الأمم المتحدة UNW/2017/6/Rev.1

Distr.: General
30 August 2017

Original: Arabic/Chinese/
English/French/Russian/
Spanish

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الدورة العادية الثانية لعام 2017
29 و30 من آب/ أغسطس 2017
البند 2 من جدول الأعمال المؤقت
الخطة الاستراتيجية

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

الخطة الإستراتيجية للفترة بين عامي 2018 و2021

الملخص

تحدد الخطة الإستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ما بين عامي 2018 و2021 المناهج والأهداف والتوجيهات الإستراتيجية للهيئة؛ وذلك لدعم الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كافة النساء والفتيات بحلول عام 2030. تراعي الخطة الإستراتيجية الدروس المستفادة من الخطة الإستراتيجية السابقة. وتستند إلى توصيات مستخلصة من المراجعة التي أجريت على مدار 20 عامًا وتقييم إعلان ومنهاج عمل بيجين، وتسلط الضوء على مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التنفيذ المُراعي للجنسين لخطة التنمية المستدامة لعام 2030، كما توضح كيف تهدف هيئة الأمم المتحدة للمرأة للاستفادة من مزاياها النسبية والتعاونية لتعجيل الوصول إلى نتائج تدعم النساء والفتيات.

القرار رقم **5/2017** بخصوص الخطة الإستراتيجية للفترة ما بين عامي **2018** و**2021** لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

المجلس التنفيذي،

1. ينوه معرباً عن تقديره للأعمال التحضيرية التي تم إنجازها وجلسات الإحاطة غير الرسمية المتنوعة وورش العمل المنعقدة مع المجلس التنفيذي وغيره من أصحاب المصلحة الآخرين بشأن إجراءات توضيح الخطة الإستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة عن الفترة بين عامي 2018 و2021، ويقر الخطة الإستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة عن الفترة بين عامي 2018 و2021؛

2. يطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنفيذ خطتها الإستراتيجية وفقاً لإعلان ومنهاج عمل بيجين وبرنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية ووثائق نتائج مراجعاتهما، وصكوك ومعايير وقرارات الأمم المتحدة السارية التي تعمل على دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والنهوض بها وتناول تلك المسائل والإسهام فيها، بالإضافة إلى خطة التنمية المستدامة لعام 2030، بموافقة وقبول الدولة المضيفة مع مراعاة الواقع المختلف باختلاف الأوطان وقدرات ومستويات التنمية ومع احترام ساحة السياسة الوطنية مع الاستمرار في التوافق مع القواعد والالتزامات الدولية ذات الصلة؛

3. يشدد مجدداً على أن القضاء على الفقر بجميع أشكاله وأبعاده — بما في ذلك الفقر المدقع — هو أكبر التحديات العالمية، وهو شرطٌ لا غنى عنه لتحقيق التنمية المستدامة، ومن ثم يجب أن يوضع في الأولوية الأولى وأن يكون هو الهدف الأساسي للأنشطة التنفيذية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية – بما فيها هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛

4. يناشد هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأن تواصل خلال تنفيذ خطتها الإستراتيجية تأدية دور مركزي في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين السيدات والفتيات، وفي دعم الدول الأعضاء — بناءً على طلبها — في تنسيق منظومة الأمم المتحدة وحشد جهود المجتمع المدني والقطاع الخاص وأصحاب المصلحة الآخرين على جميع المستويات لدعم التنفيذ الشامل والفعال والسريع لإعلان ومنهاج عمل بيجين، فضلاً عن تنفيذ خطة عام 2030 على نحوٍ يراعي المنظور الجنساني؛

5. يطالب وكيلة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية بأن تقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية في عام 2018 التقرير المرحلي الأخير بشأن تنفيذ الخطة الإستراتيجية للفترة ما بين عامي 2014 و2017؛

6. يطالب وكيلة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية بأن تقدم إلى المجلس التنفيذي — ابتداءً من دورته السنوية في عام 2019 — تقريرٍ مرحلي

سنوي بشأن تنفيذ الخطة الإستراتيجية للفترة ما بين عامي 2018 و2021 وأن تقدم المستجدات في دورات المجلس العادية في أعوام 2020 و2021 و2022؛

7. يطالب وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية بتولي إجراء استعراض بمنتصف المدة للخطة الإستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ما بين عام 2018 و2021 — ويشمل ذلك تقييم النتائج المحرزة، والفعالية من حيث التكلفة، والتقييمات والتقدم المحرز في تحقيق رؤى الخطة الإستراتيجية، مع مراعاة قرارات الدول الأعضاء بشأن مقترحات الأمين العام للأمم المتحدة رداً على قرار الجمعية العامة رقم 243/71 — كما يطالب وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية بتقديم النتائج في تقريرها السنوي المقدم إلى المجلس التنفيذي في عام 2020؛

8. يحيط علماً بالفصول المشتركة بين الخطط الإستراتيجية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ ويستفسر من هيئة الأمم المتحدة للمرأة عما إذا كان يجري إجراء تغييرات على الفصول المشتركة للتماشي مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان، بعد إقرارها من جانب المجالس التنفيذية ذات الصلة، كما يطالبها بإعادة تقديمها للتصديق عليها من جانب المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ ويحث هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تقديم تفاصيل حول تنفيذها في تقريرها السنوي — متى أمكن وكما ينبغي — في الاجتماع المشترك للمجالس التنفيذية لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي.

العمل معاً لدعم تنفيذ خطة عام 2030

فصلٌ مشترك بين الخطط الاستراتيجية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة

التزامنا

1. ونحن نحدّد توجهاتنا الاستراتيجية للسنوات الأربع المقبلة، نلتزم - نحن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) - بالعمل معاً بشكل أفضل، عملاً يتسم بترابط وتعاون أقوى. ونلاحظ مع التقدير تقرير الأمين العام للأمم المتحدة بشأن إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في سبيل تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030. وسنعمل معاً في سبيل مضاعفة جهودنا المشتركة، بشعور من الإلحاح، من أجل تقديم دعم أفضل للبلدان ابتغاء تحقيق التنمية المستدامة. وتماشياً مع الاستعراض الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة والذي أُجري في عام 2016، سنساعد على تشكيل منظومة إنمائية للأمم المتحدة تستجيب لعالمنا المتغيّر وتعمل بطرق أكثر فعالية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتمثِّل خططنا الاستراتيجية التزاماً واضحاً بإصلاح الأمم المتحدة وزيادة الاتساق في دعم النتائج.

مجالات التعاون الرئيسية

2. إن مبدأي عدم ترك أي أحد خلف الركب والوصول أولا إلى من هم أشد تخلفاً عن الركب يعمّان خططنا الاستراتيجية الأربع برمتها. وفي إطار الاستجابة المباشرة للاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، سنسخِّر ميزتنا التعاونية بما يتفق مع ولاية كل منا في هذه المجالات لرئيسية:

(أ) القضاء على الفقر؛

(ب) التصدي لتغير المناخ؛

(ج) تحسين صحة المراهقات والأمهات؛

(د) تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات؛

(ه) كفالة زيادة ما هو متوافرٌ من البيانات المصنفة لأغراض التنمية المستدامة وزيادة استخدامه؛

(و) التشدد على أن التنمية هدف مركزي في حد ذاته، وأنه في البلدان التي تمر بحالات نزاع وبمرحلة ما بعد انتهاء النزاع، يمكن للأعمال الإنمائية التي

تضطلع بها كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية أن تُسهم في بناء السلام والحفاظ على السلام، وفقاً للخطط والاحتياجات والأولويات الوطنية ومع مراعاة مبدأ المسؤولية الوطنية.

3. ولمجالات الميزة التعاونية هذه آثارٌ إيجابية مضاعفة في جميع أهداف التنمية المستدامة وتتطلب الأخذ بنُهج متعددة القطاعات يكون تنوع منظومة الأمم المتحدة من أجلها أحد المكاسب. وهي تهيّئ أيضاً الأساس للتعاون الوثيق مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى وكذلك مع الشركاء الآخرين. وعلى النحو المفصَّل في مرفق الفصل المشترك بين الخطط الاستراتيجية، ستُسهم نواتجُنا بصورة تكميلية في تحقيق نتائج مشتركة في هذه المجالات الرئيسية، وفقاً لولاية كل منا ومزاياه النسبية. وسيتم تتبُّع النتائج من خلال مؤشرات الأهداف الإنمائية المستدامة المشتركة التي تُعتمد على مستوى النتائج أو التأثير في خططنا الاستراتيجية، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

(أ) القضاء على الفقر: الهدف 1-1-1 من أهداف التنمية المستدامة - نسبة السكان الذين يعيشون دون خط الفقر الدولي، بحسب الجنس، والعمر، والوضع الوظيفي، والموقع الجغرافي؛

(ب) القضاء على الفقر: الهدف 1-3-1 من أهداف التنمية المستدامة - نسبة السكان الذين تشملهم حدود دنيا/نظم للحماية الاجتماعية، بحسب الجنس، وبحسب الفئات السكانية، كالأطفال، والعاطلين عن العمل، والمسنين، والأشخاص ذوي الإعاقة، والحوامل، والأطفال حديثي الولادة، وضحايا إصابات العمل، والفقراء، والضعفاء؛

(ج) صحة المراهقين وفيروس نقص المناعة البشرية: الهدف 3-3-1 من أهداف التنمية المستدامة - عدد الإصابات الجديدة بفيروس نقص المناعة البشرية لكل 000 1 شخص غير مصاب من السكان بحسب الجنس والعمر والفئات الرئيسية من السكان؛

(د) المساواة بين الجنسين: الهدف 5-2-1 من أهداف التنمية المستدامة - نسبة النساء المعاشرات والفتيات في الخامسة عشرة وما فوق، اللاتي تعرضن لعنف بدني أو جنسي أو نفسي من عشير حالي أو سابق، خلال الاثني عشر شهراً السابقة، مصنَّفة بحسب شكل العنف والعمر؛

(ه) تعزيز البيانات من أجل التنمية المستدامة: الهدف 17-18-1 من أهداف التنمية المستدامة - نسبة مؤشرات التنمية المستدامة الموضوعة على الصعيد الوطني، مع التصنيف الكامل لها عندما تكون ذات صلة بالغاية المستهدفة، وفقاً للمبادئ الأساسية للإحصاءات الرسمية؛

(و) الوقاية والقدرة على الصمود وتغير المناخ: أهداف التنمية المستدامة 1-5-1 و 11-5-1 و 13-1-1 - عـدد الأشـــخـاص المتوفين والمفقودين ومن تضرروا مباشرة بسبب الكوارث من بين كل 000 100 شخص؛

تعزيز الكيفية التي نعمل بها معاً

4. سنعمل معاً على نحو أكثر فعالية على جميع المستويات - والأهم من ذلك أن خططنا الاستراتيجية تعكس تغييراً في الطريقة التي نعمل بها على الصعيد القطري، تسليماً منا بأنه لا توجد 'صيغة واحدة ملائمة لجميع الحالات'، ومؤكِّدين تماماً مسؤولية الحكومات الوطنية الأساسية عن تنمية بلدانها وعن تنسيق جميع أنماط المساعدة الخارجية، على أساس الاستراتيجيات والأولويات الوطنية.

5. سنخطِّط معاً - باعتبارنا جزءاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية، سندعم الحكومات والشركاء الوطنيين للعمل على تحقيق النتائج والمؤشرات المشتركة، وتقديم تقارير جماعية عنها عن طريق إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المنقح، كما وقعته الحكومات الوطنية، من أجل تعزيز الكفاءة والفعالية. وفي خطوة هامة إلى الأمام، ستتعزَّز هذه النتائج المشتركة الآن بتقييم قطري مشترك إلزامي يمكِن من خلاله استخلاص نظريات التغيير، ويمكن التعاون على الاستفادة من المعارف والخبرات. وهذا تحسُّن هام. وخلال فترة خطة عام 2030، ستقوم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، على الصعيد القطري، بدعم الأولويات الوطنية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة؛ وتبادل تحليل مشترك للمشاكل؛ والتخطيط لتحقيق النتائج المشتركة والإبلاغ عنها. وسيؤدي هذا التعاون البرنامجي المتزايد إلى تعزيز الاتساق على نطاق المنظومة على جميع المستويات، حيث نستخلص البيانات من التحليلات المشتركة على الصعيد القطري. ويمكن تتبع هذا التغيير من خلال مؤشرات تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي: (أ) النسبة المئوية للكيانات التي تفي بالمعايير الدنيا لخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو تتجاوزها؛ (ب) النسبة المئوية للمكاتب القطرية التي تطبق إجراءات التشغيل الموحدة وفقاً لظروف البلد.

