

مكتب الأمم المتحدة في فيينا | مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠٢١-٢٠١٨)



الأمم المتحدة

مكتب الأمم المتحدة في فيينا
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠٢١-٢٠١٨)



مكتب الأمم المتحدة
بفيينا، ٢٠١٨

© الأمم المتحدة، آذار/ مارس ٢٠١٨. جميع الحقوق محفوظة.
ليس في التسميات المستخدمة في هذا المنشور ولا في طريقة عرض مادته ما يتضمن التعبير عن أي رأي
كان للأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي
منها، أو بشأن تعيين تخومها أو حدودها.
الصور © مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ما لم يشير إلى خلاف ذلك.
إنتاج المنشور الأصلي: قسم اللغة الإنجليزية والنشر والمكتبة، مكتب الأمم المتحدة في فيينا.
نص هذا المنشور هو ترجمة غير رسمية.



تمهيد

تضمن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صميم أهداف التنمية المستدامة، وهما حيويان للإعمال الكامل لحقوق جميع الأشخاص وإمكاناتهم. ويجب أن يسترشد عملنا بهذه الأهداف الأساسية أيضًا، وكذلك كيفية عملنا، في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة.

ومن أجل إحراز تقدم نحو تعميم مراعاة النوع الاجتماعي بصورة منهجية وفعالة وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أنشطتنا البرنامجية وسياساتنا وممارساتنا التنظيمية، أفخر بتقديم استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠١٨ - ٢٠٢١) التي أعدها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة.

إن الاستراتيجية ثمة مشاورات واسعة وشاملة تشمل موظفين في المقر وفي مكاتبنا الميدانية.

وهي تتوافق مع الإطار الجديد لخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 2.0) ومع استراتيجية التكافؤ بين الجنسين المقررة على نطاق المنظومة التي أطلقها الأمين العام في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧. واستفادت الاستراتيجية أيضًا من توجيهات زملائنا في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وإنني أقف تمامًا وراء التزام الأمين العام بأن نكون مثالًا يُقتدى به وتحويل ثقافتنا المؤسسية. وهذا يشمل بناء منظمة حديثة وقوة عاملة قادرة على جذب أرفع الكفاءات والاحتفاظ بها وتحفيزها، وتعزيز بيئة عمل موالية وشاملة ومتنوعة.

ومن شأن استراتيجية المساواة بين الجنسين التي أعدها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة أن توجه جهودنا المبذولة لتحسين تمثيل المرأة على جميع المستويات بهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في العمل على نطاق ولاياتنا.

على ذلك، فإنها تلزم جميع الموظفين بمواجهة التمييز القائم على النوع الاجتماعي، والتحرش والقوالب النمطية والتصدي لهم وتحري تحيزهم اللاواعي، بهدف تعزيز ثقافة تنظيمية يمكن لكل واحد منا أن يسهم فيها.

ويمثل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مسعىً جماعياً وتنظيمياً وبرنامجياً يجب ان يتقاسمه جميع الموظفين على جميع المستويات.

ولضمان الوفاء بتعهداتنا، تتضمن الاستراتيجية أيضاً آلية قوية للمساءلة. وقد كلفت الإدارة العليا بمراجعة النتائج بانتظام، وتحديد التحديات والاتفاق على حلول للمضي في تعزيز التنفيذ.

وتمثل استراتيجية المساواة بين الجنسين عملاً متواصلًا وعملاً من أجل إحراز تقدم. وأنا أعتد على كل موظف في المكتبين ليقوم بدوره.



يوري فيدوتوف

المدير العام/ المدير التنفيذي

مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة



جدول المحتويات

تمهيد

مقدمة وموجز

iii

١

٣

١. الرؤية والأهداف

رؤية وأهداف مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني

بالمخدرات والجريمة من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٣

٤

عملية وضع الاستراتيجية

٤

الإطار المفاهيمي

٧

٢. البيانات الأساسية والأساس المنطقي

الالتزامات الدولية والالتزامات الخاصة بالأمم المتحدة نحو المساواة بين الجنسين

وتمكين المرأة

٧

تعزيز نتائج أنشطة مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني

بالمخدرات والجريمة عن طريق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٨

١٠

٣. المساواة

الأدوار والمسؤوليات

١٠

١٠

الآلية المؤسسية لتنفيذ الاستراتيجية

١٤

٤. الأهداف ومجالات الأداء الاستراتيجي لتحقيق المساواة بين الجنسين

الهدف ألف: تعزيز إنجاز النتائج العالمية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين

المرأة من خلال أنشطة مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة

المعني بالمخدرات والجريمة

١٨

١. الالتزام بتحديد نتائج أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالنوع الاجتماعي

ودعم هذه النتائج في التخطيط الاستراتيجي

١٨

٢. أ. رفع التقارير عن النتائج المتصلة بالنوع الاجتماعي

١٨

٣. أ. تحقيق نتائج برنامجية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

١٩

٤. أ. تقييم الأداء بطريقة تراعي منظور النوع الاجتماعي وتقييم الأداء

٢٠

المستهدف بالمساواة بين الجنسين على وجه الخصوص

	الهدف باء: تعزيز القدرات والفعالية المؤسسية لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة لتعزيز تحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٢١
٢١	١.ب. تطوير وتحديث استراتيجية المساواة بين الجنسين التي أعدها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ووضع خطة عمل للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٢١
	٢.ب. توفير القيادة اللازمة للتمكين من تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين وخطة العمل التي أعدها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	٢١
٢٢	٣.ب. تحقيق إدارة أداء مستجيبة لمنظور النوع الاجتماعي	٢٢
٢٢	٤.ب. العمل من أجل اعتماد آلية لتتبع الموارد المالية وتخصيصها	٢٢
٢٣	٥.ب. إنشاء هيكل للنوع الاجتماعي يفي بالغرض	٢٣
	٦.ب. تحقيق التكافؤ بين الجنسين واستمراره في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	٢٣
٢٤	٧.ب. اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان توفير ثقافة تنظيمية مواتية	٢٤
٢٥	٨.ب. بناء قدرات الموظفين من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٢٥
٢٥	٩.ب. بناء المعرفة بالولايات والخبرات ونقلها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٢٥
٢٦	١٠.ب. المساهمة في تحقيق الاتساق بين الوكالات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٢٦

٥. الموارد

٢٧

المرفقات

٢٩

أولاً: خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن مؤشرات الأداء الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ٢٠٠٢

٢٩

ثانياً: بيانات التكافؤ بين الجنسين

٣٥

ثالثاً: مسرد المصطلحات

٣٧

رابعاً: نتائج أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالنوع الاجتماعي لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

٤٠





مقدمة وموجز

تنشئ الاستراتيجية الحالية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠١٨ - ٢٠٢١) الإطار المؤسسي الأول بشأن المساواة بين الجنسين لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. ويتمثل أحد أهدافها في ضمان استيفاء معايير الأمم المتحدة الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيقها. وهي تضع إطاراً منهجياً يحدد المعايير المؤسسية ويحدد الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

من شأن الاستراتيجية أن تعاون المكتبين في:

(أ) الامتثال لخطة العمل الجديدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 2.0) لتنفيذ السياسة التي رسمها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بسياسة التنسيق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكذلك استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة التي أطلقها الأمين العام في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧؛

(ب) توفير الدعم المنظم للدول الأعضاء في تنفيذ التزامات الأمم المتحدة بشأن تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في أنشطة مكافحة المخدرات والوقاية من الجريمة، على النحو المبين في إعلان الدوحة بشأن إدماج منع الجريمة والعدالة الجنائية في جدول أعمال الأمم المتحدة الأوسع للتصدي للتحديات الاجتماعية والاقتصادية وتعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي، والمشاركة العامة، والوثيقة الختامية للدورة الاستثنائية الثلاثين للجمعية العامة، بعنوان «التزامنا المشترك بالتصدي الفعال لمشكلة المخدرات العالمية ومكافحتها»؛

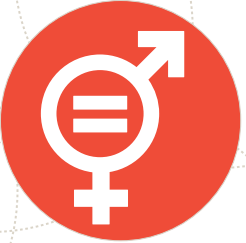
(ج) التخطيط المنهجي، فضلاً عن توجيه التقارير وتقديمها وإعدادها عن التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتحقيق نتائج تحويلية لأهداف التنمية المستدامة المتصلة بالنوع الاجتماعي.

وفيما يتعلق بنطاق الاستراتيجية، فإنها تغطي مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وجميع الوحدات التنظيمية التابعة لمكتب الأمم المتحدة في فيينا التي تكون مسؤولة مباشرة أمام المدير العام، وبالتحديد مكتب شؤون الفضاء الخارجي التابع للأمانة العامة ودائرة الأمم المتحدة للإعلام.^٢

ويحدد الفصل الأول من الاستراتيجية رؤية مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وأهدافها فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويقدم الفصل الثاني معلومات أساسية عن إعداد هذه الوثيقة من حيث الأساس المنطقي والنهج والإطار المفاهيمي. ويتضمن الفصل الثالث إطار المساءلة لتنفيذ الاستراتيجية.

١ وفقاً لـ ST/SGB/2004/6، تندرج دائرة إدارة الموارد البشرية ودائرة إدارة الموارد المالية ودائرة تكنولوجيا المعلومات تحت إشراف مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. إلا أنه وللغرض تحديد أهداف التكافؤ بين الجنسين، ووفقاً للأهداف التي حددها مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة، فإن هذه الخدمات مدرجة تحت مكتب الأمم المتحدة في فيينا.

٢ وفقاً لـ ST/SGB/2004/5، تقدم دائرة الأمم المتحدة للإعلام تقاريرها إلى كل من المدير العام لمكتب الأمم المتحدة في فيينا ووكيل الأمين العام للاتصالات العالمية.



وتندرج دائرة الأمم المتحدة للإعلام في إطار كل من الاستراتيجية الحالية والستراتيجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٩ التي تضطلع بها إدارة شؤون الإعلام بالأمانة العامة.

ويتضمن الفصل الرابع الأهداف ومجالات الأداء الاستراتيجي لتحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعزيز المؤسسي للتمكين من إنجاز تلك النتائج. ويتعلق الفصل الخامس بتوفير الموارد المطلوبة لتنفيذ الاستراتيجية بنجاح.

من المقرر أن توضع خطة العمل لتنفيذ الاستراتيجية في عام ٢٠١٨. بالنسبة لكل مجال من مجالات الأداء الاستراتيجي ستوفر خطة العمل إطارًا متينًا لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي في جميع الأنشطة والممارسات على نطاق المكتب.

وستشمل خطة العمل الإجراءات والأنشطة الرئيسية التي سيضطلع بها كل مكتب، مع تخصيص الأدوار والجدول الزمنية للتنفيذ. وستتضمن أيضًا عناصر المساءلة المتعلقة برصد التنفيذ وتقييمه.



© UN Women/Ryan Brown



© UN Viet Nam

١. الرؤية والأهداف



© PCU Laem Chabang, Thailand

رؤية وأهداف مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

تحدد الاستراتيجية الحالية رؤية مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وأهدافها فيما يتعلق بكفالة أن يكون الموظفون على جميع المستويات على دراية بمسؤولياتهم، وبالموارد والقدرات اللازمة لتنفيذ كل مجال من مجالات الأداء الاستراتيجي على نحو واف لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتتماشى هذه الأهداف تمامًا مع مؤشرات أداء المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة ٢ (الواردة في المرفق الأول لهذه الوثيقة).

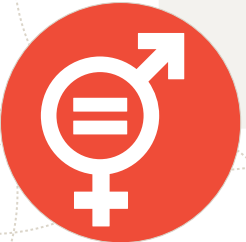
الأهداف

الهدف أ: تعزيز إنجاز النتائج العالمية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال أنشطة مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

الهدف ب: تعزيز القدرات والفعالية المؤسسية لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة لتعزيز تحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

بيان الرؤية: تشكل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة جزءًا لا يتجزأ من جميع جوانب عمل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في جعل العالم أكثر أمانًا من المخدرات والجريمة والإرهاب وفي ضمان استخدام الفضاء الخارجي في الأغراض السلمية.

الغرض: بحلول عام ٢٠٢١، يصبح مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة مكاني عمل يشجع فيهما الموظفون بدأب المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع جوانب العمليات المؤسسية والأعمال والأنشطة البرنامجية.



عملية وضع الاستراتيجية

وقد وضعت استراتيجية المساواة بين الجنسين التابعة لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة لضمان التقيد بالالتزامات الواردة في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة ٢ والتي تقضي بأن يكون لكل كيان تابع للأمم المتحدة سياسة للمساواة بين الجنسين أو ما يعادلها.

وهذه الاستراتيجية هي ثمرة عملية تشاورية شاملة تتضمن موظفين من جميع الشعب والوحدات ذات الصلة في مقر مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وفي الميدان، فضلاً عن الدعم المقدم من شعبة تنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة التابعة لكيان الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). وتضمنت عملية وضع الاستراتيجية تقييماً أساسياً للمساواة بين الجنسين في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات في عام ٢٠١٧. وأجريت جلسات عمل مع كبار المديرين ومع جميع الشعب والوحدات ذات الصلة، وعقدت دورة «الغذاء مقابل التفكير» المفتوحة لجميع الموظفين، لمناقشة أهمية وآثار إنشاء إطار مؤسسي لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. إضافة إلى ذلك، أجريت استبانة لإتاحة الفرصة لجميع الموظفين لتقديم ملاحظاتهم على مسودة أولية من الوثيقة.

الإطار المفاهيمي

الأساس المفاهيمي لاستراتيجية المساواة بين الجنسين هو نهج يخص كلاً من تعميم مراعاة النوع الاجتماعي والنهج الموجه نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.^٣

ويرد هذا النهج المزدوج في إعلان ومنهاج عمل بيجين، وهو مدرج أيضاً في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، التي يجري فيها تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في جميع أهداف التنمية المستدامة، إضافة إلى إدراجها في التدابير المستهدفة من خلال الهدف ٥، المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.

