

Distr.: General
19 May 2008

Arabic
Original: English

للمناقشة

منظمة الأمم المتحدة للطفولة
المجلس التنفيذي
الدورة السنوية لعام 2008
حزيران/يونيه 2008 3-5
*البند 6 من جدول الأعمال المؤقت

تقييم تنفيذ اليونيسف لسياسة المساواة بين الجنسين: أعمال المتابعة المخططة

موجز

ورقة غرفة الاجتماعات هذه تبين الأعمال المخططة من قبل اليونيسف لمتابعة التقييم الذي أُجري مؤخراً لتنفيذ اليونيسف لسياسة المساواة بين الجنسين. والموجز التنفيذي للتقييم الذي أعده استشاريون مستقلون مرفق بورقة غرفة الاجتماعات هذه.

"ببذل جهود متضافرة يمكن أن يتحقق تقدم حقيقي، قائم على الاحترام وحقوق الإنسان للجميع وتكافؤ الفرص، صوب إحداث تحول في المواقف والسلوكيات والعادات والقوانين والمؤسسات والممارسات التمييزية في المجتمع. والشراكات الفعالة، التي تضم الحكومات والجهات المانحة والوكالات الدولية، يمكن أن تدعم هذه العملية عن طريق تصميم وتنفيذ استراتيجيات للتنمية قائمة على حقوق الإنسان. ومن أجل النساء والرجال ومن أجل الأطفال، حان الآن وقت إعادة تركيز جهودنا".

حالة أطفال العالم 2007:

النساء والأطفال - عائد المساواة بين الجنسين المضاعف

- 1- تلتزم اليونيسف التزاماً كاملاً بالعمل على تعزيز "تكافؤ حقوق النساء والفتيات ودعم مشاركتهن الكاملة في التنمية السياسية والاجتماعية والاقتصادية لمجتمعاتهن المحلية".¹ فكفالة تكافؤ الفرص للنساء والرجال، والبنات والبنين، هي وحدها التي يمكن بها للمجتمعات أن تتوقع تهيئة الظروف التي تفضي إلى وضع نهاية للفقر وتمكين كل شخص من أن ينمو بكامل إمكانياته.
- 2- ودعمًا لهذه الجهود وللجهود المستقبلية على حد سواء الرامية إلى تحسين الأداء، أدرجت اليونيسف أحكاماً في خطتها الاستراتيجية المتوسطة الأجل وفي خطط إدارة المنظمة للفترة 2006/2007 التي وضعها مكتب التقييم وشعبة السياسات والتخطيط تتعلق بإجراء تقييم لتطبيق اليونيسف لسياساتها المتعلقة بتعميم قضية المساواة بين الجنسين التي وضعتها عام 1994.² وقد بدأ التقييم بإجراء عملية تقييم ذاتي من قبل خمسة مكاتب قطرية ومكتب إقليمي واحد³، ثم انتقل إلى عملية تقييم خارجي، أجراه فريق مقيمين مستقل وأداره مكتب التقييم. وقد أنشئ فريق مرجعي ضم موظفين من مقر اليونيسف ومن الميدان، فضلاً عن ممثلين من بوركينا فاسو وكندا والهند. وقد أجرى المقيّمون مقابلات مع موظفي اليونيسف وشركائها، واستعرضوا طائفة واسعة من الوثائق، وقاموا بست زيارات قطرية. وقد نوقشت استنتاجاتهم الأولية في اجتماع للتصديق عليها عقد في أوتاوا عام 2007 وحضره موظفون من اليونيسف وأعضاء الفريق المرجعي من بوركينا فاسو وكندا.
- 3- وبقدّم موجز تقييم تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين عرضاً عاماً للسياق الخارجي لعمل اليونيسف صوب تحقيق المساواة بين الجنسين. وفيما يتعلق بالسياق الأقرب عهداً، تجري اليونيسف منذ بداية الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل الحالية للفترة 2006-2009 تقييماً للتقدم

¹ بيان رسالة اليونيسف.

² E/ICEF/1994/L.5 .

³ باكستان وبربادوس وتركيا وكينا ومصر والمكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي.

الذي تحرزه في تعميم قضية المساواة بين الجنسين والتماس فرص لتحسين الأداء. وقد جسّد تقرير اليونسف الصادر عام 2007، *حالة أطفال العالم*، الذي تناول عائد المساواة بين الجنسين المضاعف، النية المعقودة على تحويل اليونسف إلى نصير للمساواة بين الجنسين. وفي وقت أقرب عهداً، وفر الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات والذي جرى عام 2007 حافزاً إضافياً لجميع وكالات الأمم المتحدة، لاسيما من خلال قسمه الذي يتناول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة⁴، وبخاصة فيما يتعلق بتحسين الاهتمام بدور الرجال والفتيان، وتعزيز المساواة، وتفصيل البيانات، وتحقيق التكافؤ بين الجنسين في التوظيف. وأشارت اليونسف أيضاً إلى استجابة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتقييمها لقضية المساواة بين الجنسين في عام 2005، وهي تقدر الجهود الهامة التي بذلها البرنامج وغيره من الوكالات الشقيقة، والتحسينات التي حققتها وحققتها تلك الوكالات.

4- وفي وقت أقرب عهداً، أجرت اليونسف تقييماً لأدائها في مجال تعميم قضية المساواة بين الجنسين وذلك من خلال استعراض التقارير السنوية للمكاتب القطرية ووثائق البرامج القطرية الجديدة التي وافق عليها المجلس التنفيذي أثناء عامي 2006 و 2007، والتي أظهر كل منهما وجود مجال للتحسين. وقد بين استعراض التقارير السنوية للمكاتب القطرية مجالات تركيز الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل التي يلزم إيلاء مزيد من الاهتمام فيها بشأن تعميم قضية الفوارق بين الجنسين، مع تسليط الضوء تحديداً على الحاجة إلى بذل جهود لاتباع نهج لوضع البرامج المتعلقة ببقاء الطفل على قيد الحياة على أساس أن تكون مراعية للفروق بين الجنسين. وهذه الاستعراضات، إلى جانب تقييم تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين، يجري استخدامها كأساس لتحسين الأهداف والمؤشرات والاستراتيجيات من أجل تحقيق نتائج أفضل من حيث المساواة بين الجنسين كجزء من استعراض منتصف المدة في عام 2008 للخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل.

5- وعلى المستوى المشترك بين الوكالات، اشتركت اليونسف في 'عملية تحقيق أوجه تكامل' مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، تحدد الطرائق التي يمكن بها زيادة المواءمة بين أعمال المنظمات الأربع جميعها تحقيقاً لنتائج على صعيد المساواة بين الجنسين. وعُرضت ورقة مشتركة على دورة غير رسمية للمجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/ صندوق الأمم المتحدة للسكان في حزيران/يونيه 2007. وقد التزمت اليونسف بكفالة متابعة التدابير المحددة، وهي بصدد القيام بذلك فعلاً. وكان من الاتفاقات التي انبثقت مباشرة عن عملية تحقيق أوجه التكامل اتفاق على إعداد مجموعة عناصر مشتركة للتعلم الإلكتروني بشأن قضية المساواة بين الجنسين من أجل المنظمات الأربع، وسيكتمل هذا الإعداد بحلول نهاية عام 2008.

⁴ A/C.2/62/L.63، الفقرات 56 إلى 66، و A/62/253.

6- ويحدد التقييم مجالات القوة والضعف على حد سواء داخل اليونيسف، بما يشمل أمثلة هامة للممارسات الجيدة. واستنتاجاته العامة فيما يتعلق بحالة تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين وتحقيق المساواة بينهما حسبما تسعى إليهما اليونيسف تعتبر دقيقة. ومع الإقرار بأن اليونيسف عانت من الكثير من نفس التحديات التي عانت منها وكالات إنمائية أخرى فيما يتعلق بتعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين، فإننا بعيدون عن الرضى بشأن قدرة اليونيسف على الوفاء بالتزامنا بتحقيق المساواة بين الجنسين. فمهمة تحويل اليونيسف إلى نصير حقيقي للمساواة بين الجنسين تتطلب تفكيراً إضافياً وجهداً إضافياً، من خلال توصيات التقييم وبما يتجاوزها، وذلك باعتبار أنها توصيات انبثقت عن تجسيد لأداء اليونيسف غير وافٍ بالضرورة. وتتطلب أيضاً جهوداً للتحسين تعالج التحديات ونقودها وتملكها اليونيسف وشركاؤها على الصعيد الميداني.

7- **المتابعة.** إن التوصيات واسعة النطاق، تشمل طائفة من المسائل من بينها: السياسة، والاستراتيجية، والتوظيف، والقدرة، وعملية البرمجة، والتمويل، والشراكات (بما في ذلك داخل منظومة الأمم المتحدة)، ومراعاة الفوارق بين الجنسين في حالات الطوارئ. وسيجري الاضطلاع باستجابة اليونيسف على ثلاث مراحل. وستكون المرحلة الأولى هي الاستجابة الأولية للتقييم؛ وثانياً، ستعد خطة عمل شاملة للمساواة بين الجنسين من خلال عملية تشاورية مع موظفي اليونيسف على جميع المستويات، ومع الشركاء؛ وثالثاً، ستكون هناك عملية متواصلة من التحسين وإحداث تحول في عمل اليونيسف. وهذا سيدعمه منسق عالي الرتبة مكرس لمتابعة تقييم المساواة بين الجنسين وسيدعمه تخصيص موارد أساسية إضافية لمساندة التدابير الموصوفة أدناه.

