

Distr.: General
2 December 2011
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الأولى لعام ٢٠١٢
٢٤ و ٢٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢

الأنشطة التنفيذية

تقرير وكيل الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين
الجنسين وتمكين المرأة

أولاً - مقدمة

١ - في ٢ تموز/يوليه ٢٠١٠، أنشأت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٦٤/٢٨٩، هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). وفي الفقرة ٦٧ (د) من قرارها، طلبت الجمعية العامة من رئيس هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن يقدم تقريراً سنوياً عن الأنشطة التنفيذية لينظر فيه المجلس التنفيذي للهيئة، وأن يقدم تقريراً عن تلك الأنشطة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في جزئه السنوي المتعلق بالأنشطة التنفيذية. وهذا التقرير مقدم وفقاً لذلك الطلب. وهذا التقرير منظم وفقاً للهيكل المحدد في قرار الجمعية العامة ٦٢/٢٠٨ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية. وستقدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً إلى مجلسها التنفيذي في دورته السنوية التي ستعقد في حزيران/يونيه ٢٠١٢، وفقاً لمقرر المجلس ٣/٢٠١١، تقريراً مفصلاً عن الخطة الاستراتيجية للهيئة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣^(١).

(١) انظر UNW/2011/9. ويستند هذا التقرير إلى النتائج المحققة حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، ما لم يُذكر خلاف ذلك. واستخدمت أحدث البيانات المتاحة في جميع فروعها.



٢ - وكان إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة إيذاناً ببداية عهد جديد بالنسبة إلى الدعم الذي تقدمه الأمم المتحدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وإعمال حقوق المرأة، ممثلاً بذلك خطوة غير مسبوقه في سبيل تحقيق الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة عن طريق حشد موارد وولايات أربعة أجزاء من النظام الموحد كانت قائمة بذاتها في السابق، وهي: شعبة النهوض بالمرأة ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. ومع أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة لم تعف المنظمات الأخرى من مسؤولياتها فيما يتصل بتشجيع المساواة بين الجنسين، فإنها تتولى قيادة أعمال منظومة الأمم المتحدة وتنسيقها وتعزيز المساواة بشأها في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٣ - وكان عام ٢٠١١ عاماً انتقالياً بالنسبة إلى الهيئة التي اتخذت خلاله خطوات لتعزيز قدرتها المؤسسية على تلبية طلبات الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بدعم تعزيز الأولويات الوطنية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. فخلال عام ٢٠١١، رُسمت رؤية واضحة؛ وأُجري تقييم للقدرات الميدانية، وأقر المجلس التنفيذي خطة استراتيجية ويجري الآن تنفيذها. وقد طلب المجلس التنفيذي أيضاً، لدى اعتماده الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة "أن تواصل إعداد أطر النتائج وأن تعرض جدولاً زمنياً للمشاورات المنتظمة مع الدول الأعضاء بشأن هذه المسألة، من أجل المضي في تطوير الروابط بين النواتج والنتائج المرجوة، بما في ذلك التحديد الواضح للمؤشرات وخطوط الأساس والأهداف في أطر نتائج الهيئة" (المقرر ٣/٢٠١١). ومن ثم، استهلكت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عملية مراجعة ستعرض نتائجها على المجلس التنفيذي قبل دورته السنوية لعام ٢٠١٣. كما أنشئت في المقر قاعدة موظفين قوية ويجري توسيع نطاق هذه العملية لتشمل المكاتب الميدانية. وبالإضافة إلى ذلك، وضعت استراتيجية لحشد الموارد لكفالة أن تكون الهيئة قادرة تماماً على تحقيق التطلعات الكبيرة التي يعلقها عليها أصحاب المصلحة.

ثانياً - تمويل الأنشطة التنفيذية التي يضطلع بها جهاز الأمم المتحدة الإنمائي

٤ - تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأعمالها التنفيذية في الوقت الراهن في ظل بيئة وخلفية مالية متباينة. ورغم أن هناك اعتراف متزايد بأن الاستثمار في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يكتسي أهمية حاسمة لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية والنهوض بالتنمية وإعمال حقوق الإنسان على جبهات متعددة، فإن العمل في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لا يزال يعاني من نقص مزمن في التمويل.

٥ - ويأتي إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة في فترة تسودها ضغوط اقتصادية ومالية مستمرة. وفي ذات الوقت، لا تنفك بيئة العمل تتغير وتصبح أكثر تنافسية، وهو ما يؤدي إلى زيادة عدد الأطراف الفاعلة وطرائق تقديم المعونة.

٦ - وعلى النحو المبين في تقديرات الميزانية المؤسسية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، يتوقع أن تبلغ التبرعات غير المخصصة (الأساسية) في السنة الأولى لتشغيل الهيئة ضعف تلك المحصلة خلال العام السابق، لتصل إلى أكثر من ١٣٠ مليون دولار. وفي عام ٢٠١١، يتوقع أن تبلغ جميع المساهمات ٢٣٠ مليون دولار، أي ما يمثل زيادة قدرها ٣٥ في المائة مقارنة بالمساهمات المحصلة في عام ٢٠١٠.

٧ - وللتكيف مع المناخ الاقتصادي السائد والآخذ في التطور، وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة استراتيجية شاملة لحشد الموارد لتعميق قاعدة الجهات المانحة وتوسيعها بغرض تأمين الموارد اللازمة لها لكي تفي بالتزامها المتمثل في دعم البلدان في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٨ - وستُعب في ذلك ثلاثة نُهج استراتيجية، هي: (أ) ضمان استدامة وزيادة المساهمات الأساسية المقدمة حالياً من الجهات المانحة الحكومية التي عادة ما تقدم أكبر مساهمات، واستهداف الجهات الحكومية المانحة التي ربما تكون قادرة على تقديم مساهمات أكبر وتعزيز الجهود المبذولة لالتماس المساهمات من الجهات المانحة الناشئة، وهو ما من شأنه أن يؤدي إلى تعميق قاعدة الجهات المانحة وتوسيعها؛ (ب) تحديد واغتنام المزيد من الفرص الجديدة بالنسبة لموارد تقاسم التكاليف والطرائق الكفيلة بتكملة قاعدة الموارد الأساسية، بما في ذلك ما يتعلق بالصندوقين الاستئمانيين اللذين تديرهما الهيئة، صندوق المساواة بين الجنسين وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة؛ (ج) توسيع نطاق الشراكات غير التقليدية للهيئة وتعميقها، لا سيما مع القطاع الخاص والمؤسسات واللجان الوطنية.

٩ - وتعتزم هيئة الأمم المتحدة للمرأة توسيع نطاق الفرص المتاحة لأنشطة تقاسم التكاليف. بموازاة توسيع نطاق وجودها على المستوى القطري. ويتوقع أن تؤدي مواقع الوجود القطري المقترحة في تقديرات الميزانية المؤسسية للهيئة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (UNW/2011/11) إلى ارتفاع في مستويات الموارد الأخرى المخصصة (غير الأساسية) المحصلة على المستوى القطري. ونظراً إلى أن المشهد الاقتصادي والمالي لا ينفك يتغير، فإن الهيئة توجه اهتمامها إلى الاقتصادات الجديدة والناشئة، بما في ذلك البلدان المستفيدة من برامجها، التي يمكن أن تصبح من كبار المساهمين فيها.

١٠ - غير أن من الواضح أن تحقيق تطلعات الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، سيتطلب من الهيئة أن تكون لديها قاعدة موارد أكبر حجماً ويمكن التنبؤ بها على نحو أفضل. ورغم أن الهيئة ستواصل استكشاف كافة الفرص المتاحة لتنويع قاعدة مواردها، فإن استمرار الدعم المقدم من الجهات المانحة التقليدية لا يزال يكتسي أهمية حاسمة لكفالة إنجاز الهيئة لأعمالها التنفيذية.