وتمشيا مع التعريف الذي قدمه المجلس الاقتصادي والاجتماعي في استنتاجاته المتفق عليها ٢/١٩٩٧^٤، فإن تعميم مراعاة النوع الاجتماعي هو عملية تقييم الآثار المترتبة بالنسبة للنساء والرجال والفتيات والفتيان في أي عمل مخطط له في جميع الممارسات والسياسات والبرامج والأنشطة الأخرى المؤسسية. وعملية التقييم هذه هي مسؤولية جميع الموظفين، مهما كانت وظيفتهم ومهما كانت درجتهم الوظيفية. وفي هذا السياق، يضطلع تعميم مراعاة النوع الاجتماعي بدور أساسي في تأمين الالتزام والتمويل والمهارات والبرامج اللازمة للشروع في عمليات التغيير الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين ودعمها وعند الاقتضاء تكييفها أو توسيع نطاقها.

^٣ للاطلاع على شرح للمصطلحات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، راجع المسرد الوارد في المرفق الثالث.

^٤ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والخمسون، الملحق رقم 3 (A/52/3/Rev.1, chap. IV, sect. A, para. 4)

تعريفات النوع الاجتماعي وتعميم أهداف التنمية المستدامة

ينبغي للحكومات والجهات الفاعلة الأخرى أن تروج لسياسة نشطة وواضحة لتعميم منظور النوع الاجتماعي في جميع السياسات والبرامج حتى يمكن، قبل اتخاذ القرارات، إجراء تحليل لآثارها على المرأة والرجل.

إعلان ومنهاج عمل بيجين، اللذان اعتمدهما المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، ١٥ أيلول/ سبتمبر ١٩٩٥

تعميم منظور النوع الاجتماعي هو عملية تقييم الآثار المترتبة على أي عمل مقرر بالنسبة للنساء والرجال، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. وهي استراتيجية لجعل شواغل المرأة والرجل وخبرتهما بعدًا لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والمجتمعية بحيث يستفيد الرجال والنساء على حد سواء ولا يتعرضوا لعدم المساواة. ويتمثل الهدف النهائي في تحقيق المساواة بين الجنسين.

استنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتفق عليها ٢/١٩٩٧

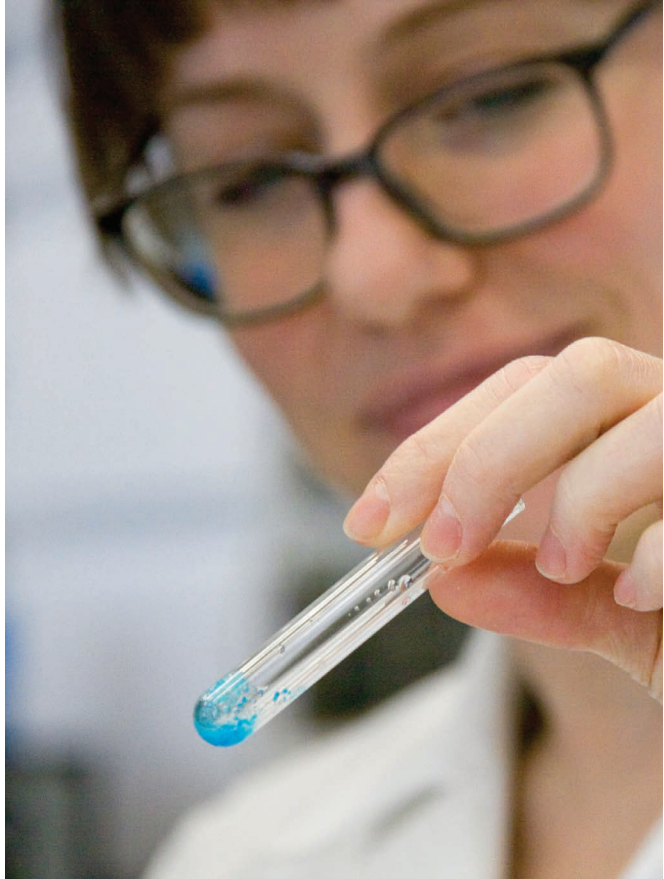
ويعني التعميم وضع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠هـ على الصعيدين الوطني والمحلي، وإدماجها في الخطط الوطنية ودون الوطنية والمحلية للتنمية؛ وبعد ذلك تدخل في مخصصات الميزانية.

مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، تعميم خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠: الدليل المرجعي لأفرقة الأمم المتحدة القطرية (2017 ed.)



بالتوازي مع تعميم مراعاة النوع الاجتماعي، من الضروري وضع إجراءات محددة الهدف للتصدي لمجالات عدم المساواة بين الجنسين، حيث تتحدّد الحاجة إليها.

ويشمل ذلك اتخاذ إجراءات داخلية، مثل التدابير الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في التوظيف، والإجراءات الخارجية، مثل ضمان أن تكون فوائد تكنولوجيا الفضاء متاحة بالتساوي للنساء والرجال أو لوضع نظام للعدالة الجنائية يراعي النوع الاجتماعي. وبموجب المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة ٢، هناك حاجة إلى التركيز على النتائج التحويلية للمساواة بين الجنسين. وهذا يعني أن الإجراءات محددة الهدف ستتجاوز التحسين الذاتي الفردي بين النساء و/أو الرجال، ونحو تحويل علاقات النوع الاجتماعي غير المتكافئة عن طريق الإسهام في إحداث تغييرات في المعايير الاجتماعية، والقيم الثقافية، وهياكل السلطة، والأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين والتمييز.



٢. المعلومات الأساسية والأساس المنطقي



© Photo MINUSMA/Maroc Dormino

الالتزامات الدولية والالتزامات الخاصة بالأمم المتحدة نحو المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

في عام ١٩٤٨، أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن هناك حقوقًا أساسية غير قابلة للتصرف وحريات أساسية تنطبق على كل إنسان. ومنذ ذلك الحين، دأبت الدول الأعضاء على تجديد وإعادة تأكيد التزاماتها بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الاتفاقيات الدولية. وتتضمن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وإعلان ومنهاج عمل بيجين أساسًا قوية للعمل. وقدمت خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ زخمًا إضافيًا وأهدافًا واضحة، فيها أدركت الدول الأعضاء أن المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات من شأنهما أن يسهما إسهامًا حاسمًا في إحراز تقدم في جميع أهداف التنمية المستدامة، وأن التعميم المنهجي لمنظور النوع الاجتماعي في تنفيذ الخطة كان مهمًا للنجاح. وفي عام ٢٠١٦، ركزت لجنة وضع المرأة، في دورتها الستين، على الصلات بين تمكين المرأة والتنمية المستدامة. وشددت على الحاجة الملحة إلى تعميم منظور مراعاة النوع الاجتماعي تعميمًا منهجيًا في تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ بأكملها، وجميع أهداف التنمية المستدامة وغاياتها، وفيما يتعلق بجميع السياسات والبرامج الحكومية على جميع الأصعدة.

تدعو مجموعة من الصكوك والقرارات الدولية الدول الأعضاء إلى تعميم منظور المساواة بين الجنسين في تشريعاتها وسياساتها وإلى اعتماد تدابير خاصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتقدم تلك الصكوك والقرارات أيضًا التوجيه لعمل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. ومن بين المبادرات العديدة التي اتخذتها الأمم المتحدة كان اعتماد سياسة الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وقد أقر هذه السياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، وكان الهدف منها زيادة الاهتمام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها، وكانت تهدف أيضًا إلى تنفيذ الاستنتاجات المتفق عليها رقم ٢/١٩٩٧ الخاصة بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي.

٥ تشمل هذه الصكوك بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية؛ والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ وإعلان القضاء على العنف ضد المرأة؛ واتفاقية حقوق الطفل؛ والوثيقة الختامية للدورة الاستثنائية الثلاثين للجمعية العامة؛ وقرار الجمعية العامة رقم ٢١١/٧١ المعنون «التعاون الدولي للتصدي لمشكلة المخدرات العالمية ومواجهتها»؛ وقرار الجمعية العامة رقم ١٨٢/٧٠ المعنون «التعاون الدولي لمواجهة مشكلة المخدرات العالمية»؛ وقرار الجمعية العامة رقم ١٩١/٦٨ المعنون «اتخاذ الإجراءات اللازمة لمكافحة قتل النساء والفتيات المتصل بنوع الجنس»؛ وقرار الجمعية العامة رقم ٢٢٨/٦٥ المعنون «تعزيز تدابير منع الجريمة والعدالة الجنائية للتصدي للعنف ضد المرأة»؛ وقواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجينات والتدابير غير الاحتجازية للمجرمات (قواعد بانكوك)؛ وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية رقم ٣/٢٦، المعنون «تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في سياسات منع الجريمة والعدالة الجنائية وبرامجها وفي الجهود الرامية إلى منع الجريمة المنظمة عبر الوطنية ومكافحتها»؛ وقرار لجنة المخدرات رقم ٥/٥٩ المعنون «تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج المتصلة بالمخدرات»؛ وقرار لجنة المخدرات رقم ٥/٥٥ المعنون «تعزيز الاستراتيجيات والتدابير الرامية إلى تلبية الاحتياجات الخاصة بالمرأة في سياق برامج واستراتيجيات شاملة ومتكاملة لخفض الطلب على المخدرات»؛ وقرار لجنة المخدرات رقم ١/٥٢ المعنون «تعزيز التعاون الدولي في التصدي لضلوع النساء والفتيات في الاتجار بالمخدرات، ولا سيما باعتبارهن ساعيات».



وقد اتبعت خطة عمل الأمم المتحدة القائمة على نطاق المنظومة هذه السياسة في عام ٢٠١٢؛ ومن المقرر إطلاق المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة في عام ٢٠١٨. وقد استهل الأمين العام الاستراتيجية القائمة على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في عام ٢٠١٧.

وأظهرت التقارير التي قدمتها خطة عمل الأمم المتحدة القائمة على نطاق المنظومة أن السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هي الدافع الرئيسي للمساءلة وتحسن نتائج الكيانات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكان وضع هذه السياسات والاستراتيجيات مطلبًا في إطار المرحلة الأولى من خطة عمل الأمم المتحدة القائمة على نطاق المنظومة. ولذلك، يلزم وضع استراتيجية محددة للمساواة بين الجنسين لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة من أجل التعجيل بإحراز تقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

تعزيز نتائج أنشطة مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة من خلال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

ويعتبر فهم العلاقة بين مجالات الولاية والنوع الاجتماعي أمرًا حيويًا بالنسبة للفعالية العامة لأي تدبير من التدابير^٦. ويضطلع المكتب المعني بالمخدرات والجريمة بدور عالمي رائد في دعم الدول الأعضاء في التصدي للجريمة المنظمة والفساد والإرهاب وفي ترويج إصلاح العدالة الجنائية، وإنفاذ القوانين، وخفض الطلب غير المشروع على المخدرات، والوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، مما يسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة السبعة عشرة وغاياتها ١٦٩. ويعاون المكتب أيضًا الدول الأعضاء على إنشاء وتعزيز النظم التشريعية والتنظيمية والعدالة الجنائية والصحية من أجل التصدي بشكل أفضل لتلك التحديات وحماية سكانها، ولا سيما الأشخاص الأكثر ضعفًا. ويقدم المكتب، من خلال عمله على الأصعدة العالمية والوطنية والإقليمية الدعم للدول الأعضاء في بلوغ أهدافها في إطار خطة عام ٢٠٣٠. ويلزم الإطار الاستراتيجي للمكتب الموظفين بتعميم مراعاة شواغل النوع الاجتماعي في الركائز الثلاث لبرنامج عمل المكتب (العمل المعياري، والبحوث، والعمل التحليلي، والعمل الميداني في مجال المساعدة التقنية).^٧

ويسعى مكتب شؤون الفضاء الخارجي إلى تعزيز التعاون الدولي في استخدام الفضاء الخارجي في الأغراض السلمية وكفالة استخدام التكنولوجيا التمكينية للإسهام في تحسين حياة البشرية. ويشجع المكتب تكنولوجيا الفضاء وفقًا للهدف ٥-ب من أهداف التنمية المستدامة، المتعلق بتعزيز استخدام التكنولوجيا التمكينية، ولا سيما تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لتعزيز تمكين المرأة.

٦ انظر مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، المذكرة التوجيهية لموظفي المكتب: تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في عمل المكتب لتقديم موجزات عن أبعاد النوع الاجتماعي الجنسانية لعمل المكتب في مجال مكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والاتجار بالبشر ومكافحة الفساد ومنع الإرهاب والعدالة والصحة وسبل العيش.

٧ انظر البرنامج ١٣ من الخطة البرنامجية والأولويات لفترة السنتين للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (A/71/6/ Rev.1).

وتهدف العلوم والتكنولوجيا والابتكار والاستكشاف المتصلة بالفضاء إلى تحسين نوعية الحياة واستدامة الكوكب في مجالات مثل الزراعة، وتغير المناخ، والاستجابة للكوارث، والنقل والمواصلات، والصحة، والاتصالات. ولذلك، يسعى مكتب شؤون الفضاء الخارجي إلى ضمان استفادة المرأة من تلك التحسينات والأولويات وتلبية احتياجات النساء والفتيات.

وتهدف دائرة الأمم المتحدة للإعلام، التي هي جزء من إدارة شؤون الإعلام التابعة للأمانة العامة، إلى المساعدة في تحقيق مقاصد الأمم المتحدة بإبلاغ أنشطة المنظمة وشواغلها إلى الجمهور.

