها في المؤسسة نفسها.

ويعني تجاوز المطلوب في هذا المؤشر، أن تتخرط المنظمات في جماعة الممارسين المشتركة بين الوكالات المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي يرد مثال عليها في بند الممارسات والأمثلة الراهنة.

ممارسات وأمثلة راهنة

كجزء من [استعراض منتصف المدة لاستراتيجيتها بشأن](#) منظور النوع الاجتماعي، قِيمت منظمة الصحة العالمية النسبة المئوية من خطب المدير العام والمديرون الإقليميون التي تضمنت إشارة واحدة على الأقل إلى منظور النوع الاجتماعي. وجرى بحث عن مصطلحات رئيسية (مثل: نوع الجنس، المساواة بين الجنسين، اللامساواة بين الجنسين، التمييز على أساس نوع الجنس، تمكين المرأة، مذكر، مؤنث، الصحة الجنسية والإنجابية). واستعرضت سياقات الإشارات، فاعتبرت غير مقبولة إذا كان هناك ذكر لكلمات نساء أو رجال أو جنس أو نوع الجنس دون أية إشارة إلى اللامساواة والسلطة والاحتياجات المختلفة وإمكانية الحصول على خدمات، واعتبرت أيضاً غير مقبولة معايير الإشارة إلى نوع الجنس إذا كانت الجملة أو العبارة تركز مفهوم دور المرأة كأم أو قائمة على رعاية الأطفال والأسر دون أية إشارة إلى صحتها ورفاهها. وإذا كانت الإشارات إلى تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية لا تشير إلى توفير الخيارات وتمكين المرأة من اتخاذ خيارات وقرارات بشأن الإنجاب، فلا تعتبر كافية لمعالجة قضية منظور النوع الاجتماعي.

وفي التقرير ذاته، استعرضت منظمة الصحة العالمية محتوى النوع الاجتماعي في منشوراتها، مستخدمة ثمانية معايير للتقييم.

ومن الأمثلة على تجاوز المطلوب شبكة الأمم المتحدة الدولية للنساء المشاركات في شرطة حفظ السلام، التي تقدم لأعضائها برنامج توجيه وفرص تدريب وتشبيك، بما في ذلك صفحة فيسبوك؛ وجماعة الممارسة المعنية بالعنف القائم على نوع الجنس، التي يستضيفها معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، كجزء من المجموعة العالمية للحماية للحالات الإنسانية.

وكجزء من استراتيجيته لإدارة المعرفة، وُحد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي آليات معرفة مختلفة:

١. **شبكة Gender-Net** أنشئت الشبكة لربط ودعم العاملين على منظور النوع الاجتماعي. وهي جماعة ممارسة موسّعة تضم حوالي ٢٠٠٠ عضو. وتشجع الشبكة إجراء مناقشات ومشاورات إلكترونية مواضيعية ونشر المعلومات (والأخبار والتحديثات)، وموارد مراعية للنوع الاجتماعي، وما إلى ذلك. وهي أداة شاملة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي تستخدم كمورد أساسي للمكاتب القطرية ولمنظمات المجتمع المدني والمراكز الأكاديمية.

٢. **منصة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الإقليمية لإدارة المعرفة "America Latina Genera"** وهي وسيط إقليمي للمعرفة بشأن المساواة بين الجنسين في أمريكا اللاتينية يزور موقعها حوالي ٣٥,٠٠٠ زائر شهرياً. وقد ولدت هذه البوابة المبتكرة مجموعة واسعة من المنتجات المعرفية (أطراً مفاهيمية، أدوات عمل، قوائم، جماعات ممارسين افتراضية، معارض معرفة ووثائق للنقاش). وقد صممت المنصة بطريقة تيسر النفاذ إلى المحتويات وفهماها <http://www.americlatinagenera.org/es>.

