

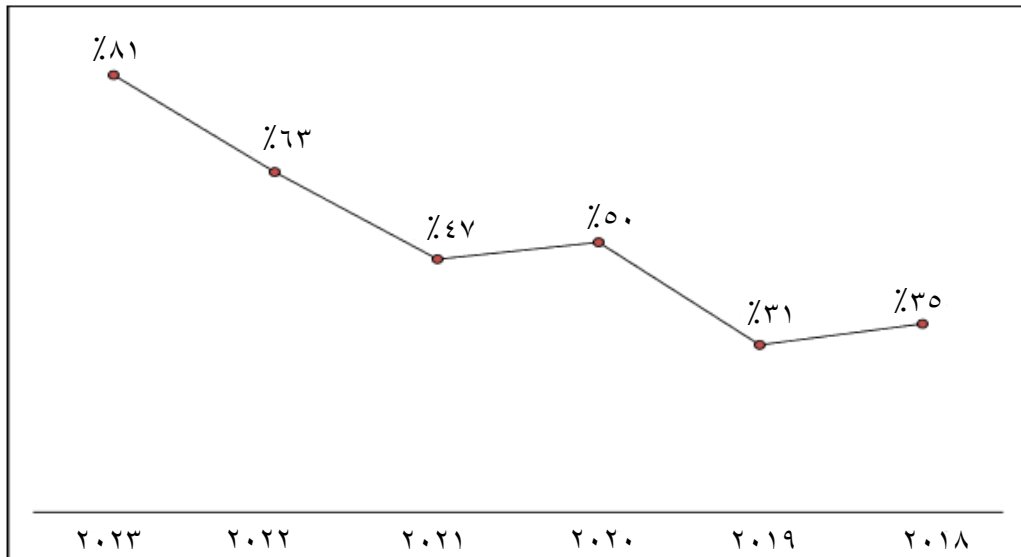
التقدم المُحرز في تحقيق أهداف خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

تقرير من المدير العام

١- إن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة العمل) هي أول آلية للمساءلة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتضمن إطار خطة العمل في نسختها ٢ الصادر في عام ٢٠١٨ مؤشرات أداء عددها ١٧ مؤشراً تتواءم مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وتُركّز هذه المؤشرات على العمليات والإجراءات المؤسسية على مستوى كل كيان على حدة، وتحدد طريقة موحدة للمضي قدماً صوب تحقيق هدفي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٢- وبالنسبة لعام ٢٠٢٣، فقد صُتّف أداء المنظمة بموجب خطة العمل على أنه "يُلبّي" أو "يتجاوز" المتطلبات فيما يخص نسبة ٨١٪ من مؤشرات الأداء. وتمثل هذه النسبة زيادة كبيرة في مراتب تصنيف المنظمة عما سجلته بنسبة ٣٥٪ في البداية خلال عام ٢٠١٨ و٤٧٪ في عام ٢٠٢١ و٦٣٪ في عام ٢٠٢٢. ويبين الشكل ١ والجدول ١ لمحة عامة عن التقدّم الذي أحرزته المنظمة بين التصنيفات الأولى التي حققتها في عام ٢٠١٨ وآخر التصنيفات في عام ٢٠٢٣.