8- **والعملية الأولية التي ستجري في 2008/2009 ستألف من قائمة تدابير ملموسة تُتخذ استجابة لتوصيات التقييم المحددة.** وهذه التدابير تشمل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

'1' تعين منسق عالي الرتبة مكرس لمتابعة تقييم المساواة بين الجنسين.

'2' تحديث السياسة والتوجيه من خلال تنقيح سياسة اليونيسف التي وضعت عام 1994 بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات التي توضح، في جملة أمور، دور اليونيسف المحدد فيما يتعلق بحقوق المرأة ودور الرجال والفتيان؛ وتوفير توجيه مُحدَّث للمنظمة بشأن مفاهيم ومصطلحات قضية المساواة بين الجنسين ليصاحب السياسة الجديدة؛ وإعداد توجيه حسب القطاع/مجال تركيز الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل بشأن تطبيق تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين؛ وتوفير توجيه للمكاتب القطرية بشأن دعم اليونيسف للعمليات التي تدور حول تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ وتحديث

العناصر المتعلقة بقضية الفوارق بين الجنسين في الدليل التوجيهي لعمليات وإجراءات البرامج والتدريب عليها⁵. (توصيات التقييم 1 و 2 و 4 و 22)

'3' معالجة قضية الفوارق بين الجنسين في الاستجابة الإنسانية بتحديد الصعوبات الأساسية وغيرها من العوامل التي تحد من تعميم قضية المساواة بين الجنسين، من خلال إعداد وتقييم مشاريع نموذجية في خمسة بلدان⁶ لتوفير الدروس المستفادة بهدف تكرارها⁷. (توصيتا التقييم 21 و 23)

'4' تعزيز المساواة من خلال إعداد نظام محسن لتجسيد منظورات الفوارق بين الجنسين ونتائج المساواة بين الجنسين في جميع جوانب العمل، بما يشمل جميع وثائق البرامج القطرية الجديدة والجيل التالي من تقييمات وتحليلات الحالة، التي ستستعرض لتقييم مدى تجسيدها لاعتبارات المساواة بين الجنسين؛ وإعداد توجيه بشأن تجسيد المسؤوليات بخصوص المساواة بين الجنسين في التوصيفات العامة للوظائف. (توصيات التقييم 6 و 7 و 11 و 13 و 18)

'5' تعزيز القدرة من خلال إعداد مجموعة وقائمة بالإناث والذكور الذين لديهم خبرة في مجال قضية المساواة بين الجنسين داخل قطاعات ومجالات محددة المتاحة لدعم العمل على الصعيد القطري؛ وإكمال التدريب القائم على قرص مدمج - ذاكرة قراءة فقط⁸ المشترك (مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة) بشأن المساواة بين الجنسين وترسيخه كتدريب أساسي لجميع الموظفين إلى جانب العملية القائمة الخاصة بوضع البرامج ودورات الأمن الأساسية؛ وتشجيع مشاركة موظفي اليونيسف في التدريب المشترك بين الوكالات الخاص بالمساواة بين الجنسين في حالات الطوارئ (توصيتا التقييم 12 و 14)

'6' تحسين البيانات باستعراض دعم اليونيسف لتنفيذ قاعدة البيانات 'معلومات التنمية' (DevInfo) وتحديد السبل التي يمكن بها زيادة تشجيع وتعزيز تفصيل البيانات حسب كل جنس من الجنسين وغير ذلك من الاعتبارات المتعلقة بالبيانات المتصلة بقضية الفوارق بين الجنسين في إطار ذلك الدعم. (توصية التقييم 27)

⁵ التحديث الأولي للتدريب على عمليات البرامج وإجراءاتها اكتمل بالفعل ويجري تجريبه في باكستان في أيار/مايو.

⁶ إثيوبيا، باكستان، جمهورية الكونغو الديمقراطية، كينيا، نيبال.

⁷ يجري فعلاً من خلال مشروع تموله إدارة التنمية الدولية والنرويج يتناول "تعزيز البرمجة المتعلقة بمراعاة الفوارق بين الجنسين في السياقات الإنسانية".

⁸ يجري بالفعل إعداد دورة مشتركة مع برنامج الأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة للسكان وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومن المتوقع أن يكتمل إعدادها في نهاية عام 2008.

'7' تعزيز التعليمات القائمة التي تقتضي إجراء تقييمات للمساواة بين الجنسين فيما يتعلق ببرامج التعاون القطرية القائمة. (توصية التقييم 17)

'8' تشجيع البرمجة الابتكارية بشأن المساواة بين الجنسين من خلال تشجيع المكاتب الميدانية على إعداد مقترحات تخصيص موارد منتظمة تشدد على تحقيق نتائج في مجال المساواة بين الجنسين. (توصية التقييم 24)

'9' إجراء بحوث لتقييم وتحديد التفاوتات الأساسية بين الجنسين التي تؤثر على الرجال والفتيان، مع إيلاء اعتبار بوجه خاص لمجالات تركيز الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل (توصية التقييم 19)

9- وفيما يتعلق بالمرحلة الثانية، ستُعد خطة عمل شاملة للمساواة بين الجنسين من خلال عملية تشاورية مفصلة مع الشركاء ومع موظفي اليونيسف الميدانيين، وسيكتمل إعداد تلك الخطة في الربع الثاني من عام 2009. وستتناول الخطة توصيات التقييم المتبقية التي لم تشملها الاستجابة الأولية⁹. وستشمل العملية التشاورية إجراء مزيد من الاستعراضات للتوصيات التي تتطلب نظراً إضافياً من جانب الإدارة، ونظراً أوسع نطاقاً داخل اليونيسف، بما في ذلك على الصعيدين الإقليمي والميداني، وذلك لأن توصيات عديدة تترتب عليها تغييرات كبيرة. وستستجيب الخطة أيضاً، بما يشمل العملية التحضيرية التشاورية، للهدف العام الأوسع نطاقاً المتمثل في إحداث تحول طويل الأجل في عمل اليونيسف بشأن المساواة بين الجنسين، وهو أمر سيكون أساسياً لتنفيذ العديد من التوصيات.

10- وهذه الجهود ستكون جانباً رئيسياً من جوانب متابعة استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل، وستكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتنقيح سياسة المساواة بين الجنسين وتقديم السياسة المنقحة إلى المجلس التنفيذي. وفي أعقاب المشاورات الأولية مع جميع المناطق في الربع الثاني من عام 2008، ستشرع المكاتب الإقليمية وشعب المقر في إجراء مشاورات (سواء كجزء من اجتماعات فريق الإدارة أو من خلال اجتماعات مكرسة)، لتوفير مدخلات من أجل خطة عمل المنظمة للمساواة بين الجنسين وتدابير إقليمية وقطرية محددة. وسيشمل ذلك النظر في إحداث تغييرات في قدرة الموظفين فيما يتعلق بميزانيات فترة الستين المقبلة و/أو المكاتب القطرية (وهو موضوع عدد من التوصيات المعلقة التي سيجري تناولها في العملية التشاورية). وستجري أيضاً مشاورات في الربع الأول من عام 2009 مع الشركاء الأساسيين من داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها على حد سواء، بما يشمل الوكالات التي تشتهر بممارساتها الجيدة في مجال سياسة المساواة بين الجنسين.

⁹ التوصيات 3 و 5 و 8 و 9 و 10 و 15 و 16 و 20 و 25.

11- وسيجري الاضطلاع بكل من التدابير الفورية وإعداد خطة العمل الشاملة للمساواة بين الجنسين بالتشاور والتعاون مع شركاء الأمم المتحدة الآخرين عملاً على تحقيق الاتساق في السياسة والبرمجة. وستستفيد اليونيسف من الآليات الجديدة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بحيث ستؤسس على العمل التعاوني المضطلع به من خلال فرقة مهام تلك المجموعة السابقة المعنية بالمساواة بين الجنسين. وستستفيد اليونيسف أيضاً من الموارد والخبرة الموجودة داخل فرق المهام التابعة للشبكة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، بما يشمل فرقة المهام المعنية بتنمية القدرات (التي ترأسها اليونيسف) وفرقة المهام الجديدة المعنية بالتبوع على نطاق المنظومة، التي ستوفر مدخلات قيّمة بشأن تبوع تخصيص الموارد للمساواة بين الجنسين. وستواصل اليونيسف جهودها الرامية إلى دعم حملة الأمين العام لوضع نهاية للعنف ضد المرأة وغيرها من المبادرات ذات الصلة في إطار الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل.

12- وستتولى شعبة السياسات والممارسات تنسيق الاستجابة الأولية والعملية التشاورية. وستُحاط المديرية التنفيذية علماً بصفة منتظمة بالتقدم المحرز. وسيقدم المديرون الإقليميون ومديرو الشعب إحاطات للمديرية التنفيذية عن التقدم المحرز داخل مناطقهم وشعبهم في اجتماعات فريق الإدارة العالمية. وستوجه الإدارة العليا في اليونيسف رسائل إلى جميع الموظفين لإحاطتهم علماً باستنتاجات التقييم الأساسية، وبأعمال المتابعة المتوخاة والمسؤوليات على جميع المستويات للمساهمة في الاستجابة الأولية، وإعداد وتنفيذ خطة عمل للمساواة بين الجنسين على الأجل الأطول وأهداف لتعزيز المتواصل لعمل اليونيسف في هذا المجال ولإحداث تحوّل فيه بصفة متواصلة.

13- وستعرض اليونيسف تحديثاً للاستجابة الأولية للتقييم والتدابير المتخذة في الدورة العادية الثانية للمجلس التنفيذي لعام 2009.