6. سنقوم بتنفيذ البرامج معاً بشكل مختلف - سنواصل مساعدة المكاتب الميدانية على وضع برامج مشتركة ومجموعات نتائج مشتركة وخطط عمل مشتركة دعماً للأولويات القطرية. وفي ما يخص التمويل، نلتزم بخطة عمل أديس أبابا الصادرة عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية. وسنعمل على الاستفادة من الأموال العامة، بما في ذلك المساعدة الإنمائية الرسمية، ودعم اعتماد سياسات تروم زيادة تدفقات الموارد لصالح البلدان الشريكة. وسنعزّز الشراكات المتكاملة، باستخدام مجموعة كاملة من أدوات التمويل دعماً لأهداف التنمية المستدامة. واستناداً إلى الخبرات المستمدة من الإطار الموحد للميزانية على الصعيد القطري، نسعى إلى تقديم الدعم المشترك لاستراتيجيات التمويل من أجل أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك من خلال التمويل الابتكاري. ويمكن تتبُّع هذه التغييرات من خلال مؤشرات تشمل على سبيل المثال لا الحصر: (أ) النسبة المئوية للمكاتب القطرية المنخرطة في برامج مشتركة؛ (ب) والتمويل المواضيعي كنسبة مئوية من الموارد الأخرى؛ (ج) والنسبة المئوية للمكاتب القطرية التي تتابع المخصصات والنفقات التي تستخدم المؤشرات الجنسانية وتبلِّغ عنها.

7. سنعزّز الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين - سعياً لتجسيد طابع خطة عام 2030 الذي محوره الإنسان، سنؤيد المنتديات المبتكرة التي تعزِّز سبل التعاون مع الحكومات وكذلك مع المجتمع المدني والقطاع الخاص. وسنستفيد من التقدم الذي

احرز مؤخرا في إشراك المواطنين من خلال العمل التطوعي والتمكين والمشاركة وغيرها من الوسائل لتعزيز المسؤولية والقدرات الوطنية، وتنفيذ جدول أعمال التنمية المستدامة. وسنسعى أيضاً إلى تكثيف التعاون من خلال الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، والمساعدة في تحسين المساءلة المتبادلة عن أهداف التنمية المستدامة في هذه الشراكات. ويمكن تتبع هذه التغييرات من خلال مؤشرات تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي: (أ) النسبة المئوية لمجموع الموارد من المساهمات المقدَّمة بحسب الجهات المانحة بخلاف الجهات الخمس عشرة الأولى منها؛ (ب) والنسبة المئوية لحصة إجمالي التمويل المقدَّم من الشركاء في القطاع الخاص.

8. سنعزّز الكفاءة معاً. دعماً للتوجُّه نحو تحقيق فعالية أكبر من أي وقت مضى والاستفادة من التقدم المحرز في السنوات الأخيرة من خلال إجراءات التشغيل الموحدة، سنواصل تسريع الخطى لتحقيق مكاسب الكفاءة من خلال استراتيجيات تسيير الأعمال والاعتراف المتبادل والمواءمة التشغيلية الأوسع نطاقاً. ويمكن تتبع هذه التغييرات من خلال مؤشرات تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، النسبة المئوية للمكاتب القطرية التي تنفِّذ استراتيجية تسيير الأعمال.

9. إن جميع أهداف التنمية المستدامة والمؤشرات المستندة إلى الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات والواردة في هذا الفصل المشترك وفي مرفق الفصل المشترك هي مجموعة فرعية من عدد أكبر بكثير من المؤشرات المشتركة بين كيانين أو أكثر يمكن تبيانها في أطر نتائج الخطط الاستراتيجية ذات الصلة. وسنقدم تقريراً عن جميع المؤشرات المشتركة من خلال التقارير السنوية المعدَّة بشأن تنفيذ الخطط الاستراتيجية لكل منا.

استشراف المستقبل

10. لئن كنا نسلِّم تماماً بأن النتائج والتوصيات التي خلص إليها تقرير الأمين العام بشأن إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في سبيل إنجاز خطة عام 2030 ستناقشها الدول الأعضاء، فإننا سنواصل تقديم الدعم الكامل للعملية التي يقودها الأمين العام ونحتفظ بالمرونة اللازمة للاستجابة بناء على ذلك وفقاً لما تقرِّره الدول الأعضاء من خلال استعراضات منتصف المدة للخطط الاستراتيجية.

I. مقدمة

11. تحدد هذه الخطة الإستراتيجية المناهج والأهداف والتوجيهات الإستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة الخاصة بدعم الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كافة النساء والفتيات، بما في ذلك تمتع المرأة الكامل بحقوقها الإنسانية. وتوضح كيفية استفادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة من وظائف الدعم المعيارية وأنشطة منظومة الأمم المتحدة التنسيقية والتنفيذية، على النحو المنصوص عليه في قرارها القائم، بطريقة متكاملة تعزز إحداها الأخرى دعمًا للنتائج التي تُحرز تحويلاً.

12. تحدد هذه الولاية الشاملة بشكل فريد مهام الهيئة المتمثلة في: دعم تعزيز أطر العمل المعيارية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ ودعم الدول الأعضاء، بناءً على طلبها، في تنفيذ الالتزامات المتعلقة بتمكين النساء والفتيات من خلال الأنشطة التنفيذية؛ وقيادة عملية خضوع منظومة الأمم المتحدة للمساءلة في عملها المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتنسيق هذه العملية وتعزيزها.

13. تسترشد الخطة الإستراتيجية بالقواعد والمعايير الحكومية الدولية الرئيسية، وتشمل اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري ضد المرأة، وإعلان ومنهاج عمل بيجين والوثائق الختامية للمراجعات، وبرنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية، والقرارات ذات الصلة لمجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن[1]، وغير ذلك من صكوك وقرارات الأمم المتحدة المعمول بها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما تقدم نتائج لجنة وضع المرأة (CSW) المتفق عليها توجيهات معيارية.

14. تساهم الخطة الإستراتيجية في تنفيذ خطة عام 2030، بالإضافة إلى التزامات أخرى مهمة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والواردة في خطة عمل أديس أبابا واتفاق باريس بشأن تغيير المناخ وإطار سنداي للحد من مخاطر الكوارث وإعلان كيتو بشأن خطة المناطق الحضرية والنتائج الحكومية الدولية الأخيرة.

15. كما وتسترشد الخطة الإستراتيجية بقرار الجمعية العامة 243/71 بشأن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجرى كل أربع سنوات (QCPR) للأنشطة التنفيذية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية، والتي تُعيد التأكيد على أهمية المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

16. وبالرغم من أوجه التقدم المعيارية المهمة المُحرزة، فإن التقدم لصالح النساء والفتيات لا يزال بطيئًا ومتفاوتًا. ولم تحقق أي دولة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للنساء والفتيات بالكامل. واستنادًا إلى معدل التقدم الحالي، سيستغرق سد الفجوة بين الجنسين في المشاركة السياسية 82 عامًا، و95 عامًا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في مرحلة التعليم الإعدادي، و170 عامًا لسد الفجوة الاقتصادية بين الجنسين[2].

[1] وتشمل هذه القرارات 1325 (2000)؛ و1820 (2009)؛ و1888 (2009)؛ و1889 (2010)؛ و1960 (2011)؛ و2106 (2013)؛ و2122 (2013)؛ و2242 (2015).

[2] WEF(2016): التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2016

17. لا تزال النساء والفتيات يواجهن عوائق هيكلية وإخفاقات في الإدارة وانتشار العنف، بما في ذلك القتل المستهدف للنساء المدافعات عن حقوق الإنسان وقتل الإناث والممارسات الضارة والأعراف الاجتماعية والقوالب النمطية التمييزية التي تحرمها من حقوقها المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية أو تحد منها، فضلاً عن تقويض صحتهم الجنسية والإنجابية وحقوقهم الإنجابية. وعلى الرغم من الإنجازات المهمة التي تم تحقيقها في مجال التعليم، إلا أن فرص سوق العمل بوجه عام لا تزال غير موآتية للشابات أكثر من الشباب في كل مكان تقريبًا[3]. وغالبًا ما تكون التحديات أكثر وضوحًا بالنسبة لهؤلاء الذين يواجهون أشكال التمييز المتعددة والمتداخلة.

18. تؤدي حالات الاختلال في التوازن هذه إلى حرمان النساء والفتيات من إمكاناتهن الكاملة وتمتعهن الكامل بحقوقهن الإنسانية، وتمثل خسائر للعالم بأكمله. فعلى سبيل المثال، تقدر الدراسات التكلفة الاقتصادية للعنف ضد المرأة والتي تتراوح بين 2 إلى 5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي (GDP)[4] قد تؤدي زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة إلى رفع الناتج بنسبة تُقدر بنحو 25 في المائة في بعض البلدان والقطاعات[5].. يمكن للكثير من النساء المشاركات في عمليات حفظ السلام أن يعززن من مصداقية القوات وإمكانية الوصول إلى المجتمعات والإبلاغ عن حالات العنف الجنسي والجنساني في مواقف النزاع.[6]

19. إن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ما زالت أيضًا مهملة في المساعدة الإنمائية الرسمية. وتم تخصيص أقل من خمسة في المائة من المساعدة الإنمائية المقدمة من أعضاء لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لبرامج المساواة بين الجنسين في عام 2015.

20. ومع ذلك، فقد أُحرز بعض التقدم الملحوظ؛ فاليوم، هناك الكثير من النساء اللاتي يترأسن شركات وهيئات حكومية ومنظمات، حيث يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء. وهناك الكثير من القوانين والسياسات التي تعزز التنمية وتدعم حقوق الإنسان الخاصة بالنساء والفتيات وتعاقب على التمييز والعنف ضدهن. ويُظهر هذا التقدم الاتجاهات التي يمكن كسرها والجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

21. تلعب هيئة الأمم المتحدة للمرأة دورًا مركزيًا في دعم الدول الأعضاء، بناءً على طلبها، في تنسيق منظومة الأمم المتحدة وحشد المجتمع المدني والقطاع الخاص وغيره من الأطراف المعنية الأخرى ذات الصلة، على المستويات كافة، وذلك دعمًا للتنفيذ الكامل والفعال والعاجل لإعلان ومنهاج عمل بيجين والتنفيذ المراعي للمنظور الجنساني لخطة التنمية المستدامة لعام 2030. وأقر المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في قراره 1/2016 بتزايد وظائف الدعم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد ازدادت البرامج القطرية بنسبة 84 في

[3] التقرير العالمي للشباب، لعام 2016

[4] مركز إجماع كوبنهاجن، لعام 2014 والخدمات الإنسانية والاجتماعية لمؤسسة KPMG، لعام 2014

[5] Cuberes وTeignier-Baqué، عام 2011

[6] المذكرات التوجيهية التقنية المتكاملة بشأن إصلاح القطاع الأمني" (فرقة العمل المعنية بإصلاح القطاع الأمني التابعة للأمم المتحدة،2012)؛ Anderholt، "المشاركة النسائية في وحدات الشرطة المشكلة: تقرير عن إدماج المرأة في وحدات الشرطة المشكّلة لعمليات حفظ السلام "(مأخوذ من التقرير العالمي لمجلس الأمن التابع للأمم المتحدة 1325)

المائة بين عامي 2011 و2016، مما يمثل زيادة كبيرة في تأثيرات ذلك على النساء والفتيات.

22. تماشيًا مع حملة "كوكب المناصفة بحلول عام 2030" التي أطلقتها للتعجيل بالتقدم نحو المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالاقتران مع خطة عمل 2030، تحفز هيئة الأمم المتحدة للمرأة العمل وتؤدي دورًا في عقد اجتماعات وتقوم بالحشد والتشجيع وتساعد على رصد الموارد. وتشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة مشاركة المجموعات النسائية في الحوارات العالمية، استنادًا إلى علاقتها التاريخية مع الحركات النسائية. ومن خلال عملها مع شركاء غير تقليديين، بما في ذلك الرجال والفتيان، تصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى نطاق واسع من الدوائر الانتخابية لبناء الدعم لولاياتها.