الشكل ١: أداء منظمة الصحة العالمية على أساس خطة العمل ٢٠١٨-٢٠٢٣



الجدول ١: أداء منظمة الصحة العالمية في النسخة ٢ من خطة العمل

٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	مؤشرات الأداء (م أ)
<i>الإدارة القائمة على النتائج</i>						
يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	م أ ١- التخطيط الاستراتيجي لنتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين
يُلبي المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	م أ ٢- الإبلاغ عن نتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	م أ ٣- النتائج البرمجية لأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين
<i>المراقبة</i>						
يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	م أ ٤- التقييم
تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	م أ ٥- مراجعه الحسابات
<i>المساءلة</i>						
تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	م أ ٦- السياسات العامة
تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	م أ ٧- القيادة
تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	م أ ٨- إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني
<i>الموارد البشرية والمالية</i>						
يُلبي المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	م أ ٩- تتبع الموارد المالية
يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	م أ ١٠- تخصيص الموارد المالية
يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	م أ ١١- الهيكل الجنساني
تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	م أ ١٢- المساواة في تمثيل المرأة
تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	م أ ١٣- الثقافة التنظيمية
<i>القدرات</i>						
يُلبي المتطلبات	يُقارب المتطلبات	البيانات مفقودة	البيانات مفقودة	البيانات مفقودة	يُقارب المتطلبات	م أ ١٤- تقييم القدرات
تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	م أ ١٥- تنمية القدرات
<i>الاتساق</i>						
تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	م أ ١٦- المعرفة والتواصل
يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	م أ ١٧- الاتساق
١٦/١٣ (٨١٪)	١٦/١٠ (٦٣٪)	١٦/٧ (٤٧٪)	١٦/٨ (٥٠٪)	١٦/٥ (٣١٪)	١٦/٦ (٣٥٪)	يُلبي المتطلبات أو يتجاوزها

مؤشرات الإدارة القائمة على النتائج

٣- تشمل هذه الفئة ثلاثة مؤشرات هي: المؤشر ١ (التخطيط الاستراتيجي لنتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين)؛ المؤشر ٢ (الإبلاغ عن نتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين)؛ المؤشر ٣ (النتائج البرمجية لأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين). وقد وصلت المنظمة تلبية متطلبات المؤشر ١ في عام ٢٠٢٣، وهي تتبع خطة تنفيذ برنامج عملها العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٥ من خلال اختيار حصائل ومؤشرات أثر يتضمن بعضها بيانات مصنفة حسب الجنس.

ويُدمج سجل أداء المخرجات قياس مؤشرات المخرجات كجزء من إطار النتائج الحالي الخاص بالمنظمة. وتُقدّم مسودة برنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨ غرضاً رفيع المستوى يُحدث تحولاً في القضايا الجنسانية لضمان إدراج الاعتبارات المتعلقة بالمنظور الجنساني جنباً إلى جنب مع حقوق الإنسان والإنصاف والتنوع في صميم الوثيقة الاستراتيجية الرفيعة المستوى المعدة في هذا الخصوص.

٤- وفيما يتعلق بالمؤشر ٢، فقد ارتقت المنظمة بمستوى تصنيفها من مرحلة "الاقتراب من تلبية" متطلبات المؤشر إلى مرحلة "تلبية" متطلباته في عام ٢٠٢٣. وبالنسبة للميزانية البرمجية للثلاثية ٢٠٢٢-٢٠٢٣، فإن المنظمة تقوم أثناء تنفيذها بتقديم بيانات محددة ومصنفة حسب الجنس والعمر وتقديم بُعد آخر على الأقل بشأن انعدام الإنصاف مثل البيانات المتعلقة بالسكان المتخلفين عن الركب. كما تُقدّم المنظمة إرشادات بشأن دمج المنظور الجنساني وحقوق الإنسان والإنصاف وتحليل البيانات الكمية والنوعية أو السياسات العامة أو القوانين التي تؤثر على تحقيق المخرجات. ومن بين مؤشرات مخرجات برنامج العمل العام الثالث عشر البالغ عددها ٤٦ مؤشراً، يوجد ٣١ مؤشراً مناسبة لغرض التصنيف، منها ١٣ مؤشراً تتوفر عنها حالياً بيانات مصنفة حسب الجنس على الصعيد العالمي. كما يتضمن التقرير السنوي عن الإحصاءات الصحية العالمية بيانات مصنفة حسب الجنس. وتتضمن البوابة الرئيسية لبيانات المنظمة، "المرصد الصحي العالمي"، ١٣٥٧ مؤشراً متعلقاً بالصحة، منها ٢١١ مؤشراً تضم بيانات مصنفة حسب الجنس. وقد اعتمدت المنظمة المبادئ التوجيهية المتعلقة بنوع الجنس والإنصاف بين الجنسين في مجال إجراء البحوث وهي بمثابة أداة قيمة لتيسير اتباع نهج طابعه المزيد من الاتساق إزاء دمج الأبعاد المتعلقة بنوع الجنس والأبعاد الجنسانية والإبلاغ عنها في المنتجات التقنية للمنظمة. ولا يزال المؤشر ٣ غير مطبق على المنظمة، لأن جميع نتائجها البرمجية والمؤسسية مدرجة في الميزانية البرمجية والمشمولة بالتالي بالمؤشرين ١ و ٢.