ولمكتب الأمم المتحدة في فيينا أيضًا مهام إدارية، يتقاسم بعضها مع مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، في مجالات المالية والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وخدمات الدعم، بما في ذلك المشتريات والهياكل الأساسية. والغرض العام من المهام المذكورة أعلاه هو توفير خدمات الدعم للعمليات الحكومية الدولية، وتأمين التمويل للبرامج

والأنشطة المأذون بها، ودعم تنفيذ تلك البرامج والأنشطة.^٨ وقد حددت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة حق النساء والفتيات في عدم التمييز وفي التمتع الكامل بالحقوق والحريات على قدم المساواة مع الرجال والفتيان في القانون الدولي. وتعني المساواة بين الجنسين أن جميع البشر أحرار في تنمية قدراتهم الشخصية وفي اتخاذ الخيارات دون قيود تحددها القوالب النمطية، أو الأدوار الجامدة للجنسين، أو التحيز. وللمرأة والرجل الحق في الحصول على فرص متكافئة في عمليات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف والترقية، والحق في العمل في بيئات خالية من التحيز والتمييز والتحرش الجنسي. ومع ذلك، ثمة علاقة معكوسة في منظومة الأمم المتحدة بين الأقدمية والتمثيل النسائي: فكلما ارتفعت الرتبة، انخفض مستوى التكافؤ بين الجنسين.

وهذه الفجوة أوسع نطاقًا في الأمانة العامة منها في بقية منظومة الأمم المتحدة. وتعطي الأرقام الإجمالية صورة مضللة عن التمثيل الناقص للمرأة في بعض الفئات الأكثر بروزًا وأهمية: القيادة والإدارة العليا، وفي الميدان، ولا سيما في البيئات المتأثرة بالنزاعات. وتنعكس هذه الظاهرة أيضًا في هياكل موظفي الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب

الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (راجع المرفق الثاني). ويلتزم كل من مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة التزامًا تامًا بتغيير هذه الحالة وتحقيق التكافؤ بين الجنسين من خلال القيادة القوية وتحديث النظم والعمليات، على النحو المبين في الاستراتيجية الحالية.

«والهدف لا يتعلق بالأرقام فحسب، بل بتحويل ثقافتنا المؤسسية حتى نتمكن من تحقيق إمكانياتنا الكاملة والاستفادة منها. وهي تتعلق بتهيئة بيئة عمل تشمل المساواة، وتقضي على التحيز، وتضم جميع الموظفين.»

(الأمين العام، في رسالة موجهة إلى جميع موظفي الأمم المتحدة بمناسبة إطلاق الاستراتيجية القائمة على نطاق المجموعة المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين.)

٨ البرنامج ٢٥ (خدمات الإدارة والدعم) من الخطة البرنامجية والأولويات لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ (A/71/6/rev.1)، الفقرة ٢٥-١.

٣. المساواة

الأدوار والمسؤوليات

مع كون المساواة بين الجنسين هدفًا شاملاً، يكون جميع الموظفين مسؤولين عن تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين التي أعدها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. وقد أظهر تنفيذ خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة حتى الآن أن قيادة الإدارة العليا والتزامها مفيدان في تحقيق نتائج مجدية. وتحدد الاستراتيجية الحالية مساءلة الموظفين على مختلف المستويات، بمن فيهم كبار المديرين،^٩ لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ومن المقرر وضع خطة العمل، التي تمثل إطار تنفيذ الاستراتيجية في عام ٢٠١٨. وهي ستوضح مسؤولية الموظفين والإدارات لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي وتحقيق الأهداف المتعلقة بكل مجال من مجالات الأداء الاستراتيجي.

«إن نجاح خطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠١٠) يعتمد أيضًا على [...] ضمان وجود نُهج شاملة وآليات للمساءلة من أجل تحديد الأهداف المتصلة بالنوع الاجتماعي والوصول إليها.»

(تقرير الأمين العام عن تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي (E/2017/57))

الآلية المؤسسية لتنفيذ الاستراتيجية

دعمت خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة منذ تقديمها في عام ٢٠١٢، التحسن الكبير والمستدام في أداء الأمم المتحدة بالنسبة لتعميم مراعاة الاعتبارات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وتوفير إطار موحد للمساءلة من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. واستنادًا إلى هذا التقدم الكبير على نطاق المنظومة، فإن المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة ترفع مستوى المساءلة والنتائج بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة للسنوات الخمس المقبلة. وتهدف المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة أيضًا إلى تعميم خطة عام ٢٠٣٠، من أجل تبيان الكيفية التي تدعم بها الكيانات تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتشمل أيضًا مؤشراً جديداً للأداء يتيح للكيانات أن تظهر نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في العمل البرنامجي. ومن المقرر بدء تنفيذ المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة في عام ٢٠١٨.

وتحدد خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة معايير الأداء المتدرجة التي يقاس بها التقدم المحرز. وتستند استراتيجية المساواة بين الجنسين التي أعدها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة إلى التوصيات الواردة في خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن كيفية تعزيز آليات المساءلة المؤسسية بطرق منها إطار أكثر فعالية للرصد والتقييم لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي.

٩ وفقاً للتعريف الوارد في المذكرات التقنية في المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة (المقبلة)، يعرّف كبار المديرين بأنهم موظفون من الرتبة I-D وما فوقها أو ما يعادلها. ولأغراض هذه الاستراتيجية، يمكن أيضًا تطبيق المسؤولية عن التنفيذ الفعال للاستراتيجية وبناء القدرات ومبادرات التدريب أو أنشطته على الموظفين من الرتبة P-4 أو ما يعادلها، وما فوقها.



من شأن هيكل تعميم مراعاة النوع الاجتماعي الخاص بمكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة الموضح بالشكل في صفحة ١٣ أن يكفل المساءلة المؤسسية عن تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين. ستكون آلية الرصد الداخلية هذه بالغة الأهمية لتقييم الامتثال للاستراتيجية، وستكون بمثابة الأساس لمساءلة جميع الموظفين، ولتوثيق الممارسات الجيدة، ولرصد الأداء.

ستقع المسؤولية النهائية عن تعميم مراعاة النوع الاجتماعي وتحقيق الأهداف والغايات المحددة في الاستراتيجية على عاتق المدير العام/المدير التنفيذي. وستكون لجنة الرؤساء التنفيذيين أعلى هيئة لاتخاذ القرارات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، وتتولى مسؤولية رصد التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية والإشراف عليه.^{١٠}

واللجنة هي الآلية المؤسسية الرئيسية التي سيبنى من خلالها المدير العام/المدير التنفيذي أشكال القيادة التحويلية اللازمة لتحقيق أهداف الاستراتيجية، بطرق منها التغييرات اللازمة في الهيكل والممارسات الحالية.^{١١} ستحدد اللجنة أيضًا الإجراءات التصحيحية، من قبيل إصدار توجيهات وتوصيات بشأن عملية التنفيذ في المجالات التي لم يُحز فيها تقدم كاف. ستكون شبكة مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي ومراكز التنسيق المعنية بالمرأة هي إحدى الترتيبات المؤسسية الرئيسية لتنفيذ الاستراتيجية. ستألف الشبكة من مراكز التنسيق المعنية بشؤون النوع الاجتماعي، التي ستدعم المدير العام/المدير التنفيذي ولجنة التنفيذيين، وستساعد في عملية تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في جميع أنحاء المكتب، ومراكز التنسيق المعنية بالمرأة، التي تقدم الدعم للموظفين وكبار المديرين، ولا سيما من حيث التكافؤ بين الجنسين. ومع ذلك، فإن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأمم المتحدة هو مسؤولية الجميع وينبغي ألا ينظر إليهما على أنهما من مسؤوليات فريق شؤون النوع الاجتماعي أو مراكز التنسيق؛ ويتمثل دورها في توفير التنسيق والدعم التقني.

سيجرى تنسيق الهيكل المؤسسي ودعمه في إطار البرنامج العالمي المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، الذي يوجد مقره في مكتب المدير العام/المدير التنفيذي. سيضطلع البرنامج بدور تنسيقي وتيسيري في تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين. وستشمل المهام الإضافية للبرنامج تنسيق شبكة مراكز تنسيق الشؤون المعنية بالنوع الاجتماعي ومراكز التنسيق المعنية بالمرأة، والمساهمة في العمليات والأنشطة المشتركة بين الوكالات والقائمة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتحمل مسؤولية التنسيق الداخلي والخارجي لأنشطة تعميم مراعاة النوع الاجتماعي التي يضطلع بها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. وستحدد في خطة العمل المقرر إنجازها في عام ٢٠١٨ مهام محددة لكل مستوى من مستويات المساءلة.^{١٢}

١٠. سيجرى تحديث التعليمات الصادرة عن المكتب UNOV/OI/1-UNODC/OI/1 بشأن لجنة الرؤساء التنفيذيين وذلك لإدراج بند دائم في الخطة بشأن تطبيق ورصد استراتيجية المساواة بين الجنسين التابعة لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وخطة العمل ذات الصلة.

١١. في عام ٢٠٠٦، التزم أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق بتوفير قيادة قوية داخل منظماتهم لضمان أن ينعكس منظور النوع الاجتماعي في جميع ممارساتهم وسياساتهم وبرامجهم التنظيمية (CEB/2006/2 و corr.1، المرفق).

١٢. سيكون لكل من مراكز التنسيق المعنية بشؤون النوع الاجتماعي ومراكز التنسيق المعنية بالمرأة اختصاصات مكتوبة، ستحدد بشكل أكبر المسؤوليات المتعلقة بتنفيذ الاستراتيجية.

إضافة إلى ذلك، ستدعم الآليات التالية مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في متابعة تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين بطريقة أكثر تفصيلاً، بما يتيح الاعتراف بالأداء الجيد ومكافأته، فضلاً عن تسليط الضوء على المجالات التي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام:

(أ) **الرصد:** ستكون المساواة على أعلى مستوى، من خلال اتفاق المدير العام/ المدير التنفيذي مع الأمين العام. سيجرى رفع التقارير عن تنفيذ الاستراتيجية كل سنتين عن طريق فريق الإدارة العليا ومجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. سيرفع مديرو مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة تقريراً سنوياً إلى لجنة الرؤساء التنفيذيين عن مساهماتهم في تعزيز وتحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. بالنسبة لجميع الموظفين الآخرين، بمن فيهم المديرين، سيتولى المشرفون رصد الأداء عن طريق وثائق الأداء وتقييمات الأداء السنوية؛

(ب) **مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي ومراكز التنسيق المعنية بالمرأة:** ستواصل مراكز التنسيق الاجتماع مع المدير العام/المدير التنفيذي، حسب الاقتضاء، وعند الضرورة لمناقشة تنفيذ الاستراتيجية والمسائل الأخرى المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فيما يتصل بعمل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة؛

(ج) **استعراض منتصف المدة:** سيكلف مكتب المدير العام/ المدير التنفيذي بإجراء استعراض منتصف المدة للتقدم المحرز في الربع الثالث من عام ٢٠١٩. وبعد إجراء هذا الاستعراض، يمكن إدخال تعديلات على خطة العمل وعلى تنفيذ الاستراتيجية، إذا اقتضت الضرورة ذلك؛

(د) **رفع التقارير:** سيرفع مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة تقريراً إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن تنفيذ المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة والاستراتيجية الحالية سنوياً؛ وسيواصل المدير العام/المدير التنفيذي بالتواصل مع الأمين العام ويرفع التقارير إليه بشأن أولويات المكتبين فيما يتعلق بتنفيذ الاستراتيجية، في إطار الاتفاق السنوي لكبار المديرين مع الأمين العام، ستواصل التقارير المرحلية السنوية للمشاريع التي يرفعها المكتب المعني بالمخدرات والجريمة تقديم الأدلة وتضمين قسم مخصص للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وسيرفع مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بدعم من البرنامج العالمي المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة تقريراً سنوياً إلى لجنة الرؤساء التنفيذيين والدول الأعضاء من خلال منتديات مختلفة، بما في ذلك الفريق العامل الحكومي الدولي الدائم مفتوح العضوية المعني بتحسين إدارة المكتب المعني بالمخدرات والجريمة ووضع المالى، بشأن تنفيذ الاستراتيجية وخطة العمل، وكذلك بشأن التقدم الذي يحرزه البرنامج. ستحدد الجداول الزمنية لرفع التقارير والعملية في خطة العمل الخاصة بالاستراتيجية الحالية؛

(هـ) **التقييم المستقل النهائي:** من المقرر إجراء تقييم في عام ٢٠٢٠، بتوجيه من وحدة التقييم المستقلة التابعة للمكتب المعني بالمخدرات والجريمة، للاسترشاد به في وضع استراتيجية المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٦.

شكل: هيكل النوع الاجتماعي الخاص بمكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة



٤. الأهداف ومجالات الأداء الاستراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين

وفقًا للتكليف الصادر عن مجلس الرؤساء التنفيذيين المكلف بالتنسيق، تستخدم استراتيجية المساواة بين الجنسين التي وضعها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة مؤشرات أداء المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة باعتبارها معيارًا مرجعيًا.^{١٣}

وفقًا لنظرية التغيير التي يركز عليها إطار خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة، يتعين على المكتبين من أجل أن يساهما على النحو الواجب في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وغيرها من الأهداف المتفق عليها دوليًا على نطاق المنظومة، يجب على المكتبين أن تحددوا النتائج المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة المرتبطة بالنوع الاجتماعي ووضع الترتيبات المؤسسية والإجراءات اللازمة لدعم تحقيق تلك النتائج.