ثالثاً - إسهام الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الأمم المتحدة في تنمية القدرات الوطنية وتحقيق فعالية التنمية

ألف - بناء القدرات والتنمية

١١ - تعد تنمية القدرات استراتيجية أساسية تطبقها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لدعم تحقيق المساواة بين الجنسين وإعمال حقوق المرأة. وفي ما مضى، كان التشديد على تنمية القدرات يتجلى باستمرار في أطر التخطيط الاستراتيجي المؤسسي، بما فيها الخطة الاستراتيجية الحالية. وتتجلى جهود بناء القدرات من خلال مجالات العمل المواضيعية الخمسة، على النحو المبين في الفروع الواردة أدناه^(٢). وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزمة بمواصلة تنفيذ نتائج الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة لعامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٧، وقرار الجمعية العامة ذي الصلة ٥٩/٢٥٠، الذي يحدد ولاية صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ككل لتقديم المساعدة التقنية إلى البلدان المستفيدة. وأهاب القرار أيضاً بجميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تعمل على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وأن تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في برامجها القطرية وأدواتها التخطيطية وبرامجها في جميع القطاعات، وأن تصوغ أهدافاً وغايات محددة على المستوى القطري في هذا الميدان، وفقاً للاستراتيجيات الإنمائية الوطنية^(٣). واستناداً إلى توجيهات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن تنمية القدرات، وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إطاراً لتنمية القدرات لتوجيه عملها في دعم الشركاء الوطنيين بهدف إدراج التزامات المساواة بين الجنسين في قوانينهم وسياساتهم وتنفيذ تلك الالتزامات على الصعيد الوطني والإقليمي والعالمي.

(٢) التخطيط والميزنة على الصعيد الوطني؛ القيادة والمشاركة؛ إنهاء العنف ضد المرأة؛ التمكين الاقتصادي (العمل في مجالي السلام والأمن مبين في الفرع دال أدناه).

(٣) كان القرار ٥٩/٢٥٠ أيضاً بمثابة الأساس لجعل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (وهو ما يعرف الآن بهيئة الأمم المتحدة للمرأة) مورداً تقنياً فيما يتعلق بالمساواة الجنسانية في منظومة الأمم المتحدة بأسرها: "نهيب بجهاز الأمم المتحدة الإنمائي أن يستفيد من الخبرة التقنية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة فيما يتعلق بالمساواة الجنسانية".

١٢ - واعتمدت الهيئة العديد من النهج لدعم تنمية قدرات شركائها والفئات التي تستهدفها، تشمل: (أ) التدريب، و (ب) تطوير الموارد المعرفية ونشرها، و (ج) تعيين خبراء أو استشاريين تقنيين في مجال المساواة بين الجنسين في المؤسسات الرئيسية، و (د) التبادل بين بلدان الجنوب، و (هـ) جمع الشبكات وتعبئتها، و (و) تقديم الدعم المالي والتقني.

باء - التخطيط والميزنة على الصعيد الوطني

١٣ - تواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستثمار في جهود بناء القدرات لتعزيز الأولويات الوطنية في مجالي تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين. وخلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، أسهمت الهيئة في تطوير قدرات الشركاء الوطنيين على تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في ٢٧ استراتيجية تتعلق بمواضيع شتى، منها الاستراتيجيات الوطنية لمكافحة الإيدز واستراتيجيات إعادة الإعمار بعد انتهاء النزاع. ويشمل هذا الدعم زيادة القدرة على جمع البيانات وتحليلها، وكفالة شمولية المشاركة في عمليات التخطيط من خلال أنشطة الدعوة وتحليل الميزنة المراعية للمنظور الجنساني.

١٤ - ومنذ عام ٢٠٠٨، دعمت الهيئة وضع ١٧٦ سياسة جديدة وقانون جديد وعززت السياسات والقوانين القائمة لتعزيز المساواة بين الجنسين (شملت تعديلات دستورية) في ٥٠ بلداً، وكذلك على الصعيدين الإقليمي والعالمي. ودعمت الهيئة أيضاً الإصلاح الدستوري، وهي فرصة نادرة لتكريس حقوق المرأة في الهياكل القانونية الأساسية لبلد من البلدان. فعلى سبيل المثال، أسهم الدعم الطويل الأجل المقدم في عام ٢٠١٠ إلى دعاة المساواة بين الجنسين في كينيا في تضمين الدستور أحكاماً هامة تراعي الاعتبارات الجنسانية.

١٥ - وتدعم الميزنة المراعية للمنظور الجنساني الجهود الرامية إلى جعل سياسات وعمليات الميزنة تعكس الالتزامات الوطنية والدولية إزاء تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين. وفي السنوات الأخيرة، ازداد الزخم الذي تحظى به نهج الميزنة هذه زيادة ملحوظة، إلى جانب إدراك أن رسم سياسات الميزنة التي تهدف إلى القضاء على أوجه عدم المساواة (في فرص الحصول على التعليم والصحة والأمن والعدالة والتدريب والعمالة) إنما يزيد من فعالية السياسات الإنمائية. وجاء ازدياد هذا الزخم مصحوباً بتزايد الطلب من جانب الشركاء (الجهات الفاعلة من الدول ومن غير الدول) على بناء القدرات لتطبيق الميزنة المراعية للمنظور الجنساني أو دعم تطبيقها.

١٦ - وقد وصل الدعم الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة في شتى مجالات العمل المتعلق بالميزنة المراعية للمنظور الجنساني إلى ما مجموعه ٤٤ بلداً^(٤)، مع إنجازات هامة، منها قيام ١٧ وزارة مالية بإصدار مبادئ توجيهية في مجال الميزنة المراعية للمنظور الجنساني^(٥) وإنشاء آليات لرصد الميزانية في ١٣ بلداً. وتمخض هذا الدعم عن تغييرات مؤسسية هامة ومستمرة. وأضحت القدرات والإجراءات المراعية للمنظور الجنساني مترسخة الآن في وزارات المالية، وشملت تغييرات في عمليات إعداد الميزانية لجعلها أكثر مراعاة للمنظور الجنساني.

١٧ - وفي أمريكا اللاتينية على سبيل المثال، أسهم الدعم المقدم في مجال الميزنة المراعية للمنظور الجنساني في زيادة مخصصات الميزانية للنهوض بحقوق المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين على المستوى المحلي في روزاريو، الأرجنتين؛ وسانتا روزا دي كوبان، هندوراس؛ ومحافظة بيرنامبوكو، البرازيل؛ وفي ٢٣ بلدية في دولة بوليفيا المتعددة القوميات، وفي بلديتين في إكوادور؛ وعلى المستوى الوطني في البرازيل وإكوادور. ففي إكوادور، حيث يتراوح عدد الفتيات اللاتي يبلغن عن تعرضهن للعنف الجنسي في المدرسة بين ٢٢ في المائة و ٦٣ في المائة، وفقاً لتقديرات المنظمات غير الحكومية، خصصت وزارة التعليم ٦,٣ في المائة من ميزانيتها للجهود الرامية إلى القضاء على العنف ضد النساء والفتيات في المدارس. وفي عام ٢٠١١، انعكست شواغل المساواة بين الجنسين أيضاً في المبادئ التوجيهية للميزانية وخطة السنوات الأربع التي ينتهجها البلد للفترة ٢٠١١-٢٠١٤.

جيم - القيادة والمشاركة

١٨ - على الصعيد القطري، وفرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة التدريب^(٦) ودعمت جهود الدعوة التي تبذلها المرشحات للقيام على نحو فعال بحملات انتخابية من أجل شغل المناصب

(٤) الاتحاد الروسي، وإثيوبيا، والأرجنتين، وإكوادور، وألبانيا، وإندونيسيا، وأوكرانيا، وباراغواي، وباراغواي، وباكستان، والبرازيل، وبوروندي، والبوسنة والهرسك، وبوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)، وبيرو، وتونس، وتيمور - ليشتي، والجزائر، وجمهورية تنزانيا المتحدة، والجمهورية العربية السورية، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، ورواندا، وزامبيا، والسلفادور، والسنغال، وصربيا، والصين، وغانا، وغرينادا، وقيرغيزستان، وكازاخستان، والكاميرون، وكولومبيا، ومالي، ومصر، والمغرب، والمكسيك، وموزامبيق، ونيبال، ونيجيريا، ونيكاراغوا، وهايتي، والهند، وهندوراس.

(٥) إثيوبيا، وإكوادور، وإندونيسيا، وباكستان، والبوسنة والهرسك، وبوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)، وجمهورية تنزانيا المتحدة، ورواندا، وزامبيا، والسنغال، والكاميرون، ومالي، ومصر، ونيبال، والنيجر، ونيكاراغوا، وهايتي.