المرفق

الموجز التنفيذي لتقييم تنفيذ اليونسيف لسياسة المساواة بين الجنسين*

ألف - التقييم العام

1- يوجد ارتباط قوي بين زيادة المساواة بين الجنسين وتحقيق الهدف الإنمائي 4 للألفية (تحسين بقاء الطفل في مرحلة الطفولة المبكرة على قيد الحياة) وغيره من الأهداف الإنمائية للألفية. ولهذا السبب، لا يمكن لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونسيف) أن تحقق أهدافها الأساسية إلا بالتصدي لانعدام المساواة بين الجنسين على مستويات متعددة. وتشير سياسة اليونسيف الموضوعة عام 1994 بشأن المساواة بين الجنسين إلى أن "وضع المرأة الاجتماعي الاقتصادي، باعتبار أنها هي التي تدير الأسرة المعيشية وتكسب الدخل وتقدم الرعاية لصحة الأسرة بحكم الواقع، ... يؤثر تأثيراً بالغاً على الجهود المبذولة [في] مجالي وفيات الرضع والأطفال وتغذيتهم"¹.

2- بيد أن اليونسيف لم تتخذ السياسة التي وضعتها عام 1994 للمساواة بين الجنسين تنفيذاً منهجياً. وهذا يرجع للطريقة التي نفذت بها اليونسيف تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين أكثر مما يرجع إلى أي ضعف متأصل في تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين كنهج. وقد كان الفشل الرئيسي يتعلق بفهم المنظمة لما هو مطلوب فعلاً من أجل تعميم المساواة بين الجنسين في وضع برامج التنمية وفي سياق حالات الطوارئ. وعلى الرغم من أوجه الضعف المؤسسية المتعددة التي حددها التقييم، استتبطت اليونسيف ممارسات جيدة كثيرة في مجال وضع برامج لتحقيق المساواة بين الجنسين. إلا أن هذه البرامج كانت في العادة نتاج جهود فردية ولا يوجد أي نظام يكفل تقاسمها في مختلف وحدات المنظمة أو تصعيدها إلى المستوى القطري أو إلى ما يتجاوزه.

3- وكانت أيضاً الموارد التي خصصتها اليونسيف لعملية تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين أقل مما يجب بدرجة كبيرة ولم ترسخ اليونسيف في تلك العملية آليات فعالة للمساءلة. وقد ساءت هذه المشكلة في السنوات العشر الماضية، وفتّر التزام المنظمة بتعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين على أعلى المستويات أو لم يبلغ بفعالية إلى المديرين وإلى موظفي البرامج على الصعيدين الإقليمي والقطري.

* يتكون هذا النص من الموجز التنفيذي لتقرير التقييم المستقل.

¹ 'المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات: استعراض للسياسات' (E/ICEF/1994/L.0005).

4- ولا تحقق اليونيسف، بسبب سوء أدائها فيما يتعلق بتنفيذ سياستها الخاصة بالمساواة بين الجنسين، نتائج مثلى؛ وتواجه المنظمة احتمال أن تعزز بعض البرامج أوجه انعدام المساواة القائمة بين الجنسين أو أن تتسبب في تفاقمها، أو ألا تحقيق أهدافها. وإذا واصلت اليونيسف تنفيذ سياستها الخاصة بالمساواة بين الجنسين متبعة نفس النهج المخصوص، فإنها ستؤدي إلى زيادة تقويض فعالية البرمجة وتبديد موارد المؤسسة. وقد يؤدي ذلك أيضاً إلى إزهاق أرواح.

5- وسياسة المساواة بين الجنسين التي وضعتها اليونيسف عام 1994 فريدة في جمعها بين تركيز على زيادة المساواة في البرمجة واتباع نهج قائم على دورة العمر وعلى الحقوق. وبينما يلزم تحديث السياسة في بعض المجالات فإن أركانها ومبادئها الرئيسية سليمة. إلا أن من اللازم أن تدرك اليونيسف أن الوفاء بولايتها الأساسية يقتضي أن تتجاوز سياستها الخاصة بالمساواة بين الجنسين مجرد ذكرها كأولوية على الورق، وينبغي معاملة تلك السياسة كأولوية حقيقية للمؤسسة وتفعيلها وفقاً لذلك.

6- واليونيسف، مقارنة بالمؤسسات المماثلة، أقدر على أن تكون فعالة في تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين بسبب مصداقيتها العالية لدى الشركاء، ووجودها الميداني القوي، والتزام موظفيها بالعدل الاجتماعي، ونهجها القائمة على دورة العمر وعلى الحقوق، وبرمجتها المبتكرة، وبالنظر إلى أن اليونيسف لديها بالفعل مجموعة أساسية من القادة الذين يعملون بهمة على إدماج المساواة بين الجنسين في البرمجة إلا أن عملهم في هذا المجال لا يكافأ بأي طريقة منهجية.

باء - سياق التقييم والغرض منه

7- أصدرت اليونيسف تكليفاً بإجراء تقييم عالمي لسياستها الخاصة بالمساواة بين الجنسين في آذار/مارس 2007. وقد أشرفت على التقييم مجموعة مرجعية بقيادة نائبة المديرية التنفيذية وأداره مكتب التقييم في اليونيسف. وكان الهدف من التقييم هو تحديد مكان قوة وضعف المنظمة فيما يتعلق بإدماج المساواة بين الجنسين في عملية البرمجة في اليونيسف؛ وتحديد الممارسات الجيدة بشأن المساواة بين الجنسين التي يمكن أن تستند إليها اليونيسف في البرمجة الفعالة مستقبلاً.

8- ويمثل التقييم الخطوة الثانية في عملية مكونة من ثلاثة أجزاء. والجزء الأول، الذي تولى مكتب التقييم قيادته، كان تقييماً ذاتياً لتنفيذ اليونيسف لسياستها الخاصة بالمساواة بين الجنسين في خمسة مكاتب قطرية وفي مكتب إقليمي واحد². أما الخطوة الثالثة فستكون عملية تخطيط

² جرت عملية التقييم الذاتي في خمسة مكاتب قطرية وفي مكتب إقليمي واحد: باكستان، بربادوس، تركيا، مصر، كينيا/المكتب الإقليمي للجنوب الأفريقي، مصر.

استراتيجي تشاورية تستند إلى نتائج التقييم وأولويات التغيير التي تحددها اليونيسف، وستتولى شعبة السياسات والتخطيط قيادتها.

9- ويجري هذا التقييم في سياق عملية إصلاح الأمم المتحدة وفي وقت تعيد فيه مؤسسات كثيرة متعددة الأطراف وثنائية النظر في عمليات تعميم وإدماج مراعاة الفوارق بين الجنسين لديها. وتشير عبارة 'تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين' هنا إلى عملية تقييم ما يترتب بالنسبة للنساء والرجال والفتيان والفتيات من آثار نتيجة لأي إجراءات أو سياسات أو برامج مخططة، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات، لكفالة أن تكون شواغل وتجارب كل من المرأة والرجل بُعداً مكملاً من أبعاد عمليات تصميم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ورصدها وتقييمها، وذلك بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين.³

10- وقد لخصت دراسة أجرتها الوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي عام 2005 استنتاجات تقييمات المساواة بين الجنسين من تسع وكالات من وكالات تقديم المعونة. ووجدت أن تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين لم يكن فعالاً بدرجة كبيرة نتيجة لإعطائه أولوية منخفضة ونتيجة لما يقابل ذلك من افتقار إلى الموارد وإلى المساءلة. ووجدت أيضاً أن العمليات ذات الصلة لم تكتسب طابعاً مؤسسياً كافياً، وأن الإبلاغ عن النتائج التي تتحقق في مجال المساواة بين الجنسين محدود، بينما أدت الطرائق الجديدة لتقديم المعونة إلى صرف الاهتمام عن المساواة بين الجنسين.⁴ كذلك، وجدت عملية التقييم الذاتي التي أجرتها اليونيسف أن الفجوة بين السياسات وتنفيذها على الصعيد القطري ترجع إلى الافتقار إلى الموارد المالية والتقنية؛ وعدم كفاية ما هو موجود داخل المنظمة من قدرة وأدوات؛ وعدم اتصاح نظم المساءلة عن تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين؛ وعدم وجود سياسة واضحة للمؤسسة، مما يفضي إلى اتباع نهج مخصوصة وإلى عدم استمرار إدماج بيانات مفصلة حسب الجنس وعدم استمرار استخدام لغة مراعية للفوارق بين الجنسين.

11- وقد طلبت اليونيسف إلى فريق التقييم أن يسعى إلى الحصول على أدلة تؤكد أو تفند استنتاجات عملية التقييم الذاتي، ودراسة الوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي، والمسائل الإضافية التي حددت أثناء مرحلة بدء التقييم. وتحقيقاً لذلك، قام فريق التقييم بجمع أدلة عن طريق: مقابلات وجهاً لوجه وعبر الهاتف مع الموظفين في مقر اليونيسف، والمكاتب الإقليمية، وغيرها من الأماكن؛ ومناقشة عبر الشبكة الداخلية، واستقصاءين على صعيد المؤسسة؛ وست دراسات فردية قطرية متعمقة أجريت في الأردن وأوغندا ومالي ومولدوفا ونيبال ونيكاراغوا. واستُكمل

³ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الاستنتاج 1997/2.

⁴ الوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي، 'المساواة بين الجنسين والتنمية - استعراض لتقارير التقييم 1997-

2004، 2005.

ذلك باستعراض مستفيض للوثائق وتحليل مؤسسي من منظور التزام المنظمة ومساءلتها وقدرتها وتمويلها.