من المسلم به في هذه الاستراتيجية أن التعزيز المؤسسي (الهدف باء من الاستراتيجية) ضروري لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (الهدف ألف). فعلى سبيل المثال، ثبت أن القيادات الاستباقية والقائمة على النتائج والتحويلات القيادية ونواتج السياسات (الهدف باء) أساسية لضمان الالتزامات المؤسسية نحو نتائج المساواة بين الجنسين (الهدف ألف). وبالمثل، يدعم هيكل النوع الاجتماعي (الهدف باء) الإبلاغ عن النتائج (الهدف ألف) وتدعم المخصصات المالية وإدارة الأداء المراعية لمنظور النوع الاجتماعي (الهدف باء) النتائج البرنامجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (الهدف ألف) وما إلى ذلك. وبالتالي، فإن الهدفين مرتبطان ببعضهما البعض ارتباطًا وثيقًا، وقياس العلاقة بين الاثنين سيكون أحد العناصر الهامة في الرصد.

من أجل تحقيق الهدفين ألف وباء، تم تحديد مجالات الأداء الاستراتيجية (انظر الجدول ١ أدناه). وتُستمد هذه المجالات

من مؤشرات الأداء الخاصة بالمرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة (الواردة في المرفق الأول).^{١٤}



© UNDP/ Freya Morales

^{١٣} علمًا بخطة عام ٢٠٣٠، تشمل المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة رفع التقارير المتعلقة بالنوع الاجتماعي والنتائج المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة.

^{١٤} مؤشر الأداء المتعلق بمراجعة الحسابات غير مدرج في الاستراتيجية الحالية لأنه غير ذي صلة بمكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، لأن مهمة مراجعة الحسابات تقع في مقر الأمم المتحدة في نيويورك. ولأغراض الاستراتيجية، أدمجت مؤشرات الأداء التالية: «تتبع الموارد المالية» و«تخصيص الموارد المالية» و«تقييم القدرات» و«تنمية القدرات». وكان مؤشر الأداء الخاص بخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة المتعلق بالتمثيل المتساوي للمرأة بعنوان «التكافؤ بين الجنسين» بما يتماشى مع الاستراتيجية المتبعة على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين.



الجدول ١ الأهداف ومجالات الأداء الاستراتيجي

مجالات الأداء الاستراتيجي	الأهداف
<p>١. أ. الالتزام بتحديد ودعم نتائج أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالنوع الاجتماعي في التخطيط الاستراتيجي</p> <p>٢. أ. رفع التقارير بشأن النتائج المتصلة بالنوع الاجتماعي</p> <p>٣. أ. تقديم نتائج برنامجية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p> <p>٤. أ. تقييم الأداء بطريقة تراعي منظور النوع الاجتماعي وتقييم الأداء المستهدف بالمساواة بين الجنسين على وجه الخصوص</p>	<p>الهدف ألف: تعزيز إنجاز النتائج العالمية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال أنشطة مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة</p>
<p>ب. ١. تطوير وتحديث استراتيجية المساواة بين الجنسين التي وضعها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ووضع خطة عمل للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p> <p>ب. ٢. توفير القيادة اللازمة للتمكين من تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين وخطة العمل التي وضعها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة</p> <p>ب. ٣. تقديم إدارة أداء مراعية للنوع الاجتماعي</p> <p>ب. ٤. العمل من أجل اعتماد آلية لتتبع الموارد المالية وتخصيصها</p> <p>ب. ٥. إنشاء هيكل النوع الاجتماعي</p> <p>ب. ٦. تحقيق وإدامة التكافؤ بين الجنسين في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة</p> <p>ب. ٧. اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان ثقافة تنظيمية موثية</p> <p>ب. ٨. بناء قدرات الموظفين من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p> <p>ب. ٩. بناء ونقل المعرفة بالولايات والخبرات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p> <p>ب. ١٠. المساهمة في تحقيق الاتساق بين الوكالات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p>	<p>الهدف باء: تعزيز القدرات والفعالية المؤسسية لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة لتعزيز تحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p>

ترد في الجدول ٢ أدناه الأهداف المتعلقة بمجالات الأداء الاستراتيجي ١٤ للفترة ٢٠١٩ (منتصف المدة) و ٢٠٢١ (نهاية المدة). واختيرت أهداف منتصف المدة ونهاية المدة من خلال عملية تشاورية مع فريق عمل مشترك بين الشعب. وأجري تحليل لتقييم مرجعية عام ٢٠١٧، وُحِّدَت الأهداف التي يمكن تحقيقها استنادًا إلى المكان الذي يوجد فيه مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة حاليًا، وكذلك فيما يتعلق بالأهداف لعامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١. وتستند الأهداف إلى نظام التصنيف خماسي المستوى لإطار خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة والذي يسمح لكيانات الأمم المتحدة بتقييم نفسها والإبلاغ عن موقفها فيما يتعلق بكل مؤشر أداء. والمستويات الخمسة لنظام التصنيف «يتجاوز المتطلبات» و«يستوفي المتطلبات» و«مقارب للمتطلبات» و«غير موجود» و«لا ينطبق»^{١٥}. ويمكن الاطلاع على مؤشرات الأداء لأعلى ثلاثة مستويات في المرفق الأول.

ترد الإجراءات المحددة لبلوغ الأهداف ورصد التنفيذ في خطة العمل.



15 وفقًا للمذكرات التقنية في المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة، ينبغي، كحد أدنى، أن يسعى كل كيان تابع لمنظومة الأمم المتحدة إلى تحقيق «تستوفي بالمتطلبات». ومع ذلك، فإن استيفاء المتطلبات هو نقطة البداية، بدلًا من الانتهاء من تعزيز الكيان للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن المتوقع أن تطمح جميع كيانات الأمم المتحدة إلى أن «تتجاوز المتطلبات»، على أن تكون الأمم المتحدة بذلك فائدة مؤسسية في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

جدول ٢. أهداف مؤشرات الأداء لمكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة^أ

مجالات الأداء الاستراتيجي		هدف عام ٢٠١٩	هدف عام ٢٠٢١
١. أ.	الالتزام بتحديد ودعم نتائج أهداف التنمية المستدامة المتصلة بنوع الجنس في التخطيط الاستراتيجي	يقارب المتطلبات	يستوفي المتطلبات
٢. أ.	رفع التقارير عن النتائج المتصلة بالنوع الاجتماعي	يقارب المتطلبات	يستوفي المتطلبات
٣. أ.	تقديم نتائج برنامجية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	يقارب المتطلبات	يستوفي المتطلبات
٤. أ.	تقييم الأداء بطريقة تراعي منظور النوع الاجتماعي وتقييم الأداء المستهدف بالمساواة بين الجنسين على وجه الخصوص ^ب	يقارب المتطلبات	يستوفي المتطلبات
ب. ١.	تطوير وتحديث استراتيجية المساواة بين الجنسين التي أعدها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ووضع خطة عمل للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات
ب. ٢.	توفير القيادة اللازمة للتمكين من تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين وخطة العمل التي أعدها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات
ب. ٣.	تحقيق إدارة أداء مستجيبة لمنظور النوع الاجتماعي	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات
ب. ٤.	العمل من أجل اعتماد آلية لتتبع الموارد المالية وتخصيصها	غير موجود	يستوفي المتطلبات
ب. ٥.	إنشاء هيكل النوع الاجتماعي	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات
ب. ٦.	تحقيق والحفاظ على المساواة بين الجنسين في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات
ب. ٧.	اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان تحقيق ثقافة تنظيمية مواتية	يقارب المتطلبات	يستوفي المتطلبات
ب. ٨.	بناء قدرات الموظفين من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات
ب. ٩.	بناء ونقل المعرفة بالولايات والخبرات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات
ب. ١٠.	المساهمة في تحقيق الاتساق بين الوكالات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	يقارب المتطلبات	يتجاوز المتطلبات

أ رفع كل من مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة تقارير عن تنفيذ خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة منذ تقديمه في عام ٢٠١٢.
ب لا تشير المعلومات المتعلقة بالتقييم إلا إلى المكتب المعني بالمخدرات والجريمة حيث لا توجد مهمة التقييم في مكتب الأمم المتحدة في فيينا.

في الأقسام الواردة أدناه، جرى التوسع في مجالات الأداء الاستراتيجي لتوضيح الالتزامات والإجراءات الاستراتيجية المحددة التي سوف يقوم بها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. وقد اختيرت الالتزامات الاستراتيجية على أساس ضمان تحقيق أقصى قدر من التأثير لمهام مكتب الأمم المتحدة في فيينا وولايات مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وقابلية تسليمها، ولضمان استيفاء الكيانين لمتطلبات إطار المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة. وستعزف في خطة العمل الإجراءات المحددة المطلوبة لتنفيذ كل التزام.

الهدف ألف: تعزيز تقديم النتائج العالمية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال أنشطة مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

أ.١ الالتزام بتحديد نتائج أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالنوع الاجتماعي ودعم هذه النتائج في التخطيط الاستراتيجي^{١٦}

التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجتي التقييم «مقارب للمتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩ و«يستوفي المتطلبات» بحلول عام ٢٠٢١.

- ستشمل الأطر الاستراتيجية للمكتب المعني بالمخدرات والجريمة إنجازًا متوقعًا واحدًا بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كل برنامج فرعي، تمشيًا مع غايات أهداف التنمية المستدامة، بما فيها تلك الواردة في إطار الهدف ٥.
- وعلى النحو المبين في المرفق الرابع لهذه الوثيقة، سيلتزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بصياغة نتائج تحويلية^{١٧} من أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالنوع الاجتماعي والعمل من أجل تحقيقها في سياق ولاياتهما ذات الصلة و/أو تركيزهما المواضيعي، وسيرفعان التقارير بشأنها بانتظام.^{١٨}

أ.٢ رفع التقارير عن النتائج المتصلة بالنوع الاجتماعي

تشير النتائج المتعلقة بالنوع الاجتماعي إلى النتائج المعيارية والإنمائية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي سياق الأمم المتحدة، عادة ما تُعرف النتائج المعيارية والإنمائية بأنها دعم للدول الأعضاء وغيرها من النظراء، مثل المجتمع المدني، في تحقيق الأولويات الوطنية والإقليمية والدولية، على سبيل المثال على النحو المبين في أهداف التنمية المستدامة.

وقد التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجتي التقييم «مقارب للمتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩ و«يستوفي المتطلبات» بحلول عام ٢٠٢١.

- سيُجرى تزويد الموظفين بإرشادات بشأن كيفية وضع مؤشرات ونتائج مراعية للنوع الاجتماعي على المستويين الاستراتيجي والبرنامجي.
- سيرفع المكتب المعني بالمخدرات والجريمة تقريرًا سنويًا إلى لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية ولجنة المخدرات وأفرقة العمل والخبراء والهيئات الفرعية التابعة لها، حسب الاقتضاء، بشأن النتائج رفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وعن التقدم المحرز في تحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك المساهمات المحددة التي قدمها المكتب لتحقيق الأهداف الواردة في إطار الهدف ٥.

١٦ في الملاحظات التقنية الواردة في المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة، يلاحظ أن الكيانات التي لا تعمل مباشرة على تحقيق النتائج أو التي لها وظيفة إدارية في الأساس، مثل مكتب الأمم المتحدة في فيينا، ينبغي أن تواصل رفع تقاريرها عن مؤشري الأداء ٣ و٤ في الصيغة الأصلية لخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة. غير أن مكتب شؤون الفضاء الخارجي يدعم مباشرة المبادرات البرنامجية، في إطار مكتب الأمم المتحدة في فيينا، ولذلك فهو يخضع للتقييم بموجب هذا المؤشر.

١٧ تسهم النتائج التحويلية في إحداث تغييرات في المعايير الاجتماعية والقيم الثقافية وهياكل السلطة والأسباب الجذرية لعدم المساواة والتمييز بين الجنسين. فهي تتجاوز تلبية الاحتياجات الفردية لمعالجة الأسباب المنهجية، لصالح جميع أفراد المجتمع.

١٨ ستحدد خطة العمل الجداول الزمنية ووسائل التحقق لتحقيق نتائج أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالنوع الاجتماعي. والنتائج الواردة في المرفق الرابع لهذه الوثيقة ليست شاملة.

- عملاً بقرار لجنة المخدرات رقم ١٢/٥٨ وقرار لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية رقم ٣/٢٤، سيقدم المكتب المعني بالمخدرات والجريمة تقريراً سنوياً إلى اللجان، عن طريق تقرير المدير التنفيذي، عن تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين وخطة العمل. سيرفع المكتبين والوحدات في المقر وفي الميدان تقارير سنوية عن تدابيرها وأنشطتها ومشاريعها وبرامجها الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- سيرفع مكتب شؤون الفضاء الخارجي تقارير منتظمة، في بيان المدير إلى لجنة استخدام الفضاء الخارجي في الأغراض السلمية، عن التقدم المحرز في الوفاء بالالتزامات الواردة في الاستراتيجية.
- سيردج مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة البيانات المصنفة حسب نوع الجنس في إطار رفع التقارير عن الإطار الاستراتيجي الذي تكون فيه هذه البيانات متوافرة، ومهمة وحديثة. في حالة عدم توفر البيانات المصنفة حسب الجنس، سيتم الإشارة إلى ذلك، إلى جانب أي مبادرات لتسهيل استخدام هذه البيانات في المستقبل.

أ.٣ تحقيق نتائج برنامجية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^{١٩}

يغطي مجال الأداء الاستراتيجي هذا نتائج المبادرات البرنامجية الفردية التي لم يتم الحصول عليها بصورة كاملة ومباشرة في وثائق التخطيط الاستراتيجي الرئيسية، على النحو الوارد في البند ألف-١ أعلاه.

وقد التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجتي التقييم «مقارب للمتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩ و«يستوفي المتطلبات» بحلول عام ٢٠٢١.