(٦) تلقت المرشحات الدعم في الأردن، وأفغانستان، وألبانيا، وإندونيسيا (أتشيه)، وبلير، وبوروندي، وتوغا، وتيمور - ليشتي، وجزر سليمان، وجزر كوك، وزامبيا، وسانت كيتس ونيفس، والسودان، وطاجيكستان، وكولومبيا، ومالي، وهايتي.

العامه في ٢٣ بلدا^(٧). وفي ١٨ من تلك البلدان ارتفع عدد النساء الموظفات في المؤسسات التمثيلية المحلية أو الوطنية، وفي أربعة بلدان حققت المرأة أو كادت تحقق نسبة مشاركة قدرها ٣٠ في المائة. وفي كثير من الحالات، كانت هذه الجهود الرامية لدعم المرشحات و/أو الناخبات ترتبط بشراكات مباشرة مع اللجان الانتخابية الوطنية و/أو المستقلة (بوروندي وكينيا والسودان ونيجيريا).

١٩ - وفي السودان، وصلت نسبة النساء إلى ٦٥ في المائة من عدد الناخبين المسجلين في عام ٢٠١٠، وللمرة الأولى، كانت هناك امرأة من بين المرشحين لمنصب رئاسة الجمهورية وبلغ عدد المرشحات ٦٠٠ امرأة. وارتفعت نسبة تمثيل المرأة في البرلمان إلى ٢٨,٥ في المائة على الصعيد الوطني، وبلغت نسبة تمثيلها ٣٣,٥ في المائة في الجمعية التشريعية لجنوب السودان. ودعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة المفوضية القومية للانتخابات، ولجنة انتخابات جنوب السودان، واللجان الحكومية العليا للانتخابات من خلال دعم وضع أدلة وقوائم مرجعية ومبادئ توجيهية تراعي المنظور الجنساني ومن خلال تدريب المراقبين المحليين وتوفير التوجيه للمراقبين لبعثات الرصد والمراقبين الدوليين التابعة للاتحاد الأفريقي والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية، وجامعة الدول العربية، واليابان، والاتحاد الأوروبي. ووفرت الهيئة أيضا دروسا مستفيضة في التربية المدنية وتثقيف الناخبين بما يراعي المنظور الجنساني إذ وفرت التدريب للمدربين ونظمت ٢٠٠ حلقة عمل على مستوى المجتمعات المحلية شملت توفير الدعوة والدعم للمرشحات في الحصول على الحصة البالغة نسبتها ٢٥ في المائة. وأما بالنسبة لجمعيات وسائط الإعلام، فقد تعاونت مع أكاديمية السودان لعلوم الاتصال على بناء قدرات ٤٠٠ من الصحفيين والمسؤولين الحكوميين وأعضاء في المنظمات المدنية بشأن القضايا الجنسانية خلال الانتخابات.

٢٠ - وأنفقت الهيئة، استنادا إلى بيانها للميزنة القائمة على النتائج، ٥٦ في المائة (٥٧ مليون دولار، باستثناء الصناديق الاستثمارية) من الأموال المتاحة للبرامج على دعم تنمية القدرات لتعزيز قدرة دعاة المساواة بين الجنسين على رصد تنفيذ الالتزامات المتعلقة بالمرأة و/أو الدعوة إلى تنفيذها، وعلى توسيع نطاق الخدمات المقدمة إلى المرأة في ٩٤ بلدا. وشمل هذا الدعم ٥٢ جهازا وطنيا معنيا بالمرأة، والنساء المنتخبات لشغل مناصب رسمية، فضلا عن النساء الساعيات لشغل مناصب، ونحو ١٠٠ منظمة غير حكومية نسائية، تشمل المنظمات التي تمثل

(٧) تم تأييد إدماج المرأة في الأحزاب السياسية في الجمهورية العربية السورية، وجمهورية مولدوفا، ورواندا، وزامبيا، وسانت لوسيا، والسودان، ومصر، والنيجر، ونيجيريا، وهاتي.

النساء الأكثر تهميشاً (مثلاً، نساء الشعوب الأصلية، والنساء الريفيات والمصابات بفيروس نقص المناعة البشرية والمهاجرات والعاملات في القطاعات غير النظامية والشابات).

٢١ - وفي غواتيمالا، دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزيز أمانة الرئاسة لشؤون المرأة، وأمين مظالم نساء الشعوب الأصلية في وضع مقترحات لإدماج السياسة الوطنية للنهوض بالمرأة والتنمية التكاملية للمرأة، و خطة تكافؤ الفرص التي وضعتها (٢٠٠٨-٢٠٢٣) في التخطيط والميزانيات على الصعيدين الوطني والمحلي. ووضعت الهيئة وشركاؤها برنامجاً للتدريب على السياسات وعلى الالتزامات الدولية المعنية بحقوق المرأة في خمس وزارات، بما فيها وزارة الخارجية. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، بلغ عدد المديرين من فئتي الإدارة العليا والمتوسطة الذين تلقوا التدريب نحو ٢٠٠٠ مدير بالإضافة إلى ١٠٢ من موظفي المكاتب البلدية المعنية بالمرأة، التي يقع ٧٧ مكتباً منها في سبع إدارات مختارة.

٢٢ - وتتيح الهيئة أيضاً التمويل المباشر لدعاة المساواة بين الجنسين من أجل التعجيل في تنفيذ الأولويات الوطنية من خلال صندوق المساواة بين الجنسين وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني دعماً لأنشطة القضاء على العنف ضد المرأة. وحتى الآن، بلغ مجموع ما صرفه صندوق المساواة بين الجنسين من منح ٣٧,٥ مليون دولار شملت ٤٠ برنامجاً في ٣٥ بلداً. ويؤكد الطلب على هذه الأموال الحاجة الشديدة إلى دعم المساواة بين الجنسين في جميع المناطق؛ فقد تلقى الصندوق طلبات للحصول على منح بقيمة ٣ بلايين دولار. وستُدفع منح إضافية بقيمة ١٦ مليون دولار في عام ٢٠١٢. ويركز الصندوق بشكل رئيسي على توفير الدعم لوضع خطط عمل/قوانين وطنية للمساواة بين الجنسين وتنفيذها، ورغم أن المشاريع التي تلقت المنح لا تزال في مراحلها الأولى من التنفيذ، فقد بدأت تظهر نتائج الجهود التي أمكن لمنظمات حقوق المرأة تعزيزها بدعم من الصندوق. ومن الأمثلة على قدرة الصندوق على دعم البلدان في تحقيق النتائج إقرار قانون المساواة بين الجنسين في السلفادور في آذار/مارس ٢٠١١.

دال - إنهاء العنف ضد المرأة

٢٣ - في عام ٢٠١٠، قدّم صندوق الأمم المتحدة الاستئماني، بوصفه آلية هامة للتمويل وللتنسيق العالمي، في إطار دعمه لأنشطة القضاء على العنف ضد المرأة مبلغ ٢٠,٥ مليون دولار إلى ٢٦ مبادرة في ٣٣ بلداً. وقدّم الصندوق أيضاً مبلغاً إضافياً قدره ١٧,١ مليون دولار في عام ٢٠١١ إلى ٢٢ مبادرة تتصدى للعنف ضد النساء والفتيات في ٣٤ بلداً. وتشير التقديرات إلى أن عدد المستفيدين من المنح الموزعة بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١١ سيصل إلى ١١,٤٣ مليون شخص، يأتي في مقدمتهم النساء والفتيات، وكذلك الرجال والفتيان، ومقدمو الخدمات، وأعضاء المجتمع المدني، والزعماء التقليديون. وإضافة إلى هذه

المنح المقدمة مؤخرا، تتضمن حافظة صندوق الأمم المتحدة الاستثماري الفعالة الحالية ٩٦ منحة في ٨٦ بلدا، تبلغ قيمتها الإجمالية ٦١,٥ مليون دولار.

