

الإجراءات المتخذة من المنظمة تنفيذاً لخطط العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة

التقرير المرحلي عن تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة

تقرير من المدير العام

معلومات أساسية

١- تشمل استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة (استراتيجية الأمم المتحدة) سياسة شاملة للمنظومة ككل وإطاراً للمساءلة، وتقدم الكيانات المعنية تقارير سنوية عما تحرزه من تقدم بشأنها إلى الأمين العام للأمم المتحدة. ويتكوّن نظام التقييم المتبع من خمسة مستويات وهي كالتالي: يتجاوز المتطلبات، وفي المتطلبات، ويقارب المتطلبات، ولا يفي بالمتطلبات، ولا ينطبق.

٢- وقد استهل المدير العام تنفيذ سياسة المنظمة بشأن الإعاقة في عام ٢٠٢٠ من أجل إدماج منظور الإعاقة بشكل منهجي في جميع العمليات المؤسسية والمجالات البرمجية.^١ وتنفذ استراتيجية الأمم المتحدة وسياسة المنظمة بشأن الإعاقة بواسطة خطة عمل. وتسترشد التقارير المقدمة إلى الأمين العام للأمم المتحدة بالتقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل.

٣- وقُدمت عقب اعتماد القرار ج ص ٧٤-٨ (٢٠٢١) ثلاثة تقارير عن التقدم المحرز إلى المجلس التنفيذي.^٢ ويتناول هذا التقرير (الرابع) عن التقدم المحرز تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة من عام ٢٠١٩ إلى عام ٢٠٢٥.

تنفيذ المنظمة لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة

٤- أحرزت المنظمة في الفترة الواقعة بين الأعوام ٢٠١٩ و ٢٠٢٤ تقدماً راسخاً بشأن مؤشرات إطار المساءلة التابع لاستراتيجية الأمم المتحدة. ولكن هذا التقدم تعثر في عام ٢٠٢٥ فيما يخص جميع المؤشرات وشهد تراجعاً في المؤشر ٤ (انظر الجدول أدناه).

١ [سياسة منظمة الصحة العالمية بشأن الإعاقة](#). (بالإنكليزية) جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٠ (تم الاطلاع في ١٧ آذار/مارس ٢٠٢٦).

٢ الوثائق مت ٥٢/١٥٢ ومت ٤٧/١٥٤ ومت ٤٩/١٥٦.

الجدول: تنفيذ المنظمة لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة خلال الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٥

المؤشر	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥*
١ القيادة	يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
٢ التخطيط الاستراتيجي	يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات
٣ السياسة/ الاستراتيجية الخاصة بالإعاقة	لا يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
٤ الهيكل المؤسسي	يقارب المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	لا يفي بالمتطلبات
٥ التشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات
٦ إمكانية الوصول	لا يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات
٦-١ المؤتمرات والأحداث	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات
٧ الترتيبات التيسيرية المعقولة	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات
٨ المشتريات	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات
٩ البرامج والمشاريع	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات
١٠ التقييم	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات
١١ وثائق البرامج القطرية	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات
١٢ المبادرات المشتركة	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
١٣ التوظيف	لا يفي بالمتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات
١٤ تنمية قدرات الموظفين	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	لا يفي بالمتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات
١٥ التواصل	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات	يفي بالمتطلبات

* ريثما يرد تأكيد من المكتب التنفيذي للأمن العام للأمم المتحدة.

٥- وتأثرت في عام ٢٠٢٥ جهود المنظمة الرامية إلى تعزيز إدماج منظور الإعاقة بسبب حالة انعدام اليقين الكامنة إزاء عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم في المنظمة، وما ترتب عليها من آثار على الميزانية والملاك الوظيفي.

القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة (المؤشرات من ١ إلى ٤)

٦- يتجاوز تنفيذ المنظمة متطلبات المؤشر ١ (القيادة) والمؤشر ٣ (السياسة/ الاستراتيجية الخاصة بالإعاقة)، بينما يفي تنفيذها بمتطلبات المؤشر ٢ (التخطيط الاستراتيجي) ولا يفي بمتطلبات المؤشر ٤ (الهيكل المؤسسي).

(أ) استهلّت الأمانة تنفيذ سياسة المنظمة بشأن الإعاقة في عام ٢٠٢٠ وهي تواصل تنفيذ خطة عمل المنظمة بشأن استراتيجية الأمم المتحدة. وأنشأت المنظمة هيكل حوكمة - مكوّنًا من لجنة توجيهية عالمية وأمانة وفريق عامل - ليشرف على تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة وسياسة المنظمة بشأن الإعاقة على النحو المبين في التقارير المقدّمة سابقاً إلى المجلس. كما أنشئت آليات حوكمة مماثلة في المكاتب الإقليمية لكل من أفريقيا وجنوب شرق آسيا وشرق المتوسط وغرب المحيط الهادئ.

(ب) تسببت عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم المضطّلع بها خلال عام ٢٠٢٥ في تقليص القدرات المؤسسية. وتدعو استراتيجية الأمم المتحدة بأن يكون لدى الكيانات كوادرو موظفين متقنين بإدماج منظور الإعاقة (أو وحدات بالنسبة للكيانات الأكبر)، بما يتناسب مع حجمها. وتعمل في الوقت نفسه

الاستراتيجية الطويلة الأجل على دمج الأنشطة المرتبطة بتنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة في عمل مختلف الوحدات التقنية. ونتيجة لذلك، فقد شهد المقر الرئيسي تقليصاً في قدرات برنامج المنظمة بشأن الإعاقة، مما حدّ من الدعم المقدم للمكاتب الإقليمية والفُطرية والإدارات التقنية. كما شهدت أمانة استراتيجية الأمم المتحدة تقليصاً في قدراتها. ولكن جدير بالذكر أن المنظمة تواصل، رغم ذلك، إعطاء الأولوية لتنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة.

(ج) لم يُستكمل وضع خطة العمل اللاحقة، بما في ذلك تقدير تكاليفها، بسبب الاستمرار في الاضطلاع بعملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم، مما أوجد ثغرات في مجال تنسيق شؤون التخطيط والمساءلة.

(د) تشكّل مسألة إدماج منظور الإعاقة جزءاً لا يتجزأ من إطار نتائج برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٥. وتتجسد المسؤولية المشتركة للأمانة والدول الأعضاء في الحصيلة ١-١ (تحسين إتاحة الخدمات الصحية الأساسية الجيدة)، الرامية إلى الإسهام في إدخال تحسينات ملموسة على معدلات التغطية بالخدمات وتحقيق الإنصاف، وتقليل الاحتياجات الصحية غير الملباة فيما بين الفئات المهمشة، وتعزيز التغطية الصحية الشاملة. كما تهتم الحصيلة ٤-٢-٦ من الميزانية البرمجية ٢٠٢٤-٢٠٢٥ بدمج نهج "عدم ترك أحد خلف الركب" ورصده بشكل تدريجي في إطار التركيز على موضوع دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان والإعاقة. وهذا المؤشر هو بمثابة مقياس رئيسي لمساءلة الأمانة عن تنفيذ الأطر الموضوعية على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل، مثل استراتيجية الأمم المتحدة وخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما يهدف المؤشر إلى تعزيز المساءلة على الصعيد المؤسسي والعمل في الوقت نفسه على دعم التقدّم المحرز صوب إقامة نُظُم صحية شاملة، وتقليل العقبات التي تحول دون حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على الرعاية. وثمة مؤشر متاح وضعته المنظمة بشأن إدماج منظور الإعاقة مكون من أربع نقاط لتتبع المنتجات والخدمات التي تعمّم إدماج منظور الإعاقة والموارد المخصصة لهذا الغرض.

التشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة (المؤشر ٥)

٧- تقي المنظمة بمتطلبات المؤشر ٥.

(أ) تتشاور الأمانة مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزز إقامة شراكات فعالة معها بشأن المسائل المتعلقة بالإعاقة وتمتثل للمبادئ التي تنص عليها المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن التشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

(ب) شاركت بنشاط منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة في تنفيذ الدليل المعنون "تعزيز الإنصاف في مجال الصحة للأشخاص ذوي الإعاقة"، وهو دليل عمل منفذ في عدة بلدان. كما شارك برنامج المنظمة بشأن الإعاقة، بالتعاون مع المكاتب الإقليمية، في تنظيم عقد سلسلة ندوات إلكترونية عالمية وإقليمية مع التحالف الدولي المعني بقضايا الإعاقة بشأن بناء قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم، وتحقيق الإنصاف في مجال الصحة للأشخاص ذوي الإعاقة.

إمكانية الوصول والمشتريات (المؤشرات ٦ و ٦-١ و ٨)

٨- تقي المنظمة بمتطلبات المؤشر ٦ (إمكانية الوصول) بينما تقارب الوفاء بمتطلبات المؤشر ٦-١ (المؤتمرات والأحداث) والمؤشر ٨ (المشتريات).

(أ) تحدّد سياسة المنظمة بشأن الإعاقة التزاماً بتعزيز إمكانية الوصول إلى البنى التحتية المادية وتكنولوجيا المعلومات والمنشورات والاتصالات وصون إمكانية الوصول إليها.

(ب) أحرز تقدّم خلال عامي ٢٠٢٣ و ٢٠٢٥ في مجال تعميم إتاحة النفاذ الرقمي. ووُفّر التدريب في مجال إمكانية الوصول للموظفين العاملين على إعداد المنشورات. وُفّر من إجراء تقييم للبنية التحتية لإمكانية الوصول في المقر الرئيسي وعلى صعيدي المكاتب الإقليمية والفُطرية، ووُضعت الصيغة النهائية لتحليل عالمي للفجوات التي تتخلل إمكانية الوصول في المكاتب الإقليمية والفُطرية.

(ج) رغم أن المنظمة لم تضع بعدُ عملية منهجية لإمكانية الوصول إلى الاجتماعات والأحداث، فقد أُحرز بعض التقدم فيما يخص توفير وسائل اتصال مختلفة في خدمات الاجتماعات الإلكترونية، مثل العروض النصية ولغة الإشارة والوثائق المحسنة على أمثل وجه لاستخدامها في برامج قراءة الشاشة في أحداث معينة.

(د) عدّلت سياسة المنظمة بشأن المشتريات من أجل مواعمتها مع المبادئ التوجيهية بشأن تنفيذ المؤشر ٨. وأُتيحت الوثائق الرئيسية للجميع، وأصبح الآن استبيان المشتريات المستدامة الشامل لسياسات تكافؤ فرص الموردين، بما في ذلك سياسات إدماج منظور الإعاقة، وثيقة لازمة لجميع العطاءات عالية القيمة في المقر الرئيسي.

وضع البرامج (المؤشرات من ٩ إلى ١٢)

٩- تقارب المنظمة الوفاء بمتطلبات المؤشر ٩ (البرامج والمشاريع) والمؤشر ١١ (وثائق البرامج القطرية)، بينما بقي بمتطلبات المؤشر ١٠ (التقييم)، وتتجاوز الوفاء بمتطلبات المؤشر ١٢ (المبادرات المشتركة).

(أ) أُعدّت في عام ٢٠٢١ مجموعة أدوات لدعم تعميم منظور الإعاقة في جميع الأعمال التقنية للمنظمة، وهي تتضمن أقساماً عن تعميم إدماج منظور الإعاقة في الوثائق البرمجية القطرية لرؤساء مكاتب المنظمة.

(ب) قام برنامج المنظمة بشأن الإعاقة في الفترة من عام ٢٠٢٣ إلى عام ٢٠٢٥، وبالتعاون مع المكاتب الإقليمية والقطرية، بتوفير التدريب للجهات صاحبة المصلحة في قطاع الصحة وعدة قطاعات أخرى على بناء القدرات في ١١ بلداً (كوت ديفوار وإثيوبيا واندونيسيا وماليزيا والجزيرة الأسود ونيبال وبنجيريا والسنغال وجزر سليمان وتونس وجمهورية تنزانيا المتحدة)، وذلك بهدف تعزيز إدماج منظور الإعاقة في البرامج والمشاريع. وإضافة إلى ذلك، نُفّذ دليل العمل المعنون "الإنصاف في مجال الصحة للأشخاص ذوي الإعاقة" في ثمانية بلدان (كمبوديا وكوت ديفوار وإثيوبيا وماليزيا والجزيرة الأسود ونيبال وبنجيريا وجمهورية تنزانيا المتحدة)، كما شرع في تنفيذ الدليل في بلد آخر (الفلبين).

(ج) اعتمد في عام ٢٠٢٣ مؤشر بشأن إدماج منظور الإعاقة لتتبع المنتجات والخدمات (بما في ذلك البرامج والمشاريع) التي تعمم إدماج منظور الإعاقة. وتتمثل الخطوة التالية في تحديد العدد الأساسي للبرامج والمشاريع التي تعمم إدماج منظور الإعاقة من أجل تحديد عتبة دنيا على نحو ما ينص عليه المؤشر ٩.

(د) أسهم مكتب التقييم التابع للمنظمة في وضع إرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن إدماج منظور الإعاقة في التقييمات، ودمجها في مبادئه التوجيهية. كما فُرج في عام ٢٠٢٤ من إجراء التقييم المتعلق بتنفيذ سياسة المنظمة بشأن الإعاقة؛ وصيغ رد الإدارة ذو الصلة وسيوضع في صيغته النهائية بمجرد الانتهاء من عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم. كما استوفت المنظمة في عام ٢٠٢٥ متطلبات المؤشر ١٠ (بدرجة ٦,٩١) في إطار إجراء تقييم وصفي بدرجة ٢,٩١، لتسجل بذلك تحسناً ملحوظاً من درجة ١,٩١ في عام ٢٠٢٤ ودرجة ١,٨٨ في عام ٢٠٢٣. وأجرى مكتب التقييم على نطاق المنظومة التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في عام ٢٠٢٥ تقييماً لتنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة من جانب المنظمة ومنظومة الأمم المتحدة على نطاق أوسع، وصيغ رد الإدارة ذو الصلة اللازم في هذا المضمّر.

(هـ) تشارك المنظمة في آليات تنسيق متعددة بين الوكالات بشأن إدماج منظور الإعاقة داخل منظومة الأمم المتحدة. و دشنت المنظمة في عام ٢٠٢٥ مبادراتها بشأن الإنصاف في مجال الصحة للأشخاص ذوي الإعاقة الرامية إلى سد الفجوات التي تتخلل الخدمات الصحية التي يمكن تجنبها بين الأشخاص ذوي الإعاقة وعامة السكان من خلال إحراز التقدم في أربعة مجالات استراتيجية. وتحظى هذه المبادرة بدعم شبكة من الجهات صاحبة المصلحة المعنية بالصحة والإعاقة، وهي تشمل العديد من كيانات منظومة الأمم المتحدة، والتي ستسهم مجتمعة في تحقيق أهدافها.

ثقافة المنظمة (المؤشر ٧ والمؤشرات من ١٣ إلى ١٥)

١٠- تقي المنظمة بمتطلبات المؤشرين ٧ (الترتيبات التيسيرية المعقولة) و ١٥ (التواصل) وتقارب الوفاء بمتطلبات المؤشرين ١٣ (التوظيف) و ١٤ (تنمية قدرات الموظفين).

(أ) تواصل الأمانة عملها على تطوير نُظم المنظمة الخاصة بالموارد البشرية من أجل اجتذاب الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل بصفة موظفين وخبراء استشاريين ومتدربين وتعيينهم واستبقائهم.

(ب) دخلت سياسة المنظمة المنقحة بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حيز النفاذ في عام ٢٠٢٢ لتحديث الالتزامات المقطوعة بشأن توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة لأفراد القوى العاملة في المنظمة والمرشحين لشغل الوظائف فيها. وأنشئ صندوق مركزي للترتيبات التيسيرية المعقولة واعتمدت إجراءات تشغيلية موحدة لتوفير تلك الترتيبات.

(ج) تُتاح مجموعة من الدورات التدريبية الخارجية بشأن إدماج منظور الإعاقة للموظفين عبر صفحة مخصصة لها على الشبكة الإلكترونية الداخلية. كما يُتاح للموظفين سبيل الوصول مباشرة إلى موارد الترتيبات التيسيرية المعقولة عبر منصة داخلية تديرها إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب. وستعد الأمانة تدريباً إلزامياً على نطاق المنظمة لتنمية قدرة الموظفين على إدماج منظور الإعاقة في عملهم.

(د) اعتمدت المنظمة المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن أساليب التواصل المراعية لمنظور الإعاقة. وأنشئت الشبكة الداخلية لمنظمة صحة عالمية واحدة في عام ٢٠٢٤ بما يتماشى مع هذه المبادئ التوجيهية وستواصل النهوض بنشرها وتنفيذها.

العبر المستخلصة وطريق المُضي قُدماً

١١- واجهت الأمانة في عام ٢٠٢٥ تحديات كبيرة في مجال تعزيز إدماج منظور الإعاقة. وفرضت عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم المستمرة، وما رافقها من حالة انعدام اليقين، وتقليص عدد الموظفين والميزانية، قيوداً على قدرة الأمانة على النهوض بمسؤولياتها فيما يخص الإعاقة، وتسببت في تعثر إحراز التقدم عبر مختلف المؤشرات. وعلاوة على ذلك، لم يُستكمل وضع خطة العمل اللاحقة، بما في ذلك تقدير تكاليفها، مما أوجد ثغرات في مجال تنسيق شؤون التخطيط والمساءلة. كما جرى تقليص القدرات الحالية المخصصة لإدماج منظور الإعاقة داخل أمانة استراتيجية الأمم المتحدة.

١٢- وواصلت الأمانة تعزيز إدماج منظور الإعاقة برغم هذه التحديات، ومن إنجازاتها الكبيرة تدشين مبادرة المنظمة بشأن الإنصاف في مجال الصحة للأشخاص ذوي الإعاقة، التي حظيت بدعم شبكة تضم أكثر من ١٥٥ جهة من الجهات صاحبة المصلحة المعنية بالإعاقة. كما جرى تعزيز التعاون مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تنفيذ دليل العمل المعنون "الإنصاف في مجال الصحة للأشخاص ذوي الإعاقة" وعقد ندوات إلكترونية بشأن بناء القدرات على الصعيدين العالمي والإقليمي.

١٣- وشُيِّمَت الأمانة بأن رد الإدارة على تقييم سياسة المنظمة بشأن الإعاقة يتيح فرصة لإعادة ترتيب الأولويات وإدماج منظور الإعاقة منهجياً في جميع البرامج والعمليات، برغم التحديات المواجهة حالياً. وسيكون توفير الموارد البشرية والمالية المستدامة ضروري جداً لإنجاز العمل بفعالية وتجنب المزيد من الانتكاسات.

١٤- وشُيِّمَت الميزانية البرمجية للثلاثية ٢٠٢٦-٢٠٢٧ الضوء على جملة أمور منها التزام المنظمة بإدماج منظور الإعاقة من خلال اتباع نهج ثنائي المسار ينطوي على تعميم المساواة بين الجنسين والإنصاف وحقوق الإنسان وإدماج منظور الإعاقة في التدخلات، وتنفيذ تدخلات محددة الأهداف لتعزيز النتائج المحققة في هذه المجالات، وذلك بما يتماشى مع استراتيجية الأمم المتحدة. وسيجري في إطار تطبيق إطار قياس برنامج العمل العام الرابع

عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨ وبما يتماشى مع هذا النهج الثنائي المسار، قياس عمل المنظمة في مجال إدماج منظور الإعاقة بواسطة مؤشري الحاصلات التاليين:

(أ) عدد البلدان التي نفذت تدابير لإدماج منظور الإعاقة في البرامج والاستراتيجيات الصحية الوطنية؛

(ب) والنسبة المئوية لمؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة واستراتيجية الأمم المتحدة التي استوفت المنظمة متطلباتها أو تجاوزتها في آخر فترة مشمولة بالتقرير.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٥- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير والإدلاء بأي تعليقات أو تقديم أي توصيات، وخاصة فيما يتعلق بالسؤالين الواردين أدناه.

- ما هي الفرص المتاحة أمام الدول الأعضاء لدعم الأمانة في تعزيز القدرات المؤسسية اللازمة لإدماج منظور الإعاقة؟
- ما هي النهج التي قد تتبناها الدول الأعضاء في اتباعها للإسهام في تعزيز عملية تنسيق شؤون التخطيط والمساءلة بشأن إدماج منظور الإعاقة، بما يشمل وضع خطة العمل المقبلة وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذها؟

= = =