- سيكفل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة إدراج النتائج التحويلية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصورة متسقة في وثائق الخطط البرنامجية، واستيفاء النتائج البرنامجية المعلنة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- ستشمل المبادرات البرنامجية نتائج تحويلية للمساواة بين الجنسين. وهذا يعني أنها تستهدف إلى تجاوز التحسين الذاتي الفردي بين النساء و تحويل علاقات النوع الاجتماعي غير المتكافئة من خلال المساهمة في إحداث تغييرات في المعايير الاجتماعية والقيم الثقافية وهياكل السلطة والأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين والتمييز.
- سيدعو الموظفون ويسعون إلى الحصول على تمويل للبرامج والمشاريع التي تستهدف النساء والرجال والفتيات والفتيات على وجه التحديد وتنفيذها، مع التركيز على المجالات التي تم فيها تحديد ثغرات كبيرة في المساواة بين الجنسين.
- ستضم لجنة استعراض البرامج الخاصة بالمكتب المعني بالمخدرات والجريمة خبراء في شؤون النوع الاجتماعي لضمان الرصد المنهجي لجودة إدماج منظور النوع الاجتماعي في البرامج والمشاريع المقدمة للمراجعة.

١٩ يلاحظ في الملاحظات التقنية الواردة في المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة أنه ينبغي للكيانات، مثل مكتب الأمم المتحدة في فيينا، التي لا تشارك في الدعم المباشر للمبادرات البرنامجية، أن تقيم مؤشر الأداء هذا على أنه «غير قابل للتطبيق». إلا أن مكتب شؤون الفضاء الخارجي يدعم مباشرة المبادرات البرنامجية، في إطار مكتب الأمم المتحدة في فيينا، ولذلك فإنه يخضع للتقييم في إطار ذلك المؤشر.

٤. تقييم الأداء بطريقة تراعي منظور النوع الاجتماعي وتقييم الأداء المستهدف بالمساواة بين الجنسين على وجه الخصوص^٢

التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجة التقييم «يستوفي المتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩، وبمواصلة تحقيق هذه الدرجة بحلول عام ٢٠٢١.

- ستواصل وحدة التقييم المستقلة التزامها بالتعميم الكامل للمساواة بين الجنسين من خلال ركائز عملها الثلاث: (أ) بناء قدرات التقييم الوطنية في سياق أهداف التنمية المستدامة؛ (ب) نتائج التقييم؛ و(ج) المنتجات المعرفية التقييمية. سيعني ذلك على وجه التحديد ضمان ما يلي:
 - تنفيذ جميع عمليات التقييم بالتقييم الذي يراعي منظور النوع الاجتماعي في جميع المراحل-من تصميم التقييم ومنهجيته إلى نشر النتائج-وتفي تمامًا بقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ذات الصلة.
 - ستواصل وحدة التقييم المستقل رفع تقارير عن إدماج أبعاد النوع الاجتماعي في عمليات التقييم الخاصة بالمكتب المعني بالمخدرات والجريمة.
 - سيتم نشر وتوزيع التقييمات على نطاق واسع لزيادة المعارف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المجالات المواضيعية المشمولة بالولاية.
- سيخصص المكتب تمويلًا كافيًا، وفقًا لسياسته التقييمية، لكي تجري وحدة التقييم المستقل تقييمًا مستقلًا لاستراتيجية المساواة بين الجنسين وخطة العمل التي وضعها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة



٢. ينطبق هذا القسم فقط على المكتب المعني بالمخدرات والجريمة الذي يضطلع بمهمة تقييم مستقلة. ويجري تقييم عمل دائرة الأمم المتحدة للإعلام عن طريق وحدة التقييم وبحوث الاتصالات التابعة لإدارة شؤون الإعلام، استنادًا إلى سياسة التقييم التي تنتهجها إدارة شؤون الإعلام. وليس لدى مكتب الأمم المتحدة في فيينا وحدة للتقييم وليس عضوًا في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

الهدف باء: تعزيز القدرة المؤسسية والكفاءة لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة لتعزيز تحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

ب.١ تطوير وتحديث استراتيجية المساواة بين الجنسين التي أعدها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ووضع خطة عمل للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

وقد التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجة تقييم «يتجاوز المتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩، وبمواصلة تحقيق هذه الدرجة بحلول عام ٢٠٢١.

- سيخذ مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة الإجراءات المناسبة لضمان توفير الموارد الكاملة لاستراتيجية المساواة بين الجنسين وخطة العمل المصاحبة لها (التي ستصدر في عام ٢٠١٨) ورصدها وتنفيذها بحلول عام ٢٠٢١.
- سيكون جميع الموظفين على علم باستراتيجية المساواة بين الجنسين وأثارها بالنسبة لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة.
- ستكون لجنة المديرين التنفيذيين أعلى هيئة لاتخاذ القرارات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتتولى مسؤولية رصد التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية والإشراف عليه. ويرأس اللجنة المدير العام/ المدير التنفيذي وتضم جميع مديري مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. يتم تضمين منسق البرنامج العالمي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة عند النظر في قضايا النوع الاجتماعي.
- من المقرر أن يُعقد استعراض منتصف المدة في الربع الثالث من عام ٢٠١٩ لتقييم التنفيذ والتقدم المحرز وإدخال أي تغييرات على خطة العمل التي قد تكون مطلوبة.
- ستجري وحدة التقييم المستقل تقييمًا نهائيًا ومتعمقًا لتنفيذ الاستراتيجية وخطة العمل في عام ٢٠٢١ لتقييم التقدم المحرز وتوجيه عملية وضع الاستراتيجية المقبلة.

ب.٢ توفير القيادة اللازمة للتمكين من تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين وخطة العمل التي أعدها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

وقد التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجتي التقييم «يستوفي المتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩ و«يتجاوز المتطلبات» بحلول عام ٢٠٢١.

- سيخذ كبار المديرين خطوات واضحة لمناصرة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخليًا وعلانيًا.
- سيقوم كبار المديرين بالتعزيز الاستباقي للتقدم المحرز في مواجهة مؤشرات الأداء الخاصة بخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة ووضع أهداف برنامجية محددة وأهداف إدارية للعام، تحدد أدوارًا ومسؤوليات واضحة.

ب.٣ تقديم إدارة أداء مستجيبة لمنظور النوع الاجتماعي

وقد التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجتي التقييم «يستوفي المتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩ و«يتجاوز المتطلبات» بحلول عام ٢٠٢١.

- سيحاسب موظفو مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة على إدماج منظورات النوع الاجتماعي وكفالة مشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة من خلال جملة أمور منها إدراج الأهداف والنتائج المتصلة بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في خطط العمل الفردية، وعمليات التقييم وتقدير الأداء.^{٢١}
- سيضع مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة نظامًا لتقدير الأعمال والأنشطة المتميزة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. سيشتراط مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة إدراج السؤال المتعلق بمؤشرات النوع الاجتماعي في المقابلات القائمة على الكفاءة.

ب.٤ العمل من أجل اعتماد آلية لتتبع الموارد المالية وتخصيصها

لا يوجد لدى مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة آلية لتتبع الموارد المالية لتحديد حجم صرف الأموال المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. والجدول الزمني المتوقع لإتاحة هذه الوظيفة وتشغيلها في نظام أوموجا هو عام ٢٠١٩.

وقد التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجة التقييم «يستوفي المتطلبات» بحلول عام ٢٠٢١.

- سيعمل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة مع كيانات الأمانة العامة الأخرى من أجل إنشاء آلية لتتبع الموارد المالية لتحديد حجم صرف الأموال المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وبالتالي تحديد أهداف التخصيص المالي وتتبعها.
- سيتخذ مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، بدعم من قسم التمويل المشترك والشراكة الخطوات اللازمة لضمان توفير التمويل الكافي لتنفيذ هذه الاستراتيجية.
- سيطلب مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة الدعم من الجهات المانحة في تنفيذ الاستراتيجية من خلال توفير الموارد اللازمة.

٢١ هذا يشمل الموظفين المعيّنين مسبقًا مدد المدة أو مستمرًا أو دائمًا، حيث يخضع الموظفون المعيّنون لعملية تقييم إلكتروني للأداء.

ب.٥ إنشاء هيكل النوع الاجتماعي

التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجة التقييم «يستوفي المتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩، وبمواصلة تحقيق هذه الدرجة بحلول عام ٢٠٢١.

- سيعمل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة مع الدول الأعضاء من أجل التمويل الكامل للبرنامج العالمي المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة عن طريق الجمع بين طرائق التمويل، بما في ذلك المصادر العادية والمصادر الخارجة عن الميزانية. سيكون التمويل متناسبًا مع مسؤوليات البرنامج المتعلقة بترويج ورصد تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي داخليًا وتنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين وخطة العمل. وسيبرأس البرنامج العالمي منسق للبرامج.
- سيتم إنشاء نظام لمراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي، وستتم مواءمة مراكز التنسيق المعنية بالمرأة في إطار نفس الهيكل لضمان وجود نهج متماسك إزاء الأنشطة المتعلقة بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والتكافؤ بين الجنسين. ستوضع اختصاصات لمختلف المستويات. سيتم تعيين مراكز تنسيق لشؤون النوع الاجتماعي في المقر وفي الميدان. سيكون هؤلاء الموظفون من الرتبة P-4 وما فوقها، وسيخصص ما لا يقل عن ٢٠ في المائة من وقتهم لمهام مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي.^{٢٢}

ب.٦ تحقيق التكافؤ بين الجنسين وإدامته في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

- التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجتي التقييم «يستوفي المتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩ و«يتجاوز المتطلبات» بحلول عام ٢٠٢١.
- سيضع مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وينفذ خطة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع المستويات، على النحو المبين في الاستراتيجية الحالية وتمشيًا مع استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة.
- سيكون مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة قد حقق التكافؤ بين الجنسين على جميع المستويات، تمشيًا مع استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة والأهداف والجدول الزمنية المحددة لتحقيق التكافؤ التي حددها مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة^{٢٣}
- سيدرج هدف التكافؤ بين الجنسين في خطط عمل كبار المديرين والمديرين المكلفين بالتوظيف لتعزيز المساواة فيما يتعلق بتحقيق التكافؤ بين الجنسين.

٢٢ يستند هذا الالتزام إلى مؤشر الأداء الخاص بالمرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة ١١ «هيكل النوع الاجتماعي» (الوارد في المرفق الأول لهذه الوثيقة).

٢٣ يتضمن المرفق الثاني لهذه الوثيقة أهدافًا سنوية لمختلف الرتب، استنادًا إلى الأهداف التي حددها مكتب إدارة الموارد البشرية في ٨ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧. والمرحلة ١، التي تبدأ بأثر فوري، لا تنطبق إلا على الموظفين المعيّنين دوليًا في الرتبة P-1 وما فوقها الذين لديهم تعيينات محددة المدة أو مستمرة أو دائمة. ستبدأ المرحلة الثانية، التي سيجري خلالها توسيع نطاق الجهود لتشمل الموظفين من فئة الخدمات العامة، بنهاية عام ٢٠١٨. ستتجاوز دائرة إدارة الموارد البشرية أيضًا متطلبات الاستراتيجية القائمة على نطاق المنظومة المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين. ستهدف الدائرة إلى إنشاء آلية إبلاغ أفضل لتبسيط عملية رصد الخبراء الاستشاريين يديرها مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة من أجل تحسين تقييم التقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين بالنسبة للموظفين في هذه الفئة. سيعتمد ذلك على توافر البيانات.

ب.٧ اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان توفير ثقافة تنظيمية مواتية

التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجتي التقييم «يقارب المتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩ و«يتجاوز المتطلبات» بحلول عام ٢٠٢١.

- سيكفل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة الامتثال للترتيبات القانونية المتصلة بالأخلاقيات. وفي إطار الأمانة العامة، يكون المكتبان ملزمين باتباع الترتيبات القانونية التي وضعها مكتب الأخلاقيات.^{٢٤}
- سيواصل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة تنفيذ وتعزيز ما يلي: (أ) قواعد وأنظمة الأمم المتحدة المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة الخاصة؛ (ب) ترتيبات العمل المرنة والعمل لبعض الوقت؛^{٢٥} و(ج) السياسات التيسيرية للأومومة والأبوة والتبني وحالات الطوارئ الأسرية والرضاعة الطبيعية.
- سيقوم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، استنادًا إلى توافر البيانات بوضع آلية داخلية لتتبع وتقييم ما يلي: (أ) تنفيذ آليات التوازن بين العمل والحياة وإمكانية الوصول إليها، وما إذا كان الموظفون قادرين على الاستفادة من تلك الآليات دون خوف من تمييز أو تحامل؛ و(ب) مدى نجاح التدابير في تهيئة بيئة عمل وثقافة مؤسسية خالية من التمييز والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة.
- سيحدد مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة المعايير الدنيا لتهيئة بيئة مواتية للمساواة بين الجنسين وكفالة وجودها، والتدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين أو ما يعادله كل خمس سنوات على الأقل.^{٢٦}
- ستجري دائرة إدارة الموارد البشرية استبانة عن رضا الموظفين كل سنتين تشمل أسئلة عن ثقافة المنظمة.

^{٢٤} اعتمدت الأمم المتحدة مجموعة متنوعة من القواعد والأنظمة المتعلقة بسلوك الموظفين. وقد جُمعت في مرفق نشرة الأمين العام ST/SGB/2002/13 المتعلقة بمركز موظفي الأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية.

^{٢٥} يشمل ذلك ساعات العمل المتداخلة، والعمل عن بعد، والعطلات المقررة لأنشطة التعلم الموسعة، وجداول الأعمال المضغوطة.

^{٢٦} يمكن أن يتخذ التقييم التنظيمي شكل «تدقيق تشاركي كامل في المساواة بين الجنسين»، باستخدام النموذج الذي وضعته منظمة العمل الدولية، أو ما يعادله. (١٩) انظر منظمة العمل الدولية، دليل لميسري التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين: منهجية التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين لمنظمة العمل الدولية، الطبعة الثانية (جنيف، ٢٠١٢).