٢٤ - ويقتضي منع العنف ضد المرأة والتصدي له قيام تعاون بين جهات فاعلة متعددة، بما في ذلك الجهات الفاعلة في قطاعات القانون والصحة والقضاء والعمالة. وتدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة تنمية القدرات لزيادة فرص لجوء المرأة إلى القضاء وحصولها على الخدمات التي تقدم للناجيات في جميع المناطق حيث تعمل الهيئة، ويتم ذلك في معظم الأحيان من خلال البرامج المشتركة التي تقوم في إطار شراكة مع أطراف متعددة في الأمم المتحدة والحكومات والمجتمع المدني. وفي كثير من البلدان، تساعد البرامج أيضا في أن تعمل الأجهزة الوطنية المعنية بالمرأة بمثابة هيئات تنسيق مركزية لكفالة قابلية الاستجابة والمساءلة في جميع القطاعات الحكومية ذات الصلة.

٢٥ - ووزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن في المغرب هي النظير الوطني القيادي الذي ينسق البرنامج الجنساني المشترك متعدد القطاعات لصندوق الأهداف الإنمائية للألفية من خلال لجنة للبرامج الإدارية، تضم ١٣ وزارة أخرى. ومنذ عام ٢٠٠٨، قدّم البرنامج خدماته، بقيادة الوزارة، إلى أكثر من ٤٠٠٠ ناجية من العنف من خلال شبكة متنامية من مزودي الخدمات، ودَعَمَ إنشاء خط أساس وطني بشأن انتشار العنف وإطلاق حملة تقوم بها وسائط الإعلام بدعم من الحكومة. ويرجع الفضل للبرنامج في زيادة ترشيد الدور القيادي للوزارة وتعزيزه بشكل مستمر في ما يتعلق بتحسين قابلية الاستجابة لدى القطاعات الحكومية الأخرى وامتلاكها زمام الأمور وخضوعها للمساءلة.

٢٦ - وعملت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على دعم تحسين استجابات القطاع الأمني للناجيات من العنف ضد المرأة من خلال بناء قدرات الجهات الفاعلة في مجال إنفاذ القانون وغيرها من الجهات الفاعلة الحكومية ذات الصلة. ويشمل هذا العمل توفير الدعم لمؤسسة مكاتب الشؤون الجنسانية، وخطوط الاتصال المباشر، وجمع البيانات، وتدريب الشرطة، والمراكز الجامعة للخدمات، في جميع المناطق حيث تعمل الهيئة.

٢٧ - وساهمت الهيئة أيضا في تعزيز الالتزامات وفرص اللجوء إلى القضاء من خلال جهود بناء القدرات التي بذلتها لتحسين مراعاة الاعتبارات الجنسانية للسياسات والإجراءات المتبعة في المحاكم وزيادة الوعي بالقوانين وصكوك حقوق الإنسان الواجبة التطبيق لدى القضاة ومتخذي القرارات وغيرهم من الجهات القانونية الفاعلة في قطاعات العدالة الرسمية وغير الرسمية على حد سواء وزيادة فرص الحصول على الخدمات القانونية في أكثر من ٣٠ بلدا.

٢٨ - وفي تايلند، أدى الدعم الذي قدم من أجل تنمية قدرات محكمة ثونبوري الجنائية إلى اعتماد مجموعة من المبادئ التوجيهية الإلزامية للقضاة والموظفين الذين يعالجون حالات العنف العائلي التي تقع ضمن نطاق اختصاص المحكمة. وإضافة إلى ذلك هناك وحدة للوساطة وعيادة للأمراض النفسية في المحكمة هما الأوليان من نوعهما أنشئتا بغية تقديم خدمات إضافية للناجيات من العنف العائلي ولمرتكبي الجرائم الأخرى. وقد تلقى الوسطاء والأخصائيون النفسيون المتطوعون التدريب لكفالة تمتعهم بالقدر الكافي من المعرفة والفهم في مجال حقوق الإنسان للمرأة. وأقرّ مكتب السلطة القضائية مؤخرًا خطة لإنشاء محاكم منخفضة التكلفة وتتفادى المواجهات في كافة أرجاء البلد، ووضع مبادئ توجيهية لموظفي المحاكم لكي يطبقوا على نحو فعال قانون العنف العائلي، ومواصلة بناء قدرات العاملين في المحاكم. وأقامت أيضا محكمة بانكوك الجنائية، الذي يشمل اختصاصها كافة أرجاء البلد، محكمة نموذجية باعتبارها مكانا آمنا للناجيات من الانتهاك الجنسي والعنف العائلي.

هاء - التمكين الاقتصادي

٢٩ - تلتزم هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في عملها بالشراكة مع الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة، بتعزيز توفير الدعم من أجل تحسين التمكين الاقتصادي للمرأة، بطرق منها على وجه الخصوص دعم الجهود الوطنية المبذولة لتوسيع نطاق الأمن الاقتصادي للمرأة العاملة، بحيث يشمل الحصول على القروض وتعزيز الحماية الاجتماعية ووضع ضمانات لكفالة حقوق المرأة العاملة المهاجرة في مختلف المناطق. وقد أدت مبادرات بناء القدرات إلى استحداث سياسات وأطر مؤسسية جنسانية محددة داخل المؤسسات الحكومية ذات الصلة، بما في ذلك: سياسة المساواة بين الجنسين في مصرف أمريكا الوسطى للتكامل الاقتصادي؛ ومجلس للمساواة بين الجنسين يعمل بكامل طاقته في وزارة العمل والحماية الاجتماعية والأسرة في جمهورية مولدوفا، ومبادئ توجيهية للمساواة بين الجنسين في وزارة العمل والعمالة في قيرغيزستان. وفي دولة بوليفيا المتعددة القوميات أسفر برنامج مشترك، بدعم من صندوق الأهداف الإنمائية للألفية، عن تعزيز القدرات في وزارة تكافؤ الفرص، ومن خلال توفير الخدمات المالية والتدريب التقني، مكّن البرنامج ٤٥٢ ٢ امرأة ريفية من زيادة دخلهن بنسبة ٥٠ في المائة، من خلال المشاريع الاقتصادية التعاونية التي أقامها في ١٧ بلدية.

واو - التعاون فيما بين بلدان الجنوب وتنمية القدرات الوطنية

٣٠ - التعاون فيما بين بلدان الجنوب عنصر رئيسي في استراتيجية التنفيذ التي تنتهجها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد دعمت الهيئة تبادل الخبرات لتعزيز جهود الإصلاح في مجالي التشريع والسياسة العامة، ودعمت الهيئة في بعض الحالات الشراكات مع المنظمات الإقليمية بغية تيسير هذا التعاون.

٣١ - ومن الأمثلة عن هذا الدعم ما يلي: عمليات التبادل بين القيادات النسائية المنتخبة في البلدان العربية، وفيما بين البرلمانيات في المخروط الجنوبي من أمريكا اللاتينية؛ وبذل الجهود الإقليمية لدعم العاملات المهاجرات في آسيا والدول العربية التي تجمع ممثلات حكومات من بلدان الأصل والمقصد لكفالة حماية حقوق المرأة المهاجرة ولبناء المعارف والتوعية بحقوق الإنسان وإقامة شبكات للعاملات المهاجرات؛ وتعزيز التعاون الإقليمي لرصد الاستراتيجيات وتبادلها بغية تنفيذ الالتزامات الدولية، وخاصة من خلال المؤتمرات الوزارية الإقليمية لجنوب آسيا التي تعقد سنويا بالشراكة مع رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي.

٣٢ - ولا يزال العمل التحفيزي الذي بدأ في رواندا مع الشرطة الوطنية يحقق النتائج. وقد دعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة الجهود التي تبذلها حكومة رواندا لوضع نهج نموذجي شامل ومتعدد القطاعات للتصدي للعنف ضد المرأة، مع إسناد أدوار واضحة جدا للجهات الفاعلة الأمنية في تنفيذ النموذج. وفي التقرير عن الزيارة الميدانية المشتركة التي قامت بها المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي إلى رواندا في آذار/مارس ٢٠١٠، أقرت هذه المجالس مبادرة "خدمات التدريب الإقليمية المراعية للمنظور الجنساني في مجال مكافحة العنف التي تقدمها قوات الشرطة الرواندية بوصفها مبادرة جديدة بالتكرار في أماكن أخرى". وأشارت في تقريرها أيضا إلى أن البلدان المجاورة حسنة الاطلاع على هذه المبادرة وقالت إنها تقدم مثالا جيدا للتعاون فيما بين بلدان الجنوب.