جيم - سياسة المساواة بين الجنسين التي وضعتها اليونيسف عام 1994

12- إن المسائل الرئيسية المتعلقة مباشرة بسياسة اليونيسف للمساواة بين الجنسين كوثيقة هي ما يلي:

- لم يقرأ كثيرون من موظفي اليونيسف تلك السياسة أو لا يعلمون بوجودها.
- وجد أولئك الذين قرأوها أن الرجوع إليها غير متيسر إلى حد ما وأن طريقة عرض المادة الموجودة فيها سيئة.
- مع أن السياسة تنص صراحة على وجوب ترويج موظفي اليونيسف لحقوق المرأة ولتمكينها، لم تنقل الإدارة العليا هذا المبدأ بوضوح إلى الموظفين، وبغيد كثيرون من الموظفين بوجود بلبله لديهم بشأن ما إذا كان ينبغي عليهم أن يركزوا حصراً على حقوق الأطفال، أم على حقوق النساء والأطفال على حد سواء.
- لا يفرق بعض الموظفين بوضوح بين سياسة اليونيسف الخاصة بالمساواة بين الجنسين في البرمجة وسياستها المتعلقة بتحقيق التعادل بين الجنسين في صفوف موظفيها.

13- ومن اللازم تحديث سياسة اليونيسف الخاصة بالمساواة بين الجنسين. وتحتوي السياسة على عناصر أساسية مازالت هامة لليونيسف، من بينها الترويج لاتباع نهج قائم على المساواة بين الجنسين، ودعم الحاجة المستمرة إلى تدخلات في بعض السياقات خاصة بكل جنس من الجنسين على حدة، وإيلاء اهتمام خاص للطفلة، والترويج لحقوق المرأة ولتمكينها. فمن اللازم للسياسة الآن:

- أن تكيّف نموذج التحليل القائم على الفوارق بين الجنسين الذي تروّج له لكي يجسد كلاً من احتياجات وأدوار الرجال والفتيان.
- أن تكون مصحوبة بإطار تنفيذي وبأدوات تحليل للفوارق بين الجنسين تكون مناسبة لمختلف السياقات والقطاعات التي تعمل فيها اليونيسف.
- أن توضح الصلات بين اتفاقية حقوق الطفل واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- أن تبين مبرراتها وتبرز الصلات بين زيادة المساواة بين الجنسين وإنجاز كل من ولايتها الأساسية والأهداف الإنمائية للألفية.

دال - الالتزام

14- وجد التقييم أن موظفي اليونيسف لديهم التزام قوي بالعدل الاجتماعي ولديهم التزام، إلى حد ما، بالمساواة بين الجنسين. بيد أن القيم المرتبطة بالمساواة بين الجنسين لا تُستوعب داخلياً بطريقة تلقائية. فبوجه عام، يتسم التزام اليونيسف بالمساواة بين الجنسين بالطابع الفردي أكثر من اتسامه بالطابع المؤسسي. ويوجد أيضاً تصور عام لدى الموظفين مفاده أن مستوى الالتزام بالمساواة بين الجنسين الذي تبديه الإدارة العليا لليونيسف ليس قوياً بدرجة كافية. فقد ذكروا مراراً أنهم يشعرون أن هذا الالتزام التنفيذي المؤسسي جوهري، ولا وجود له في الوقت الحاضر، على حد سواء. وأشاروا، على وجه الخصوص، إلى أن المساواة بين الجنسين ليست مدمجة بوضوح في أي من مجالات تركيز الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل (باستثناء التعليم)، مما يحد من مدى الفعالية التي يمكن أن يروجوا بها للمساواة بين الجنسين على مستوى المكاتب القطرية. غير أن الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل تتضمن مؤشرات أداء أساسية عديدة تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتشير التقارير السنوية إلى أن المكاتب الميدانية كانت أيضاً في بعض الأحيان بطيئة في جعل التغييرات ضمنية في هذه المؤشرات.

15- وقبل عشر سنوات كان يُنظر إلى اليونيسف على أنها قائدة في مجال الترويج للمساواة بين الجنسين في إطار منظومة الأمم المتحدة. ولكن حدث قدر كبير من تهاوي هذه القيادة على مدى العقد المنصرم. فعلى سبيل المثال، بينما مازالت اليونيسف نشطة في الترويج للمساواة بين الجنسين في بعض فرق المهام المشتركة بين الوكالات، أصبحت الموارد المخصصة الآن للتوظيف في مجال المساواة بين الجنسين أقل الآن بدرجة كبيرة. كذلك، أدى تحوّل محور تركيز وحدة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان من البرامج إلى السياسة إلى إضعاف صلتها بموظفي البرامج على مستوى المكاتب القطرية، إلى درجة أن تلك الوحدة غير ظاهرة تقريباً على الصعيد الميداني. والوحدة ذاتها موارد أقل مما يجب كثيراً. وكما قال أحد المستشارين الإقليميين، "... لقد جرى تعميم قضية المساواة بين الجنسين بحيث أصبحت غير ظاهرة".

هاء - تحديات تطبيق نهج تعميم قضية المساواة بين الجنسين

16- إن تعميم قضية المساواة بين الجنسين ليست استراتيجية يسهل تنفيذها. فمن اللازم لليونيسف، لكي تضمن تنفيذها بطريقة منهجية، أن تكرر مراراً تأكيد التزامها بتعميم قضية المساواة بين الجنسين، وإلا فإن الاستراتيجية تضع بسهولة بين الأولويات المنافسة.

17- والتعميم الفعال لقضية المساواة بين الجنسين يتطلب تحليلاً منهجياً للعلاقات الاجتماعية والاقتصادية المعقدة على مستويات المجتمع المتعددة، وهو تحليل يتجاوز إلى حد كبير مجرد عملية عد المشاركين من الذكور والإناث. وهذا يتطلب وقتاً وخبرة ومالاً. والوقت المخصص لهذا داخل اليونيسف محدود أو لا وجود له، كما أن عدد الوظائف المتخصصة في قضية المساواة بين الجنسين داخل المنظمة لا يتجاوز أصابع اليد الواحدة.

18- والتحدي الآخر هو أن العملية التحليلية اللازمة في تحليل الفوارق بين الجنسين كثيراً ما تُفضى إلى دراسة قيم الفرد الشخصية وعلاقاته من منظور انتمائه الجنسي. ويرى بعض الموظفين أن هذا إما يمثل عملية تنطوي على تهديد أو يمثل عملية غير مريحة وصعبة. ويتحدى أيضاً الترويج للمساواة بين الجنسين علاقات القوة القائمة وبطالِب الموظفين بأن يستحدثوا وسيلة لتغييرها. ويرى بعض الموظفين أيضاً أن الترويج لزيادة المساواة بين الجنسين هو شكل من أشكال التدخل الثقافي، بينما يعتبر آخرون تحليل الفوارق بين الجنسين ترفاً لا يجب القيام به إلا بعد معالجة أولويات برنامجية أخرى. وكثيرون يرون أن كلمة 'gender' كمصطلح لا ترتبط سوى بـ 'النساء والفتيات' ولا يرون صلتها بوضع الرجال والفتيان. وأفاد بعض الموظفين أيضاً بأنهم تعرضوا لوصمة عار عندما روجوا بهمة للمساواة بين الجنسين.

واو- قدرة اليونيسف

19- نادراً ما تؤخذ في الاعتبار عند التوظيف في الوقت الحاضر الكفاءة فيما يتعلق بقضية المساواة بين الجنسين. وربما كان هذا هو أحد أسباب القلة النسبية للحالات التي يتبع فيها موظفو اليونيسف نهجاً استراتيجياً فيما يتعلق بمسائل المساواة بين الجنسين. وقدرة اليونيسف فيما يتعلق بوضع برامج خاصة بالمساواة بين الجنسين هي قدرة محدودة بوجه عام. فموظفو برامج اليونيسف يفتقرون إلى إمكانية الوصول إلى أخصائيين في مسائل المساواة بين الجنسين داخل المؤسسة وليس لديهم فهم جيد لكيفية إدراج المساواة بين الجنسين في البرمجة. وهذه النقطة الأخيرة هامة بالذات لأن تعميم قضية المساواة بين الجنسين يعتمد على إدماج جميع الموظفين المساواة بين الجنسين ضمن عملهم.

20- والنصف فقط من موظفي اليونيسف هم الذين تلقوا أي تدريب بشأن قضية المساواة بين الجنسين، وتشعر أقلية صغيرة فقط من هذه المجموعة بأن لديها ما يكفي من المهارات والمعارف لجعلها قادرة على تطبيق مبادئ المساواة بين الجنسين ضمن سياق برمجة منتظم. ويجاهد الموظفون أيضاً لكي يدمجوا بفعالية المساواة بين الجنسين ضمن نهج البرمجة الأخرى لدى اليونيسف، لاسيما النهج القائم على حقوق الإنسان والإدارة القائمة على النتائج. ويقر الموظفون بهذه التحديات وهم على استعداد بوجه عام لأن يتعلموا المزيد عن كيفية إدماج المساواة بين الجنسين ضمن عملية البرمجة.

21- ووثائق برامج اليونيسف، لاسيما مكوناتها المتعلقة ببيانات النتائج ومؤشرات الأداء الأساسية، تنحى عادة إلى التصنيف في فئات 'الأطفال' و 'المراهقون' و 'أفراد المجتمع المحلي'، وما إلى ذلك، بدلاً من أن تفصل كل فئة من هذه الفئات حسب الجنس. وبدون هذا التمييز، لا يستطيع موظفو اليونيسف قياس أثر البرامج التي تدعمها المنظمة على فئات محددة من الرجال والنساء والفتيات والفتيان. وقد طالب أولئك الذين جرت مقابلات معهم بوجود أدوات عملية

تُمكنهم من إجراء تحليل قطاعي التركيز للفوارق بين الجنسين، ووضع مؤشرات رصد نوعية ومراعية للفوارق بين الجنسين، وما إلى ذلك.