ب.٨ بناء قدرات الموظفين من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^{٢٧}

التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجة التقييم «يستوفي المتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩، وبمواصلة تحقيق هذه الدرجة بحلول عام ٢٠٢١.

- سيقوم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بوضع وتنفيذ خطة لبناء القدرات و سن حزمة تدريبية مصممة خصيصا لمجالات العمل المواضيعية للموظفين في المقر وفي المكاتب الميدانية. سيتلقى كبار المديرين تدريبًا مصممًا حسب الاحتياجات، وسيقدم تدريب إلزامي مستمر إلى الموظفين من جميع المستويات.^{٢٨}
- سيجرى استعراض خطة بناء القدرات ومجموعة المواد التدريبية وتحديثها مرة كل ثلاث إلى خمس سنوات.

ب.٩ بناء المعرفة بالولايات والخبرات ونقلها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجتي التقييم «يستوفي المتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩ و«يتجاوز المتطلبات» بحلول عام ٢٠٢١.

- سيكفل مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة أن تكون المعرفة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي ترتبط ارتباطًا كبيرًا بمجالات ولاياتها مسجلة بصوره منهجية وموثقة ومشاركتها داخليًا وخارجيًا.
- ستشمل خطة الاتصال الخاصة بمكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، بوصفها عنصرًا أساسيًا، نشر المعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على النطاق الداخلي والعام فيما يتعلق بمجالات ولاية المكاتب.
- سيشارك مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة مشاركة حثيثة في مجموعة ممارسات مشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

^{٢٧} تم إدماج مؤشري أداء المرحلة الثانية من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة التالية: تقييم القدرات وتنمية القدرات.

^{٢٨} سيستند التدريب إلى تحليل للاحتياجات المتعلقة بقدرات تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي التي يحتاج إليها مختلف فئات الموظفين، مع مراعاة الأولويات والمجالات الوظيفية والمواضيعية.

ب.١٠ المساهمة في تحقيق الاتساق بين الوكالات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

التزم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بتحقيق درجتي التقييم «يقارب المتطلبات» بحلول عام ٢٠١٩ و«يتجاوز المتطلبات» بحلول عام ٢٠٢١.

- سيشارك مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بانتظام في آليات التنسيق بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين والفريق العامل المعني بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.
- سيواصل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة ومكتب شؤون الفضاء الخارجي، اللذان يعملان مباشرة على تحقيق المساواة بين الجنسين والنتائج المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة، التعلم من إدراج تحليل النوع الاجتماعي والاستجابة له والتشجيع على إدراجهما في الاجتماعات وأفرقة العمل المعنية.
- سيسعى مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة سعيًا حثيًّا إلى إيجاد فرص للمشاركة في عملية استعراض النظراء التي تضطلع بها خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة.
- سيدعم مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة أن ينفذ في كيان آخر مؤشر أداء واحد على الأقل لخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة.



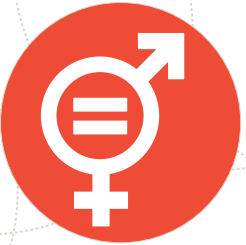
٥. الموارد



في إطار الالتزام الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، من المتوقع أن يسهم جميع الموظفين في تهيئة بيئة عمل تستجيب لمنظور النوع الاجتماعي. وتحقيقاً لهذه الغاية، يجب أن يفهم كل موظف مسؤولياته المتعلقة بتعميم منظور النوع الاجتماعي، وأن يحاسب عليها. ستوضع خطة العمل لتنفيذ الاستراتيجية الحالية في عام ٢٠١٨. ستشمل خطة العمل، بالنسبة لكل مجال أداء استراتيجي الأدوار المسندة، والجداول الزمنية للتنفيذ، والإجراءات والأنشطة الرئيسية التي سيضطلع بها كل كيان من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.

وقد أظهرت السنوات الخمس الأولى من تنفيذ خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة أن الجهود الرامية إلى تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي داخل الكيانات وفيما بينها يجب أن تكون مواردها جيدة من الناحيتين البشرية والمالية.^{٢٩} التنفيذ الكامل للاستراتيجية الحالية يستند إلى افتراض أن التمويل الكافي سيخصص لضمان تحقيق الأهداف الواردة فيه. ولذلك، سيسعى مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، بدعم من قسم التمويل المشترك والشراكة، إلى تأمين التمويل المستدام لإضفاء الطابع المؤسسي على

المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. علاوة على ذلك، يتطلب تنفيذ الاستراتيجية التزاماً متناسباً من جميع الدول الأعضاء، فضلاً عن استمرار دعم الجهات المانحة ومشاركتها. ستتضمن خطة العمل لتنفيذ الاستراتيجية مزيداً من التفاصيل عن تكاليف أهداف محددة لدعم تحديد الأولويات المؤسسية وجمع الأموال على حد سواء.





٣. النتائج البرنامجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

يقارب المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
٣ (أ) إدراج النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصورة مستمرة في وثائق تخطيط المبادرات البرنامجية	٣ (ب) تحقيق النتائج البرنامجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٣ (ج) (١) استيفاء النتائج البرنامجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ٣ (ج) (٢) المبادرات البرنامجية تتضمن باستمرار نتائج تحويلية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٤. التقييم

يقارب المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
٤ (أ) الوفاء ببعض القواعد والمعايير المتصلة بالمساواة بين الجنسين التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم	٤ (ب) الوفاء بالقواعد والمعايير المتصلة بالمساواة بين الجنسين التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وتطبيق توجيهات المجموعة بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييم خلال جميع مراحل التقييم	٤ (ج) يفي بالقواعد والمعايير المتصلة بالمساواة بين الجنسين التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ويطبق توجيهات المجموعة بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييم خلال جميع مراحل التقييم، ويجري تقييمًا واحدًا على الأقل لعدد الشركات فيما يتعلق بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي أو تقييم سياستها/استراتيجيتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين كل خمس إلى ثماني سنوات

٥. المراجعة

يقارب المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
٥ (أ) إجراء مشاورات مع الإدارة المعنية بشؤون المخاطر المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في إطار دورة التخطيط السنوية للتدقيق القائم على المخاطر	٥ (ب) استنادًا إلى تقييمات المخاطر على مستوى المشاركة، استحدثت إدارات التدقيق الداخلي أدوات لمراجعة المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (مثل الامتثال للسياسة العامة، ونوعية الإبلاغ) وتطبيقها حسب الاقتضاء في جميع مراحل التدقيق ذات الصلة	٥ (ج) (١) عرض النتائج ذات الصلة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين بصورة منهجية في التقارير السنوية لإدارات المراجعة الداخلية للحسابات و ٥ (ج) (٢) تتخذ إدارات التدقيق الداخلي، كل خمس سنوات على الأقل، تدقيق متعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

باء- التعزيز المؤسسي لدعم تحقيق النتائج

٦. السياسة

يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقارب المتطلبات
٦ (ج) (١) تنفيذ السياسة المُحدثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو ما يعادلها ٩ ٦ (ج) (٢) وضع آلية محددة رفيعة المستوى لضمان المساءلة عن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٦ (ب) تنفيذ سياسة مُحدثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو ما يعادلها	٦ (أ) جاري إعداد سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو ما يعادلها

٧. القيادة

يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقارب المتطلبات
٧ (ج) (١) يدعم كبار المديرين على الصعيد الداخلي وعلناً المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ٩ ٧ (ج) (٢) يشجع كبار المديرين بصورة استباقية إدخال تحسينات على مؤشرات الأداء المتعلقة بخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة لتبادل الدعم حيث تكون المتطلبات غير مستوفاة/تم تجاوزها	٧ (ب) يدعم كبار المديرين على الصعيد الداخلي وعلناً المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٧ (أ) يدعم كبار المديرين على الصعيد الداخلي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٨. إدارة الأداء المستجيبة لمنظور النوع الاجتماعي

يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقارب المتطلبات
٨ (ج) (١) تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عند إدماجها في القيم الأساسية و/أو الكفاءات لجميع الموظفين، مع التركيز بوجه خاص على الرتب P-4 أو ما يعادلها وما فوقها، بما في ذلك مناصب صنع القرار في جميع اللجان والبعثات والهيئات الاستشارية ٩ ٨ (ج) (٢) وجود نظام للاعتراف بالعمل الممتاز الذي يعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٨ (ب) تم ادماج تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عند إدماجها في القيم الأساسية و/أو الكفاءات لجميع الموظفين، مع التركيز بوجه خاص على الرتب P-4 أو ما يعادلها وما فوقها	٨ (أ) القيم الأساسية و/أو الكفاءات الأساسية تشمل تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٩. تتبع الموارد المالية

يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقارب المتطلبات
٩ (ج) (١) آلية تتبع الموارد المالية المستخدمة تتمكن من تحديد حجم صرف الأموال التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و ٩ (ج) (٢) تؤثر نتائج تتبع الموارد المالية في التخطيط الاستراتيجي المركزي المتعلق بتخصيص الميزانية	٩ (ب) آلية تتبع الموارد المالية المستخدمة تتمكن من تحديد حجم صرف الأموال التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٩ (أ) العمل من أجل إنشاء آلية لتتبع الموارد المالية لتحديد حجم صرف الأموال التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

١٠. تخصيص الموارد المالية

يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقارب المتطلبات
١٠ (ج) تجاوز المعيار المالي لتخصيص الموارد من أجل ولاية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	١٠ (ب) الوفاء بالمعيار المالي لتخصيص الموارد من أجل ولاية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	١٠ (أ) تحديد المعايير المالية لتنفيذ ولاية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

١١. هيكل النوع الاجتماعي

يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقارب المتطلبات
١١ (ج) (١) مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي أو ما يعادلها في المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري: أ- يتم تعيينهم من فئة الموظفين P-4 أو ما يعادلها وما فوقها لإدماج المرأة وتمثيلها على حد سواء باء- لديها اختصاصات مكتوبة جيم- تخصص ما لا يقل عن ٢٠ في المائة من وقتها لمهام مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي دال- يخصص أموال محددة لدعم الربط الشبكي بين مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي و ١١ (ج) (٢) تزويد الإدارة/الوحدة المعنية بشؤون النوع الاجتماعي بالموارد الكاملة وفقاً لولاية الكيان	١١ (ب) (١) مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي أو ما يعادلها في المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري: أ- يتم تعيينهم من فئة الموظفين P-4 أو ما يعادلها وما فوقها لإدماج المرأة وتمثيلها على حد سواء باء- لديها اختصاصات مكتوبة جيم- يخصص ما لا يقل عن ٢٠ في المائة من وقتها لمهام مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي و ١١ (ب) (٢) تزويد الإدارة/الوحدة المعنية بشؤون النوع الاجتماعي بالموارد الكاملة وفقاً لولاية الكيان	١١ (أ) (١) مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي أو ما يعادلها في المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري: يتم تعيينهم من فئة الموظفين P-4 أو ما يعادلها وما فوقها باء- لديها اختصاصات مكتوبة جيم- يخصص ما لا يقل عن ٢٠ في المائة من وقتها لمهام مراكز التنسيق الخاصة بشؤون النوع الاجتماعي

١٢. التمثيل المتكافئ للمرأة

يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقارب المتطلبات
١٢ (ج) تم الوصول إلى التمثيل المتساوي للمرأة بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وعلى مستوى P-4 وما فوقها، بما في ذلك أعلى مستويات التمثيل في المكاتب الميدانية واللجان والهيئات الاستشارية والصناديق المرتبطة بالكيان، بصرف النظر عن مصدر الميزانية	١٢ (ب) تم الوصول إلى التمثيل المتساوي للمرأة بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وعلى مستوى P-4 وما فوقها	١٢ (أ) اعتماد خطة لتحقيق التمثيل المتكافئ للمرأة لموظفي فئة الخدمات العامة وعلى مستوى P-4 وما فوقها في السنوات الخمس المقبلة

١٣. الثقافة التنظيمية

يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقارب المتطلبات
١٣ (ج) (١) تدعم الثقافة التنظيمية دعمًا كاملًا تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و ١٣ (ج) (٢) قيام منظمة العمل الدولية بالتدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين أو ما يعادله كل خمس سنوات على الأقل	١٣ (ب) الثقافة التنظيمية تدعم دعمًا كاملًا تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	١٣ (أ) تدعم الثقافة التنظيمية جزئيًا تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

١٤. تقييم القدرات

يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقارب المتطلبات
١٤ (ج) (١) إجراء تقييم على نطاق الكيان لقدرات الموظفين في المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و ١٤ (ج) (٢) وضع خطة لتنمية القدرات أو تحديثها كل ثلاث سنوات على الأقل	١٤ (ب) (١) إجراء تقييم على نطاق الكيان لقدرات الموظفين في المقر، وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و ١٤ (ب) (٢) وضع خطة لتنمية القدرات أو تحديثها كل خمس سنوات على الأقل	١٤ (أ) تنفيذ تقييم القدرات في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وذلك للأفراد في الكيان

١٥. تنمية القدرات

يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقارب المتطلبات
١٥ (ج) (١) تدريب إلزامي مستمر لجميع مستويات موظفي الكيانات في المقر والمكاتب الإقليمية والقُطرية و ١٥ (ج) (٢) حصول كبار المديرين على تدريب مصمم حسب الاحتياجات أثناء التوجيه	١٥ (ب) تدريب إلزامي مستمر لجميع مستويات موظفي الكيانات في المقر والمكاتب الإقليمية والقُطرية	١٥ (أ) العمل من أجل التدريب الإلزامي المستمر لجميع مستويات موظفي الكيانات في المقر والمكاتب الإقليمية والقُطرية