زاي - المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^(٨)

٣٣ - من الأولويات العليا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ضمان أن تكون لأفرقة الأمم المتحدة القطرية ونظام المنسقين المقيمين القدرة على تعزيز المساواة بين الجنسين. وخلال جميع مراحل المشاورات التي عقدت منذ بدء أعمال الهيئة في عام ٢٠١٠، أوضح شركاء الأمم المتحدة أن المجالات الرئيسية التي ينبغي أن توليها هيئة الأمم المتحدة للمرأة الأولوية في الدعم الذي تقدمه إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة هي كالتالي: (أ) تعزيز قدرة منظومة الأمم المتحدة في جميع المستويات على تعميم مراعاة المنظورات الجنسانية في فرادى حافظات هيئات الأمم المتحدة وبرامجها المشتركة؛ و (ب) دعم تحسين المعارف المتعلقة بوضع المرأة في فرادى البلدان؛ و (ج) قيادة أفرقة الأمم المتحدة القطرية في مجال تحسين المساءلة عن المساواة بين الجنسين، بما في ذلك تحسين تتبع الاستثمارات، وفي مجال تنفيذ السياسات والمعايير والمقاييس العالمية.

٣٤ - وباعتبار هيئة الأمم المتحدة للمرأة رئيسة لفريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، فإنها لا تزال ترصد التقارير المقدمة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشأن المسائل الجنسانية، وذلك من خلال ما تقوم به الهيئة من استعراض سنوي للتقارير السنوية للمنسقين المقيمين. وتُظهر الاستعراضات اتجاهًا إيجابيًا إجمالاً صوب تعزيز الدعم المقدم من أفرقة الأمم المتحدة القطرية في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي عام ٢٠١٠، أظهر العدد المتزايد للمبادرات المبلغ عنها فضلاً عن عمق التقارير المقدمة نقلة نوعية في مستوى الدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة.

٣٥ - وقامت منظومة الأمم المتحدة أيضاً بتحسين عملية إعداد التقارير عن الدعم الذي تقدمه لبلورة الالتزامات الدولية في شكل قوانين وسياسات واستراتيجيات وطنية تتناول المساواة بين الجنسين بشكل عام، فضلاً عن القوانين والسياسات والاستراتيجيات المكرسة للقضاء على العنف ضد المرأة بأشكاله العديدة. ويشمل ذلك زيادة الدعم للخدمات المقدمة إلى الناجيات من العنف ولتنفيذ الالتزامات الوطنية القائمة، بما في ذلك على مستوى

(٨) تتمثل الولاية الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويعرض الفرع زاي الجهود التي تبذلها الهيئة لتوفير التحليل والتوجيه على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وذلك إلى حد كبير من خلال أعمال فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بما في ذلك خطة العمل على نطاق المنظومة، من أجل تفعيل استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتركز الفروع اللاحقة على المشاركة المباشرة للهيئة في طائفة واسعة من آليات التنسيق على الصعيد القطري والإقليمي والعالمي.

المجتمعات المحلية. كما تحسنت عملية الإبلاغ عن الدعم الذي تقدمه أفرقة الأمم المتحدة القطرية لإدراج المساواة بين الجنسين في عمليات التخطيط الوطنية. وتنطوي هذه الأعمال على توسيع نطاق الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساواة الجنسانية التي تتعامل مع شركاء حكوميين وشركاء من المجتمع المدني، والإسهام بالمعارف في عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأطر البالغة الأهمية، وكفالة مواءمة تخطيط الأمم المتحدة مع الخطط الوطنية.

٣٦ - وتعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً على الترويج لمبادرات جديدة وتعزيز آليات المساواة على نطاق المنظومة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك اعتماد مؤشر للمساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعقب الموارد المرصودة للمساواة بين الجنسين^(٩) ومؤشرات للأداء لتقييم مدى مراعاة البرمجة القطرية المشتركة للاعتبارات الجنسانية. وفي فييت نام، دعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بنجاح إلى تطبيق مؤشر المساواة بين الجنسين الذي اعتمده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتتبع المخصصات من الأموال "للخطة الواحدة"، ومن ثم زيادة مساءلة برمجة وكالات الأمم المتحدة برمتها فيما يتعلق بالمشاريع الممولة في إطار "الخطة الواحدة".

٣٧ - وتقيم مؤشرات أداء فريق الأمم المتحدة القطري فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ("سجل قياس الإنجاز") إطاراً للمساءلة لتقييم فعالية ما يقوم به فريق الأمم المتحدة القطري من تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرمجة القطرية المشتركة. وقد نُسقت عملية وضع سجل قياس الإنجاز فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين من قبل فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين، وأقرها كبار المسؤولين في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في نيسان/أبريل ٢٠٠٨. ومنذ ذلك الحين، استكمل ٢٠ بلداً سجل قياس الإنجاز، بينما يقوم ٢٠ بلداً إضافياً باستكمالها حالياً أو بالتخطيط لاستكمالها في أواخر عام ٢٠١١ أو في مطلع عام ٢٠١٢. ويجري حالياً استعراض السنوات الثلاث الأولى من تنفيذه، ويتوقع أن يسفر ذلك عن توصيات من أجل استخدامه في المستقبل.

٣٨ - وبينما أكدت الاستعراضات من قبيل الاستعراض الذي أجره فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين أن تقدماً ملحوظاً أحرز في مدى انعكاس المساواة بين الجنسين في وثائق التخطيط، وأن برمجة مبتكرة تجرى بقيادة العديد من منظمات الأمم المتحدة، ثمة حاجة إلى تعزيز نظم وأدوات قياس مدى التقدم المحرز قياساً إلى الأهداف المعلنة، وإلى تعزيز مهام المساءلة. ويكتسي الدور التنسيقي الذي تقوم به هيئة الأمم المتحدة للمرأة أهمية بالغة

(٩) قام بالفعل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات باستحداث مؤشر للمساواة بين الجنسين. بينما يقوم صندوق الأمم المتحدة للسكان حالياً بوضع مؤشر من هذا القبيل.

في معالجة الثغرات والتحديات المتبقية لتعميم المنظور الجنساني على نحو فعال على نطاق المنظومة. ولتحويل التركيز إلى الآثار والنتائج، ستجري هيئة الأمم المتحدة للمرأة استعراضا للتقييمات التي تجريها منظومة الأمم المتحدة للبرمجة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وستدعم تقييما مشتركا للبرامج المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

٣٩ - وتقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضا بتنسيق عملية وضع خطة عمل على نطاق المنظومة لتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال سلسلة من المشاورات مع جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة. ومن المتوقع أن تنظر اللجنة البرنامجية الرفيعة المستوى في إقرار الخطة في شباط/فبراير ٢٠١٢، وأن ينظر مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في إقرارها في نيسان/أبريل ٢٠١٢. ومن المتوقع أن تؤدي الخطة إلى جملة أمور، منها إرساء فهم مشترك لما تعنيه المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتمكين المرأة في الممارسة العملية؛ ووضع مجموعة مشتركة من معايير الأداء لتخطيط أعمال كل كيان على حدة ورصدها والإبلاغ عنها فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ ووضع إطار يمكن لفرادى الكيانات أن تستخدمه وأن تكيّفه لإتاحة تحقيق مستوى أمثل من إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أعمالها تمشيا مع ولاياتها. وبالإضافة إلى ذلك، يُؤمل أن تعزز الخطة جهود كيانات الأمم المتحدة الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال توضيح أهم مجالات المساءلة والقيادة، ومساعدتها على التغلب على التحديات وتعزيز فعالية واتساق أعمال المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

حاء - الانتقال من الإغاثة إلى التنمية

٤٠ - لقد ظلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة لفترة طويلة شريكا للمرأة في المناطق المتضررة من النزاع، وذلك تمشيا مع قرارات مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) و ١٨٢٠ (٢٠٠٨) و ١٨٨٨ (٢٠٠٩) و ١٨٨٩ (٢٠٠٩) و ١٩٦٠ (٢٠١٠). وفي عام ٢٠١٠، قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحليلا مستقيضا لحالة المرأة والسلام والأمن في سياق الذكرى السنوية لاتخاذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠). وأدرجت العديد من تلك الدراسات في تقرير الأمين العام عن مشاركة المرأة في بناء السلام، الذي أعده مكتب دعم بناء السلام بدعم تقني من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وفي ظل مشاركة واسعة بين الوكالات^(١).