ثانيًا – الدروس المستفادة

23. وتسترشد هذه الخطة الإستراتيجية بنتائج الاستعراض النصف السنوي للخطة الإستراتيجية السابقة والتقييمات المستقلة[7]. وتشمل الدروس المستفادة الرئيسية:

- أولويات وتدخلات هيئة الأمم المتحدة للمرأة ذات الصلة بالاتفاقات المعيارية الرئيسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، والمتسقة معها.
- لقد كانت قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة للاستفادة من ولايتها الثلاثة من الأصول الرئيسية.
- لقد ساعد كل من دور عقد الاجتماعات الذي قامت به هيئة الأمم المتحدة للمرأة والشراكات، خاصةً تلك التي أقيمت مع المنظمات النسائية، على إحداث تغيير؛ ولكن يجب أن تكون تلك المجهودات أكثر تركيزًا وتنسيقًا مع الأهداف المشتركة المحددة.
- حقق التواجد الميداني المعزز لهيئة الأمم المتحدة للمرأة نتائج مهمة، ولكنه يتطلب تصميمًا وتركيزًا برنامجيًا أقوى، بما في ذلك بالنسبة لمعظم النساء المهمشات.
- وقد أثرت منتجات المعرفة القائمة على الأبحاث لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مثل تقرير "تقدم المرأة في العالم"، على عملية صنع السياسات؛ وينبغي أن تصل إلى المزيد من صناع السياسات ودعاة المساواة بين الجنسين ووسائط الإعلام.
- وعلى الرغم من التقدم المُحرز في خطة العمل المعيارية للمرأة والسلام والأمن، فلم يعمم كلاً من التنفيذ والممارسات الجيدة.
- ويؤدي تزايد الاعتراف بالحاجة إلى إنشاء نهج يراعي المنظور الجنساني في العمل الإنساني إلى زيادة الطلب على مساعدة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في هذا المجال.
- يتسم تطبيق هيئة الأمم المتحدة للمرأة للإدارة القائمة على النتائج بالقوة، ولكنه يتطلب وضع نظريات أقوى للتغيير.
- يتطلب إطار نتائج الخطة الإستراتيجية وضع مؤشرات كمية ونوعية قوية ومعززة لبعضها البعض.
- ولا يزال النمو الهائل الذي حققته هيئة الأمم المتحدة للمرأة يقل عن الموارد اللازمة لتلبية الطلب، ويتطلب تخطيطًا إستراتيجيًا على أرض الواقع.

[7] http://gate.unwomen.org/Search/Result?RegionIds=&RegionalOfficeIds=&MultiCountryOfficeIds=&CountryOfficeIds=&HeadQuarters=100&HeadQuarterIds=100&CountryIds=&SpGoalIds=&EvaluationTypeIds=&CompletionYears=&gridSearch-pageSize=50&IsJoint=false&Keyword=

ثالثًا - المزايا التعاونية والنسبية لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة

24. تعتمد هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أربع نقاط قوة تنظيمية نسبية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية في سياق الجهود المبذولة على نطاق المنظومة:

- قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الربط بين وضع السياسات العالمية والوطنية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- تمتع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأكبر تجمع من الخبرات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأمم المتحدة؛
- علاقة هيئة الأمم المتحدة للمرأة طويلة المدى بالمنظمات النسائية؛
- المساهمة الشاملة والمتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة عبر ركائز الأمم المتحدة الثلاث - السلام والأمن، وحقوق الإنسان، والتنمية المستدامة.

25. تمنح الولاية الثلاثية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة قدرة فريدة على: (1) دعم تعزيز القواعد والمعايير العالمية؛ (2) وتعزيز التنسيق والاتساق وتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو أكثر فعالية في منظومة الأمم المتحدة دعمًا للالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ (3) ودعم الدول الأعضاء، بناءً على طلبها، لتحويل القواعد والمعايير العالمية إلى تشريعات وسياسات وخطط إنمائية على المستويات الإقليمية والوطنية والمحلية كجزء من أنشطتها التنفيذية. كما أنها تمكن الهيئة من تقديم الدعم لتطوير المعايير والمقاييس العالمية من خلال الخبرات على المستوى القطري.

26. تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الجهود المعيارية العالمية الرامية إلى تعجيل التقدم نحو المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتدعو إلى إدماج المنظور الجنساني بصورة منهجية في القواعد والمعايير القطاعية.

27. تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة أداء منظومة الأمم المتحدة المُحسن فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي تم وضعها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP) وسجل الأداء الجنساني التابع لفريق الأمم المتحدة القطري كأساس للخضوع للمساءلة على نطاق المنظومة. تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمنظورات جنسانية لتطوير أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيرها من الممارسات، مثل التقييمات الإنسانية وخطط الاستجابة. وباستغلال إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، تستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة مواردها إستراتيجيًا كتمويل أساسي لحشد الموارد الجماعية الخاصة بفريق الأمم المتحدة القطري من أجل تحقيق النتائج المرجوة من المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

28. استنادًا إلى دعمها المعياري وأدوار التنسيق التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة، فإن برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة العالمية والإقليمية والقطرية بوصفها جزءًا من أنشطتها التنفيذية تعزز الشراكات على نطاق الأمم المتحدة للاستجابة لطلبات الدول الأعضاء للحصول على الدعم في تحويل القواعد والمعايير العالمية إلى تغيير تحويلي للنساء والفتيات على الصعيد الوطني. والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هما المجالان المواضيعيان اللذان يتسمان بأعلى تركيز للبرامج المشتركة، مما يؤكد على قيمة الجهود المنسقة على نطاق المنظومة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

29. وبالإضافة إلى ولايتها الثلاثية، تمثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة حوالي ثلث إجمالي موظفي الأمم المتحدة الذين يساهمون في تحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة. واستكمالاً لمعرفتها المتخصصة، يمكن لهيئة الأمم المتحدة للمرأة الوصول إلى شبكة واسعة من المعارف والخبرات، وتعمل كمركز للمعرفة لدعم التحليل الجنساني وتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وبهذه الطريقة، تعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاتساق المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة والتآزر فيما بين الوكالات، حتى تكون المبادرات المتعلقة بالنساء والفتيات مبادرات تكميلية وتعزز بعضها البعض.

30. وتؤدي منظمات المجتمع المدني، ولا سيما المنظمات النسائية، دورًا حيويًا في تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما تتيح علاقة هيئة الأمم المتحدة للمرأة طويلة المدى بالحركة النسائية الفرصة لها لحشد آرائها وقدراتها ومساهماتها دعمًا للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ولا سيما بالنسبة لهؤلاء الذين من المحتمل أن يتخلفوا عن الركب.

31. تعد هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من خلال دعمها لخطة عمل المرأة والسلام والأمن، في وضع يمكنها من تعزيز المزيد من التعاون والتكامل بين التنمية والحد من مخاطر الكوارث والعمل الإنساني واستدامة السلام، وتعزيز التنسيق بين العمل الإنمائي والمساعدة الإنسانية وجهود بناء السلام، على النحو المطلوب في الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجرى كل أربع سنوات (QCPR).

32. إن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هو غاية في حد ذاته ويقدم مزايا معززة بشكل متبادل في كافة مجالات التنمية المستدامة. وهذا بدوره يقدم ميزة تعاونية قوية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لتحقيق الولاية المنوطة بها من خلال الشراكات. ولذلك، تستند برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى شراكات مع كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة، وعلى افتراض أن هذه الشراكات تبدأ من الولايات المعنية ونقاط قوة كل من شركائها وتستفيد منها. تعتمد هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مزاياها النسبية الأربع للمساهمة في هذه الشراكات وتمكين شركائها من اعتماد نهج يراعي المنظور الجنساني والمشاركة الكاملة والمتكافئة للمرأة للتعجيل بتحقيق النتائج على نطاق المنظومة.

33. في حين أن كيانات منظومة الأمم المتحدة تشكل الشركاء الأقرب لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تشترك أيضًا مع جهات فاعلة أخرى ذات صلة دعمًا للنتائج المرجو تحقيقها بالنسبة للنساء والفتيات. وكجزء من مشاركتها في الشراكة ومن خلال برامجها، تسعى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تحديد تقسيم واضح للمسؤوليات استنادًا إلى نظريات التغيير المشتركة، مع إضافة قيمة من خلال خبرتها في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة .

34. ومن خلال هذه الشراكات التي تستفيد من المزايا التعاونية والنسبية للهيئة، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة لا يمكنها تعزيز النتائج في أولوياتها الإستراتيجية فقط، بل أيضًا النهوض بخطة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بطريقة شاملة. وتشمل هذه الجهود، في جملة الأمور، الجهود الرامية إلى تعزيز نُظم الزراعة والأغذية المستدامة بالشراكة مع منظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأغذية العالمي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية عن طريق دعم تشكيل سياسات زراعية تراعي المنظور الجنساني لسد الفجوة بين الجنسين في الحصول على الأراضي والمعلومات والتمويل والأسواق؛ وتعزيز الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية من خلال المساهمة، كجزء من الشراكة القائمة على 6 شركاء

(H6)، في الجهود الرامية إلى إلغاء التشريعات والقواعد التمييزية التي تحول دون حصول المرأة على خدمات الرعاية الصحية الجنسية والإنجابية؛ ووضع سياسات وخطط وبرامج مراعية للمنظور الجنساني للحد من مخاطر الكوارث وتنفيذها؛ وذلك للحد من عدم المساواة بين الجنسين في المخاطر بالشراكة مع مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث (UN-ISDR) والاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (IFRC)؛ و"عدم إغفال أي امرأة وفتاة" من خلال دعم تنمية القدرات للإحصاءات الجنسانية مع الشعبة الإحصائية بالأمم المتحدة واللجان الإقليمية؛ وتمكين المراهقات والشابات من خلال إنشاء برامج تعليمية مع اليونسكو (UNESCO) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) والبنك الدولي.

رابعًا - المباديء التوجيهية

35. استنادًا إلى الأطر المعيارية التوجيهية والدروس المستفادة حتى الآن وميزتها التعاونية، تُطبق سبعة مبادئ توجيهية في الخطة الإستراتيجية:

- اتباع نهج شامل يسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فى مجملها، استنادًا إلى الفرضية التي تنص على أن التقدم في مجال واحد يعزز تحقيق إنجازات في مجال آخر، حيث إن منع العنف ضد المرأة يسهم فى تعزيز مشاركتها في الحياة العامة والعكس صحيح؛ أو حق النساء والفتيات في التعليم أو الصحة الجنسية والإنجابية للمرأة والحقوق الإنجابية تسهم في إعمال الحقوق الاقتصادية للمرأة واستقلالها وتمكينها.
- الاستفادة من مزايا التعزيز على نحو متبادل بين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وجميع أبعاد التنمية المستدامة. وبناءً على ذلك، تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على دعم تحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة وجميع غايتها، كما تسهم فى تنفيذ خطة عام 2030 المراعية للمنظور الجنساني، وهو ما يحفز تحقيق نتائج في جميع أهداف التنمية المستدامة.
- اعتماد نهج قائم على حقوق الإنسان بما يتماشى مع المعايير الدولية وعدم تخلف أحد عن الركب من خلال: معالجة أوجه عدم المساواة والتمييز؛ مع إشراك المستفيدين بشكل هادف، بما في ذلك المنظمات النسائية، وغيرها من عوامل التغيير، مثل الرجال والفتيان؛ والاستجابة لظروف أشد النساء فقرًا واستبعادًا، بما فى ذلك النساء اللاتى يتعرضن للتهميش وأشكال التمييز المتعددة والمتداخلة. وتدعو خطة عام 2030 إلى إيلاء اهتمام خاص للشباب والأشخاص من ذوي الإعاقة والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز والمسنين والشعوب الأصلية واللاجئين والمشردين داخليًا والمهاجرين؛
- الاستجابة لطلبات الحصول على الدعم من الدول الأعضاء بما يتماشى مع حتمية الملكية الوطنية، ومواءمتها مع الأولويات الوطنية القائمة على خطط وإستراتيجيات التنمية الوطنية، ودعم تنمية القدرات الوطنية بوصفها إستراتيجية رئيسية للتنمية المستدامة؛
- تقديم الدعم إلى جميع الدول الأعضاء، بناء على طلبها، عبر جميع مستويات التنمية وفي جميع المناطق استنادًا إلى مبدأ العالمية، مع وجود السياق المناسب؛
- الاستفادة من الطابع المركب للهيئة مع الدعم المعياري وتنسيق الأمم المتحدة الذي تقوم عليه الأنشطة التنفيذية، والعمل كأداة تحفيز، وتعزيز الاتساق والشراكات في الأمم المتحدة دعمًا للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- إظهار المساءلة من أجل تحقيق النتائج والشفافية وفعالية التكلفة.

خامسًا – الأولويات الإستراتيجية

36. وتعطي الخطة الإستراتيجية الأولوية لخمس نتائج ومجموعة من النواتج المواضيعية. ويهدف كل ناتج إلى تحويل المعايير إلى نتائج لصالح النساء

والفتيات، بالتعاون مع منظومة الأمم المتحدة وشركائها، استنادًا إلى نظرية مشتركة للتغيير، تدعم تقسيم المسؤوليات وتُعدل مع السياقات والقدرات القطرية، بما يتماشى مع طلبات الدول الأعضاء.

37. وتدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزيز مجموعة شاملة ودينامية من القواعد والسياسات والمعايير العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتنفيذها (النتيجة 1). وتشكل هذه المجموعة من القواعد العالمية أساسًا لعمل الهيئة.

38. تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة التنفيذ الكامل والفعال لهذه القواعد والمعايير العالمية على الصعيدين القطري والإقليمي من خلال المساهمة في أربع نتائج مرتبطة ببعضها ومترابطة (النتائج من 2 إلى 5):

- تؤدي المرأة دورًا قياديًا في نظم الحكم وتشارك فيها وتستفيد منها على قدم المساواة[8]
- تتمتع المرأة بضمان الدخل وعمل لائق واستقلالية اقتصادية
- تعيش جميع النساء والفتيات حياة خالية من جميع أشكال العنف
- تسهم النساء والفتيات فى عملية بناء السلام المستدام والقدرة على الصمود والتأثير بشكل كبير فيها، والاستفادة على قدم المساواة من تجنب الكوارث الطبيعية والصراعات والعمل الإنساني

39. ترتبط النتائج والنواتج المصاحبة للمؤشرات في سلسلة النتائج استنادًا إلى نظرية التغيير التي تقوم عليها الخطة الإستراتيجية.

40. تتصل آليات وشبكات التنسيق المشتركة بين الوكالات بكل نتيجة من نتائج الخطة الإستراتيجية. ويمكن للنتائج المحققة في هذه المجالات توجيه تقارير الأمين العام ذات الصلة المُعدة بواسطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل الهيئات الحكومية الدولية.

41. وتماشيًا مع مزايا هيئة الأمم المتحدة للمرأة النسبية، فإنها ستركز على ستة أنواع من الدعم في أنشطتها التنفيذية في إطار هذه الشراكات: (1) الدعم المعياري؛ (2) وتنسيق الأمم المتحدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ (3) والمشورة المتكاملة في مجال السياسات؛ (4) وتنمية القدرات؛ (5) والدعوة والحشد الاجتماعي؛ (6) والمساعدة التقنية للحصول على الخدمات الأساسية. ولا تشارك هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الدعم التشغيلي واسع النطاق، مثل توفير السلع الأساسية.

النتيجة 1: ويجري تعزيز وتنفيذ مجموعة شاملة ودينامية من القواعد والسياسات والمعايير العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات

42. ستقدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدعم الفني إلى الدول الأعضاء في العمليات الحكومية الدولية، بما في ذلك لجنة وضع المرأة (CSW)، فضلاً عن بنود خطة المساواة بين الجنسين في الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ومجلس الأمن. وستدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضًا الدول الأعضاء لتناول المنظورات الجنسانية في العمليات الحكومية الدولية في المجالات المواضيعية.

43. ستركز هيئة الأمم المتحدة للمرأة مساهمتها على ثلاثة مجالات هي:

[8] تشير جميع الإشارات إلى مصطلح "على قدم المساواة" الواردة في البيانات الختامية إلى "بالتساوي مع الرجال والفتيان".

- تعزيز قدرة الحكومات وأصحاب المصلحة على تقييم التقدم المحرز في تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، وإعلان ومنهاج عمل بيجين، والتنفيذ المراعي للمنظور الجنساني لخطة عام 2030، والأطر العالمية المعيارية والسياسية الأخرى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- تيسير الحوار القائم على الأدلة بين الحكومات ومع المجتمع المدني والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة، بما في ذلك الشابات، في سياق العمليات الحكومية الدولية؛
- توسيع المعرفة بشأن المنظور الجنساني من خلال تقديم المشورة الموضوعية للعمليات والمناقشات الحكومية الدولية.

44. سيولي اهتمامًا خاصًا للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق المجالات / العمليات المواضيعية التالية؛ متابعة واستعراض تنفيذ خطة عام 2030، بما في ذلك المنتدى السياسي رفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة وخطة عمل أديس أبابا واتفاق باريس وجدول الأعمال الحضري الجديد وإعلان نيويورك للاجئين والمهاجرين. وستسهم هيئة الأمم المتحدة للمرأة في العمليات ذات الصلة بالدول الجزرية الصغيرة النامية والبلدان الأقل نموًا، فضلاً عن مجلس حقوق الإنسان واللجان الوظيفية. وستركز هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مجالات محددة بحاجة إلى مزيد من التقدم.

45. ستدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الجهود المبذولة للاحتفال بالذكرى السنوية الخامسة والعشرين للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في عام 2020، وتماشيًا مع التوجيهات التي ستصدرها لجنة وضع المرأة 62 (CSW 62).

46. سيشمل الدعم الفني الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة الخبرة والمعرفة السياساتية من خلال تقارير الأمين العام والمنشورات الرئيسية وموجزات السياسات. وستسعى هيئة الأمم المتحدة إلى تهيئة بيئة مؤاتية للتبادل فيما بين الحكومات ومع أطراف معنية أخرى، مثل المنظمات النسائية ومنظمات الشباب ومنظمات المجتمع المدني الأخرى.

النتيجة 2: تؤدي المرأة دورًا قياديًا في نظم الحكم وتشارك فيها وتستفيد منها على قدم المساواة

تساهم هذه النتائج لتحقيق اهداف التنمية المستدامة التالية

47. إن تمكين نظم الحكم يعدُ أمرًا أساسيًا لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمشاركة المرأة السياسية وقيادتها، والتخطيط والموازنة المراعيين للمنظور الجنساني، والوصول إلى العدالة معًا في هذه "النتيجة" للاستفادة من طبيعتها المتعاضدة.

48. توفر استنتاجات لجنة وضع المرأة 52 و59 و60 المتفق عليها، بالإضافة إلى قرار الجمعية العامة 130/66 المتعلق بالمرأة ومشاركتها السياسية، توجيهات معيارية محددة لهذه النتيجة.

49. ستركز هيئة الأمم المتحدة للمرأة مساهمتها على أربعة مجالات، وهي:

- مشاركة الكثير من النساء من كافة الأعمار مشاركة كاملة في المؤسسات والعمليات السياسية والقيام بدور قيادي فيها وإشراكها. ويشمل ذلك تقديم الدعم لهيئات صنع القرار السياسي (بما في ذلك البرلمانات والحكومات المحلية والأحزاب السياسية) وهيئات إدارة الانتخابات بحيث تكون

شاملة ومتوازنة بين الجنسين وتراعي الفوارق بين الجنسين؛ وشبكات المرأة؛ والقوالب النمطية التي تتصدى لقيادة المرأة، بما في ذلك من خلال إشراك الرجال والفتيان؛ وللنساء الشابات ونساء الشعوب الأصلية والنساء من ذوات الإعاقة للوصول إلى مناصب صنع القرار.

- هناك الكثير من الخطط والإستراتيجيات والسياسات والموازنات المحلية والوطنية المراعية للمنظور الجنساني. ويشمل ذلك تقديم الدعم لوضع إستراتيجيات إنمائية وطنية وخطط عمل وطنية تحقق المساواة بين الجنسين، وإستراتيجيات وطنية متعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية (HIV) وبرامج الإعاقة.
- تتوفر بيانات وإحصاءات أكثر وأفضل من حيث النوعية والتصنيف من أجل تعزيز التقدم المحرز فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتتبعه، بما في ذلك أولئك الذين يعيشون أوضاعًا هشة. ويشمل ذلك دعم انتقال مؤشرات المستوى الثالث من أهداف التنمية المستدامة إلى المستوى الثاني.
- يمكن الوصول إلى الكثير من مؤسسات العدالة من قِبل النساء والفتيات، وتكون متاحة لهن في جميع السياقات. ويشمل ذلك تقديم الدعم لتعزيز سيادة القانون، والتصديق على المعايير الدولية ذات الصلة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتنفيذها، وإلغاء التشريعات التمييزية والتصدي للأعراف الاجتماعية التي تدعم مثل تلك التشريعات.

50. سيشمل الدعم الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة تنمية القدرات للمؤسسات على جميع المستويات من أجل تعزيز الإدارة المراعية للمنظور الجنساني؛ وتقديم المساعدة التقنية إلى الوزارات المالية والقطاعية لإدماج المنظور الجنساني في السياسات والخطط والميزانيات؛ وتنمية قدرات الأجهزة النسائية الوطنية والمنظمات النسائية؛ وتطوير المعرفة بالسياسات بشأن الدوافع الرئيسية للإدارة المراعية للمنظور الجنساني؛ والجهود الرامية إلى زيادة الوعي بحقوق الإنسان للمرأة؛ وبناء شراكات مع المؤسسات الحكومية والبرلمانات لدعم إعمال حقوق الإنسان للمرأة، بما في ذلك من خلال إلغاء القوانين التمييزية أو تعديلها.

51. وستستفيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من مشاركتها في الآليات المشتركة بين الوكالات لدعم تنفيذ هذه النتيجة، مثل الآلية المشتركة بين الوكالات لتنسيق المساعدة الانتخابية المقدمة من الأمم المتحدة وفرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بتمويل التنمية والشراكة العالمية من أجل التعاون الإنمائي الفعال. وستقيم شراكات مع الاتحاد البرلماني الدولي بشأن المساعدة البرلمانية في مجال القانون والتمييز، وستتعاون مع صندوق النقد الدولي بشأن الميزانية المراعية للمنظور الجنساني. وستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بوصفها أحد المشاركين في رعاية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز (UNAIDS)، بدعم إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مراحل إستراتيجية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز (UNAIDS) للفترة بين عامي 2016 و2021 وتنفيذها، وهي جزء من شراكة H6 (انظر القسم الرابع).

النتيجة 3: تتمتع المرأة بضمان الدخل وعمل لائق واستقلالية اقتصادية

تساهم هذه النتائج لتحقيق اهداف التنمية المستدامة التالية

52. يعتمد التمكين الاقتصادي للمرأة على كمية فرص العمل المتاحة مدفوعة الأجر ونوعيتها؛ والخدمات العامة؛ وكمية فرص العمل غير مدفوعة الأجر التي تتحملها المرأة؛ وإمكانية حصولها على الأصول الإنتاجية، مثل امتلاك أراضي والقضاء على العوائق الثقافية والمجتمعية التي تجعل النساء أقل قدرة من الرجال على أن يصبحوا سيدات أعمال؛[9] والحماية الاجتماعية والعمالية الأساسية.

53. توفر الاستنتاجات المتفق عليها للجنة وضع المرأة 61 (CSW 61) توجيهات معيارية محددة لهذه النتيجة. كما أن توصيات فريق الأمين العام رفيع المستوى المعني بتمكين المرأة الاقتصادي تعمل أيضًا على توجيه مجال النتائج هذا.

54. ستركز هيئة الأمم المتحدة للمرأة مساهمتها على ثلاثة مجالات، وهي:

- تشجع المزيد من السياسات العمل اللائق والحماية الاجتماعية للمرأة. ويشمل ذلك تقديم الدعم لمعالجة حصة المرأة غير المتناسبة من العمل في الشؤون المنزلية ومجال الرعاية غير مدفوع الأجر وسد الفجوة في الأجور بين الجنسين؛ وتعزيز حقوق العمال في الشؤون المنزلية والعمال في القطاع غير الرسمي، فضلاً عن توصيل صوت المرأة وتمثيلها، بما في ذلك من خلال نقابات العمال.
- يمتلك المزيد من النساء مشاريع صغيرة ومتوسطة وكبيرة و/أو يباشرونها و/أو يديرونها. ويشمل ذلك ضمان حصول المرأة على فرص التعليم والتدريب في المجالات الرقمية والمالية والتقنية والمهنية، فضلاً عن الاستفادة من عمليات الشراء العامة والخاصة لزيادة الفرص المتاحة أمام المشاريع المملوكة للنساء، وزيادة مستويات التزام أرباب العمل بمبادئ تمكين المرأة.[10]
- تضمن الكثير من النساء الريفيات الوصول إلى الموارد الإنتاجية والتحكم فيها واستخدامها والمشاركة في الزراعة المستدامة لزيادة ضمان دخلهن وظروف عملهن وقدرتهن على التكيف مع تغير المناخ. ويشمل ذلك تقديم الدعم لضمان الحصول على الأراضي والمعلومات والتمويل والأسواق وخدمات البنية التحتية الأساسية، مثل الاتصالات السلكية واللاسلكية والمياه والطاقة.