مؤشرات المراقبة

٥- مؤشراً الأداء في هذه الفئة هما: المؤشر ٤ (التقييم) والمؤشر ٥ (مراجعة الحسابات). وقد تجاوزت المنظمة متطلبات المؤشر ٤ في عام ٢٠٢١، واستمرت في تجاوزها لمتطلباته في عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣. وصدرت مذكرة إرشادية جديدة في نهاية عام ٢٠٢٢ تُقدّم الدعم بشأن كيفية التمكن من دمج قضية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^١ وحقوق الإنسان في التقييمات. وفي عام ٢٠٢٣، صدر تكليف بإجراء خمسة تقييمات مؤسسية من أصل ثمانية تقييمات وتولى مكتب التقييم التابع للمنظمة إدارتها أو إجراءها، كما صدر تكليف عن مكاتب أخرى مختلفة داخل المنظمة بإجراء ثلاثة تقييمات لامركزية. وقد استوفت التقييمات الثمانية المتطلبات اللازمة وسُجّلت على أنها مُرضية أو مستوفية للمتطلبات بالكامل على أساس جميع معايير التسجيل الثلاثة بشأن دمج الشواغل المتعلقة بالمنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان.

٦- وواصلت المنظمة تلبية متطلبات المؤشر ٥ (مراجعة الحسابات) في عام ٢٠٢٣. ويتولى مكتب خدمات الرقابة الداخلية إدراج الاعتبارات المتعلقة بالمنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان والإعاقة في عمليات مراجعة حسابات المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والبرامج التقنية في المكاتب القطرية التابعة للمنظمة. ويبين تقرير مراجع الحسابات الداخلي المُقدّم إلى جمعية الصحة العالمية أن النتائج ذات الصلة بشأن المساواة بين الجنسين مُدرجة منهجياً في العمليات المتكاملة لمراجعة الحسابات بشأن عام ٢٠٢٢. ويتضمن التقرير أيضاً

١ الوثائق المرجعية: سياسات وأطر التقييم (<https://www.who.int/about/evaluation/resources/reference-documents>)
تم الاطلاع في ٢١ آذار/ مارس ٢٠٢٤).

٢ انظر الفقرة ٤١ من الوثيقة ج٢٣/٧٦.

معلومات عن التدريب الإلزامي ورصد منصة التعلّم iLearn، بما يشمل توفير دورات تدريب إلزامية بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين (الفقرة ٣٩). أمّا الملاحظات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والمُحددة أثناء الاضطلاع بعمليات مراجعة حسابات عام ٢٠٢٣، فسُندرج في تقرير مراجع الحسابات الداخلي لعام ٢٠٢٤ المقدم إلى جمعية الصحة العالمية.^١

مؤشرات المساواة

٧- تتضمن هذه الفئة ثلاثة مؤشرات أداء، هي: المؤشر ٦ (السياسات العامة)؛ والمؤشر ٧ (القيادة)؛ والمؤشر ٨ (إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني).