(١٠) انظر A/65/354-S/2010/466.

٤١ - وعُرض التقرير على مجلس الأمن في مناقشة مفتوحة، وقد أقرته لجنة السياسات التابعة للأمين العام. وكلف الأمين العام جميع منظمات الأمم المتحدة بتخصيص نسبة لا تقل عن ١٥ في المائة من الميزانيات المرصودة للإنعاش بعد انتهاء النزاع للجهود الرامية إلى ضمان مشاركة المرأة. وإضافة إلى ذلك، يتعين أن يخصص للمرأة ما لا يقل عن ٤٠ في المائة من الوظائف المؤقتة في فترة الإنعاش بعد انتهاء النزاع.

٤٢ - وتمكنت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من خلال وجودها في البلدان التي تشهد حالات النزاع وما بعد النزاع والأزمات، من تقديم الدعم إلى جهود التنسيق، بما في ذلك من خلال زيادة مراعاة الاعتبارات الجنسانية في عمليات تقييم الاحتياجات في جورجيا وكوت ديفوار وهاييتي. ففي هاييتي، شاركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الفريق العامل المخصص للعنف الجنسي والجنساني الذي أنشأه نائب الممثل الخاص للأمين العام لتحسين تصدي البعثة لذلك العنف، وقدمت إسهامات في وضع مشروع خطة بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هاييتي لمعالجة العنف الجنسي والجنساني، وقامت بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين باستحداث وحدات تدريبية بشأن العنف الجنسي والجنساني لفائدة الأفراد العسكريين وأفراد شرطة الأمم المتحدة الذين يتعين إيفادهم إلى مخيمات المشردين داخليا في بورت - أو - برانس، وشاركت في تدريب ١٥٠ من الأفراد العسكريين/أفراد شرطة الأمم المتحدة. وفي الصومال، شاركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في رئاسة الفريق المواضيعي المعني بالمسائل الجنسانية، وقامت بدور رائد في التخطيط لمراجعة المسائل الجنسانية فيما يخص فريق الأمم المتحدة القطري، الذي أوصى بوضع استراتيجية جنسانية من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومكتب الأمم المتحدة السياسي للصومال، وبتعيين مستشار للشؤون الجنسانية في مكتب المنسق المقيم. ودأبت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التعامل على نحو وثيق مع منظومة الأمم المتحدة على نطاقها الأوسع في مجال دعم السلطات الانتقالية والجماعات النسائية في ليبيا. وأعارت الهيئة أيضا مستشارا أقدم للشؤون الجنسانية لبعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا بغرض دعم مرحلي البدء والتخطيط وكفالة الاضطلاع بهما على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية.

٤٣ - وفي عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١، أعارت هيئة الأمم المتحدة للمرأة خبراء إلى لجان التحقيق في سري لانكا وغينيا وكوت ديفوار وليبيا (فريق الخبراء) بهدف دعم أصوات النساء في إجراءات العدالة الانتقالية. وأعارت الهيئة أيضا خبراء لإدارة الشؤون السياسية ومكتب دعم بناء السلام بهدف دعم إدماج منظور جنساني في أعمالهما البالغة الأهمية المتعلقة بالسلام والأمن. وقد أفضت الشراكة المشتركة التي أقيمت بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة وإدارة الشؤون السياسية فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية والوساطة إلى ما يلي: تدريب نشطاء سلام

في أنحاء غرب أفريقيا وآسيا الوسطى وكوت ديفوار وجنوب شرق آسيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة ومصر والصومال على تسوية النزاعات بالطرق السلمية؛ وتوفير الخبرة في المسائل الجنسانية لعملية الدوحة للسلام؛ وزيادة نسبة المرشحات في قوائم كبار الوسطاء التي تتعهد بها إدارة الشؤون السياسية (إلى ٣٥ في المائة)؛ وإضافة خبير في الشؤون الجنسانية إلى فريق خبراء الوساطة الاحتياطي التابع للأمم المتحدة. وأقامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومكتب دعم بناء السلام شراكة مشتركة في مجال بناء السلام المراعي للاعتبارات الجنسانية. وقد أسفر ذلك عن برامج قطرية مشتركة في جنوب السودان وغينيا، اللذين يعملان على دعم مشاركة المنظمات النسائية الوطنية في الإنعاش وإعادة الإعمار، وجعل البرامج التي تضعها الأمم المتحدة على الصعيد القطري في مجال السلام والأمن أكثر مراعاة لاحتياجات المرأة. ودأبت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التعاون مع إدارة عمليات حفظ السلام لوضع وتنفيذ برامج تدريبية قائمة على سيناريوهات لفائدة حفظة السلام العسكريين لمساعدتهم على منع أعمال العنف الجنسي في حالات النزاع والتصدي لها. وهذا النوع من التدريب، الذي كان قد بدأ بالفعل في البلدان الرئيسية المساهمة بقوات، جرى إدماجه في التدريب الموحد الجديد على حماية المدنيين الذي تقدمه إدارة عمليات حفظ السلام.

رابعاً - تحسين أداء جهاز الأمم المتحدة الإنمائي

ألف - الاتساق والفعالية والأهمية

٤٤ - يعد دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة في قيادة وتنسيق جهود منظومة الأمم المتحدة الرامية إلى ضمان تحول الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى تدابير ملموسة على الصعيد القطري دوراً محورياً في مهمة هذه الهيئة. ويوفر قرار إنشاء الهيئة، الذي أوكل إليها دوراً تنسيقياً أكثر بروزاً، قوة دافعة تمكن من الاستفادة من الجهود السابقة، وتزيد كثيراً قدرة المنظمة على تعزيز المساواة بين الجنسين في سياق الجهود الجاري بذلها لإصلاح الأمم المتحدة على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري. وتعمل الهيئة من خلال آليات تنسيق عالمية^(١١)، ومنها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، على كفالة تنفيذ القرارات والتوصيات الصادرة على نطاق المنظومة بشأن السياسات المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وذلك على الصعيدين الإقليمي والقطري من خلال تعزيز التنسيق.

(١١) مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وأعمدته الثلاثة، اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

٤٥ - وتركز الهيئة على زيادة قدرة الموظفين الحاليين على الاضطلاع بوظيفة تنسيقية أكبر على المستوى القطري لضمان اتساق السياسات في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهو الأمر الذي يمثل مجال أولوية بالنسبة لتنمية القدرات الداخلية. ولا يوجد تقييم شامل للقدرة الإجمالية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية على الاستجابة لطلبات الدعم لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد يثبت أن ذلك مجال ستعمل الهيئة على تطويره مستقبلاً. وستعمل الهيئة أيضاً من خلال فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على تحديد الخبرة في المجال الجنساني المتوفرة لدى الأفرقة القطرية، على أساس النتائج المستخلصة من تنفيذ مؤشرات أداء هذه الأفرقة في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، ومنهجية منظمة العمل الدولية في مراجعة المسائل الجنسانية، وغيرها من الأدوات.

٤٦ - وفي عام ٢٠١٠، وكجزء من مهمتها المتمثلة في كفالة المساءلة بشأن المساواة بين الجنسين على الصعيد العالمي، اضطلعت الهيئة بتقييم مدى مراعاة أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للاعتبارات الجنسانية خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩، تولى إجراؤه فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وخُص الاستعراض إلى أن مسألة المساواة بين الجنسين وردت باعتبارها موضوعاً شاملاً لعدة قطاعات وأن نتائجها تحددت بالضبط في ما يزيد قليلاً عن نصف أطر العمل المستعرضة. ولاحظ الاستعراض أيضاً أنه في حين يصعب تحديد الموارد المخصصة للمساواة بين الجنسين في جميع أطر العمل، فقد أظهر تقييم أولي أنه، في المتوسط، لم يخصص إلا حوالي ٤ في المائة من الموارد لمبادرات محددة في مجال تحقيق هذه المساواة.