22- إلا أن موظفي اليونيسف يتحملون أعباء أكثر مما يجب نتيجة لطريقة عمل المنظمة التي تتسم بفرط إجراءاتها، ويخشى كثيرون منهم أن يؤدي إدماج قضية المساواة بين الجنسين ضمن البرمجة بطريقة أكثر اتساماً بالطابع المنهجي إلى زيادة عبء عملهم. وتتحو اليونيسف حالياً أيضاً إلى الاعتماد على منسقي شؤون المساواة بين الجنسين لديها لتوفير الخبرة في مجال المساواة بين الجنسين على كل من مستوى المكاتب الإقليمية ومستوى المكاتب القطرية. بيد أن معظم أولئك المنسقين ليست لديهم الخلفية اللازمة في هذا المجال لكي يعملوا بفعالية في هذا الدور ومعظمهم يؤدون واجباتهم هذه إضافة إلى عبء عمل كامل أصلاً.

23- ومن اللازم لليونيسف، لكي تنمي بدرجة كافية قدرة موظفيها بحيث يتمكنون من إدماج قضية المساواة بين الجنسين بفعالية ضمن البرمجة، أن تعد برنامجاً منهجياً لتدريب الموظفين ولبناء قدرتهم على جميع المستويات حتى يتمكن الموظفون، كحد أدنى، من القيام بما يلي:

- إجراء تحليل أساسي للفوارق بين الجنسين في قطاعات مسؤولياتهم؛
- إدراك الوقت الذي يحتاجون فيه إلى التماس خبرة أكثر تعمقاً في مجال المساواة بين الجنسين لكي تدعمهم؛
- تحديد المنطلقات الاستراتيجية لتحليل الفوارق بين الجنسين وللمدخلات الخاصة بها؛
- إعداد بيانات نتائج ومؤشرات أداء مراعية حقاً للفوارق بين الجنسين؛
- الدعوة بفعالية إلى اتباع نهج المساواة بين الجنسين لدى الشركاء القطريين.

24- وعلاوة على ذلك، من اللازم أن تكفل اليونيسف سهولة حصول موظفيها على خبرة متخصصة في مجال المساواة بين الجنسين، وينبغي أن تستعين بخبراء إضافيين داخليين في شؤون المساواة بين الجنسين، على الأقل في المقر وعلى المستويات الإقليمية.

زاي - المساءلة

25- يوجد افتقار بوجه عام إلى المساءلة عن تنفيذ سياسة اليونيسف الخاصة بالمساواة بين الجنسين. فالمدبرون على كافة المستويات لا يقومون باستمرار بإنفاذ عملية قضية المساواة بين الجنسين ضمن البرمجة أو لا يقدمون الدعم لتلك العملية. ولا تحدد اليونيسف بوجه عام المسؤوليات المتعلقة بدعم المساواة بين الجنسين تحديداً واضحاً، حتى فيما يتعلق بالمنسقين لديها المعنيين بتلك القضية. فكثيرون منهم يشغلون وظائف دنيماً نسبياً وليست لديهم سلطة إخضاع زملائهم للمساءلة عن إدماج قضية المساواة بين الجنسين ضمن البرمجة. ولهذه الأسباب، من اللازم لليونيسف أن تقوم على وجه السرعة بمعالجة مسألة الخضوع للمساءلة على جميع المستويات، وينبغي أن تكفل صدور رسالة واضحة من قبل كبار مديريها مفادها أن

الموظفين أجمعين سيخضعون للمساءلة عن إدماج قضية المساواة بين الجنسين ضمن مجال مسؤولية كل منهم. ومن اللازم أيضاً أن تبدأ اليونيسف في إخضاع شركائها على الصعيد الوطني للمساءلة عن إدماج قضية المساواة بين الجنسين ضمن البرمجة التي تدعمها اليونيسف.

حاء - التمويل

26- لقد وجد التقييم أن من المتعذر تتبع الإنفاق على مبادرات المساواة بين الجنسين في إطار نظم التتبع المالي القائمة لدى اليونيسف. فقد أفاد الموظفون بأن التمويل المخصص لمبادرات التغيير الاجتماعي وتغيير المواقف و/أو أنشطة الدعوة، بما يشمل المبادرات الخاصة بالمساواة بين الجنسين، يكون عرضة في بعض الأحيان لنقله إلى اعتمادات أخرى في الميزانية، وهذا يرجع جزئياً إلى أن تلك المبادرات تمثل عمليات طويلة الأجل تتطلب التزامات تمويلية طويلة الأجل ومستدامة. وعلى مستوى المكاتب القطرية، بوجه عام، يتوافر تمويل كاف لقضية المساواة بين الجنسين في البرمجة. فندرة وجود خبرة في صفوف موظفي اليونيسف في مجال المساواة بين الجنسين هي الآن عائق أكثر أهمية من تمويل البرامج.

طاء - عمليات البرمجة في مجال التنمية

27- لليونيسف دور هام يجب أن تقوم به في إدماج المساواة بين الجنسين ضمن التقييمات القطرية الموحدة. وأحد التحديات في هذا الصدد هو أنه في الحالات التي يكون فيها محتوى تلك التقييمات من حيث المساواة بين الجنسين وصغياً أكثر من كونه تحليلياً فإن نفس مكنم الضعف هذا ينتقل عادة إلى إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وقد وجد الفريق أيضاً أنه حيثما نُفذت تحليلات حالة فإن ذلك قد ساهم في تحسين تحليل الفوارق بين الجنسين على الصعيد القطري، وإن كان قد استمر وجود مجال لإجراء تحليل أكثر تعمقاً. ولذا فإن التنقيح الأخير للمبادئ التوجيهية لتحليل الحالة يتيح فرصة استراتيجية لتعزيز تحليل الفوارق بين الجنسين على الصعيد القطري في مرحلة مبكرة من عملية البرمجة.

28- وتتيح عمليات التقييمات القطرية الموحدة وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية فرصة جيدة لليونيسف للترويج لإدراج مدخلات ذات أولوية خاصة بالمساواة بين الجنسين في البرمجة التي تدعمها الأمم المتحدة. ومن بين مبادرات أخرى، تستطيع اليونيسف أن تدعو إلى زيادة المشاورات فيما بين الشركاء القطريين وفي الأمم المتحدة ومنظمات المجتمع المدني الذين لديهم فهم جيد لقضايا المساواة بين الجنسين في البلد المعني.

29- وقد وجد التقييم أن قضايا المساواة بين الجنسين لا تعالج معالجة كافية في الوثائق والبرامج القطرية وفي خطط عمل البرامج القطرية. وعلاوة على ذلك، تكون المدخلات الخاصة بالمساواة بين الجنسين في خطط العمل السنوية وفي وثائق الرصد والتقييم أضعف حتى من ذلك عادة، بينما يُبلغ عن تحقيق نتائج بشأن المساواة بين الجنسين بصفة غير مستمرة. وعلى

وجه الخصوص، تقدم التقارير السنوية عادة إفادة بصفة رئيسية عن مستويات مشاركة الفتيان والفتيات أو النساء والرجال بدلاً من تقديمها إفادة عن حدوث تغيرات نوعية في المساواة بين الجنسين. ولا تنطوي البرامج المحددة على قدر كبير من التحليل لما إذا كانت أنشطة البرامج ستؤثر على الفتيات والفتيان والرجال والنساء تأثيراً مختلفاً، وتنطوي أيضاً على تحليل محدود للأسباب الأساسية لانعدام المساواة بين الجنسين وللكيفية التي ينبغي معالجتها بها.

ياء - عمليات البرمجة في سياقات الطوارئ

30- إن إدماج المساواة بين الجنسين في عمل اليونيسف في حالات الطوارئ ضعيف من حيث الالتزام المؤسسي، وقدرة الموظفين، والمساءلة، وتخصيص موارد بشرية ومالية مكرسة لهذا الغرض، لاسيما على الصعيد الميداني. وتشمل القضايا المتعلقة بقدرة الموظفين سوء فهمهم لقضايا المساواة بين الجنسين ذات الصلة في إطار كل مجموعة، وكذلك سوء فهمهم لعلاقة هذه القضايا بنجاح البرامج وأولوياتها؛ فبعض موظفي اليونيسف يتصورون أن إدماج قضية المساواة بين الجنسين في حالات الطوارئ هو ترف، بالنظر إلى أنهم يظنون أن تركيزهم ينبغي أن ينصب أساساً على 'إنقاذ الأرواح'. وينحو موظفو اليونيسف أيضاً إلى اعتبار النساء والفتيات فئات ضعيفة تحتاج إلى خدمات بدلاً من أن ينظروا إليهم على أنهم عناصر فاعلة في الاستجابة لحالات الطوارئ. ولا تستفيد خطط كثيرة للتأهب للطوارئ من تحليل مسبق للفوارق بين الجنسين ومن ثم يكون هناك خطر عدم معالجة قضايا المساواة بين الجنسين في حالات الطوارئ، لاسيما في سياقات الطوارئ التي تبدأ بسرعة.