٨- وقدواصلت المنظمة تلبية متطلبات المؤشر ٦ (السياسات العامة) في عام ٢٠٢٣. ودُشنت في عام ٢٠٢٣ سياسة جديدة بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له تعزز الأطر القانونية وأطر المساواة بشأن بلوغ مرحلة عدم التسامح مطلقاً مع سوء السلوك الجنسي والتعاضد عن التصدي له. أمّا لوحة المتابعة الإلكترونية الخاصة بالمعلومات المتعلقة بإدارة أعمال الموارد البشرية^٢ التي دُشنت في نيسان/ أبريل ٢٠٢٣، فهي تعرض معلومات عمّا يلي: (١) "مؤشر التكافؤ بين الجنسين فيما يخص جميع أفراد القوى العاملة"، (٢) و"عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب رؤساء مكاتب". ويبرز هذا الأمر التزام المنظمة بتمثيل النساء والرجال على قدم المساواة في المناصب المتعلقة بصنع القرار. وقد نُفذ البرنامج الجديد لتطوير المسار الوظيفي المسمى "Advance" مرتين لتعزيز دور المرأة القيادي. وفرغت الأمانة أيضاً من وضع خطة تعزز دعمها للدول الأعضاء للنهوض بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة من أجل إحداث أثر قطري يتخذ شكل خريطة طريق داخلية.

٩- وواصلت المنظمة تلبية متطلبات المؤشر ٧ (القيادة) في عام ٢٠٢٣. ويلتزم المدير العام بتأييد مسألة عدم التسامح مطلقاً مع العنف الجنساني والدفاع عن قضية المساواة بين الجنسين في مجال الصحة. كما شددت الرسائل الواردة من جميع أفراد القيادات العليا على الشواغل المتعلقة بالمنظور الجنساني، فضلاً عن حقوق الإنسان والإنصاف. ودعت كذلك آليات الأجهزة الرئاسية للمنظمة الدول الأعضاء إلى النظر في ضمان تحقيق التكافؤ بين الجنسين لدى تشكيلها لوفودها التي تحضر اجتماعات جمعية الصحة.

١٠- وحافظت المنظمة على تصنيفها من حيث تجاوزها لمتطلبات مؤشر إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني (المؤشر ٨) في عام ٢٠٢٣. وكان "المنظور الجنساني والتنوع" و"القيادة" من المعايير المختارة لنسبة زادت على ٥٠٪ من الجوائز التقديرية. ويتضمن نص جميع الإعلانات الصادرة عن الوظائف الشاغرة في المنظمة إشارات إلى ميثاق قيم المنظمة وبياناً بشأن التزام المنظمة بعدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. كما أُضيف بيان بشأن التنوع إلى الإعلانات الصادرة عن الوظائف الشاغرة فيما يخص جميع فئات العقود، بما فيها عقود الخبراء الاستشاريين والمتدربين الداخليين. ويتولى جميع مديري التوظيف رصد البيانات المصنّفة حسب الجنس بشأن توظيف الأفراد من الرتبة ف-٤ وما فوقها في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف.

١ الوثيقة ج٢٣/٧٧.

٢ <https://app.powerbi.com/groups/me/apps/207630bc-a0ce-4230-b9db-4e68a824e6df/reports/433565e6-6ad4-4f7e-ba30-808144f8fc4f/ReportSection7c6a53b006e5704bd697>، (تم الاطلاع في ٢٧ آذار/ مارس ٢٠٢٤).

مؤشرات الموارد البشرية والمالية

١١- تتضمن هذه الفئة المؤشرات الخمسة التالية: المؤشر ٩ (تتبع الموارد المالية)؛ والمؤشر ١٠ (تخصيص الموارد المالية)؛ والمؤشر ١١ (الهيكل الجنساني)؛ والمؤشر ١٢ (المساواة في تمثيل المرأة)؛ والمؤشر ١٣ (الثقافة التنظيمية).