٤٧ - وبالنسبة إلى مشاركة الهيئة على المستوى القطري، فقد ساهمت في عام ٢٠١٠ في ٢٣ عملية من عمليات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، عاملةً على تعزيز مراعاة الأولويات الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ورفع مستوى المساءلة بشأنها. وعلى سبيل المثال، في جمهورية ترازيا المتحدة، شاركت الهيئة في وضع ترتيبات مبتكرة لضمان أن تؤدي مراعاة المساواة بين الجنسين إلى نتائج من خلال خطة الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١١-٢٠١٥ ("الخطة الواحدة"). ففي هذه الخطة، لا تعد مسألة المساواة بين الجنسين شاملة لعدة قطاعات فحسب، وإنما هي مبدأ للبرمجة يقتضي تحديد الاعتبارات الشاملة لعدة قطاعات ورصدها في كل عمل أو نشاط رئيسيين. ويتوقف أيضاً عشرون في المائة من مخصصات "صندوق توحيد الأداء" للسنوات اللاحقة كذلك على تحقيق اعتبارات المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان الشاملة لعدة قطاعات، وعلى شمول استعراض ضمان الجودة لمؤشرات المساواة بين الجنسين. ومن أهداف الخطة الاستراتيجية

لهيئة تحقيق ٤٠ في المائة من أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المعمول بها في الفترة ٢٠١١-٢٠١٣ لتتائج مقررته على مستوى النواتج في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، بموارد إرشادية محددة بوضوح.

٤٨ - وفي تقييم أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المذكور أعلاه، لوحظ ترابط بين الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساواة الجنسانية، التي تتمتع بالقوة وبدعم جيد من الإدارة العليا، وبين التغيير الإيجابي. ورغم أنه لا يُعرف بالضبط عدد الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساواة الجنسانية في العالم، فإن العدد المُبلَغ عنه في التقارير السنوية للمنسقين المقيمين في عام ٢٠١٠ قد بلغ ١٠٦ فريقاً، مما يمثل زيادةً مقارنةً بعدد ٣٧ فريقاً المُبلَغ عنه في عام ٢٠٠٤. وقد سجلت الهيئة زيادة في مشاركتها و/أو قيادتها لـ ١٠٤ آلية تنسيق، ومنها ٦٢ آلية تقودها الهيئة أو تشارك في قيادتها.

٤٩ - وقد أوضحت البرمجة المشتركة طريقة مفضلة للبرمجة بالنسبة للعديد من أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وقد شهدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة زيادة مطردة في مساهمتها في البرامج المشتركة، إذ تشارك حالياً في ١٠٤ من هذه البرامج^(١٢). ومؤخراً جداً، تم وضع برامج مشتركة، بميزانيات مهمة، مخصصة تحديداً لتنفيذ التزامات أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في مجال المساواة بين الجنسين، بمشاركة الهيئة، وذلك في أفريقيا، بما فيها إثيوبيا (٢٢ مليون دولار) وليبيريا (برنامجان ميزانيتين مجتمعتين يفوق قدرهما ٣٣ مليون دولار). ومن أجل تعميق فهم نتائج البرمجة المشتركة، تنظر الهيئة في مسألة الجنسانية باعتبارها مسألة شاملة لعدة قطاعات في البرامج المشتركة بغية توثيق الممارسات الواعدة. وقد استكملت وحدة التقييم التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً استعراضاً لحافظات البرامج المشتركة المعنية بالمساواة بين الجنسين، تحسباً لإجراء تقييم مشترك لهذه المسألة باعتبارها مسألة شاملة لعدة قطاعات.

٥٠ - وتحضر الهيئة في جميع البلدان التي يجري فيها تجربة مبادرة "توحيد الداء" وتمثل بصورة متزايدة في البلدان "القادرة على الانطلاق بقدراتها الذاتية". وقد قدمت جميع هذه البلدان الرائدة دروساً مهمة بشأن الطريقة التي يمكن بها للأمم المتحدة أن توفر استجابة منسقة للدول الأعضاء في ما يتعلق بدعم إنجاز الأولويات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين. ففي ألبانيا مثلاً، أثبتت دراسة استقصائية لأصحاب المصلحة أجريت لتقييم فعالية مبادرة "توحيد الداء" أنهم اعتبروا في تقديراتهم مستويات فعالية عمل المنظمة في مجالات

(١٢) تمثل هذه البرامج مبادرات مشتركة مع أكثر من شريكين من منظومة الأمم المتحدة. وبمол الصندوق الإسباني لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية ثمانية وعشرون من تلك البرامج.

تقديم المشورة المتعلقة بالسياسات وبناء القدرات وأنشطة الدعوة المشتركة أنها متوسطة بالنسبة لمعظم المجالات، باستثناء مجال المساواة بين الجنسين، الذي اعتبروا مستوى الفعالية فيه أعلى من المجالات الأخرى.

٥١ - وفي سياق "توحيد الأداء"، لاحظت الهيئة تدعيم دور الآليات النسائية الوطنية من أجل: التأثير في البرامج الإنمائية الوطنية؛ وتنسيق الاستجابات المتعددة القطاعات فيما يتعلق بعدد كبير من الوزارات الحكومية؛ والمشاركة في عمليات التخطيط في الأمم المتحدة والتأثير فيها، وذلك من خلال زيادة إبراز الصورة العامة والدعم في سياق البرامج المشتركة وفي آليات التنسيق المشتركة بين الأمم المتحدة والحكومات. ويتلقى أيضا دعاة المساواة بين الجنسين المنتمين إلى المجتمع المدني في العديد من البلدان دعما للترويج للقوانين والسياسات المراعية للمنظور الجنساني، فضلا عن إدماجها في عمليات التخطيط التي تقوم بها الأمم المتحدة. وبفضل ممارسات من قبيل تطبيق مؤشرات الأداء بالنسبة للمساواة بين الجنسين ومراجعة المسائل الجنسانية و، في حالات قليلة، بذل الجهود الرامية لتطبيق مؤشر المساواة بين الجنسين على "صندوق توحيد الأداء"، زاد وعي أفرقة الأمم المتحدة القطرية بالتحديات المطروحة في معالجة الأولويات الجنسانية الوطنية وهم بصدد اتخاذ خطوات للتعامل مع تلك التحديات على أساس فهم أوضح مع اعتماد سبل مساءلة أكثر صرامة في بعض الحالات. وهذه علامات مهمة تُظهر أن التعاون بين الأمم المتحدة والحكومات الوطنية يزداد تنسيقا، مما ينتج عنه زيادة تولى البلدان لزام الأمور وتعزيز امتثالها لنهج الأمم المتحدة.

٥٢ - وفي حين أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة لا تستطيع التواجد فعليا في جميع البلدان التي تطلب خدماتها في مجال الدعم التقني والاستشاري، باستخدام نهج فعال من حيث التكلفة فإنها ستواصل توسيع نطاق تغطيتها التقنية لتلبية الطلبات الواردة من الشركاء في التنمية. ومن خلال استثمارها في بوابات الإنترنت التي تلي احتياجات جماعات معينة من الممارسين، ستتيح الهيئة وصولا إلى المعرفة المعتمدة على عمليات التقييم والبحث وأدوات التدريب وعلى موارد أخرى تنتجها بمعية شركائها، ومنها: (أ) المسائل الجنسانية، منظمة تقدم المشورة في ما يتعلق بالمسائل الجنسانية وحقوق الإنسان؛ و (ب) الميزنة المراعية للمنظور الجنساني؛ و (ج) المسائل الجنسانية ومتلازمة نقص المناعة المكتسب/الإيدز؛ و (د) مركز المعرفة الافتراضي لإنهاء العنف ضد النساء والفتيات؛ و (هـ) شبكة المعارف الدولية للنساء العاملات في ميدان السياسة (iKnow Politics)؛ و (و) تعهد وصلة بينية لموقع رصد أحوال المرأة على شبكة الإنترنت (<http://www.un.org/womenwatch>) مع الجمهور العام من خلال الموقع الشبكي المؤسسي الرئيسي (www.unwomen.org) الذي سجل خلال عام ٢٠١٠ ٥٥٠ ٠٠٠ زيارة، مما يمثل زيادة بمعدل ١٦,٥ في المائة مقارنة بالسنة الماضية.