31- وعلى الصعيد الميداني لا يشعر موظفو اليونيسف أنهم مكنون أو قادرين على معالجة الثغرات في إدماج قضية المساواة بين الجنسين في سياق حالات الطوارئ، لاسيما عندما يعملون مع مقدمي خدمات رئيسية أخرى في مجال تقديم المساعدة الإنسانية يواجهون ثغرات مماثلة. وباستطاعة اليونيسف أن تتولى دوراً قيادياً أقوى كثيراً في هذا المجال. ولقد كان مكتب اليونيسف لبرامج الطوارئ استباقياً في التصدي للتحديات الكثيرة التي يصادفها موظفو اليونيسف في إدماج قضية المساواة بين الجنسين ضمن البرمجة في حالات الطوارئ. وقد دعمت اليونيسف عملية إعداد سياسة المساواة بين الجنسين التي وضعتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات عام 1999، ونشرت مؤخراً كتيباً عن قضية المساواة بين الجنسين في حالات الطوارئ، وخصص مكتب اليونيسف لبرامج الطوارئ موظفاً متمركزاً في المقر لتوثيق الممارسات الجيدة في مجال المساواة بين الجنسين في سياق الطوارئ. ولكن تظل هناك ثغرات ومواطن ضعف تكفي لتبرير أن تنظر اليونيسف في إجراء تقييم متعمق مستقل لتوفير توجيه بشأن كيفية تعزيز إدماج قضية المساواة بين الجنسين ضمن البرمجة لحالات الطوارئ.

كاف - الشراكات

32. أقامت اليونيسف بوجه عام علاقة جيدة مع الجهات الشريكة لها على الصعيد القطري وعلى صعيد الأمم المتحدة وعلى صعيد الجهات المانحة. وفي حقيقة الأمر كان أحد مواطني القوة الرئيسية لدى اليونيسف هو قدرتها على إقامة تلك العلاقات وعلى العمل كجهة تجمع ما بين أصحاب الشأن المتعددين. إلا أن اليونيسف مازالت تقصر مساهلة شركائها القطريين بشأن المساواة بين الجنسين على الإبلاغ عن مشاركة الذكور/الإناث.

33. ويوجد أيضاً افتقار بوجه عام للوضوح فيما بين مختلف شركاء الأمم المتحدة بشأن نقاط التداخل بينهم فيما يتعلق بالبرمجة الخاصة بالمساواة بين الجنسين. وفي بعض البلدان يكون هذا التداخل حاداً بالذات في حالة وكالات الأمم المتحدة التي تتفاعل مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وذلك لأنه لا يكون واضحاً دائماً بالنسبة للوكالات المختلفة من 'هو المسؤول' عن جدول الأعمال المتعلق بالمساواة بين الجنسين بالنسبة للأمم المتحدة على الصعيد القطري.

34. وللمساعدة على 'تداخل الولايات' هذا، أعد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة واليونيسف مؤخراً ورقة 'تحقيق أوجه تكامل' بشأن التعاون في جدول الأعمال المتعلق بالمساواة بين الجنسين عُرضت على المجلس التنفيذي لكل منظمة من تلك المنظمات لتكون مصاحبة لمشاريع الخطط الاستراتيجية الخاصة بها. وتقوم حالياً هذه الوكالات الأربع بإعداد مواد مشتركة للتدريب في مجال المساواة بين الجنسين. واستناداً إلى خبرة واعدة في بعض البلدان باستضافة اليونيسف أن تضاعف من استخدامها لمجموعة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين التابعة لفريق الأمم المتحدة القطري من أجل الاتفاق على تقسيم للعمل وإعداد مبادرات مشتركة محددة تستند إلى مواطني القوة المتبادلة بينهما.

لام - الممارسات الجيدة

35. على الرغم من مواطني الضعف المؤسسية المحددة، عمدت اليونيسف ممارسات جيدة كثيرة في مجال البرمجة للمساواة بين الجنسين. بيد أن هذه الممارسات تكون عادة نتاج جهود فردية ولا يوجد نظام لكفالة تقاسمها في مختلف كيانات المنظمة أو تصعيدها بحيث تتجاوز المستوى القطري. وعدم تقاسم الممارسات الجيدة هذا هو مواطن ضعف عام لدى اليونيسف أبرزه استعراض المنظمة الذي أجري عام 2007.⁵

36. وقد وجد التقييم أن أنجع الممارسات الجيدة في مجال المساواة بين الجنسين هي تلك التي: شددت على اتباع نهج استراتيجي يشمل الرجال والفتيان؛ ودعت إلى اتباع سياسة قائمة على الأدلة توجهها الاحتياجات والأولويات على مستوى المجتمع المحلي؛ وشددت على التنشئة

⁵ Giving Works, 'UNICEF Organizational Review – Synthesis Report: Findings and Summary Recommendations', 2007.

الاجتماعية المبكرة على أساس مفاهيم المساواة بين الجنسين وعلى تمكين المراهقين. وفي إطار اليونيسف، يبدو أن إسناد مسؤولية عن المساواة بين الجنسين إلى أكثر من شخص واحد داخل مكتب قطري أو مكتب إقليمي، مع تولى كبار الموظفين مهمة التنسيق ومع إخضاع الموظفين للمساءلة، يحقق نجاحاً.

37. ويحدد التقييم أيضاً ممارسات جيدة في سياقات حالات الطوارئ، لاسيما فيما يتعلق بالعنف القائم على الانتماء الجنسي. وكثيرة من تلك الممارسات ترجع إلى التسعينات ولم توثق أو تستخدم في توجيه ممارسات اليونيسف. ويرد في تذييل هذا التقرير تحليل موجز للممارسات الجيدة في كل من مجال التنمية ومجال البرمجة لحالات الطوارئ.

ميم - الاستنتاجات

38. تواجه اليونيسف تحديات محددة في تنفيذ نهج تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين، هي ما يلي:

- تصور موظفي اليونيسف أنه لا توجد إرادة سياسية واضحة على مستوى الإدارة العليا لدعم زيادة المساواة بين الجنسين.
- عدم إخضاع الموظفين للمساءلة بطريقة منهجية عن إدماج قضية المساواة بين الجنسين ضمن البرمجة في كل من سياق التنمية وسياق حالات الطوارئ.
- عدم ملائمة مدخلات كثيرة خاصة بإدماج قضية المساواة بين الجنسين في عمليات البرمجة للمهمة المطلوبة، أو عدم تطبيق الموظفين لها بطريقة منهجية حيثما كانت المبادئ التوجيهية أو الإجراءات القائمة ملائمة ومعلنة بوضوح.
- محدودية قدرة الموظفين في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين، لاسيما فيما يتعلق بإجراء تحليل للفوارق بين الجنسين.
- محدودية إمكانية حصول الموظفين على خبرة متخصصة في مجال المساواة بين الجنسين.
- محدودية المكافآت المؤسسية الخاصة بتشجيع المساواة بين الجنسين في البرمجة.
- عدم التواصل داخل المنظمة بشأن موقف اليونيسف من الترويج لحقوق المرأة في سياق منظمة ينصب تركيزها على الطفل.
- عدم وضوح منسقي شؤون المساواة بين الجنسين على جميع المستويات.
- عدم وضوح ما هي المنظمات التي ينبغي أن تكون مسؤولة عن نوع ما من البرمجة المتعلقة بحقوق المرأة وتمكينها، وعدم وضوح ما هو موضع اليونيسف في هذا الإطار، داخل منظمات الأمم المتحدة.

39. والأسباب الجذرية لهذه التحديات تشمل ما يلي:

- التعقد العام لتنفيذ استراتيجيات تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين، التي تستدعي، لكي تكون فعالة، إحداث تحول كبير في الطريقة التي تعمل بها مؤسسة وتستدعي تخصيص قدر كبير من الموارد البشرية والمالية.
- صعوبة الإبقاء على الزخم والاهتمام الناجمين عن المؤتمر العالمي المعني بالمرأة الذي عقد في بيجين عام 1995 لمدة تتجاوز 10 سنوات.
- انخفاض مستويات تدريب موظفي اليونيسف على إجراء تحليل بشأن الفوارق بين الجنسين.
- وجود ميل على نطاق المنظومة نحو الكفاءة الإدارية على حساب محتوى البرامج المبتكر والفني.
- كون كل برنامج يتطلب حلاً فردياً مخصوصاً من أجل زيادة المساواة بين الجنسين في إطار السياق القطاعي والثقافي المحدد.
- كون وضع برامج للمساواة بين الجنسين يستلزم في كثير من الأحيان رؤية والتزاماً تمويلاً طويل الأجل، بينما لا يوفر ممولون كثيرون لبرامج اليونيسف إلا تمويلاً لفترات زمنية تتراوح من ثلاث إلى خمس سنوات فقط.
- كون البرمجة في مجال المساواة بين الجنسين تلقى في كثير من الأحيان مقاومة أكبر مما تلقاه البرمجة للتنمية الاقتصادية (حتى عندما يكون تأثير تلك الأخيرة مماثلاً)، وذلك لأن البرمجة في مجال المساواة بين الجنسين تسعى صراحة إلى إحداث تغيير في القيم الثقافية وفي علاقات القوة.

40. أما على الجانب الإيجابي، فقد استنتج التقييم أن اليونيسف لديها قاعدة أقوى كثيراً يمكن أن تبني عليها برمجة أكثر فعالية في مجال المساواة بين الجنسين مقارنة بمؤسسات أخرى كثيرة متعددة الأطراف وثنائية. وهذا يرجع إلى ما يلي:

- مصداقيتها العالية بين الشركاء، على مستوى الجمهور العام وعلى مستوى الجهات المانحة، وعلاقتها القوية مع منظمات المجتمع المدني.
- وجودها الميداني القوي، وقيامها بجمع بيانات مفصلة حسب كل جنس، وفهمها للأوضاع المحلية التي تهتدي بها المدخلات اللازمة للبرمجة في مجال المساواة بين الجنسين.
- ارتفاع درجة التزام موظفيها بتشجيع العدل الاجتماعي في البرمجة، مع استعداد موظفين كثيرين للعمل بطريقة أنشط للتشجيع على زيادة المساواة بين الجنسين.
- دورة عمرها ونهجها القائمة على الحقوق التي يمكن تكييفها بسهولة لكي تصبح أكثر استيعاباً لقضايا المساواة بين الجنسين.