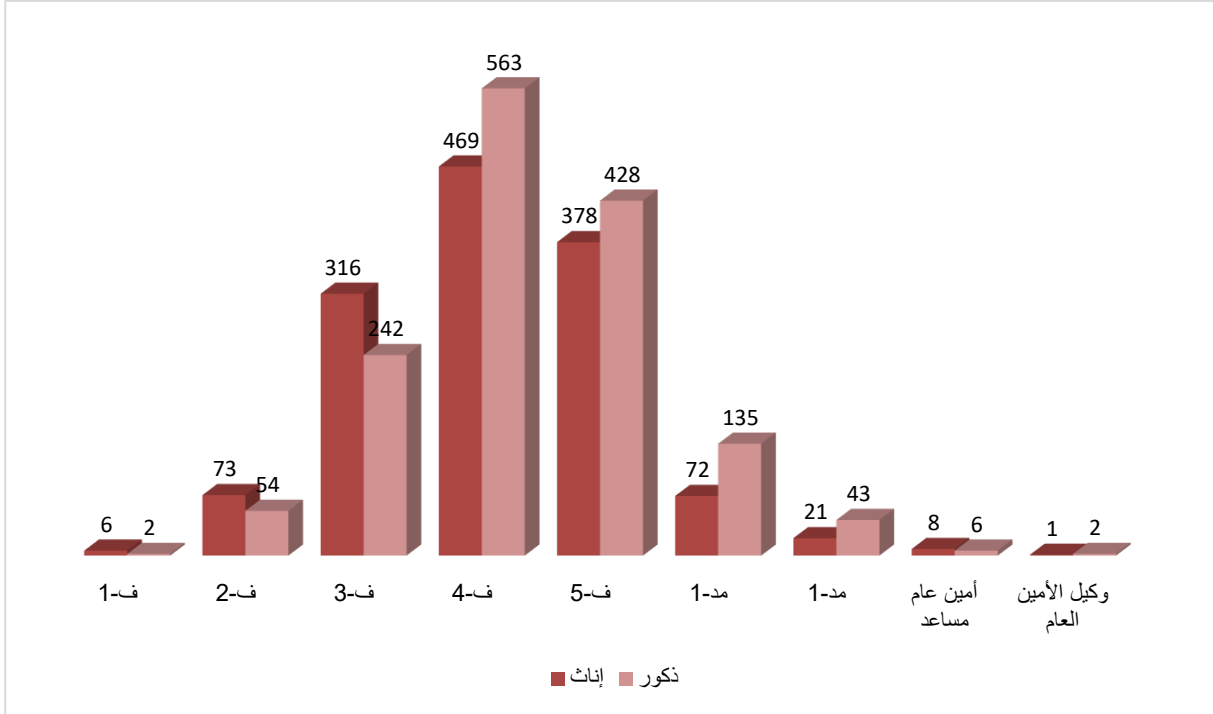
١٢- وفيما يتعلق بالمؤشر ٩، فقد ارتقت المنظمة بمستوى تصنيفها من مرحلة "الاقتراب من تلبية" متطلبات المؤشر إلى مرحلة "تلبية" متطلباته في عام ٢٠٢٣. ومع اقتراب عام ٢٠٢٣ من نهايته، طبقت المنظمة مؤشراً إلزامياً جديداً بشأن المساواة بين الجنسين لتتبع معدلات إسهام المنتجات والخدمات والنفقات المتصلة بها في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتماشى هذا المؤشر بشأن المساواة بين الجنسين مع المؤشرات القطرية لفريق الأمم المتحدة القطري، وقد طبق في عملية تخطيط الثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥ في نهاية عام ٢٠٢٣ وأدرجت التوجيهات المتعلقة بتطبيقه في الإرشادات العملية. وسيستنى بفضل المؤشر الجديد الإبلاغ عن المساهمات المالية المُقدّمة من أجل اختتام التعاملات المالية للثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥ في عام ٢٠٢٦.