١٦. المعرفة والتواصل

يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقارب المتطلبات
١٦ (ج) (١) توثيق المعارف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة توثيقاً منهجياً ونشرها للعموم و ١٦ (ج) (٢) تشمل خطة الاتصالات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها عنصراً أساسياً في نشر المعلومات الداخلية والعامّة و ١٦ (ج) (٣) يشارك الكيان مشاركة حثيثة في دوائر ممارسة مشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	١٦ (ب) (١) توثيق المعارف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة توثيقاً منهجياً ونشرها للعموم و ١٦ (ب) (٢) تشمل خطة الاتصالات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها عنصراً أساسياً في نشر المعلومات الداخلية والعامّة	١٦ (أ) الإنتاج الداخلي وتبادل المعلومات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

١٧. الاتساق

يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقارب المتطلبات
١٧ (ج) (١) المشاركة المنهجية في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و ١٧ (ج) (٢) المشاركة في عملية استعراض النظراء الخاصة بخطة عمل الأمم المتحدة القائمة على نطاق المنظومة و ١٧ (ج) (٣) يدعم تنفيذ مؤشر أداء واحد على الأقل لخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة في كيان آخر	١٧ (ب) (١) المشاركة المنهجية في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و ١٧ (ب) (٢) المشاركة في عملية استعراض النظراء الخاصة بخطة عمل الأمم المتحدة القائمة على نطاق المنظومة	١٧ (أ) (١) المشاركة المنهجية في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

ثالثاً: مسرد المصطلحات*

النوع الاجتماعي

يشير مصطلح «النوع الاجتماعي» إلى الأدوار والسلوكيات والأنشطة والسمات التي يعتبرها مجتمع ما في وقت ما ملائمة للرجل والمرأة. إلى جانب الخصائص والفرص الاجتماعية المرتبطة بالذكور والإناث والعلاقات بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، يشير «النوع الاجتماعي» أيضًا إلى العلاقات بين النساء والرجال. وهذه السمات والفرص والعلاقات مبنية اجتماعيًا ويتم تعلمها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية. وهي محددة بالسياق و/أو محددة زمنيًا وقابلة للتغيير. فالنوع الاجتماعي يحدد ما هو متوقع ومسموح به ويحظى بالتقدير لدى امرأة أو رجل في سياق معين. وفي معظم المجتمعات المحلية، توجد اختلافات وأوجه تفاوت بين المرأة والرجل في المسؤوليات المسندة، والأنشطة المضطلع بها، وإمكانية الحصول على الموارد وفرص صنع القرار والتحكم فيها. ويشكل النوع الاجتماعي جزءًا من السياق الاجتماعي-الثقافي الأوسع، شأنه في ذلك شأن معايير هامة أخرى للتحليل الاجتماعي-الثقافي، مثل الطبقة الاجتماعية، والعرق، ومستوى الفقر، والمجموعة الإثنية، والميل الجنسي، والسن.

تحليل النوع الاجتماعي

تحليل النوع الاجتماعي هو دراسة نقدية للكيفية التي تؤثر بها الاختلافات في الأدوار المرتبطة بنوع الجنس والأنشطة والاحتياجات والفرص والحقوق والاستحقاقات على كل من الرجال والنساء والفتيات والفتيان في حالات أو سياقات معينة. ويدرس تحليل النوع الاجتماعي العلاقات بين الإناث والذكور وإمكانية حصولهم على الموارد والتحكم فيها والقيود التي يواجهونها بالنسبة لبعضهم البعض. وينبغي إدخال تحليل النوع الاجتماعي في جميع التقييمات القطاعية أو تحليلات الحالة لضمان ألا تؤدي التدخلات إلى تفاقم حالات الظلم وعدم المساواة القائمة على نوع الجنس، وتشجيع قدر أكبر من المساواة والعدالة في العلاقات بين الجنسين كلما أمكن ذلك.

عدم الوعي بقضايا النوع الاجتماعي

عدم الوعي بقضايا النوع الاجتماعي هو عدم إدراك أن أدوار ومسؤوليات الرجال والفتيان والنساء والفتيات تُمنح لهم في سياقات وخلفيات اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية محددة. والمشاريع والبرامج والسياسات والمواقف التي تتسم بعدم الوعي بقضايا النوع الاجتماعي لا تأخذ في الاعتبار الأدوار المختلفة والاحتياجات المتنوعة، وتحافظ على الوضع الراهن، ولن تساعد على تحويل الهيكل غير المتكافئ للعلاقات بين الجنسين.

المساواة بين الجنسين

تشير عبارة «المساواة بين الجنسين» إلى المساواة في الحقوق والمسؤوليات والفرص بين النساء والرجال والفتيات والفتيان. والمساواة لا تعني أن النساء والرجال سيصبحون متشابهين، بل أن حقوقهم ومسؤولياتهم وفرصهم لن تتوقف على ما إذا وُلدوا ذكورًا أو إناثًا. وتعني المساواة بين الجنسين أن تؤخذ في الاعتبار مصالح واحتياجات وأولويات كل من المرأة والرجل، مع الاعتراف بتنوع مختلف فئات النساء والرجال. والمساواة بين الجنسين ليست شأنًا خاصًا بالمرأة؛ بل ينبغي أن يكون الرجال والنساء معنيين بهذا الشأن ومشاركين فيه مشاركة كاملة. وتعتبر المساواة بين المرأة والرجل مسألة من مسائل حقوق الإنسان وشرطًا مسبقًا لتنمية مستدامة محورها الإنسان ومؤشرًا لها.

تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي

تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي هو النهج الذي اختارته منظومة الأمم المتحدة والمجتمع الدولي لتحقيق التقدم في مجال حقوق المرأة والفتاة، بوصفه مجموعة فرعية من حقوق الإنسان التي تركزها الأمم المتحدة. وهو ليس هدفًا أو غاية في حد ذاته؛ بل هو استراتيجية لتحقيق قدر أكبر من المساواة للنساء والفتيات فيما يتعلق بالرجال والفتيان.

* تستند التعاريف الواردة في هذا المرفق إلى تلك الموجودة في مسرد المساواة بين الجنسين الذي أعده مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي هو عملية تقييم الآثار المترتبة على أي عمل مقرر، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات بالنسبة للمرأة والرجل. وهو وسيلة لجعل شواغل المرأة والرجل وخبرتهما بعدًا جوهريًا من تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث تستفيد المرأة والرجل بالتساوي، فلا يدوم انعدام المساواة. ويتمثل الهدف النهائي في تحقيق المساواة بين الجنسين.

معايير النوع الاجتماعي

معايير النوع الاجتماعي هي أفكار عن الكيفية التي ينبغي أن يكون عليها الرجل والمرأة وكيف يتصرفان. فالناس يستوعبون ويتعلمون هذه «القواعد» في مرحلة مبكرة من الحياة، والتي تحدد دورة حياة التنشئة الاجتماعية القائمة على نوع الجنس والقولية النمطية القائمة على نوع الجنس. وبطريقة أخرى، فإن معايير النوع الاجتماعي هي المعايير والتوقعات التي تتفق عليها الهوية القائمة على النوع الاجتماعي بوجه عام، ضمن نطاق يحدد مجتمعًا وثقافة ومجتمعًا محليًا معيّنًا في تلك المرحلة من الزمن.

التكافؤ بين الجنسين

ويمثل «التكافؤ بين الجنسين» مصطلحًا آخر للتمثيل المتساوي للمرأة والرجل في مجال معين، مثل التكافؤ بين الجنسين في القيادة التنظيمية أو التعليم العالي. ويشكل العمل على تحقيق التكافؤ بين الجنسين (التمثيل المتساوي) جزءًا أساسيًا من المساواة بين الجنسين، وهو أحد الاستراتيجيتين المزدوجتين، إلى جانب تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي.

الاستجابة لمنظور النوع الاجتماعي

سياسة أو برنامج يراعي المعايير والأدوار وعدم المساواة بين الجنسين، والتدابير المتخذة للحد بشكل فعال من آثارها الضارة.

الجنس (الجنس البيولوجي)

الخصائص الفيزيائية والبيولوجية التي تميز بين الذكور والإناث.

بيانات مصنفة حسب نوع الجنس

البيانات المصنفة حسب نوع الجنس هي بيانات مفصلة حسب نوع الجنس، وتقدم معلومات منفصلة للرجال والنساء والفتيان والفتيات. وتعكس البيانات المصنفة حسب نوع الجنس الأدوار والأوضاع الحقيقية والظروف العامة للنساء والرجال والفتيات والفتيان في كل جانب من جوانب المجتمع. مثل معدل الإلمام بالقراءة والكتابة، ومستويات التعليم، وملكية الأعمال التجارية، والعمالة، والفوارق في الأجور، والمعالين، وملكية المنازل والأراضي، والقروض والائتمانات والديون. وعندما لا تكون البيانات مصنفة حسب نوع الجنس، يكون من الأصعب تحديد أوجه عدم المساواة الحقيقية والمحتملة. والبيانات المصنفة حسب نوع الجنس ضرورية للتحليل الفعال للنوع الاجتماعي.

التدابير الخاصة المؤقتة

يشير هذا المصطلح إلى الإجراءات الرامية إلى التعجيل بالمساواة الفعلية بين المرأة والرجل التي يمكن أن تحابي المرأة في الأجل القصير. ومن المصطلحات الأخرى التي كثيرًا ما تستخدم للإشارة إلى «التدابير الخاصة» بمعناها التصحيحي والتعويضي والترويجي ومصطلحات «العمل الإيجابي» و«الإجراءات الإيجابية» و«التدابير الإيجابية» و«التمييز العكسي» و«التمييز الإيجابي». غير أن المصطلح المفضل داخل منظومة الأمم المتحدة هو «التدابير الخاصة المؤقتة».

وتنص الفقرة ١ من المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على ما يلي: «لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزًا كما تحده هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع بأي حال، كنتيجة له، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة؛ كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت».

يتألف المفهوم من ثلاثة أجزاء:

- **مؤقت:** ينبغي ألا تعتبر هذه التدابير ضرورية إلى الأبد، حتى وإن كان معني «مؤقت» قد يؤدي في الواقع إلى تطبيق هذه التدابير لفترة طويلة من الزمن. ويجب وقف العمل بالتدابير الخاصة المؤقتة عندما تتحقق النتائج المرجوة منها وتستمر لفترة من الزمن.
- **خاص:** مصطلح «خاص»، وإن كان مطابقًا لخطاب حقوق الإنسان يجب أيضًا شرحه بعناية. أحيانًا يؤدي استعماله إلى إظهار المرأة والفئات الأخرى التي تتعرض للتمييز بمظهر الضعيف القابل للتأثر بسهولة والذي يحتاج إلى تدابير إضافية أو «خاصة» لكي يُشارك أو ينافس في المجتمع. إلا أن المعنى الحقيقي لمصطلح «خاص» في صياغة الفقرة ١ من المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة هو أن التدابير تهدف إلى خدمة غرض محدد.
- **التدابير:** يشمل مصطلح «تدابير» طائفة واسعة من الصكوك والسياسات والممارسات التشريعية والتنفيذية والإدارية وغير ذلك من الصكوك والسياسات والممارسات التنظيمية، من قبيل برامج التوعية أو الدعم، وتخصيص و/أو إعادة تخصيص الموارد، والمعاملة التفضيلية، والتوظيف والتعيين والترقية للفئات المستهدفة، ووضع أهداف رقمية مرتبطة بالأطر الزمنية، ونظم الحصص. سيتوقف اختيار تدبير معين على السياق الذي تطبق فيه الفقرة ١ من المادة ٤ وعلى الهدف المحدد الذي يهدف إلى تحقيقه.

رابعًا: نتائج أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالنوع الاجتماعي في مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

في إطار عمل مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة المتعلقة بمكافحة الاتجار بالمخدرات والجريمة المنظمة عبر الوطنية، فإنه سيضطلع بما يلي:

- ضمان اتباع نهج شامل ومتوازن لمواجهة مشكلة المخدرات العالمية، وتعميم منظورات النوع الاجتماعي والسن في السياسات والبرامج المتصلة بالمخدرات
- تنفيذ البرنامج العالمي لمكافحة الاتجار بالأشخاص، والبرنامج العالمي لمكافحة تهريب المهاجرين، والإجراءات العالمية لمنع الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين والتصدي لهما بطريقة تراعي منظور النوع الاجتماعي
- وضع برنامج عالمي جديد يراعي الفوارق بين الجنسين بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين، استنادًا إلى التوجيهات المتعلقة بأفضل الممارسات
- تنفيذ البرنامج العالمي المعني بالجريمة الإلكترونية، الذي يشمل منع الجريمة الإلكترونية وكشفها إلى حد سواء، وفقًا لسيادة القانون وبطريقة تراعي الفوارق بين الجنسين (الهدف ١٦-ألف من أهداف التنمية المستدامة). ويشمل ذلك استخدام البحوث والممارسات النفسانية المعاصرة، مثل التدريب على التحقيق في الاعتداء على الأطفال بحسب نوع الجنس، وتنميط المجرمين وعلم الضحايا. والمرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المسائل المتصلة بالإنترنت على الصعيد العالمي؛ ويسعى البرنامج العالمي المعني بالجريمة الإلكترونية إلى توفير فرص أفضل في هذا القطاع للمرأة.
- من خلال بوابة إدارة المعارف الخاصة بتقاسم الموارد الإلكترونية والقوانين المتعلقة بالجريمة، سيقوم فرع الجريمة المنظمة والاتجار غير المشروع بجمع السوابق القضائية من مختلف البلدان من أجل إبراز الأدوار المختلفة للمرأة في الجريمة المنظمة، ليس باعتبارها ضحية فحسب، بل أيضًا باعتبارها مجرمة ووسيط وميسرة ومقدمة وسائل أخرى للدعم داخل الجماعات الإجرامية المنظمة
- في إطار مبادرة التعليم من أجل العدالة، ينظم فرع الجريمة المنظمة والاتجار غير المشروع مؤتمراً أكاديمياً يُعقد في تموز/ يوليو ٢٠١٨. يهدف المؤتمر إلى تحدي القوالب النمطية الخاصة بالنوع الاجتماعي واعتماد نهج يراعي الفوارق بين الجنسين في طريقة دراسة الجريمة المنظمة وتناولها. وسيركز دليل التدريس المواضيعي الناتج على أهمية منظور النوع الاجتماعي في الجريمة المنظمة، بما في ذلك الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين، واستكشاف الطريقة التي يشكل بها النوع الاجتماعي الجريمة المنظمة، وأدوار المرأة في الجماعات الإجرامية المنظمة والأسباب الكامنة وراء مشاركتها، فضلاً عن أبعاد النوع الاجتماعي الخاصة بتدابير العدالة الجنائية المتخذة ضد الجريمة المنظمة في مختلف الأقاليم والمناطق دون الإقليمية.