يعتبر مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية لمنظور النوع الاجتماعي مسألة رئيسية في إصدار منتجات الاتصالات ومنصات تقاسم المعلومات. وهي واحدة من الموضوعات القابلة للبحث في مواقع الشبكة الخارجية للمكتب، مثل الشبكة الإقليمية المتكاملة للمعلومات، وشبكة الإغاثة ReliefWeb، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية على الإنترنت. كذلك فإن موضوعي منظور النوع الاجتماعي والعنف القائم على الجنس موجودان على موقع الشبكة الداخلية للمكتب، ما يساعد في حصول الموظفين على معرفة المزيد عن قضايا النوع الاجتماعي. ويشمل ذلك وثيقة OCHA-on-Message، وهي وثيقة بسيطة لإعلام الموظفين جميعهم حول موقف المكتب بخصوص هذه المسألة. وأخيراً، وكما تنص استراتيجية المكتب الجديدة للاتصالات والدعوة (٢٠١٣-٢٠١٥)، سيطور المكتب قريباً خطة عمل دعوي سنوية، بالإضافة إلى صفحة واحدة توجز الدعاوى المتعلقة بالأولويات الرئيسية، بما في ذلك المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وتتابع "إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني بشأن تبادل المعارف" توليد المعرفة ونشرها عبر مجموعة من المبادرات، بما في ذلك شبكة الأمم المتحدة الدولية للنساء المشاركات في شرطة حفظ السلام وجماعة الممارسين المعنية بقضايا النوع الاجتماعي، واستخدام وسائل الإعلام الاجتماعية (مثل صفحة الفيسبوك عن عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام). وبالإضافة إلى ذلك، تعتبر المساواة بين الجنسين وتمكين

المرأة
جزء
لا يتجزأ من أنشطة الاتصالات في قسم العلاقات العامة في إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني بشأن تبادل المعارف، خاصة خلال حملات إعلامية رقمية محددة، بما في ذلك وضع تقارير إعلامية عن مبادرات عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي تمهيداً للجنة وضع المرأة واليوم الدولي للمرأة في آذار/مارس من كل عام.

ومن العناصر الرئيسية لأنشطة اتصالات البرنامج العالمي للأغذية نقل المعلومات عن ديناميات منظور النوع الاجتماعي وإبراز قضايا النوع الاجتماعي. وهي محددة بوضوح في خطة أولويات البرنامج للاتصالات لعام ٢٠١٢، ومبينة على الصفحة المكرسة للنوع الاجتماعي على الشبكة الداخلية وعلى الموقع الشبكي للنوع الاجتماعي. وينتج البرنامج العديد من المواد المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي، وقد أطلق خصيصاً حملات لتعزيز بروز المرأة، والأهم من ذلك، يبحث البرنامج بانتظام عن فرص في عمله تتعلق بالاتصالات للحفاظ على بروز قضايا المساواة بين الجنسين (مثل ضمان تمثيل المرأة في الأخبار الجديدة أو في الصور المستخدمة في معارض الصور). وقد جعل البرنامج من المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة موضوعاً في الأعداد الأخيرة في مجلة الموظفين وفي مسابقات الاتصالات لجميع الموظفين، وقام بتنظيم معرض صور خاص عن دور المرأة في عمله.

١٥. مؤشر الأداء: الاتساق

يقارب المطلوب	يفي بالمطلوب	يتجاوز المطلوب
١٥-أ مشاركة غير منتظمة في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة وتمكين المرأة	١٥-ب مشاركة منتظمة في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	١٥-ج-١ مشاركة منتظمة في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
		١٥-ج-٢ مشاركة في عملية استعراض الأقران لخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة

الولاية

يهيب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي [٣٦/٢٠٠٦](#)^{٤١} بجميع كيانات منظومة الأمم المتحدة، بما فيها وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، العمل في إطار ميزانية برنامج تنمية قدرات موظفي الأمم المتحدة وغيرها من مبادرات الأمم المتحدة القائمة المخصصة للتدريب، دون المساس بتحقيق الأولويات الأخرى في مجال التدريب، على انجاز ما يلي: إنشاء أو توسيع شبكات المعارف الإلكترونية المتعلقة بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي من أجل زيادة الدعم والمتابعة الفعالين لأنشطة بناء القدرات؛ وتعزيز التعاون المشترك بين الوكالات، بوسائل من بينها عمل الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين من أجل كفاءة التبادل المنتظم للموارد والأدوات على نطاق المنظومة، بهدف المتبادل للأفكار.