55. سيشمل الدعم الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة المعارف والشراكات من أجل تعزيز الأطر المعيارية والقانونية، بما في ذلك من خلال تشجيع القضاء على القوانين التمييزية والتماشي مع المعايير ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية (ILO)؛ والدعوة إلى سياسات الطفل والأسرة التي تيسر المشاركة الاقتصادية للمرأة وتعزز تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل عن أعمال الرعاية بدون أجر؛ والاستفادة من الابتكار والتكنولوجيا لدعم حصول المرأة على التدريبات والأصول؛ وقيادة الحملات في مجال الدعوة، مثل منصة المساواة في الأجور للأبطال؛ والمشاركة في القطاع الخاص ودعمه لتنفيذ الالتزامات بتمكين المرأة اقتصاديًا.

56. ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعاونها الوثيق مع الوكالات التي تتخذ من روما مقرًا لها (انظر القسم الرابع) والبنك الدولي وموئل الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، وأن تدعو وكالات الأمم المتحدة العاملة في مجال تمكين

[9] التقرير العالمي للشباب، لعام 2016

[10] لمزيد من المعلومات عن مبادئ تمكين المرأة، يُرجى زيارة الموقع التالي: www.weprinciples.org

المرأة اقتصاديًا على أساس منتظم لعقد اجتماعات، بما في ذلك على صعيد المديرين من خلال دورها في تنسيق منظومة الأمم المتحدة. وستستفيد أيضًا من مشاركتها في الشبكات المشتركة بين الوكالات، مثل الشبكة العالمية لوسائل استغلال الأراضي؛ والمنتدى العالمي المعني بالأبحاث والابتكارات الزراعية؛ والأمم المتحدة المعنية بالموارد المائية؛ ومجلس التعاون المشترك بين الوكالات في مجال الحماية الاجتماعية؛ والشراكة الجنسانية لمرفق البيئة العالمية.

النتيجة 4: وتعيش جميع النساء والفتيات حياة خالية من جميع أشكال العنف

تساهم هذه النتائج لتحقيق اهداف التنمية المستدامة التالية

57. إن أفضل طريقة لوقف العنف ضد النساء والفتيات هي منع حدوثه في المقام الأول. وتشدد هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في دعمها للدول الأعضاء، على منع العنف ضد النساء والفتيات في الأماكن الخاصة والعامة، ولا سيما من خلال تغيير الأعراف الاجتماعية السلبية، وستوسع نطاق تركيزها الحالي على تعزيز توافر الخدمات للضحايا والناجين من العنف.

58. وتوفر الاستنتاجات المتفق عليها للجنة وضع المرأة 57 (CSW 57)، بما في ذلك تركيزها على الوقاية، توجيهات معيارية إضافية محددة لتنفيذ هذه النتيجة. وعلاوة على ذلك، يوضح جدول الأعمال الحضري الجديد بالتفصيل إنشاء أماكن عامة آمنة.

59. تركز هيئة الأمم المتحدة للمرأة مساهمتها على مجالين:

- تعد المزيد من البلدان وأصحاب المصلحة هم أكثر قدرة على منع العنف ضد النساء والفتيات وتقديم خدمات أساسية جيدة للضحايا والناجين من العنف مع الاهتمام بالنساء والفتيات المعرضات لمخاطر أكبر. ويشمل ذلك دعم تطوير التشريعات والقدرات المعززة لمقدمي الخدمات؛ والسياسات العامة، وآليات التصدي لحالات الإفلات من العقاب؛ وتوفير التدريب لضمان زيادة قدرة إنفاذ القانون لمنع حالات العنف والحماية منها ومقاضاة مرتكبيها بما يتماشى مع أفضل الممارسات؛ وزيادة معرفة النساء والفتيات بحقوقهن؛ وحملات الدعوة والتوعية، بما في ذلك إشراك الرجال والفتيان؛ وتغيير الأعراف الاجتماعية؛ والبيانات الموثوقة لتتبع التقدم المحرز.
- المزيد من المدن لديها مساحات عامة آمنة وتمكينية للنساء والفتيات. ويشمل ذلك دعم: إدماج سلامة النساء والفتيات في خطط التنمية الحضرية؛ ووضع برامج تراعي المنظور الجنساني وبرامج ذات صلة على الصعيد المحلي؛ وعمليات الاستثمار في جدوى السلامة والجدوى الاقتصادية للأماكن العامة الفعالة والمتاحة للجميع.

60. وسيشمل الدعم الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة إشراك الشركاء بطريقة منسقة وتعاونية، بالاستناد إلى الخبرات التكميلية لوكالات الأمم المتحدة والحكومات والمجموعات النسائية والمجموعات المجتمعية الأخرى؛ وتقديم المشورة السياسية، وتعزيز قدرة الأطراف الرئيسية على وضع تدخلات تتماشى مع المعايير الدولية؛ وتعزيز القيادة الفكرية من خلال وضع ونشر الإرشادات وأدوات التنفيذ والموارد.

61. تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في سياق الإطار المشترك للأمم المتحدة للوقاية والمبادئ التوجيهية للخدمات الأساسية للنساء والفتيات الخاضعات للعنف

لتنفيذ هذه النتيجة. ويجري تنسيق تنفيذ الإطار المشترك للأمم المتحدة للوقاية مع اليونسكو (UNESCO) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومنظمة العمل الدولية (ILO) ومنظمة الصحة العالمية (WHO). ويتم تنسيق برنامج عالمي للخدمات الأساسية مع صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNESCO) ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (UNODC) ومنظمة الصحة العالمية (WHO). وتعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضًا مع منظمة الصحة العالمية (WHO) واليونيسيف (UNICEF) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) وشعبة الإحصاءات بالأمم المتحدة ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (UNODC) لتحسين البيانات المتعلقة بالعنف ضد المرأة.

النتيجة 5: تسهم النساء والفتيات في بناء السلام المستدام والقدرة على الصمود ولديهن قدر أكبر من التأثير في هذين المجالين، كما يستفدن على قدم المساواة من الوقاية من الكوارث الطبيعية والصراعات ومن العمل الإنساني

تساهم هذه النتائج لتحقيق اهداف التنمية المستدامة التالية

62. ستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع الشركاء من أجل خلق بيئات تمكينية للنساء والفتيات لقيادة جميع جوانب السلام والأمن والحد من مخاطر الكوارث والعمل الإنساني والمشاركة فيها والاستفادة منها على قدم المساواة. ويزيد إشراك المرأة في عمليات السلام من احتمال التوصل إلى اتفاق يستمر لمدة 15 سنة على الأقل بنسبة 35 في المائة.[11]

63. إن قرارات مجلس الأمن الثمانية المتخذة بشأن المرأة والسلام والأمن، وقرارات استدامة السلام، وإعلان نيويورك بشأن اللاجئين والمهاجرين، وإطار سنداي للحد من مخاطر الكوارث، والاتفاقات المتعلقة بتدابير تغير المناخ توفر توجيهات معيارية محددة لهذه النتيجة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الاستعراضات الثلاثة رفيعة المستوى للسلام والأمن في عام 2015، والتوصية العامة 30 للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، والتزامات هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي تم التعهد بها في مؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني، تسترشد بالعمل المتعلق بهذه النتيجة.

64. تركز هيئة الأمم المتحدة للمرأة مساهمتها على ثلاثة مجالات، وهي:

- تم تنفيذ المزيد من الالتزامات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن بواسطة الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة، ويؤثر عدد أكبر من المدافعين عن المساواة بين الجنسين على عمليات السلام والأمن. ويشمل ذلك: تحفيز منظومة الأمم المتحدة ودعم الدول الأعضاء في تنفيذ خطة المرأة والسلام والأمن والقدرات والفرص المعززة المتاحة للمدافعين عن المساواة بين الجنسين للمشاركة في عمليات السلام على جميع المستويات.
- وتضطلع المزيد من النساء بدور أكبر، وتخدمهن جهود الاستجابة والتعافي في المجال الإنساني بشكل أفضل. ويشمل ذلك ما يلي: توفير الخبرات الجنسانية لآليات تنسيق المساعدة الإنسانية؛ والمنظمات النسائية التي تضطلع بدور قيادي في جهود الاستجابة والتعافي؛ والنساء، بما في

11 إعادة تصور صنع السلام: أدوار المرأة في عمليات السلام، 2015.

ذلك الشابات، والحصول على المعلومات والمهارات والموارد لتأمين فرص كسب العيش في السياقات الإنسانية؛ وبيانات الاستجابة الإنسانية المصنفة حسب نوع الجنس.

- وتضطلع المزيد من النساء بدور أكبر في عمليات إدارة مخاطر الكوارث ويتلقين خدمة على نحو أفضل. ويشمل ذلك دعم: تحليلات المخاطر المراعية للمنظور الجنساني؛ ومساهمة المرأة والمنظمات النسائية في خطط إدارة مخاطر الكوارث؛ والاستعداد للتعافي على نحو يراعي الفوارق بين الجنسين؛ والبيانات المتعلقة بالكوارث المصنفة حسب نوع الجنس.

65. سيشمل دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة تهيئة بيئة تمكينية لتنفيذ الالتزامات المتعلقة بالسلام والأمن والالتزامات الإنسانية على أساس نوع الجنس؛ وبناء قاعدة الأدلة بشأن فوائد مشاركة المرأة في السلام والأمن والعمل الإنساني؛ وتعزيز قدرة المرأة على الانخراط في عمليات السلام والأمن والعمل الإنساني؛ والدعوة إلى زيادة الاستثمارات في مبادرات المرأة والسلام والأمن، والعمل الإنساني المراعي للمنظور الجنساني.

66. وتركز هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تعميم المنظور الجنساني في عمل الجهات الفاعلة في المجال الإنساني من خلال الإنجازات المعيارية ودعم آليات التنسيق وإضافة قيمة على أرض الواقع من خلال التحليل الجنساني والخبرات التقنية لنظام المجموعات وتقديم الدعم للجهات الفاعلة المحلية من أجل التأهب والاستجابة المراعية للمنظور الجنساني، وتقديم خدمات حفازة ومستهدفة دعمًا للشركاء وفي حالات وجود ثغرات.

67. وتؤدي هيئة الأمم المتحدة للمرأة دورًا تنسيقيًا في خدمة أعمال مجلس الأمن بشأن المرأة والسلام والأمن، وفيما يتعلق بمنظومة الأمم المتحدة في دعم تنفيذ الالتزامات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن وتنفيذها. ويشمل ذلك الإبلاغ عن التقدم المحرز في التنفيذ، بما في ذلك من خلال تقرير الأمين العام المعني بالمرأة والسلام والأمن، وتيسير عمليات التبادل بين أعضاء مجلس الأمن ومدافعي المساواة بين الجنسين العاملين في منع نشوب الصراعات وبناء السلام.

68. وتماشيًا مع قرار مجلس الأمن رقم 2242 وخطة عمل الأمين العام لمنع التطرف العنيف، ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مساهمتها في العمل مع مكتب مكافحة الإرهاب والمديرية التنفيذية لمكافحة الإرهاب بمجلس الأمن على منع التطرف العنيف ومواجهته.

69. تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة كأمين لـ: (1) فريق الخبراء غير الرسمي المعني بالمرأة والسلام والأمن التابع لمجلس الأمن[12]؛ (2) شبكة المنسقين الوطنيين المعنية بالمرأة والسلام والأمن[13]؛ و(3) أداة التعجيل العالمية المعنية بالمرأة والسلام والأمن والعمل الإنساني. كما تترأس هيئة الأمم المتحدة للمرأة اللجنة الدائمة المعنية بالمرأة والسلام والأمن التابعة للأمم المتحدة والفريق العامل المعني بالشؤون الجنسانية التابع لمكتب مكافحة الإرهاب لدى الأمم المتحدة. وتعد هيئة الأمم المتحدة للمرأة شريكًا نشطًا في المبادرات المشتركة، مثل مركز التنسيق العالمي المعني بشؤون الشرطة والعدالة والإصلاحيات في مجال سيادة القانون في حالات ما بعد النزاع والأزمات الأخرى.

[12] تم تأسيس فريق الخبراء غير الرسمي بقرار مجلس الأمن رقم 2242 (2015) ودور هيئة الأمم المتحدة للمرأة المعين في الفقرة S/2016/1106.

[13] منتدى غير رسمي بين الأقاليم لممثلي الحكومات لتوفير مساحة لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات المعنية بالمرأة والسلام والأمن.

سادسًا - الفعالية والكفاءة التنظيمية

70. قادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة منذ نشأتها تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة وتحقيق المعرفة وتوسيع الشراكات دعمًا للنتائج. كما أنشأت أيضًا أنظمة فعالة لإدارة الأداء وتقديم التقارير والمساءلة المالية والتدقيق وإدارة الموارد البشرية وإدارة المخاطر ووظيفة تقييم مستقلة قوية.