١٣- وواصلت المنظمة الاقتراب من مرحلة تلبية متطلبات المؤشر ١٠ في عام ٢٠٢٣. وبالنسبة لعام ٢٠٢٣، فقد جمعت المنظمة البيانات اللازمة عن طريق تحليل تطبيق التصنيف المركب للمنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان (GER10-GER100)، والنفقات اللازمة لبلوغ الغايات المحددة في أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة، وحساب الاستثمارات اللازم توظيفها لتحقيق المخرجين ١-١-٣ و ٤-٢-٦ (نظراً لأنهما يضمنان مكوناً واضحاً بشأن المساواة بين الجنسين).

١٤- وواصلت المنظمة تلبية متطلبات المؤشر ١١ في عام ٢٠٢٣. وتواصل إدارة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة استضافة شبكة عالمية من مسؤولي الاتصال لدعم عملية دمج المنظور الجنساني وحقوق الإنسان والإنصاف في البرامج.

١٥- وتواصل المنظمة الاقتراب من مرحلة تلبية متطلبات المؤشر ١٢ في عام ٢٠٢٣. ويبلغ تمثيل النساء المعينات بعقود طويلة الأجل أعلى مستوياته في الرتبة ف-١ (٧٥٪) والرتبة ف-٢ (٥٧,٥٪)، بينما تبلغ نسبة تمثيلهن ٥٦,٦٪ في الرتبة ف-٣. أمّا تمثيلهن في الرتبة ف-٤ فتبلغ نسبته ٤٥,٤٪ و ٤٦,٩٪ في الرتبة ف-٥ بالاقتران مع وجود فجوات أوسع في الرتب العليا سجلت نسبة ٣٤,٨٪ (مد-١) و ٣٢,٨٪ (مد-٢). وقد دخلت في آذار/ مارس ٢٠٢٣ السياسة الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين وخطة تنفيذها حيز التنفيذ، وهما تتضمنان غايات محدثة وتدابير توظيف مؤقتة والاعتماد على لوحة المتابعة الإلكترونية الخاصة بالمعلومات المتعلقة بإدارة أعمال الموارد البشرية لأغراض الرصد وإجراءات وآليات مساءلة صيغت من أجل تحقيق التكافؤ بحلول عام ٢٠٢٦. ويبين الشكل ٢ الوضع الحالي داخل المنظمة بالنسبة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا من حيث تحقيق التكافؤ بين الجنسين حسب الرتبة.

الشكل ٢: التكافؤ بين الجنسين فيما بين الفئات الفنية والفئات الأعلى منها حسب الرتبة



١٦- وواصلت المنظمة تلبية متطلبات المؤشر ١٣ في عام ٢٠٢٣. ودُشنت سياسة بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ونُفذت إجازة الأبوين الموحدة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣ للاعتراف بدور جميع الآباء. كما اعتمدت في آذار/مارس ٢٠٢٣ سياسة جديدة بشأن منع الانتقام ومعالجته من أجل بلوغ مرحلة عدم التسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال الانتقام وصون تلك المرحلة. وصدرت يوم ٢٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٣ النسخة الجديدة من السياسة التي تشمل التحرش (باستثناء التحرش الجنسي) والتمييز وإساءة استعمال السلطة (المعروفة جميعاً باسم "السلوك المسيء"). كما دُشنت يوم ١ تموز/يوليو ٢٠٢٣ مدونة أخلاقيات وسياسة بشأن منع الانتقام والتصدي له. وحُدث المسح المعني بمغادرة الموظفين للمنظمة للوقوف بشكل أفضل على الأسباب المختلفة لمغادرة الجنسين وتحقيق التنوع، وخصوصاً أسباب مغادرة النساء للمنظمة، وذلك بهدف معالجة تلك الشواغل.