تعزيز

يوصي قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي [٤/٢٠٠٤](#)^{٤٢} جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة بأن تواصل تشجيع التعاون والتنسيق وتقاسم المنهجيات والممارسات السليمة بطرق تتضمن استحداث الوسائل والعمليات الفعالة فيما يتصل بالرصد والتقييم داخل الأمم المتحدة، على صعيد تنفيذ الاستنتاجات المتفق عليها ٢/١٩٧٧، ولا سيما من خلال الشبكة المشتركة بين الوكالات والمعنوية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، ويوصي كذلك كافة الآليات المشتركة بين الوكالات بالاهتمام بمنظور

٤١ ECOSOC Resolution 2006/36. Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 4d).

٤٢ ECOSOC Resolution 2004/4. Review of Economic and Social Council agreed conclusions 1997/2 on mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system (paragraph 12).

كيفية استخدام مؤشر الأداء

آلية التنسيق للأمم المتحدة على نطاق المنظومة الرئيسية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هي الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين؛ وهي شبكة تضم نقاط الاتصال المعنية بقضايا النوع الاجتماعي برئاسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة. والمشاركة المنتظمة في هذه الشبكة تعني الوفاء بالمطلوب في مؤشر الأداء هذا.

ويعني تجاوز المطلوب أن تشارك منظمات الأمم المتحدة في استعراض الأقران لخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة حيث تستعرض كل منظمة أداء منظمة أخرى، ما يعزز المساءلة والتعلم والتشبيك. ومن أهداف استعراض الأقران:

- تشجيع تبادل الأفكار بين بين الوكالات حول آليات المساءلة ووظائفها؛
- استعراض خطة العمل على نطاق المنظومة داخل المنظمات، بما في ذلك القيود التي تعترض المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفرص المتاحة لذلك؛
- التشارك في الخبرات ضمن خطة العمل على نطاق المنظومة والمساءلة عن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن منظومة الأمم المتحدة.

ممارسات وأمثلة راهنة

المشاركة في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات

تشارك منظمة الأغذية والزراعة بانتظام في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما فيها:

- الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين؛
- التنسيق مع الوكالات التي مقرها روما (منظمة الأغذية والزراعة، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، برنامج الأغذية العالمي)؛
- اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات؛
- فرقة العمل المشتركة بين الوكالات – اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة؛
- اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج/مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق؛

- برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بتسريع التقدم نحو تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، منظمة الأغذية والزراعة، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، برنامج الأغذية العالمي).

وترأس اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، نيابة عن نائب الأمين العام للأمم المتحدة، آلية التنسيق الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ. وهذه آلية مشتركة بين الوكالات لوضع السياسات والتنسيق وتبادل المعلومات بين جميع المنظمات التي لديها تمثيل إقليمي. ومن فرق العمل المواضيع الست فريق مخصص للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بينما يجري تعميم منظور النوع الاجتماعي عبر الفرق الخمس الأخرى. وتشترك اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في رئاسة فريق العمل المواضيعي المعني بتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وتساهم اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ بفعالية في خدمة فريق العمل المواضيعي وأنشطته. ولدى فريق العمل ثلاث مجموعات عمل فرعية تتولى: (١) دعم وتنفيذ حملة الأمين العام "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة"، (٢) تنفيذ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن؛ و(٣) دعم العمل والدعوة بشأن توفير إحصاءات خاصة بالنوع الاجتماعي. وعلى المستوى العالمي، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ عضو نشط في الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين وتشارك في دوراتها السنوية التي تعقد في نيويورك. وعلى المستوى لإقليمي، اللجنة عضو منخرط أيضاً في مبادرة الأمم المتحدة للفتيات لآسيا والمحيط الهادئ وفي فرقة العمل المشتركة بين الوكالات للأمم المتحدة المعنية بالمرأة والفتيات والمساواة بين الجنسين وفيروس نقص المناعة البشرية، ولديهما معاً خطط عمل منفصلة للتنفيذ.

واليونيسف عضو في الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين وفريق العمل المعني بمنظور النوع الاجتماعي لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وهي تشارك في رئاسة الفريق الفرعي المشترك بين الوكالات بشأن حصر الموارد اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين. واليونيسف عضو أيضاً في فرقة العمل المعنية بالعنف ضد المرأة، وعضو في لجنة تقييم البرامج وعضو في صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لإنهاء العنف ضد المرأة. وعلى المستوى القطري، اليونيسف جزء من مجموعات الأمم المتحدة المتخصصة في قضايا النوع الاجتماعي التابعة لفرق الأمم المتحدة القطرية. وتشارك اليونيسف أيضاً في رئاسة الفريق العامل الفرعي المعني بقضايا النوع الاجتماعي والعمل الإنساني التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، وهي عضو في اللجنة التوجيهية لمشروع القدرة الاحتياطية المعنية بقضايا النوع الاجتماعي وتشارك بفعالية في فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والسلام والأمن، وفرقة العمل التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك لاعتبارات النوع الاجتماعي ومبادرة الأمم المتحدة لمكافحة العنف في حالات النزاع.