في إطار عمل المكتب المتعلق بالمنع والعلاج وإعادة الإدماج والتنمية البديلة، سيضطلع بما يلي:

- ضمان أن يصل للفتيات والنساء فضلاً عن الفتيان والرجال فوائد منع تعاطي المخدرات وعلاجه ورعايته وإعادة التأهيل فيما يتعلق بالاضطرابات الناجمة عن استعمال المخدرات (الغاية ٣-٥ ضمن أهداف التنمية المستدامة)، فضلاً عن الحصول على العقاقير الخاضعة للمراقبة للأغراض الطبية (الغايتان ٣-٨ و ٣-بء ضمن أهداف التنمية المستدامة).

في إطار عمل المكتب في مجال مكافحة الفساد سيضطلع بما يلي:

- تنفيذ المشروع العالمي لدعم مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية وفقاً لسيادة القانون وبطريقة تراعي منظور النوع الاجتماعي (الغايات ١٦-٤ و ١٦-٨ و ١٦-١٠ و ١٦-ألف من أهداف التنمية المستدامة)

في إطار جهود المكتب المعني بالمخدرات والجريمة الرامية إلى منع الإرهاب، فإنه يضطلع بما يلي:

- تنفيذ البرنامج العالمي لتعزيز النظام القانوني لمكافحة الإرهاب من أجل تعزيز وتدعيم نظام فعال للعدالة الجنائية ضد الإرهاب، وفقاً لسيادة القانون وبطريقة تراعي الفوارق بين الجنسين (الغاية ١٦-ألف من أهداف التنمية المستدامة)
- تنفيذ عنصر المشروع المتعلق بأبعاد النوع الاجتماعي الخاصة بتدابير العدالة الجنائية ضد الإرهاب في أفريقيا جنوب الصحراء الأفريقية، والذي يهدف إلى تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، والقضاء على الانقسامات وتعزيز احترام حقوق المرأة خلال التحقيق في قضايا الإرهاب ومقاضاة مرتكبيها والفصل فيها، وتقديم المساعدة إلى ضحايا الإرهاب (الغايتان ١-٥ و ٢-٥ من أهداف التنمية المستدامة). وهو يشمل تركيزاً خاصاً على إطار المساواة فيما يتعلق بالعنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس الذي ترتكبه الجماعات الإرهابية، وتقديم المساعدة إلى الضحايا (الغايتان ٢-٥ و ٣-٥ ضمن أهداف التنمية المستدامة).
- مواصلة تنفيذ الأنشطة التدريبية في إطار عنصر المشروع المتعلق بأبعاد النوع الاجتماعي الخاصة بتدابير العدالة الجنائية ضد الإرهاب في أفريقيا جنوب الصحراء الأفريقية، بما في ذلك تقديم ورش عمل تدريبية إلى سلطات العدالة الجنائية الوطنية، ووضع مواد تدريبية، منها دليل دولي عن أبعاد النوع الاجتماعي لتدابير العدالة الجنائية في مجال التصدي للإرهاب، ووحدة تدريب عن أبعاد النوع الاجتماعي الخاصة بتدابير العدالة الجنائية ضد الإرهاب الخاص بنيجيريا (الغايات ١-٥ و ٢-٥ و ٣-٥ و ٥-جيم و ٣-١٦ و ١٦-ألف ضمن أهداف التنمية المستدامة)

في إطار عمل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية فإنه يضطلع بما يلي:

- تنفيذ البرنامج العالمي للتصدي لتحديات السجون، الذي يشمل أنشطة للتصدي للتمييز ضد السجينات والمجرمات، تمشياً مع قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجينات والتدابير غير الاحتجازية للمجرمات (قواعد بانكوك)
- تنفيذ البرنامج العالمي المعني بالعنف ضد الأطفال في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية، الذي يتضمن تركيزاً خاصاً على الاحتياجات المختلفة للفتيات والفتيان من أجل التصدي للتمييز القائم على نوع الجنس، بطرق منها توفير خدمات مصممة خصيصاً للفتيات اللاتي تجنّدهن وتستغلهن الجماعات الإرهابية والمتطرفة العنيفة
- وضع برنامج عالمي بشأن تدابير منع الجريمة والعدالة الجنائية للتصدي للعنف ضد المرأة
- الالتزام بجعل البرنامج العالمي للجريمة البحرية مراعيًا بحق لاعتبارات النوع الاجتماعي، بطرق منها الاستمرار في تنفيذ أنشطة تتماشى مع سياسات النوع الاجتماعي عند إجراء التدريب في المسائل القانونية البحرية والمسائل المتعلقة بإنفاذ القانون البحري، والأنشطة المتعلقة بالتدابير المراعية للفوارق بين الجنسين نحو المهاجرين المهريين عن طريق البحر

في إطار بحوث المكتب المعني بالمخدرات والجريمة وتحليله للاتجاهات، فإنه يضطلع بما يلي:

- قيادة التنمية العالمية للبحوث والتحليلات عالية الجودة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي في مجال المخدرات والجريمة للتأثير على سياسات وتدخلات المخدرات والجريمة

- تسليط مزيد من الضوء على القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي الناشئة عن البحث والتحليل
- استكشاف وتحليل أدوار المرأة (باعتبارها ضحية ومجرمة وعامل من عوامل التغيير) في مجالات البحوث المتعلقة بالمخدرات والجريمة
- ضمان أن تؤدي نواتج المكتب البحثية (التقارير التحليلية والبيانات القابلة للمقارنة والمعايير الدولية والمساعدة التقنية) إلى زيادة فهم أثر الاختلافات في أدوار ومسؤوليات المرأة والرجل من حيث صلتها بالمخدرات والجريمة
- دعم قدرة الدول الأعضاء على جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وتحليل النوع الاجتماعي من حيث صلتها بالمخدرات والجريمة
- كفاءة أن تكون الآليات القائمة المكلفة بجمع البيانات، فضلاً عن التدريبات الجديدة المتعلقة بجمع المعلومات متضمنة بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وفئات جديدة ذات صلة لرصد الفروق بين الجنسين
- النظر في منظور النوع الاجتماعي في العمل الجاري لوضع مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
- السعي إلى إقامة مزيد من الشراكات مع كيانات الأمم المتحدة ومنظمات المجتمع المدني والباحثين، مع التركيز على أبعاد النوع الاجتماعي للمخدرات والجريمة
- المشاركة في المناقشات، وعند الاقتضاء، تقديم وجهات نظر جديدة بشأن الصلة بين نوع الجنس والمخدرات والجريمة

في إطار عمل المكتب المعني بالمخدرات والجريمة المتعلق بتحليل السياسات والشؤون العامة، فإنه يضطلع بما يلي:

- زيادة إبراز إنجازات البرامج المتصلة بنوع الجنس في إطار دورة الإبلاغ، بطرق منها القصص التي تركز على قضية ما من خلال شخص
- ضمان جودة النتائج البرنامجية القائمة على نوع الجنس من حيث إمكانية قياس تنفيذ البرامج وجدواه

في إطار تعاون المكتب المعني بالمخدرات والجريمة التقني ودعمه الميداني فإنه يضطلع بما يلي:

- كفاءة أن تتجسد استراتيجية مكتب الأمم المتحدة في فيينا/ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأطر الإقليمية والاستراتيجية التي تحدد وتهيكل تعاون المكتب في الميدان
- مواصلة تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في وضع البرامج وتنفيذها على الصعيدين الوطني والإقليمي
- تشجيع الحكومات على إشراك المزيد من النساء باعتبارهن مراكز تنسيق ومستفيدات
- تشجيع النظراء على وضع بيانات أكثر شمولاً وتفصيلاً والإبلاغ عنها
- السعي إلى عقد مزيد من الشراكات مع الحكومة والمجتمع المدني والجهات المانحة التي تعزز المساواة بين الجنسين
- اتخاذ إجراءات محددة الهدف للتوعية بالقواعد والمعايير الدولية التي تدعو إلى التمتع بالمساواة في الحقوق والفرص والالتزامات
- دعم إطار مؤسسي للمساءلة عن تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين، بما في ذلك المساءلة الفردية وتوقعات الأداء

في إطار تقديم المكتب المعني بالمخدرات والجريمة لخدمات السكرتارية والدعم الفني للهيئات الإدارية والهيئة الدولية لمراقبة المخدرات، فإنه سيضطلع بما يلي:

- مواصلة دعم لجنة المخدرات ولجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية في وضع واعتماد ورصد تنفيذ القرارات في ميدان المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بمشكلة المخدرات العالمية (بما في ذلك في سياق تنفيذ الوثيقة الختامية للدورة الاستثنائية الثلاثين للجمعية العامة)، والمسائل المتعلقة بمنع الجريمة والعدالة الجنائية (انظر الحاشية رقم ٥ من استراتيجية المساواة بين الجنسين للاطلاع على قائمة القرارات المتعلقة بنوع الجنس)، بما في ذلك زيادة تعزيز التعاون الوثيق مع لجنة وضع المرأة
 - مواصلة تقديم الخدمات لاجتماعات الفريق العامل الحكومي الدولي مفتوح العضوية المعني بتحسين إدارة المكتب المعني بالمخدرات والجريمة ووضعها المالي، الذي لديه بند دائم في جدول الأعمال بشأن تعميم منظور النوع الاجتماعي في الممارسات والسياسات وبرامج المكتب
 - الاحتفاظ بسجل مستقل لجميع القرارات ذات الصلة بشكل خاص بقضايا النوع الاجتماعي لاستخدامها في مواد المكتب التدريبية المتعلقة بالدعوة في مجال النوع الاجتماعي
- سيكفل مكتب شؤون الفضاء الخارجي التابع للأمانة العامة أن تصل فوائد الفضاء إلى النساء والفتيات، وأن تضطلع النساء والفتيات بدور فعال ومتساوٍ في علوم وتكنولوجيا الفضاء والابتكار فيه واستكشافه من خلال تنفيذ مشروع «الفضاء للمرأة»، وأهدافه هي:
- دعم تنفيذ الأولوية المواضيعية لمؤتمر اليونسبيس + ٥٠ بشأن بناء القدرات للقرن الحادي والعشرين والتصدي للهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة
 - تعزيز أنشطة بناء القدرات التي تركز على منظورات المرأة في التصدي للأهداف والغايات الواردة في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وإطار سندي للحد من مخاطر الكوارث، واتفاق باريس
 - وضع أنشطة لمساعدة الحكومات على تجهيز وتثقيف نفسها فيما يتعلق بالقدرات التقنية والسياساتية اللازمة لإدماج تكنولوجيا الفضاء وتطبيقاتها في تخطيطها الاستراتيجي وبناء قدراتها لتنفيذ خطة عام ٢٠٣٠، وإطار سندي، واتفاق باريس
 - إيجاد نهج جديدة ومبتكرة للتصدي للأهداف المحددة في خطة عام ٢٠٣٠، مثل تقديم المساعدة والدعم التقنيين من أهل الخبرة للبحوث والخدمات الاستشارية، مما سيعزز الأنشطة التنفيذية في إطار التزام المكتب بغايات أهداف التنمية المستدامة المتصلة بنوع الجنس
 - الاستفادة من خلال الأولوية المواضيعية المتعلقة ببناء القدرات للقرن الحادي والعشرين، من مشاريع وبرامج المكتب القائمة، من قبيل برنامج الأمم المتحدة لاستخدام المعلومات الفضائية في إدارة الكوارث والاستجابة في حالات الطوارئ (UN-SPIDER) والأنشطة المتعلقة بتغير المناخ، والفضاء من أجل الصحة، والفضاء من أجل الزراعة، والنظم العالمية لسواتل الملاحة
 - سيواصل مدير مكتب شؤون الفضاء الخارجي إيلاء أهمية كبيرة لنتائج أهداف التنمية المستدامة المتصلة بنوع الجنس، وسيحضر بصفته مديرًا ومدافعًا عن المساواة بين الجنسين (في إطار المبادرة الدولية للمدافعين عن المساواة بين الجنسين)، مختلف الفعاليات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في قطاع الفضاء. وسيرفع الوعي بأهمية تمكين المرأة في قطاع الفضاء، وسيتناول على وجه التحديد الغاية ٥ - باء من أهداف التنمية المستدامة، المتعلقة بتعزيز استخدام التكنولوجيا التمكنية، ولا سيما تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتعزيز تمكين المرأة



لمزيد من المعلومات يرجى الاتصال بـ:

unov-unodc.gender@un.org

مركز فيينا الدولي، ص.ب.: ٥٠٠، ١٤٠٠ فيينا، النمسا

هاتف: (+٤٣) ٠٠-٢٦٠٦٠، فاكس: (+٤٣) ٣٣٨٩-٢٦٠٦٠، www.unodc.org