- نهجها الاستراتيجي للبرمجة، الذي يمكن أن يؤدي إلى برمجة مبتكرة تعالج بعض الأسباب الأساسية للتفاوتات بين الجنسين.
- وجود كتلة حرجة لديها من القادة والمديرين الفرديين الذين يشجعون إدماج المساواة بين الجنسين ضمن عملية البرمجة.

41- ومن المهم إدراك أنه لا تتسنى معالجة المشاكل التي تواجه الأطفال بدون صون ومعالجة القضايا الأساسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي تواجه والديهم، وكذلك علاقات القوة القائمة على الانتماء الجنسي داخل كل بلد تعمل فيه اليونيسف. ففي حالة تصور أن الأمهات لهن حقوق أقل من حقوق الآباء والأبناء الذكور في الأسرة، فإن كلا الجنسين في الجيل التالي يشبان عن الطوق وهما مستوعبان لفكرة أن هذه طريقة مقبولة لمعاملة النساء والفتيات وأن من العادي أن يسيطر الفتيان والرجال على كل من مستوى الأسرة المعيشية ومستوى المجتمع. وبدفع أيضاً الرجال والفتيان ثمناً لهذا الخلل من حيث ارتفاع مستويات الأمراض المتعلقة بالإجهاد النفسي الناجمة عن الضغوط التي يتعرضون لها لكي يكونوا مصدر دخل الأسرة. ولمعالجة هذه القضايا الأساسية يجب على اليونيسف أن تجد وسائل فعالة لإدماج عمليات تحليل الفوارق بين الجنسين ضمن نظمها الخاصة بالبرمجة ولكفالة أخذ نتائج هذه التحليلات في الاعتبار عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالبرمجة.

42- ولليونيسف وضع غير عادي، وربما كان فريداً، وذلك لأن **عليها** أن تعالج قضايا المساواة بين الجنسين لكي تفي بولايتها. ولكن ينبغي لليونيسف، لكي تستفيد مما لديها من مواطن قوة ولكي تدمج حقاً قضية المساواة بين الجنسين ضمن عملية البرمجة لديها، أن تُحدث تحولاً في نهجها بشأن المساواة بين الجنسين بحيث يصبح نهج محور تركيز ذا أولوية حقيقية يدعم نجاح المنظمة في أداء ولايتها الأساسية.

43- والهدف من التوصيات التالية هو دعم هذا التحول، ولاسيما الاستفادة بها في عملية التخطيط المقبلة لتعزيز إدماج المساواة بين الجنسين.

نون - التوصيات

44- إن التحدي المائل أمامنا هو كيفية تسخير العمل الهائل الذي تضطلع به مجموعة موهوبة من الأفراد داخل اليونيسف للعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين، وكيفية إيجاد سبل لكفالة أن يصبح هذا جزءاً من معايير العمل المعتادة وروح المنظمة التي يخضع جميع الموظفين للمساءلة عنها. ولتحقيق ذلك من اللازم أن تنظر اليونيسف جدياً في التوصيات التالية:

السياسة

45- يُوصى بما يلي:

أن تُبقي اليونيسف على العناصر الأساسية لسياستها الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي وضعتها عام 1994 (تشجيع المساواة بين الجنسين، ومواصلة دعم برامج مختارة خاصة بكل جنس من الجنسين على حدة، وإيلاء اهتمام للطفلة)، ولكن مع تحديث السياسة لكي تجسد أيضاً:

- أ - أساساً منطقياً واضحاً وتبريراً واضحاً لمواصلة تشجيع اليونيسف للمساواة بين الجنسين في برامجها؛
- ب - تأكيداً من جديد لموقف اليونيسف بشأن تشجيع حقوق المرأة وتمكينها؛
- ج - الحاجة إلى إدراج قضايا الجنسين التي تمس الرجال والفتيان؛
- د - إطاراً مفاهيمياً يبين ويحلل بوضوح التكامل مع نهج البرمجة القائم على حقوق الإنسان، والإدارة القائمة على النتائج، والمساواة بين الجنسين، بما يشمل التفاعل بين اتفاقية حقوق الطفل واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمساواة بين الجنسين؛
- هـ - موقف اليونيسف بشأن إدماج المساواة بين الجنسين في سياقات حالات الطوارئ؛
- و - الحاجة إلى آلية إبلاغ سنوية للمجلس التنفيذي.

46- وللمساعدة على تفعيل السياسة، تحتاج اليونيسف أيضاً إلى ما يلي:

- ج - ترجمة السياسة إلى جميع اللغات الرسمية للأمم المتحدة؛
- ح - توفير توجيه تنفيذي، حسب القطاع؛
- ط - توفير توجيه تنفيذي بشأن قضايا المساواة بين الجنسين داخل قطاعات برمجة التنمية وأيضاً في سياقات حالات الطوارئ؛
- ي - إدراج نهج مُحدَّث لتحليل الفوارق بين الجنسين في البرمجة القائمة على الحقوق، والشاملة للرجال والفتيان، والتي تتبع نهجاً قائماً على دورة العمر وعلى السياقات؛
- ك - إعداد نسختين من السياسة: '1' نسخة قصيرة تحدد المبادئ الأساسية وتكون بمثابة بيان منهاج أساسي؛ و '2' نسخة أطول تفسر السياسة بمزيد من التفصيل للتعبير عن تعقد وأهمية عمل اليونيسف في مجال المساواة بين الجنسين.

47- أن تنظر اليونيسف جدياً في اعتماد لغة ومصطلحات جديدة تجسد على وجه الدقة ما تحاول المنظمة تحقيقه بواسطة سياستها الخاصة بالمساواة بين الجنسين. فعلى سبيل المثال، ينبغي أن تتحدث اليونيسف عن زيادة المساواة بين النساء والرجال والفتيان والفتيات في سياقات محددة بدلاً من استخدام مصطلح 'المساواة بين الجنسين' العام.

الاستراتيجية

48- أن تعلن المديرية التنفيذية لليونيسف مرة أخرى التزام اليونيسف بالعمل على زيادة المساواة بين الجنسين، وأن تنقل هذه الرسالة بوضوح إلى موظفي اليونيسف، لاسيما إلى الإدارة العليا. وينبغي للمديرية التنفيذية أيضاً أن تُنشئ فرقة مهام رفيعة المستوى لتفعيل سياسة المساواة بين الجنسين تكون لديها سلطة إدخال تغييرات هامة حسب الحاجة، مع توفير ما يكفي من التمويل ومن الموارد البشرية.

49- أن تكفل المديرية التنفيذية لليونيسف إدماج المساواة بين الجنسين بوضوح وصرحة كقضية شاملة في الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل في جميع مجالات التركيز والمؤشرات ذات الصلة كجزء من عملية استعراض منتصف المدة في عام 2008.

50- أن يتضمن جدول أعمال المجلس التنفيذي المساواة بين الجنسين كبنء دائم من بنوء جدول الأعمال يكون مطلوباً من مختلف العناصر الفاعلة في اليونيسف تقديم تقارير عنه بانتظام.

المساءلة

51- أن تقيم اليونيسف نظاماً للمساءلة أقوى كثيراً على كافة المستويات لإدماج المساواة بين الجنسين ضمن عملية البرمجة لديها ولتحقيق نتائج فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، بما يشمل إجراء استعراض للمساواة بين الجنسين يمكن أن يكون إلزامياً، ونظاماً للتوقيع من أجل الموافقة على وثائق البرامج وتمويلها.

52- أن تصدر اليونيسف تعليمات إلى مديريها بأن يكفلوا أن تتضمن تقارير تقييم الأداء الخاصة بكل شخص يشرفون عليه تنمية مهارات وضع برامج بشأن المساواة بين الجنسين والمهام الأساسية المتعلقة بإدماج المساواة بين الجنسين حسب الاقتضاء فيما يتعلق بالوظيفة المحددة، مع إخضاع الإدارة العليا لمديريها للمساءلة عن تحقيق ذلك.

الموظفون والخبرة في مجال المساواة بين الجنسين

53- أن تعين اليونيسف مستشاراً إقليمياً متفرغاً للمساواة بين الجنسين في كل مكتب إقليمي وأن تكفل أن يتوافر لدى أولئك المستشارين قدر على الأقل من الخبرة والوعي بقضية المساواة بين الجنسين في حالات الطوارئ. ويجب على اليونيسف أيضاً أن تعاد عقد اجتماعات إقليمية لمنسقى شؤون المساواة بين الجنسين مرتين في السنة وأن تبني قدرة جميع المستشارين الإقليميين على تقديم تعليقات إلى المكاتب القطرية بشأن قضايا المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بقطاع مسؤوليتهم.

54- أن تضيف اليونيسف ثلاث وظائف على الأقل لمتخصصين ذوي رتبة عالية في قضايا المساواة بين الجنسين إلى وحدة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، منها وظيفة تكون لدى شاغلها خبرة خاصة في مجال المساواة بين الجنسين وحالات الطوارئ، وأن ترفع مستوى وظيفة رئيس الوحدة إلى رتبة مد - 1.

55- أن تعزز اليونيسف إلى حد كبير القدرة في مجال المساواة بين الجنسين في سياق حالات الطوارئ داخل مكتب برامج حالات الطوارئ في المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية، وذلك بتعيين مستشار عالي الرتبة للمساواة بين الجنسين (ف - 5) وبتسيخ قدرة في مجال المساواة بين الجنسين في المجموعات المختلفة.