باء - الأبعاد الإقليمية

٥٣ - تحدد الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ أن الهيئة ستسرع بإنجاز تحليل لمجمل بنيتها ووظائفها الإقليمية في مختلف مستويات المنظمة من أجل التمكن من تقديم دعم فعال ومؤقت توقيتا مناسباً وذي جودة إلى الدول الأعضاء في ما يتعلق بمساعدتهم على تحسين أهدافهم وأولوياتهم في مجال المسائل الجنسانية. وسيولي استعراض البنية الإقليمية، الذي سيستكمل في الربع الأول من عام ٢٠١١، اهتماماً خاصاً بوظائف هيئة الأمم المتحدة للمرأة التالية:

(أ) الإشراف البرنامجي والتنفيذي لكفالة اتباع ممارسات عمل فعالة؛

(ب) بناء القدرات لتدعيم الاتساق بين التوجيه المعياري الذي تقدمه الهيئات الحكومية الدولية والدعم التشغيلي الذي يتيح الشركاء الوطنيين على المستوى القطري؛

(ج) بناء القدرات لتعزيز التنسيق والاتساق داخل منظومة الأمم المتحدة.

٥٤ - وعلى المستوى الإقليمي، تعمل الهيئة على ضمان معالجة ملائمة للبعد الجنساني في السياسات والتوجيهات المتفق عليها، وهي تعمل بالفعل عن كثب مع اللجان الإقليمية ومن خلال آلية التنسيق الإقليمية لبلوغ ذلك الهدف. وترأس الهيئة المجموعات المعنية بالمسائل الجنسانية والأفرقة العاملة المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة لهذه الآلية أو تشارك في رئاستها، وذلك لتوفير التوجيه والدعم لجمع البيانات على الصعيد الإقليمي، ولإعمال البحث والتحليل المتصلة بوضع النساء والفتيات في المنطقة. وترأس الهيئة أيضاً و/أو تشارك، كجزء من أفرقة المديرين الإقليميين، في أفرقة عمل محددة أو مبادرات مشتركة لدعم نهج متسق للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وحددت الهيئة في إطار نتائج الإدارة الخاص بها هدفاً يتعين تحقيقه بحلول عام ٢٠١٣ يتمثل في قيام جميع أفرقة المديرين الإقليميين الخمسة بتنفيذ استراتيجية لدعم ورصد إجراءات محسنة في مجال المساواة بين الجنسين تضطلع بها أفرقة الأمم المتحدة القطرية.

جيم - تكاليف المعاملات وفعاليتها

٥٥ - من خلال تدعيم وجودها الميداني، تسعى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الاستفادة من القدرات الحالية المتوفرة في إطار أفرقة الأمم المتحدة القطرية، أي الارتكاز على مواطن قوتها وإنجازاتها، عند الاقتضاء، دون تكرار ما تقوم به الأفرقة من عمل. وكجزء من التقييم الذي أجرته الهيئة في عام ٢٠١١ للقدرات الميدانية، سُئلت الأفرقة القطرية عن الطريقة التي

يمكن بها للهيئة تقديم قيمة مضافة لعمل هذه الأفرقة. وينبغي مقترح الهيئة المتعلق بتعزيز وجودها الميداني على الأجوبة التي تم الحصول عليها في هذا الصدد.

٥٦ - وستستمر الهيئة في الاعتماد على الدعم الذي يقدمه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ميدانيا بالنسبة لمختلف الخدمات التشغيلية من خلال اتفاقات مستوى الخدمات.

خامسا - قدرات جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على الصعيد القطري

٥٧ - هيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزمة بإيجاد قوة عمل متجانسة، وهي تهدف إلى أن تصبح جهة التوظيف التي تشكل الاختيار الأول لهؤلاء الذين يريدون أن يحدثوا فرقا في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر العالم. وبهذا الصدد، فقد مضت شأوا بعيدا في وضع إطار شامل لإدارة الموارد البشرية يتمشى مع متطلباتها ويحترم البارامترات المحددة في النظامين الإداري والأساسي لموظفين الأمم المتحدة. ومن شأن هذا الإطار أن يدعم ما يتصل بالموارد البشرية من تخطيط وسياسات وهيكل تنظيمي واستقدام وتوظيف وتعلم، وأن يوفر عناصر المهوبة والأداء وإدارة قوة العمل التي تحتاجها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنفيذ ولايتها.

٥٨ - ومع استكمال عملية موازنة الموارد البشرية في المقر، التي شهدت إسناد مهام وظيفية إلى حوالي ٩٣ في المائة من الموظفين الحاليين في إطار الهيكل التنظيمي الجديد، وتعيين فريق كبار الموظفين الإداريين، فإن الاهتمام الكامل ينصب حاليا على تعزيز القوة العاملة للهيئة على الصعيد القطري وإعادة تنظيمها.

٥٩ - ويتجسد تركيز الهيئة على العمل الميداني في إطار خطة الهيئة الخاصة بتعزيز الموارد البشرية في تقديرات الميزانية المؤسسية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (UNW/2011/11) التي يُقترح فيها إنشاء ١٣٩ وظيفة جديدة، منها ١٠٢ في الميدان. وسيضمن إنشاء هذه الوظائف الجديدة توسيع نطاق وجود الهيئة الميداني المطلوب، بما يشمل ٢١ بلدا جديدا، من أجل تلبية الحدود الدنيا للاحتياجات من الموظفين خلال فترة السنتين المقبلة. وهذا من شأنه أن يعزز الوجود القطري للهيئة ليشمل ٥٥ بلدا يتوفر فيها للهيئة الحد الأدنى من الملاك الوظيفي الممول من الميزانية المؤسسية.

٦٠ - وتشمل ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضا الإشراف على وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة وتقديم التقارير بشأنه، ومساعدة الأمين العام على تحقيق الهدف الذي حددته الجمعية العامة، والمتمثل في تحقيق المساواة في تمثيل المرأة والرجل على جميع المستويات في الفئات المهنية. ولهذا الغرض، ستساهم الهيئة في بناء القدرات الداخلية لمنظومة الأمم المتحدة للتصدي لتحديات التكافؤ بين الجنسين وتحسين وضع المرأة، بوسائل منها تقديم

الدعم إلى مختلف الكيانات، والإدارات والمكاتب، في سياق مجمل الأعمال اللازم لإنجازه في مجال تنمية القدرات استجابة لخطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنسيقها.

سادسا - تقييم الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية

٦١ - يوفر مكتب التقييم بهيئة الأمم المتحدة للمرأة القيادة في ما يتعلق بالوظيفة التقييمية على نطاق المنظمة برمتها. ويضطلع بإنجاز عمليات التقييم المؤسسي، ويضع نُظْمًا لدعم عمليات التقييم اللامركزية، ويتولى بناء القدرات في مجال التقييم وإنشاء الشراكات مع شبكات التقييم والمؤسسات الأكاديمية تعزيزا للسياسات العامة المراعية للمسائل الجنسانية. وفضلا عن ذلك، يتولى مكتب التقييم عملية تقييم مراعاة المسائل الجنسانية داخل منظومة الأمم المتحدة ويعزز المساءلة واستخدام الأدلة التقييمية في ما يتعلق بنتائج المساواة بين الجنسين المحققة في المنظمة من خلال العمل المشترك بين الوكالات.

٦٢ - وقد تمكنت الهيئة من تعزيز الوظيفة التقييمية، كما يتبين في ازدياد عدد عمليات تقييم النهوض بالمساواة بين الجنسين وجودتها واستخدامها، ومن تأثير هذه الوظيفة في نطاق الأمم المتحدة بالنسبة لدعم إجراء المزيد من عمليات التقييم المراعية للمنظور الجنساني على صعيد المنظومة. وتشمل النتائج الرئيسية ما يلي:

(أ) على المستوى المؤسسي، أكملت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييما لقابلية التقييم في ما يتعلق بالخطة الاستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣، الذي قدم دروسا قيّمة شكلت أساسا لوضع الخطة الاستراتيجية للهيئة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣؛

(ب) اضطلع فريق التقييم التابع للهيئة بالاستعراض الأول لبرمجة الأمم المتحدة المشتركة في مجال المساواة بين الجنسين، إعدادا لتقييم مشترك هام لبرامج الأمم المتحدة المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، سيتم إجراؤه خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٢. وسيكون هذا التقييم مهما بالنسبة لتعزيز الدعم الذي تقدمه الهيئة لتنسيق جهود الأمم المتحدة، فضلا عن تطوير الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات.

سابعا - التوصية

٦٣ - قد يرغب المجلس التنفيذي في أن يحيط علما بهذا التقرير وأن يحيله إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي مصحوبا بالتعليقات والتوجيهات التي تقدمت بها الوفود.