مؤشرات القدرات

١٧- تتضمن هذه الفئة مؤشري أداء هما: المؤشر ١٤ (تقييم القدرات) والمؤشر ١٥ (تنمية القدرات). وفيما يتعلق بالمؤشر ١٤، فقد ارتقت المنظمة بمستوى تصنيفها من مرحلة "الاقتراب من تلبية" متطلبات المؤشر إلى مرحلة "تجاوزها" لمتطلباته في عام ٢٠٢٣. ويفضل إجراء تقييم للقدرات على نطاق المنظمة ككل هو الأول من نوعه على الإطلاق، تسنى قياس احتياجات القوة العاملة من المعارف والمهارات وبناء القدرات بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف في مجال الصحة وحقوق الإنسان في عام ٢٠٢٢. وبناءً على نتائج تقييم القدرات، وضعت خطة لتنمية القدرات لضمان تزويد الموظفين بما يلزمهم للوفاء بمسؤوليتهم فيما يتعلق باتخاذ إجراءات مسندة بالبيانات ومراعية للمنظور الجنساني وقائمة على حقوق الإنسان وموجهة صوب تحقيق الإنصاف دعماً لولاية المنظمة.

١٨- وواصلت المنظمة "الاقتراب" من مرحلة تلبية متطلبات المؤشر ١٥ (تنمية القدرات) في عام ٢٠٢٣. ووفّرت عدة دورات تدريبية لموظفي المنظمة لاطلاعهم على مفاهيم وأدوات رئيسية بشأن المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة وعلى إرشادات بشأن إجراء تحليلات لقضايا المساواة بين الجنسين والإنصاف وحقوق الإنسان. وقد بدأت عملية إعداد الدورة التدريبية الإلزامية بشأن المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف ومن المتوقع أن تكتمل في أواخر عام ٢٠٢٤ أو أوائل عام ٢٠٢٥.

مؤشرات المعرفة والتواصل والاتساق

١٩- فيما يتعلق بالمؤشر ١٦ (المعرفة والتواصل)، تجاوزت المنظمة متطلبات المؤشر في عام ٢٠٢٣. وظلت استراتيجية الاتصالات السابقة سارية المفعول طوال الثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وتُركّز الاستراتيجية المقبلة المتوقع تدشينها في عام ٢٠٢٤ على تحقيق تكامل أكثر سلاسة فيما يخص الاعتبارات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وتضمنت خطة الاتصال لعام ٢٠٢٣ مكونات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسأطت المواد المتاحة لعامة الجمهور الضوء على مختلف قضايا حقوق الإنسان التي تواجه المرأة بجميع اللغات الرسمية الست حيثما أمكن.

٢٠- وفيما يتعلق بالمؤشر ١٧ (الاتساق)، فقد لبّيت المنظمة متطلباته. ويُجري أعضاء إدارة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف والإدارات الأخرى اتصالات منتظمة مع الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بخطة العمل، والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، وفرقة عمل الأمم المتحدة المعنية بالعنف ضد المرأة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني ببيانات العنف ضد المرأة، من بين جهات أخرى. وحُدّثت سياسة إجازة الأبوين في عام ٢٠٢٣ وفقاً للتوصيات الصادرة عن استعراض النظراء الذي جرى بين المنظمة ومركز التجارة الدولية في عام ٢٠٢٠.

٢١- وقد أشادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالمنظمة لتحقيقها عدة إنجازات، بما فيها الإبلاغ بدقة عن خطة العمل، وتعزيز الثقافة التنظيمية وإعداد سجل أداء المخرجات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان. وتستمد المنظمة شجاعتها من التحسينات المُدخلة على الأداء في عام ٢٠٢٣ مقارنةً بالسنوات السابقة. ففي عام ٢٠٢٣، اتخذت المنظمة خطوات حازمة وطموحة لتسريع وتيرة التقدّم، وهو ما يتضح من الزيادة الملحوظة: من ٦٣٪ في عام ٢٠٢٢ إلى ٨١٪ من المؤشرات التي لبت المتطلبات أو تجاوزتها في عام ٢٠٢٣.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٢٢- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير وتقديم توجيهات فيما يتعلق بالسؤال التالي:

- ما هي المجالات التي ينبغي أن تعطىها الأمانة أولوية فيما يخص مواصلة جهودها الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني؟

= = =