71. خلال فترة الخطة الإستراتيجية هذه، ستعمق هيئة الأمم المتحدة للمرأة جهودها التنسيقية في الأمم المتحدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال مشاركتها في اللجنة التنفيذية ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية والآليات الأخرى بين الوكالات، بالإضافة إلى الشبكات والمبادرات المنسقة التي تجمع حولها نظام الأمم المتحدة، مثل خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة. كما أنها ستركز أيضًا على إدارة الأبحاث والمعرفة والابتكار وتعبئة الموارد.

72. ستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تبسيط وتقوية إجراءات العمل وترقية نظم المعلومات وتطوير قدرات الموظفين لتصميم البرامج وإدارتها. ويتم تحديد هذه الأولوية في أربع نواتج للفعالية والكفاءة التنظيمية.

الناتج رقم 1: تعزيز التنسيق والاتساق والمساءلة لمنظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالالتزام بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

73. يعد دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنسيق منظومة الأمم المتحدة هو دور محوري لتحقيق نتائج للنساء والفتيات. تركز هيئة الأمم المتحدة من خلال ولايتها التنسيقية في الأمم المتحدة على تعزيز الاتساق بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستوى المعياري والتنفيذي، بالإضافة إلى تعزيز المساءلة على نطاق المنظومة وتعزيز المنظور الجنساني. وتستند أولويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في هذا المجال إلى نتائج التقييم المؤسسي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق منظومة الأمم المتحدة المعنية بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

74. تعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة آليات التنسيق بين الوكالات على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري لضمان الإدراج الفعال للمنظور الجنساني، ولا سيما في المجالات المتعلقة بأولوياتها الموضوعية. تعد هيئة الأمم المتحدة للمرأة عضوًا نشطًا في آليات التنسيق على نطاق المنظومة، مثل مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، التي تدعم المزيد من اتساق منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. كما تشارك في رئاسة الفرق العاملة المعنية بموضوع التمويل الإستراتيجي والمساواة بين الجنسين التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وتشارك في فرق عاملة أخرى. وعلى الصعيد الإقليمي، تعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة فرق مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وآليات التنسيق لتوفير دعم متكامل وعالي الجودة في تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين لفرق الأمم المتحدة القطرية.

75. في مجالات التركيز الموضوعية، وتشمل المنظور الجنساني والتكافؤ بين الجنسين، تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنسيق شبكات للمعرفة بين الوكالات وتوفير الدعم الفني وعمليات المراقبة وتعزيز المساءلة، من خلال تقارير الأمين العام بخصوص مدى تقدم منظومة الأمم المتحدة. وفي هذا السياق، ستشرع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنفيذ المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة

الأمم المتحدة من أجل تحقيق المساءلة على مستوى الشركة، وذلك في سياق خطة عام 2030.

76. تؤدي هيئة الأمم المتحدة للمرأة دورًا محوريًا في تعزيز التكافؤ بين الجنسين في الأمم المتحدة، وتدعم بشكل كامل التزام الأمين العام بالمساواة بين تمثيل المرأة والرجل على جميع المستويات، في جميع مواقع الأمم المتحدة مع المراعاة الواجبة للتوازن الجغرافي. ستساعد هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنفيذ إستراتيجية التكافؤ بين الجنسين التابعة للأمين العام عبر الإرشادات الإستراتيجية والدعم الفني والمراقبة.

77. على الصعيد القطري، تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة عبر نظام المنسقين المقيمين والفرق المواضيعية الجنسانية وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وتضمن هيئة الأمم المتحدة للمرأة المراعاة على نحو فعال لمنظور المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر التحليل القطري المشترك ونظرية التغيير في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وإطار عمل نتائجه. تسعى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تحقيق نتائج إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي تركز على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها أساسًا لِفرق النتائج الجنسانية المشتركة والبرامج المشتركة. ستستمر هيئة الأمم المتحدة للمرأة في توفير الخبرة والقيادة التقنية لِفرق الأمم المتحدة القطرية لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني، لاستكمال خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بواسطة سجل الأداء الجنساني المحدث للمساءلة على مستوى فريق الأمم المتحدة القطري.

الناتج رقم 2: زيادة مشاركة الشركاء دعمًا لولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة

78. بناءً على نتائج التقييم المؤسسي للشراكات الإستراتيجية لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تسعى هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتصبح الشريك الموثوق به الذي تختاره جميع الدول المعنية بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتقر بأن الشراكات التحفيزية والإستراتيجية المختلفة على جميع المستويات هي متطلب أساسي لتتمكن هيئة الأمم المتحدة للمرأة من تحقيق النتائج وزيادة نطاقها.

79. ومن خلال هذه الشراكات تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة التحركات من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والدعوة إلى تحقيق التزامات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من متخذي القرارات على المستويات كافة، وتوسيع الدوائر الانتخابية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واجتماع الشركاء ضد المعايير الاجتماعية التمييزية، وإنشاء شراكات مؤسسية، وحشد الموارد لدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشكل أوسع.

80. ستستمر هيئة الأمم المتحدة للمرأة في العمل مع الجهات الفاعلة في المجتمع المدني كشركاء في المعرفة، ومنفذي البرامج والمدافعين عن التحسينات والمساءلة المعيارية. وتدعم هيئة الأمم المتحدة المجتمع المدني من خلال عقد اجتماعات وإقامة شبكات وتبادل المعرفة والتمويل، من خلال آلياتها لتقديم المنح. كما تعزز هيئة الأمم المتحدة أيضًا الحوارات بين العديد من الأطراف المعنية ومبادراتهم. وستستمر هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تعزيز علاقتها الخاصة

بمؤسسات المرأة والشبكات والاهتمام بشكل خاص بمن يمثلون فئات محددة، كالمنظمات المعنية بالإعاقة.

81. ستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون الوثيق مع المبعوث الخاص للشباب، على إشراك السيدات والرجال الشباب في جميع أولوياتها وتعزيز الفرص المتاحة للأصوات الشابة المعنية بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأمم المتحدة، كمنتدى الشباب التابع للجنة وضع المرأة (CSW). وتدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الابتكار لدى الشباب وتعمل مع الشباب ووزارات التعليم والحكومات المحلية المعنية بالمبادرات التي تدعم تنمية قدرات الشباب دعمًا لأولويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الإستراتيجية.

82. لا توفر منصة الاتصالات المتغيرة فرصًا غير مسبوقة لوضع العلامة التجارية ووضوح الرؤية فحسب، ولكن أيضًا للدعوة العامة والحشد الاجتماعي. وتمثل المنصات الرقمية الجديدة ووسائل التواصل الاجتماعي عناصر تمكينية قوية لتحقيق نتائج للنساء والفتيات، وهذه العناصر التمكينية لا تعمل فقط كوسيلة للوصول إلى المعلومات ومشاركتها، ولكن كوسيلة أيضًا لإشراك الشباب بشكل خاص وتحويل التصرفات والسلوكيات دعمًا لتمكين المرأة. ويتيح ذلك الفرص لزيادة التأثير وقيادة التغيير عبر الدعوة العامة، سواء في مجال السياسة أو عن طريق التأثير في التغييرات الاجتماعية والسلوكية المتعلقة بأولويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

83. ستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على توسيع قنوات الاتصال لديها لزيادة وصولها والاستمرار في توفير مساحات للمشاركة العامة في حملات مثل HeForShe "هو من أجلها هي"، وUNiTE لإنهاء العنف ضد المرأة و"كوكب المناصفة بحلول عام 2030: ادعم المساواة بين الجنسين". ستستمر وسائط الإعلام الإخبارية في المشاركة في زيادة رؤية هيئة الأمم المتحدة للمرأة ودفع عجلة التقدم للنساء والفتيات. سيتم توسيع نطاق "دعم اتفاق الوسائط الإعلامية المعني بالمساواة بين الجنسين" الحالي.

84. تعمل حملة HeForShe "هو من أجلها هي" على حشد الرجال والفتيان على الصعيد العالمي لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتعمل على تأمين الالتزامات من متخذي القرارات من الذكور، بما في ذلك من خلال عمل أبطال من نفس الجنس والمبادرات الموجهة نحو تحقيق النتائج، مثل مبادرة IMPACT 10x10x10. ستواصل الحملة زيادة وصولها إلى مستخدمي وسائل التواصل الاجتماعي حول العالم وتعبئة إجراء تغيير اللعبة بواسطة رؤساء الدولة وقادة الأعمال والجهات المؤثرة رفيعة المستوى.

85. واستنادًا إلى جهودها الرامية إلى إشراك الرجال والفتيان كأبطال لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحدي المعايير والقوالب النمطية التمييزية والاهتمام بأوجه الرجولة وأدوار الرجال المتغيرة. وسيتم توجيه هذا العمل من خلال الجهود الرامية إلى تحسين فهم هذه القضايا، مثل الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين (IMAGES) التي تم إجراؤها في 20 دولة.

86. ستعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة عملها مع المنظمات التي تستند إلى الإيمان لتعزيز قدرتها على تحويل المعايير الاجتماعية التمييزية والدعوة إلى برامجها

الداعمة للاستجابة الجنسانية. ستستند هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى أعمالها الحالية مع قادة الدين المعنيين بقضايا، مثل العنف الجنساني والصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية وصحة الأم والطفل بالشراكة مع وكالات الأمم المتحدة.

87. تتشارك هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع القطاع الخاص بالتنسيق مع وكالات الأمم المتحدة، مثل منظمة العمل الدولية (ILO)، لتحويل ممارسات الشركات دعمًا للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويشمل ذلك: (1) معالجة المعايير الاجتماعية والممارسات والقوالب النمطية السلبية المعنية بفرص العمل اللائق والقيادة؛ و(2) تعزيز الاستثمار من خلال المنظور الجنساني وسيدات الأعمال ووصول المرأة إلى التمويل؛ و(3) قيادة الابتكار للنساء والفتيات ومعهن.

88. فيما يتعلق بالموارد، ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة جهودها الرامية إلى زيادة الموارد الأساسية وغير الأساسية عبر الشراكات. وتشير الدلائل إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مرأى من أهدافها غير الأساسية، وتشمل توفير الموارد التي تتواءم جيدًا مع الخطة الإستراتيجية والمخصصة لها قليلاً.

89. ستعمق هيئة الأمم المتحدة للمرأة حوارها الإستراتيجي حول التمويل، من خلال إبراز تأثير الموارد الأساسية، التي تحتفظ بالنزاهة المؤسسية وتعزز من زيادة العائد في الموارد غير الأساسية مقارنة بالموارد الأساسية القابلة للبرمجة. وستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على توفير رؤية أوضح للمساهمين الأساسيين وتأثير دعمهم.

90. ستركز هيئة الأمم المتحدة للمرأة أكثر على البرامج المشتركة وستعزز التمويل الجماعي لتحفيز الشراكات والاتساق في منظومة الأمم المتحدة.

91. وستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة البحث عن مصادر مبتكرة للتمويل، وتشمل القطاعات الخاصة والخيرية. وبالاستفادة من الحملات البارزة للغاية ولجانها الوطنية، ستستند هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى القدرة على التمويل الجماعي وتقديم العطاءات الفردية.

الناتج رقم 3: برامج عالية الجودة عبر المعرفة والابتكار والإدارة المستندة إلى نتائج، والتقييم

92. يتطلب تنفيذ خطة عام 2030 تعزيز المعرفة، بالإضافة إلى البيانات الدقيقة والمصنفة لتحديد الحلول الأكثر إفادة للنساء والفتيات. ولتحقيق ذلك، ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة إنتاج منتجات المعرفة ونشرها، مثل:

- التقدم المحرز في تقرير المرأة حول العالم.
- سلسلة ملخصات سياسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- الدراسة الاستقصائية العالمية حول دور المرأة في التنمية.
- تقرير جديد بعنوان "المساواة بين الجنسين في خطة التنمية المستدامة لعام 2030" الذي يتم إعداده مرة كل سنتين.
- ملخصات المعرفة من صندوق المساواة بين الجنسين والصندوق الاستئماني التابع للأمم المتحدة لإنهاء العنف ضد المرأة وأداة التعجيل العالمية.

93. ستدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة جهود تطوير القدرة للإنتاج واستخدام الإحصاءات الجنسانية وإنتاج المعرفة بالاشتراك مع المؤسسات البحثية الرائدة والمكاتب الإحصائية الوطنية.

94. قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتطوير منصة للمعرفة الشاملة في unwomen.org، وستواصل تطويرها عبر بوابة للإحصاءات الجنسانية توفر بيانات وتحليلات لأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة حسب الموضوع والدولة. وسيتم استكمال ذلك بواسطة مجتمعات الممارسة التي توفر معًا الخبرات والمعارف الموضوعية من جميع أنحاء المنظمة وشركائها.

95. ستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، كجزء من جهودها في إدارة المعرفة، على تعزيز قدرتها على التنبؤ بالقضايا والاتجاهات الناشئة؛ حيث إن ذلك سيمكنها من تنفيذ التحسينات المعيارية ورصد التقدم المحرز في أهداف التنمية المستدامة ووضع إستراتيجيات فعالة للدعوة وتحسين برامج الاستجابة الجنسانية. ومن خلال نهج قائم على حقوق الإنسان والاستفادة من قاعدة معرفته بالبرامج والسياسات، ستستفيد هيئة الأمم المتحدة من دورها في عقد الاجتماعات في استكشاف الابتكارات السياسية والبرمجية لإعداد جدول أعمال.

96. سيظل مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة مركزًا لهذه الجهود، حيث يتم وضع وتوفير تدريبات للعديد من الشركاء، بما في ذلك منظومة الأمم المتحدة، ودعم العروض المقدمة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة لدعم تطوير القدرات الوطنية.

97. ستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على المزيد من تطوير القدرة الداخلية لدعم المبادرات فيما بين بلدان الجنوب والمبادرات الثلاثية. وستوسع هيئة الأمم المتحدة للمرأة نطاق تعاونها مع وكالات الأمم المتحدة وشركائها حول العالم، ولا سيما مع مكتب الأمم المتحدة المعني بالتعاون فيما بين بلدان الجنوب، واستكشاف إستراتيجيات مبتكرة وطرائق للتمويل لزيادة حجم التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي. كما ستدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضًا تصميم وتنفيذ المساعدة الثنائية ومتعددة الأطراف، مما يضيف قيمة إلى التعاون الثلاثي والمساعدة الإنمائية الرسمية.

98. يتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة نقلات تحويلية وحلولاً مبتكرة لإزالة الحواجز الهيكلية. ويوفر كل من الابتكار والتكنولوجيا فرصًا غير مسبوقة في هذا الصدد، ولا سيما النساء والفتيات ذوات الإعاقة والنساء الريفيات وغيرهن من النساء اللاتي تعانين من التهميش. ولدعم ذلك، ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالآتي:

- دعم تنمية الأسواق لتعزيز الابتكارات والتشجيع على الاستثمار في الابتكار لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات. ويجمع التحالف العالمي للابتكار من أجل التغيير التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ممثلين من القطاع الخاص والأوساط الأكاديمية والعالم الذي لا يهدف إلى الربح معًا من أجل استغلال الابتكار.
- العمل مع الشركاء في الصناعة على اتخاذ نهج مراع للمنظور الجنساني لدورة الابتكار: تربط منصة تبادل الابتكار العالمي التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بين الشركاء الخارجيين لعرض الممارسات الجيدة والتشجيع على التعاون.
- دعم النساء بصفتهن مبتكرات: تتشارك هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع مراكز الابتكار العالمية التابعة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) لدعم المبتكرات من النساء. كما تدعم منصة empowerwomen.org التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة شبكة للأبطال لإيجاد حلول مبتكرة لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة.
- ومن خلال العمل مع شركاء الأمم المتحدة، يمكن تطوير ابتكارات وحلول تقنية لتعجيل التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتضع هيئة الأمم المتحدة للمرأة نماذج أولية للحلول التقنية، مثل مدرسة المهارات الافتراضية ومنصة "الشراء من المرأة".

- دعم الابتكارات الرائدة بواسطة منظمات المجتمع المدني للتصدي للتحديات التي تواجهها النساء والفتيات، بما في ذلك عبر آليات تقديم المنح.
- الدعوة إلى مشاركة وظهور النساء والفتيات في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM).

99. ستبحث هيئة الأمم المتحدة للمرأة عمل شراكات لدعم الجهود الرامية إلى تقليل التقسيم الرقمي بين النساء والرجال بالاشتراك مع الاتحاد الدولي للاتصالات وشركاء آخرين، مع التركيز على: 1) زيادة الوعي؛ و2) إمكانية الوصول المتاحة للنساء والفتيات من خلال تطوير وتنفيذ السياسات الشاملة والاستثمار؛ و3) دعم مهارات النساء والفتيات لتصبحن من مستخدمي ومطوري برامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ و4) توفير خدمات القيمة المضافة للتأكد من أنه يمكن للنساء والفتيات الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق التمكين.

100. تظل الإدارة المستندة إلى النتائج من ضمن الأولويات التنظيمية. فقد تبنت هيئة الأمم المتحدة للمرأة معايير، ووضعت منظومة إدارية حديثة للنتائج، وقدمت وحدات تدريبية موحدة، وقدمت تقييمًا خارجيًا سنويًا لمذكراتها الإستراتيجية وتقاريرها السنوية. وللمضي قدمًا، ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالآتي: 1) وضع منهج تدريبي عبر الإنترنت للعاملين والشركاء المنفذين المعنيين بالإدارة المستندة إلى البرامج والنتائج؛ و2) ربط منظومة إدارة نتائج هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأنظمة إدارة أداء العاملين؛ و3) توفير الدعم المستهدف للمكاتب التي تواجه تحديات في تلبية المعايير الخاصة بالإدارة المستندة إلى البرامج والنتائج.

101. وتماشيًا مع مبدأ عدم تخلف أحد عن الركب، ستولي هيئة الأمم المتحدة للمرأة اهتمامًا خاصًا بمعالجة أشكال التمييز المتعددة والمتداخلة، ومنح الأولوية للأضعف عبر برامجها، وتقديم تقارير بالبيانات التي تم تصنيفها حسب الدخل والجنس، والعمر والعرق والانتماء العرقي ووضع الهجرة والإعاقة والموقع الجغرافي وخصائص أخرى مرتبطة بالسياقات الوطنية، حيثما كان ذلك ممكنًا وذا صلة. وسيتطلب ذلك الاستثمار في القدرة على الرصد وتقديم التقارير لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

102. ستستمر التقييمات في إدماج منظور المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، والاتسام بالمنهجية والنزاهة، وتوفير معلومات موثوقة تستند إلى الأدلة بشأن التقدم الذي تم إحرازه نحو تحقيق النتائج المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة نتائج التقييم لتحسين جودة البرامج وتعزيز المساءلة وتوجيه عملية اتخاذ القرار والمساهمة في التعلم.

103. تتم إدارة وظيفة التقييم بواسطة سياسة التقييم (UNW/2012/12) وفقًا لمعايير ومقاييس التقييم، والتوجيهات والإرشادات الأخلاقية المعنية بدمج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في تقييم فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

104. سيركز تقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أربعة مجالات، وهي: (أ) أنظمة تقييم الشركات الفعالة؛ (ب) أنظمة التقييم اللامركزية؛ (ج) تنسيق منظومة الأمم المتحدة المعنية بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني؛ و(د) قدرات التقييم الوطنية للرصد وأنظمة التقييم المراعية للمنظور الجنساني. إيلاء الاهتمام أكثر للمواءمة والتكامل بين التقييمات المؤسسية واللامركزية.

الناتج رقم 4: تحسين إدارة الموارد المالية والبشرية سعيًا لتحقيق نتائج

105. تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإدارة مواردها وفقًا للوائح والقواعد المالية التي يتبناها المجلس التنفيذي عبر: (1) تعزيز أنظمة الإدارة والمساءلة المالية الشفافة وقليلة التكلفة والحفاظ عليها؛ و(2) دعم ميزانية الموارد استنادًا إلى النتائج؛ و(3) تخصيص الميزانيات وتوزيعها في الوقت المناسب؛ و(4) إدارة المعاملات المالية وتقديم تقارير بها.

106. ستضع هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمساتها الأخيرة على مبادرة تخطيط وإعادة هندسة عملية الأعمال لإزالة الاختناقات التشغيلية وتبسيط الأنظمة والعمليات وتحسين التصميم، وتوفير منصات تتسم بالفعالية والكفاءة للتقديم بغرض تحسين المساءلة والقيمة مقابل المال وتحسين الإشراف على الموارد. وستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتعزيز القدرات التشغيلية لكيانات الأمم المتحدة الأخرى للاستفادة من اقتصادات الحجم، مع الاحتفاظ بهياكل التشغيل الذكية. وستنضم، حسب الاقتضاء، إلى المراكز التشغيلية المشتركة لدى الأمم المتحدة وستستخدم أماكن العمل المشتركة.

107. ستستمر هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تحسين عملية تقديم التقارير للمانحين، بما في ذلك عبر منظومة إدارة اتفاقية المانحين. وسيؤدي إنشاء مركز الخدمات العالمي الافتراضي المعني بتقديم تقارير مالية للمانحين وإغلاق المشاريع إلى توفير قدرة إضافية للمكاتب الإقليمية، بالإضافة إلى تقارير مالية آلية جديدة للمانحين وأداة لإغلاق المشاريع.

108. ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ضمان أن يتحمل كل مصدر من مصادر التمويل حصته من التكلفة، وفقًا للإطار المنسق لاسترداد التكاليف. وستواصل إدراج التكاليف المباشرة الناشئة عن تنفيذ المشاريع التي يمولها المانحون في اتفاقيات المانحين.

109. ستعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة رصدها للأموال المقدمة للشركاء من خلال تحسين تقييم قدرات الشركاء المنفذين وتعزيز الرصد عبر لوحات المراقبة والتدريبات المؤسسية.

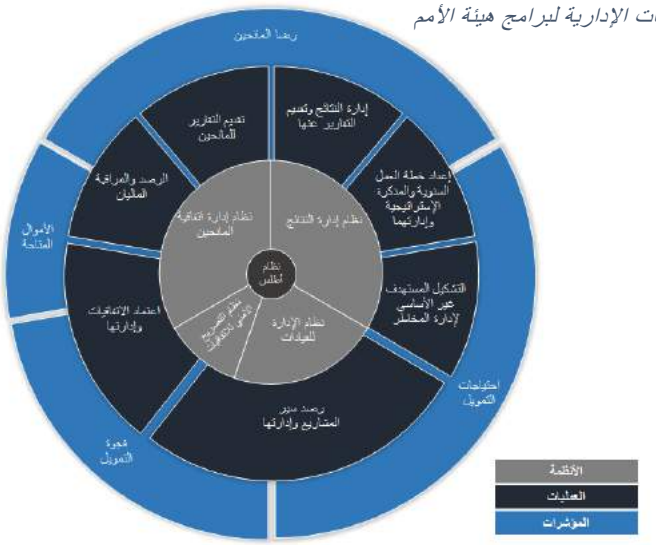
110. سيظل التنفيذ في الوقت المناسب لتوصيات مجلس مراجعة الحسابات التابع للأمم المتحدة ومراجعة الحسابات الداخلية ولجنة مراجعة الحسابات الاستشارية أولوية.

111. ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتطبيق سياستها الجديدة المعنية بمكافحة الاحتيال على نحو صارم، والتي تشمل آليات معززة لمطلقي صفارات الإنذار داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو الشركاء والموردين والبائعين التابعين لها. وتتطلب الإجراءات الجديدة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الشركاء المنفذين الالتزام بتدابير مكافحة الاحتيال، كما تتطلب أن تتضمن اتفاقيات الشركاء فقرات تتطلب التعاون في التحقيقات.

112. ستزيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة استثمارها في أنظمة إدارة البرامج للتمكن من تحسين الكفاءة واتخاذ القرارات اللامركزية. وسيتضمن هيكل إدارة برامج تكنولوجيا المعلومات الشامل، استنادًا إلى مصدر بيانات أحادي النقطة، عناصر شديدة الأهمية لتعزيز التخطيط وإدارة خطوط الأنابيب والإدارة المالية وإدارة النتائج وإدارة الموارد البشرية ومهام إدارة المانحين (راجع الشكل 1). لتقليل التكاليف إلى حدها الأدنى وإدارة المخاطر الأمنية للإنترنت، ستستثمر هيئة الأمم المتحدة للمرأة في توحيد وتعزيز هيكل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

المشترك، مع الاستمرار في التركيز على المنصات القائمة على السحابة الذكية وفعالة التكلفة.

الشكل 1 – أنظمة المعلومات الإدارية لبرامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة (PMISs)



113. ستضمن هذه الأنظمة امتثال هيئة الأمم المتحدة للمرأة للمبادرة الدولية للشفافية في المعونة.

114. ستستمر هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تبسيط عمليات وأنظمة الموارد البشرية، بالإضافة إلى تعزيز مهارات المديرين والعاملين وتحسين إدارة الأداء. وستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزيزها لممارسات أماكن العمل الشاملة والتمكينية التي تتيح فرصًا متكافئة وبيئة عمل تمكينية تجذب العاملين وتحافظ عليهم، مما يسمح لها بالتميّز في العمل، مع العمل نحو تحقيق التقدم والتطوير المهني.

115. ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة عملها نحو تحقيق أعلى مستوى من الامتثال لمنظومة الإدارة الأمنية التابعة للأمم المتحدة. ويشمل ذلك تعميم الأمن في جميع الأنشطة التنظيمية، والاستمرار في تطوير العمليات والمنتجات التي تكتسب كفاءة والمناسبة من الناحية التنظيمية للغرض.

سابعًا - تنفيذ الخطة الإستراتيجية

وسائل التنفيذ

116. اعتمدت عمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدايةً على عدد كبير من المشاريع الصغيرة وقصيرة الأجل. واستنادًا إلى توصيات التقييم الرامية إلى التركيز على عدد محدود من المبادرات التحويلية التي تدعمها نظريات واضحة معنية بالتغيير وتحسين الاستفادة من ولايتها الثالثة، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتطوير مبادرات البرامج الرئيسية (FPI). وتماشيًا مع الميزة التعاونية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، تعد مبادرات البرامج الرئيسية بمثابة أدوات للشراكة لتجميع الشركاء حول أهداف مشتركة.

117. تمثل نظريات مبادرات البرامج الرئيسية المعنية بالتغيير تقييمًا للأنشطة التي يجب أن يضطلع بها جميع الشركاء من أجل تحقيق نتائج تحويلية للنساء والفتيات، كما تمثل تقييمًا لأسباب تنفيذها والطريقة التي يجب إعمالها بها. وتعد مبادرات البرامج الرئيسية بمثابة أداة للبرامج تدعم تحقيق كل ناتج من نواتج إطار نتائج الخطة الإستراتيجية.

118. من المتوقع أن تصبح مبادرات البرامج الرئيسية نموذج البرامج الرئيسي لتنفيذ الخطة الإستراتيجية. وتوفر جميع مبادرات البرامج الرئيسية مجموعة من الشركاء على الصعيد العالمي أو الإقليمي أو القطري. تنشأ شراكات الأمم المتحدة المخصصة لبلدان معينة للاستجابة لطلبات الدول الأعضاء لدعم البرامج وفقًا للأولويات الوطنية. ويمكن وضع نماذج متنوعة لضمان تنسيق واتساق وتكامل الجهود، كإنشاء لجان توجيهية للاسترشاد بها في تنفيذ البرنامج. كما يمكن استخدام البرامج المشتركة لإعمال مبادرات البرامج الرئيسية في أحد سياقات فريق الأمم المتحدة القطري.

119. ستتبع مبادرات البرامج الرئيسية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة دورة للابتكار والاستعراض، والتي من خلالها سيمثل تطور كل خطة إستراتيجية واستعراض منتصف المدة معالم ستحدد من خلالها هيئة الأمم المتحدة للمرأة مبادرات برامج رئيسية جديدة ظهرت فعاليتها واستبعاد المبادرات التي حققت نتائجها أو أثبتت فعالية أقل.

120. وبجانب مبادرات البرامج الرئيسية، ستحتفظ هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالآليات الخاصة بها لتقديم المنح من أجل دعم قدرة المنظمات النسائية وعملها مباشرةً لصالح معظم النساء والفتيات المستبعدات ومعهن، وتعزيز الابتكار. وهذه الآليات هي: صندوق المساواة بين الجنسين المعني بالتمكين السياسي والاقتصادي للمرأة؛ والصندوق الاستئماني التابع للأمم المتحدة لإنهاء العنف ضد المرأة؛ وأداة التعجيل العالمية لدعم الاستجابات المحلية للقضايا المتعلقة بالسلام والأمن والعمل الإنساني. يمكن إنشاء صناديق مشتركة على الصعيد القطري بالتشاور مع الحكومة وشركاء آخرين.

التصميم التنظيمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما في ذلك التواجد الميداني

121. وافق المجلس التنفيذي على الهيكل الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2012. وقد أقر تقييم الهيكل الإقليمي لعام 2016 بالإنجازات التي تم تحقيقها والنجاح الشامل في تنفيذ الهيكل الإقليمي وأشار إلى تعزيز مكانة هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومكانتها بين الدول الأعضاء والمجتمع المدني وشركاء التنمية ومنظومة الأمم المتحدة، وأثرها المتزايد على حياة المرأة والفتيات. أوصى التقييم بإعادة معايرة الهيكل الإقليمي من خلال التواجد الإستراتيجي والإجراءات والمعايير الواضحة لتحديد نوع التواجد؛ وتحسين مواءمة المقرات الرئيسية مع الهيكل الإقليمي؛ وضبط المستويات في الهيكل الإقليمي والتوقعات المرتبطة بقدرة كل مستوى؛ وتعزيز مشاركة المعرفة.

122. وتماشيًا مع هذه التوصيات، ستحدد هيئة الأمم المتحدة للمرأة أنماط التواجد القطري المحسنة وستقوم بتنفيذها للاستجابة لطلبات الدول الأعضاء للحصول على الدعم، مع زيادة النتائج إلى حدها الأقصى وإظهار السياق الوطني والقدرة، وفقًا لعدة مبادئ:

- ستزيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من إظهار تواجدها القطري لتحسين استجابتها للطلبات القطرية بما يتوافق مع توافر مواردها؛
- ستولى هيئة الأمم المتحدة للمرأة اهتمامًا خاصًا للدول التى تحتاج إلى هذا الاهتمام أكثر، وفقًا للتوجيهات التي يوفرها الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجرى كل أربع سنوات؛
- ستؤدي التحليلات التى تجرى حول مدى عدم المساواة بين الجنسين، بما في ذلك الاستناد إلى مؤشرات المساواة بين الجنسين ومؤشرات عدم المساواة والتحديات المعينة التى تواجهها النساء والفتيات إلى تحديد مستوى مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة ونوع مشاركتها؛
- كما هو موضح في القسم الخامس، تركز هيئة الأمم المتحدة للمرأة على ستة أنواع للدعم. وعلى أساس تحليل مفصل ومحدد للوضع، سيتم تعديل مزيج الدعم الذي يتم تقديمه وفقًا لاعتبارات، مثل القدرة الوطنية والفرص المتاحة للشراكة واحتماليتها ومستويات الدخل وعدم المساواة وتواجد منظومة الأمم المتحدة وقدرتها؛
- ستهدف هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بصفتها جزءًا من الالتزام بالكفاءة والمساءلة، إلى الحفاظ على نسب إدارية متشابهة خلال تواجدها القطري؛
- ستستفيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الشراكات القائمة مع الكيانات التابعة للأمم المتحدة للاستجابة لطلبات الدول الأعضاء في البلدان التي ليس للهيئة تواجدٌ بها، بما في ذلك اللجان الوطنية حيثما وجدت.
- ستوفر المكاتب الإقليمية الدعم الإشرافي والدعم الفني والسياسي للمكاتب القطرية، بالإضافة إلى التركيز على الشراكات والدعوة والدعم المعياري والتنسيق في منظومة الأمم المتحدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستوى القطري. ستكمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة التحليل الوظيفي للمقرات الرئيسية لضمان المواءمة مع الميدان.

البرامج على الصعيد القطري

123. ستستمر هيئة الأمم المتحدة للمرأة في العمل عبر نظام المنسقين المقيمين وداخل الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة، مع الاستفادة من إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وإجراءات التشغيل القياسية والبرامج المشتركة باعتبارها نهجًا عامًا لديها لوضع برامج على الصعيد القطري.

124. لتطبيق الخطة الإستراتيجية على السياقات القطرية، ستضع المكاتب التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة مذكرات إستراتيجية مدتها خمس سنوات تتماشى مع إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وأولويات التنمية الوطنية وإطار نتائج الخطة الإستراتيجية. ويجري وضع هذه التوصيات على نحو استشاري مع الحكومة والشركاء الوطنيين وتركيز الموارد على المجالات الأكثر احتياجًا وتأثيرًا؛ حيث يجري تنفيذها ورصدها من خلال خطط العمل السنوية.

إدارة المخاطر

125. يكفل إطار عمل إدارة المخاطر المؤسسية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تكون إدارة المخاطر جزءًا لا يتجزأ من عمليات التخطيط الرئيسية. ويستند ذلك إلى التحليل المستمر للمخاطر وإنشاء وإنفاذ سجلات المخاطر من قبل وحدات المخاطر في جميع أنحاء المنظمة. سيتم رصد نموذج إدارة المخاطر المؤسسية باستمرار لتسهيل الحوكمة والمساءلة من أجل ضمان تحقيق النتائج المرجوة.

126. ستستمر المكاتب القطرية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في تضمين وإظهار المخاطر الرئيسية وتدابير التخفيف منها في المذكرات الإستراتيجية. سيتضمن سجل المخاطر المؤسسية لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة المخاطر

الرئيسية التي تتم إدارتها بشكل نشط والتي تعد ذات أهمية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية.

127. تنتهج هيئة الأمم المتحدة للمرأة نهج تصنيف المخاطر من خلال تخطيط مدى احتمالية تأثير المخاطر. وتتضمن أمثلة زيادة احتمالية حدوث مخاطر وزيادة تأثيرها ما يلي:

- حشد الموارد وإدارة الأطراف المعنية: في سياق الأولويات التنافسية، سيؤدي الفشل المستمر في تحقيق أهداف حشد الموارد إلى عمليات غير مستدامة من شأنها أن تؤدي إلى تقويض السعي إلى ولاية الهيئة وتقديم المساعدة للمستفيدين وسمعتها أمام الأطراف المعنية، بما في ذلك الدول الأعضاء. ويمكن تخفيف هذا الخطر من خلال وضع إستراتيجية لحشد الموارد التي أُعيدت معايرتها وتحسين إدارة الموارد وتحسين مستوى الشفافية وإبراز الموارد والمساءلة المتعلق بها، والتخطيط بحذر للميزانية والتواصل المتسق مع الأطراف المعنية.
- تكنولوجيا المعلومات: قد يؤدي أي اختراق خطير لأمان المعلومات إلى جعل الأنظمة غير صالحة للعمل لفترات زمنية طويلة و/أو يتسبب في الإضرار بشكل كبير بسمعة الهيئة. ويجري حاليًا تعزيز القدرات والضوابط الأمنية للإنترنت لمواجهة التهديدات العالمية الناشئة في هذا المجال. ويلزم زيادة الاستثمارات للتمكن من تنفيذ إستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبرنامج الحوكمة بفعالية.

ثامنًا - الرصد وتقديم التقارير والتقييم

128. ترصد هيئة الأمم المتحدة للمرأة نتائج التطورات على مستوى النواتج والنتائج، ونتائج الفعالية والكفاءة التنظيمية على مستوى النواتج.

129. يعد نظام إدارة نتائج هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمثابة منصتها الرئيسية للرصد وتقديم التقارير. ويرتبط هذا النظام بمنصة الموارد المؤسسية، بحيث يتم رصد التطورات والميزانيات والثغرات التمويلية والنفقات الخاصة بجميع النتائج في الوقت الفعلي. وهذا يُكمل عملية الرصد الربع سنوي على مستوى النواتج وتقارير النتائج السنوية على مستوى النواتج والنتائج باعتبارها مدخلات للتقرير السنوي المعني بتنفيذ الخطة الإستراتيجية.

130. وتماشيًا مع نتائج التقييم، ستعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة قدرات الرصد الداخلي وتقديم التقارير، استنادًا إلى نتائج تقييم القدرات في عام 2017 المعنية بإدارة النتائج. ويشمل ذلك الجهود الرامية إلى تقديم تقارير بالنتائج مع تصنيف البيانات حسب الدخل والجنس والسن والعرق والانتماء العرقي ووضع الهجرة والإعاقة والموقع الجغرافي وخصائص أخرى مرتبطة بالسياق الوطني.

131. ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتقييم نتائج التنمية والفعالية والكفاءة التنظيمية عبر خطة التقييم المؤسسية الخاصة بها في الفترة ما بين عامي 2018 و2021. وستوفر إطار عمل متسقًا يتم في إطاره إعداد أدلة تقييم بصورة منهجية حول أهمية العمل ضمن الخطة الإستراتيجية وفعاليته وكفاءته وتأثيره واستدامته. وكما هو موضح في القسم السابع، سيتم استخدام نتائج التقييم للاسترشاد بها في البرامج واتخاذ القرارات.

132. ستجري هيئة الأمم المتحدة للمرأة استعراضًا نصف سنوي لهذه الخطة الإستراتيجية في موعد أقصاه عام 2020 لتضمين الدروس المستفادة من العامين الأوليين من التنفيذ، بالإضافة إلى إجراء التعديلات المستندة إلى دليل الدول

الأعضاء المتعلق بمتابعة الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجرى كل أربع سنوات.