استعراض الأقران لخطة العمل على نطاق المنظومة

في عام ٢٠١٣، أجرت المنظمات التي مقرها روما (برنامج الأغذية العالمي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة الأغذية والزراعة) استعراض أقران لخطة العمل على نطاق المنظومة من خلال زيارات متبادلة

واستعراض إجراءات رفع تقارير خطة العمل على نطاق المنظومة ونتائج الخطة. وجرى الاتفاق على الاشتراك في ما يلي:

- ◀ مسح تصنيف الوكالات حسب ١٥ مؤشراً؛
- ◀ تخصيص وكالات لقيادة المناقشات في المجالات التي لديها فيها نقاط قوة؛
- ◀ إجراء مباحثات موضوعية تركز على المتغيرات التي كان فارق الأداء فيها أكثر وضوحاً؛
- ◀ تبادل الممارسات الجيدة.

مصطلحات

تعميم منظور النوع الاجتماعي

تعميم منظور النوع الاجتماعي هو عملية تقدير الآثار المترتبة على أي إجراء يعتزم اتخاذه، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في جميع الميادين وعلى كل المستويات بالنسبة للنساء والرجال. فهي إستراتيجية لجعل اهتمامات وتجارب الرجال والنساء على حد سواء بعداً مندمجاً متكاملأ في تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث تستفيد النساء والرجال بطريقة متساوية. فلا يدوم انعدام المساواة. والهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين.

المصدر: استنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتفق عليها ٢/١٩٩٧

التمثيل المتساوي للمرأة

ينطبق هدف التوازن بين الجنسين/التكافؤ بين الجنسين/التمثيل المتساوي للمرأة والرجل على كافة أنحاء منظومة الأمم المتحدة، وفي كل إدارة أو مكتب أو لجنة إقليمية، بشكل عام وعلى كل مستوى. وينطبق التكافؤ بين الجنسين في جميع الوظائف، بغض النظر عن نوع أو مدة التعيين أو النظام الإداري للموظفين التي يتم التعيين بموجبها أو مصدر التمويل.

المساواة بين الجنسين – المساواة بين المرأة والرجل

تعني "المساواة بين الجنسين" المساواة في الحقوق والمسؤوليات والفرص بين النساء والرجال والفتيات والفتيان. وبمفهوم المساواة بين الجنسين، لا تتأثر حقوق ومسؤوليات وفرص النساء بكون المرء قد ولد ذكراً أم أنثى. وتعني المساواة بين الجنسين أن تؤخذ مصالح واحتياجات وأولويات كل من المرأة والرجل في الاعتبار، مع الاعتراف بتنوع الفئات المختلفة من النساء والرجال. وليست المساواة بين الجنسين قضية المرأة وحدها، بل قضية الرجال والنساء والفتيات والفتيان. والمساواة بين النساء والرجال هي على حد سواء قضية من قضايا حقوق الإنسان وشرط مسبق للتنمية المستدامة التي محورها الإنسان ومؤشر من مؤشراتها.

المصدر: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions>

النوع الاجتماعي

يشير "النوع الاجتماعي" إلى الخصائص والفرص الاجتماعية المرتبطة بكون المرء ذكراً أم أنثى، والعلاقات المرتبطة بذلك بين النساء والرجال والفتيات والفتيان. والسماوات والفرص والعلاقات التي تعزى للنساء والرجال والفتيات والفتيان مبنية اجتماعياً ويتم تعلمها، وهي تتم في سياق وإطار زمني محدد، ولذا فإنها عرضة للتغيير. وفي معظم المجتمعات، هناك اختلافات ولا مساواة بين المرأة والرجل في المسؤوليات المناطة والأنشطة المضطلع بها والوصول إلى الموارد والسيطرة عليها وفرص صنع القرار.

المصدر: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions>