

## عرض عام عن المساواة

### التقدم المحرز صوب تحقيق أهداف خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام ٢٠٢٢

#### تقرير من المدير العام

١- اعتمدت خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة العمل) في عام ٢٠١٢، وهي أول آلية للمساواة على نطاق منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهي موجهة إلى جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة وإداراتها ومكاتبها لرصد التقدم المحرز صوب إعداد مجموعة موحدة من المعايير لتحقيق المساواة بين الجنسين، ولإجراء تقييم ذاتي لهذا التقدم. ويتضمن إطار خطة العمل (النسخة ٢ من خطة العمل)، الذي صدر في عام ٢٠١٨، مؤشرات أداء محسنة تتواءم مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وفي عام ٢٠٢١، بات ما مجموعه ٧١ من كيانات الأمم المتحدة (٩٦٪ من منظومة الأمم المتحدة) يقدم تقارير بموجب إطار خطة العمل.

٢- وتتضمن النسخة ٢ من إطار خطة العمل ١٧ مؤشراً من مؤشرات الأداء تُركّز على العمليات والإجراءات المؤسسية على مستوى كل كيان على حدة، باعتبار ذلك طريقة موحدة للمضي قدماً صوب تحقيق هدي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويجري رصد التقدم المحرز في كل كيان من كيانات الأمم المتحدة على أساس مقياس تنازلي متدرج كجزء من كل مؤشر من مؤشرات الأداء.

٣- وفي عام ٢٠٢٢، رفعت منظمة الصحة العالمية (المنظمة) الدرجات التي أحرزتها في ستة من مؤشرات الأداء الـ ١٦، وبلغت أعلى الدرجات في مؤشرين إضافيين.

٤- ويقدم الجدول ١ لمحة عامة عن مؤشرات أداء النسخة ٢ من خطة العمل، وعن أداء المنظمة خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٢.

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

١٢.٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	مؤشرات الأداء الإدارة القائمة على النتائج
يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	١- التخطيط الاستراتيجي لنتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين
يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	٢- الإبلاغ عن نتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	٣- النتائج البرمجية لأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين
					المراقبة
يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	٤- التقييم
تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	٥- مراجعة الحسابات
					المساءلة
تُلبي المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	٦- السياسات العامة
تُلبي المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	٧- القيادة
تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	٨- إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني
					الموارد البشرية والمالية
يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	٩- تتبع الموارد المالية
يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	١٠- تخصيص الموارد المالية
يُلبي المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	١١- الهيكل الجنساني
تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	١٢- المساواة في تمثيل المرأة
تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	١٣- الثقافة التنظيمية
					القدرات
يُقارب المتطلبات	تعذرت تلبيةه	تعذرت تلبيةه	تعذرت تلبيةه	يُقارب المتطلبات	١٤- تقييم القدرات
تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	١٥- تنمية القدرات
					الاتساق
تتجاوز المتطلبات	تُلبي المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تُقارب المتطلبات	تُقارب المتطلبات	١٦- المعرفة والتواصل
يتجاوز المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُلبي المتطلبات	يُقارب المتطلبات	يُقارب المتطلبات	١٧- الاتساق
١٦/١٠ (٦٣٪)	١٦/٧ (٤٧٪)	١٦/٨ (٥٠٪)	١٦/٥ (٣١٪)	١٦/٦ (٣٥٪)	يُلبي الاحتياجات أو يتجاوزها

١ من المقرر أن تؤكدها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠٢٣.

## مؤشرات الإدارة القائمة على النتائج

٥- تشمل هذه الفئة ثلاثة مؤشرات هي: المؤشر ١ (التخطيط الاستراتيجي لنتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين)؛ والمؤشر ٢ (الإبلاغ عن نتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين)؛ والمؤشر ٣ (النتائج البرمجية لأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين). وكما حدث في السنوات السابقة، واصلت المنظمة تلبية متطلبات المؤشر ١ في عام ٢٠٢٢، بالنظر إلى أن وثائقها الاستراتيجية الرئيسية (على سبيل المثال، برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣) (الذي مُدِد إلى عام ٢٠٢٥)، والميزانية البرمجية للثلاثية ٢٠٢٢-٢٠٢٣) تتضمن نتيجة (حصيلة) واحدة رفيعة المستوى على الأقل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تسهم في تحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة. وبمزيد من التحديد، يتطلب المخرج ١-١-٢ من الميزانية البرمجية للثلاثية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف والإعاقة وحقوق الإنسان عند إعداد التدخلات وتنفيذها، بينما يسلط المخرج ٤-٢-١٦ الضوء على إدماج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان كوسيلة لضمان تقديم خدمات صحية محورها الناس. ويدعم كذلك سجل أداء المخرجات ٢ قياس المخرجات كجزء من إطار النتائج الحالي الخاص بالمنظمة.

٦- وتماشياً مع طموحات المدير العام لتحسين أداء المنظمة في مقابل مؤشرات خطة العمل، ستهدف المنظمة إلى تحقيق حصيلة تحويلية رفيعة المستوى واحدة على الأقل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برنامج العمل العام المقبل في عام ٢٠٢٦ وإظهار التقدم المحرز صوب تحقيق تلك الحصيلة. ويكتسي هذا الأمر أهمية بالغة لا لتجاوز متطلبات المؤشر ١ لخطة العمل فحسب، وإنما أيضاً لإظهار التزامها بتسريع التقدم صوب تحقيق المساواة بين الجنسين بطريقة تحويلية. وتعمل إدارة الشؤون الجنسانية والتنوع والإنصاف وحقوق الإنسان مع إدارة التخطيط وتنسيق الموارد ورصد الأداء لاستكشاف كيفية إدراج حصيلة تحويلية رفيعة المستوى في برنامج العمل العام المقبل.

٧- وفيما يتعلق بالمؤشر ٢، واصلت المنظمة الاقتراب من تلبية الشرطين في عام ٢٠٢٢. ويتمثل أحد الشرطين الخاصين بهذا المؤشر في الاستخدام المنهجي للبيانات المصنفة حسب الجنس في التقارير المتصلة بالخطط الاستراتيجية التي ظل يتعين فيها استكمال العمل. واعتباراً من عام ٢٠٢٣، تعترف المنظمة أن تقدم بشكل منهجي معلومات عن جمع البيانات المصنفة حسب الجنس، وأن تجري التحليلات بالاعتماد على البيانات المتاحة في استعراضاتها لمنتصف المدة وتقارير نهاية الثلاثية المتعلقة بميزانياتها البرمجية. ويتضمن الشرط الآخر تقديم التقارير بانتظام إلى الأجهزة الرئاسية عن المساواة بين الجنسين، وهو ما يجري تنفيذه.

٨- ولا يزال المؤشر ٣ غير مطبق على المنظمة، لأن جميع نتائجها البرمجية والمؤسسية مدرجة في الميزانية البرمجية، وتكون بالتالي مشمولة بالمؤشرين ١ و ٢.

## مؤشرات المراقبة

٩- مؤشرا الأداء في هذه الفئة هما: المؤشر ٤ (التقييم) والمؤشر ٥ (مراجعة الحسابات). وقد تجاوزت المنظمة متطلبات المؤشر ٤ في عام ٢٠٢١، بفضل إنجاز تقييم مؤسسي لإدماج المنظور الجنساني والإنصاف

١ المخرج ٤-٢-٦: الأخذ تدريجياً بنهج "عدم ترك أحد خلف الركب" الذي يركز على مبادئ الإنصاف والمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان وإخضاعه للرصد (<https://apps.who.int/iris/handle/10665/330074>).

٢ الميزانية البرمجية المقترحة للثلاثية ٢٠٢٢-٢٠٢٣. ج ٥/٧٤ تنقيح ١  
([https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA74/A74\\_5Rev1-ar.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA74/A74_5Rev1-ar.pdf)).

وحقوق الإنسان، واستمرت في تجاوزها في عام ٢٠٢٢. ويعتزم مكتب التقييم في عام ٢٠٢٣ توسيع جهوده لتعزيز إدماج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في التقييمات اللامركزية، وسيجري تحليلاً لفهم العوامل التي سهلت أو أعاقَت إدماج أبعاد المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في التقييمات المؤسسية واللامركزية واستحداث مجموعة من أنشطة بناء القدرات والدعم التقني لضمان تحسين إدماج اعتبارات المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في تصميم التقييمات ومحتواها. وتواصل المنظمة تطبيق أدواتها لدمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في عمليات مراجعة الحسابات واستوفت متطلبات المؤشر ٥ في عام ٢٠٢٢.

## مؤشرات المساءلة

١٠- تتضمن هذه الفئة ثلاثة مؤشرات أداء، هي: المؤشر ٦ (السياسات العامة)؛ والمؤشر ٧ (القيادة)؛ والمؤشر ٨ (إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني). وتقدمت المنظمة في تصنيفها ولبت متطلبات المؤشر ٦ في عام ٢٠٢٢ من خلال وضع سياسة عامة على نطاق المنظمة بشأن الإنصاف في مجال الصحة والمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في أعقاب عملية تشاورية تمر حالياً بعملية الموافقة النهائية. وتحدد هذه السياسة العامة غرضي بناء القدرات والتعميم، فضلاً عن العوامل التمكينية الحاسمة للنجاح في التنفيذ وعمليات المساءلة الأساسية التي تتماشى مع الغايات الرئيسية لأهداف التنمية المستدامة وبرنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣ (الممدد حتى عام ٢٠٢٥)، وتقر بأن التقدم المحرز في الإنصاف في مجال الصحة والمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان ضروري لتحقيق الأثر المنشود على المستوى القطري. وهذه السياسة العامة مصحوبة بإطار للرصد والتقييم وبخطة عمل مقدرة التكاليف مدتها ثلاث سنوات.

١١- وفيما يتعلق بالمؤشر ٧، تقدمت المنظمة في تصنيفها لتلبية المتطلبات في عام ٢٠٢٢ بعد التزام المدير العام بالنهوض بمؤشرات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الذي يتبدى من خلال جهود مختلفة تتمثل فيما يلي: (١) زيادة الاستثمار تدريجياً في العمل على نطاق المنظمة في مجالات المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة، ودعم إدارة الشؤون الجنسانية والتنوع والإنصاف وحقوق الإنسان لقيادة جهود تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل المنظمة ومع الدول الأعضاء؛ (٢) تأييد اعتماد مؤشر جنساني لتتبع الإنفاق وجودة الأنشطة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ (٣) توفير خدمات المراقبة في مكتبه على ثلاثة مجالات عمل رئيسية، هي منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم؛ ومبادرة التنوع والإنصاف والإدماج؛ والمنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان. وتواصل قيادة المنظمة رصد غايات التكافؤ بين الجنسين في الملاك الوظيفي والالتزام بها عن كثب (لمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على المؤشر ١٢).

١٢- وتجاوزت المنظمة متطلبات مؤشر إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني (المؤشر ٨) في عام ٢٠٢٢ حيث تستثمر باستمرار في الموظفين والموارد لتقييم إدماج المنظور الجنساني، إلى جانب الإنصاف وحقوق الإنسان والتنوع والإدماج، في الكفاءات الأساسية وتقييم أداء جميع الموظفين، ويشمل ذلك جائزة التميز السنوية، وفي إطار استقاء الآراء من جميع الجهات الذي استُهل في عام ٢٠٢٢.

## مؤشرات الموارد البشرية والمالية

١٣- 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). وقد لبت المنظمة متطلبات الهيكل الجنساني (المؤشر ١١) والثقافة التنظيمية (المؤشر ١٣) في عام ٢٠٢٢ واقتربت من تلبية متطلبات المؤشرات المتبقية ضمن هذه الفئة.

١٤- وتشمل الأسباب الرئيسية لاقتراب المؤشرين ٩ و ١٠ من تلبية المتطلبات العقبات المستمرة التي تعترض تتبع الموارد المستثمرة في الأنشطة المتعلقة بالمنظور الجنساني خارج إطار المخرج الذي يمكن من تحقيقها في الميزانية البرمجية (على سبيل المثال، المخرج ٤-٢-٦ في الميزانية البرمجية للثلاثية ٢٠٢٢-٢٠٢٣)، فضلاً عن عدم تتبع الإنفاق على الأعمال المرتبطة بالمنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان. بيد أن إدارة الشؤون الجنسانية والتنوع والإنصاف وحقوق الإنسان وإدارة التخطيط وتنسيق الموارد ورصد الأداء اضطعت في عام ٢٠٢٢ بأعمال تحضيرية مهمة من أجل تطبيق إشارة لتحديد الهوية الجنسانية، واسترشدت في ذلك بهيئة الأمم المتحدة للمرأة، من أجل تحسين تتبع الإنفاق على الأنشطة المتعلقة بالنوع الاجتماعي وجودتها. وسيُدمج هذا العمل في نظام إدارة الأعمال الجديد الذي سيُطرح في عام ٢٠٢٣. وفي عام ٢٠٢٢، وكخطوة أولى نحو وضع معيار لمقارنة الإشارات إلى الهوية الجنسانية، استعرضت المنظمة النفقات التي وُصفت بأنها تتعلق بالنهوض بالمساواة بين الجنسين والحقوق والإنصاف في خطط عمل الأمانة في الثلاثية ٢٠٢٠-٢٠٢١.

١٥- وأحرزت المنظمة تقدماً في تصنيفها من الاقتراب إلى تلبية متطلبات المؤشر ١١ إلى تلبية هذه المتطلبات بعد أن اتخذت عدة إجراءات مهمة. ومن الأهمية بمكان رفع مستوى الفريق المعني بالشؤون الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان ليصبح إدارة مكتملة الأركان في مكتب المدير العام، مما أبرز أولوياته في جدول أعمال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويتألف الملاك الوظيفي للإدارة الآن من وظيفة برتبة مد-٢، وقُطع شوط كبير في تعيين مسؤول تقني برتبة ف-٥ معني بالشؤون الجنسانية ومسؤول تقني برتبة ف-٥ معني بحقوق الإنسان. وفي الوقت نفسه، عزز المدير العام عمل الإدارة من خلال تخصيص تمويل أساسي وموارد بشرية تكملها إعارات للموظفين. وعلاوة على ذلك، أُعيد في عام ٢٠٢٢ إنشاء الشبكة العالمية التي كانت خاملة لمراكز الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة، مع ضمان أن يشغل الموظفون المعينون الرتبة ف-٤ أو أعلى، وأن تُخصص نسبة ٢٠٪ من وقتهم لدمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في عمل برامجهم، وأن توضع هذه الالتزامات بوضوح في خطط عملهم السنوية وتقييمات أدائهم.

١٦- وفيما يتعلق بالمؤشر ١٢، تواصل المنظمة اقترابها من تلبية متطلباته استناداً إلى إحصاءاتها بشأن القوى العاملة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢. وتماشياً مع استراتيجية الأمين العام للأمم المتحدة لتكافؤ الجنسين وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، يتراوح النطاق المطلوب لتحقيق التكافؤ بين الجنسين بين ٤٧٪ و ٥٣٪ في كل فئة من فئات الموظفين. ولأول مرة في تاريخ المنظمة، بلغ التمثيل العام للنساء اللاتي يشغلن مناصب أطول أجلاً في المنظمة مستوى التكافؤ، حيث بلغت نسبة النساء ٥٠,١٪ ونسبة الرجال ٤٩,٩٪ في صفوف الموظفين الوطنيين والدوليين الذين يعملون بعقود طويلة الأجل في جميع فئات المناصب في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢. وبحلول نهاية عام ٢٠٢٢، كادت المنظمة تحقق التكافؤ العام بين الجنسين (٤٦,٨٪) على المستوى الإجمالي للموظفين المهنيين الدوليين والمستويات الأعلى التي تعمل بعقود طويلة الأجل. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات في التكافؤ على مستويات القيادة العليا. وإجمالاً، فإن تمثيل النساء المعينات بعقود طويلة الأجل هو الأعلى في رتبتي الالتحاق بالخدمة على مستوى الرتبتين ف-١ وف-٢، مسجلاً نسبة ٧٧٪ و ٥٨٪ على التوالي، وينخفض في المستويين الفئتين المتوسط والعالي، حيث يبلغ ٥٣٪ في الرتبة ف-٣، و ٤٥٪ في الرتبة ف-٤، و ٤٦٪ في الرتبة ف-٥. وهناك فجوات أوسع في الرتب العليا بلغت ٣٥,٦٪ (مد-١) و ٣٥,٩٪ (مد-٢).

رجال	نساء	
٣	٢٣	ف-١
١٠٧	١٥٩	ف-٢
٤١٩	٥٣٠	ف-٣
٧٥٤	٦١٠	ف-٤
٤٥١	٣٨٧	ف-٥
١٣٦	٧٥	مد-١
٤٣	٢٣	مد-٢
٧	٥	أمين عام مساعد
١	١	وكيل الأمين العام

١٧- ولتسريع وتيرة التقدم المحرز صوب تحقيق غايات التكافؤ بين الجنسين، عكفت إدارة الموارد البشرية والمواهب في المنظمة، بالتعاون الوثيق مع إدارة الشؤون الجنسانية والتنوع والإنصاف وحقوق الإنسان، وبالتشاور مع الإدارة العليا ورباطات الموظفين في المقر الرئيسي والأقاليم، على تحديث سياسة المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين ووضع خطة تنفيذية ستدخل حيز النفاذ في آذار/ مارس ٢٠٢٣. وتتضمن سياسة المنظمة الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين وخطة تنفيذها أهدافاً محدثة، وتدابير توظيف مؤقتة، والاعتماد على أداة رصد معلومات الأعمال المتعلقة بالموارد البشرية، وأعدت السياسة إجراءات وآليات مساءلة من أجل تحقيق التكافؤ بحلول عام ٢٠٢٦، مع تحقيق تعاضد أولويات التنوع فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي ومؤشرات استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة.

١٨- ولاتزال المنظمة تلي متطلبات المؤشر ١٣ في عام ٢٠٢٢، بالاعتماد على خطة عمل التنوع والإنصاف والإدماج التي استهلكتها إدارة الموارد البشرية في أيار/ مايو ٢٠٢٢، وتعزز سياسات الموارد البشرية ثقافة شمولية تدعم المساواة بين الجنسين والتنوع من خلال عدد من التدابير، بما فيها إجازة والدية جديدة لخفض عبء العمل على الوالدين، وسياسة محسنة لترتيبات العمل المرنة استُهلكت في عام ٢٠٢٢.

## مؤشرات القدرات

١٩- تتضمن هذه الفئة مؤشري أداء هما: المؤشر ١٤ (تقييم القدرات) والمؤشر ١٥ (تنمية القدرات). وفي عام ٢٠٢٢، وبعد أن تعذرت على المنظمة تلبية متطلبات المؤشر ١٤ لعدة سنوات، اقتربت المنظمة من تلبية هذه المتطلبات في عام ٢٠٢٢ بإجراء مسح لتقييم القدرات على نطاق المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة. وستستخدم نتائج تقييم القدرات في وضع خطة لتنمية القدرات في عام ٢٠٢٣، مما سيزيد من تعزيز تصنيف المنظمة. وعلى الرغم من عدم وجود خطة لتنمية القدرات، فإن المنظمة توفر عدة فرص لبناء القدرات والتعلم عبر الإنترنت. وفي إطار خطة بناء القدرات وبالتعاون مع أكاديمية منظمة الصحة العالمية، تعتزم المنظمة تنظيم دورة مكرسة لبناء القدرات في مجال المنظور الجنساني وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة. وعلاوة على ذلك، تتعهد مسودة السياسة العامة باعتماد تدريب إلزامي بشأن المنظور الجنساني والحقوق والإنصاف في المنظمة سيحسن، لدى تنفيذه، التصنيف المتعلق بالمؤشر ١٥ من الاقتراب من تلبية المتطلبات في عام ٢٠٢٢ إلى تلبية المتطلبات.

## مؤشرات المعرفة والتواصل والاتساق

٢٠- فيما يتعلق بالمؤشر ١٦ (المعرفة والتواصل)، تجاوزت المنظمة المتطلبات في عام ٢٠٢٢، وتبادلت بشكل استباقي مجموعة واسعة من المواد والرسائل المراعية للمنظور الجنساني بشأن مواضيع صحية تركز على النوع الاجتماعي، واتخذت خطوات رئيسية من خلال مبادرات التواصل الداخلية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مجالات العمل. وعُدلت خطة المنظمة للتواصل مرة أخرى استجابة لمتطلبات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لتشمل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأعد دليل شامل للتواصل المراعي للمنظور الجنساني ووزع للاستخدام الداخلي.

٢١- وفي عام ٢٠٢٢، واصلت المنظمة شراكتها مع الوكالات المتخصصة الأخرى وشاركت بنشاط في التعاون بين الوكالات في مجالات المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة من خلال إدارات وبرامج متعددة تابعة للمنظمة. وعلى وجه الخصوص، عززت إدارة الشؤون الجنسانية والتنوع والإنصاف وحقوق الإنسان تبادلاتها المثمرة مع مركز التجارة الدولية الذي أجرت معه استعراضاً للأقران لتقارير خطة العمل في عام ٢٠١٩. وواصلت المنظمة دعم برنامج التوجيه الذي يقدمه مركز التجارة الدولية من أجل المرأة، واشتركت مع المركز في تيسير إنشاء فريق عامل مشترك بين الوكالات لمواءمة إدماج المنظور الجنساني والتنوع في المسوح التي تجرى عند انتهاء الخدمة. ونتيجة لذلك، لاتزال المنظمة تتجاوز متطلبات المؤشر ١٧.

٢٢- وتستعرض هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في كل عام، أداء كيانات الأمم المتحدة وتقدم تعليقات بشأنه، وتنتشر الموجز على منظومة الأمم المتحدة والجمهور من باب الشفافية والمساءلة.<sup>١</sup> وقد أشادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالمنظمة لتحقيقها عدة إنجازات، بما فيها عيادات خطة العمل، والإبلاغ بدقة عن خطة العمل، وتعزيز الثقافة التنظيمية وإعداد سجل أداء المخرجات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة. وترحب المنظمة بالدور الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومن دواعي سرورها أن أداءها حقق تحسينات كبيرة في عام ٢٠٢٢ مقارنة بتصنيفها في السنوات السابقة. وفي عام ٢٠٢٢، اتخذت المنظمة خطوات حازمة وطموحة لتسريع وتيرة التقدم، وهو ما يتضح من الزيادة الملحوظة: من ٤٧٪ في عام ٢٠٢١ إلى ٦٣٪ (١٠/١٦) من المؤشرات التي لبت المتطلبات أو تجاوزتها في عام ٢٠٢٢. والجدير بالذكر أن أعمالاً تحضيرية كبيرة قد بدأ تنفيذها، مما سيزيد من تحسين أداء عدة مؤشرات في عام ٢٠٢٣.

## الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٢٣- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير؛ كما أنها مدعوة إلى أن تقدم في مناقشاتها إرشادات بشأن المجالات التي ينبغي فيها للأمانة أن تولي الأولوية لجهودها المستمرة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

= = =

١ يمكن الاطلاع على نتائج أداء الكيانات عبر الرابط التالي: <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results> (تم الاطلاع في ١٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٣).