56- أن تتفح اليونيسف توصيفاتها العامة للوظائف لديها بحيث تشمل صراحة المسؤولية عن المساواة بين الجنسين في البرمجة؛ وأن تكفل أن تتضمن عمليات التوظيف أسئلة عن فهم المرشحين للمساواة بين الجنسين وخبرتهم في هذا المجال؛ وأن تجعل أداء الموظفين بشأن المساواة بين الجنسين عاملاً يؤخذ في الاعتبار عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالترقيات.

57- أن تعد اليونيسف قائمة بالمتخصصين الذكور والإناث في شؤون المساواة بين الجنسين على الصعيدين الإقليمي والقطري الذين توجد لديهم خبرة في مجال المساواة بين الجنسين في مجالات محددة (منها مثلاً المساواة بين الجنسين وحالات الطوارئ، والمساواة بين الجنسين والمياه والصرف الصحي، والمساواة بين الجنسين والتغذية، والمساواة بين الجنسين والتعليم، وما إلى ذلك) يمكن استدعاؤهم لدعم المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والشركاء الوطنيين.

58- أن تعزز اليونيسف نظام منسقي شؤون المساواة بين الجنسين الخاص بها وذلك بإعداد مجموعة واضحة من الاختصاصات تركز على دورهم في نشر المعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين إلى زملائهم؛ وإضافة إلى ذلك ينبغي أن تعتمد المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية نموذجاً لفرقة مهام معنية بشؤون المساواة بين الجنسين يستدعي وجود منسق لشؤون المساواة بين الجنسين في كل مجال برنامجي، ويكون ذلك المنسق مسؤولاً أمام منسق قيادي على مستوى نائب الممثل أو نائب المدير الإقليمي.

بناء القدرات والتدريب

59- أن تعد اليونيسف برنامجاً شاملاً لبناء القدرات في مجال المساواة بين الجنسين من أجل موظفيها على كافة المستويات، بحيث يشمل تدريباً إلكترونياً على تحليل الفوارق بين الجنسين وعلى قضية المساواة بين الجنسين في حالات الطوارئ من أجل جميع موظفي البرامج ومديريها؛ وأن تعيد برنامجاً استهلالياً للتدريب في المؤسسة في مجال المساواة بين الجنسين؛ وأن تتفح التدريب الموجه إلى كبار المديرين لكفالة اشتماله على عناصر ملائمة بشأن المساواة بين الجنسين.

60- أن تتفحّ اليونسف ما لديها من أدوات وقوائم مرجعية بشأن المساواة بين الجنسين لإدماج المساواة بين الجنسين في البرمجة للتنمية وحالات الطوارئ وأن تعد، حيثما توجد ثغرات، توجيهات وأدوات وقوائم مرجعية ومؤشرات أداء قطاعية يسهل استخدامها بشأن المساواة بين الجنسين في البرمجة وأن توزعها على الموظفين على كافة المستويات.

61- أن تسجل اليونسف وتعتمد وتتقاسم الدروس المستفادة والممارسات الجيدة والخبرة في مجال البرمجة بشأن المساواة بين الجنسين في كل من سياق التنمية وسياق حالات الطوارئ وذلك بوضع نظم متباينة لإدارة المعرفة. ومن أمثلة ذلك إجراء مقابلات مع الموظفين الذين سيرحلون لكفالة عدم فقدان ذاكرة المؤسسة فيما يتعلق بالممارسات الجيدة في مجال المساواة بين الجنسين؛ وإنشاء مجموعة مناقشة نشطة على الشبكة الداخلية للمساعدة الذاتية للأقران (ويمكن أن يتحقق ذلك بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)؛ والعمل عن كثب مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى لتبادل الممارسات والاستراتيجيات الجيدة؛ ومطالبة وحدة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان ومكتب برامج حالات الطوارئ بنشر هذه المعلومات بانتظام على المجلس التنفيذي والدول الأعضاء والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية.

برمجة التنمية

62- أن تجعل اليونسف تحليل الفوارق بين الجنسين عنصراً إلزامياً تهتدي به عمليات التخطيط لبرامج التنمية ولبرامج حالات الطوارئ على حد سواء.

63- أن تجري اليونسف استعراضاً وتقيماً لدليل السياسات والبرامج والإجراءات، وتحليلات الحالة، واستعراضات منتصف المدة لكفالة أن تكون المبادئ التوجيهية الخاصة بالمساواة بين الجنسين أدوات فعالة تسترشد بها عملية إدماج المساواة بين الجنسين في جميع عمليات ووثائق البرمجة.

64- أن تجري اليونسف تقيماً للتفاوتات الأساسية بين الجنسين التي تمس الرجال والفتيان في سياق ولايتها وأن تكفل معالجة البرامج القطرية لهذه القضايا حسب الحاجة.

65- أن تعمل المكاتب الإقليمية مع المكاتب القطرية على وضع استراتيجيات وخطط عمل إقليمية ودون إقليمية للمساواة بين الجنسين، وأن تحتوي كل وثيقة من وثائق البرامج القطرية على استراتيجية صريحة وممولة من أجل المساواة بين الجنسين، تشكل جزءاً من نهج اليونسف فيما يتعلق بالتعاون الإنمائي والمساعدة الإنسانية.

إدماج المساواة بين الجنسين في سياق حالات الطوارئ

66- أن تجري اليونيسف تقييماً أكثر تعمقاً لعملها في مجال إدماج المساواة بين الجنسين في البرمجة لحالات الطوارئ ليكون بمثابة تشخيص شامل للثغرات والتحديات وليوفر الأساس اللازم لصياغة استراتيجية استشرافية تركز على احتياجات اليونيسف المحددة في هذا المجال.

67- أن تستعرض اليونيسف وتتقح الالتزام الأساسي إزاء الأطفال في حالات الطوارئ والدليل الميداني لحالات الطوارئ: دليل لموظفي اليونيسف لكفالة أن يوفر الالتزام والدليل على حد سواء توجيهاً فعالاً بشأن إدماج المساواة بين الجنسين في مختلف مراحل وأنماط حالات الطوارئ، لاسيما فيما يتعلق بكيفية: إجراء تحليل للفوارق بين الجنسين دعماً لعمليات التأهب لحالات الطوارئ وتقديرها؛ والنظر في قضايا المساواة بين الجنسين في نهج المجموعات؛ والتحديد الصريح للفئات الضعيفة حسب الجنس والفئات العمرية في إطار سياقات حالات الطوارئ المتباينة.

68- أن تقرر اليونيسف أن تعمل كداعية لإدماج المساواة بين الجنسين في مختلف أنماط ومراحل حالات الطوارئ مع شركائها الذين يمثلون مختلف الوكالات وأن تزود موظفيها الميدانيين بتوجيهات واضحة بشأن الكيفية التي يمكن بها أن يلعبوا دوراً قيادياً في عملية التنسيق اللازمة لضمان فعالية تحقيق ذلك، مثلاً بعقد مشاورات بين أصحاب الشأن بخصوص دليل المساواة بين الجنسين المتعلق بالعمل الإنساني الصادر مؤخراً عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

تمويل تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين

69- أن تكفل اليونيسف وجود اعتماد مخصص في ميزانية الموارد الأساسية لدعم عمليات تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين التي تقوم بها وأن تدلل على التزامها بذلك بأن تقصر التمويل الخارجي على ما لا يتجاوز 50 في المائة من المجموع. وبالنظر إلى نطاق عملية تعميم مراعاة الفوارق بين الجنسين كاستراتيجية شاملة لجميع القطاعات وإلى مواطن الضعف الخطيرة في قدرة موظفي اليونيسف في هذا المجال، ينبغي أن تنظر اليونيسف في إعداد مبادرة كبرى لبناء القدرات من أجل المساواة بين الجنسين مماثلة من حيث نطاقها لبرنامج التعاون بين إدارة التنمية الدولية واليونيسف لتعزيز قدرة اليونيسف على الاستجابة الإنسانية.

الاتفاق في الأمم المتحدة

70- أن تعمل اليونيسف على نحو أنشط على مستوى فريق الأمم المتحدة القطري لاستحداث نهج مشترك فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، بما يتضمن زيادة تقديم الدعم للمبادرات المشتركة من قبيل مجموعات الأمم المتحدة المواضيعية القطرية المعنية بالمساواة بين الجنسين. وباستطاعة اليونيسف، مثلاً، أن تخصص قدرًا أكبر وأكثر استقراراً من الموارد البشرية والمالية لتلك المجموعات لكي تدعم تنفيذ خطة عمل سنوية تتجاوز تنظيم أنشطة

بمناسبة اليوم الدولي للمرأة بحيث تتضمن مهام من قبيل رصد مدخلات المساواة بين الجنسين في التقييمات القطرية الموحدة لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

العمل مع الشركاء

71- أن تستعرض اليونيسف سجل شركائها وخبرتهم في مجال المساواة بين الجنسين وأن تحدد شركاء جددًا محتملين 'في مجال المساواة بين الجنسين' لكي يشاركوا في عمليات التخطيط والبرمجة في اليونيسف على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والقطري.

72- أن تنظر اليونيسف في العمل مع الجهات المانحة وشركاء الأمم المتحدة من أجل استخدام قاعدة معلومات التنمية (DevInfo) الخاصة بها، وغيرها من نظم جمع البيانات الميدانية، للمساعدة على رصد أثر دعم الميزانية المباشرة من حيث تحقيق المساواة بين الجنسين كوسيلة للعمل على تراجع الاتجاه نحو ابتعاد البنية الجديدة للمعونة عن قضايا المساواة بين الجنسين.