



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

### تقرير من المدير العام

١- لقد صيغ هذا التقرير استجابة للطلبات المقدمة في الاجتماعات الأخيرة للأجهزة الرئاسية<sup>١</sup> من أجل تقديم معلومات عن التقدم المحرز صوب تحقيق أهداف خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٢- وقد بدأ العمل بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام ٢٠١٢، وتشكّل أول إطار للمساءلة عن إدماج المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة. وقد صُممت بهدف تحديد ما أُحرز من تقدم صوب وضع مجموعة مشتركة من المعايير التي تتطلع إليها كيانات الأمم المتحدة وتنفيد بها لغرض تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ورصد ذلك التقدم ودفع عجلته. وتسري خطة العمل على جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة وإداراتها ومكاتبها. وحتى عام ٢٠١٩، يقدم ما مجموعه ٦٨ كياناً تقاريرها إلى هيئة خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتي ترسي فهماً مشتركاً للمساواة بين الجنسين وطريقة مشتركة لإحراز تقدم صوب تحقيق هذا الهدف من خلال التركيز على العمليات والترتيبات المؤسسية على مستوى كل كيان.

٣- وتشمل خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مجموعة من مؤشرات الأداء مشفوعة بمقياس تدرّجي مشترك لرصد التقدم المحرز في كل كيان. وقد أُطلق الإطار الحالي لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام ٢٠١٨، ويشمل مجموعة من ١٧ مؤشراً. وترد هذه المؤشرات في الجدول ١، إلى جانب أداء المنظمة في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ وأدائها المتوقع في عام ٢٠٢٠.

١ انظر الوثيقة ج ٣٦/٧٣؛ انظر أيضاً المحاضر الموجزة لجمعية الصحة العالمية الثالثة والسبعين (المستأنفة)، الجلسة الثانية للجنة "ب"، الفرع ٢ (الوثيقة ج ص ع ٧٣/٢٠٢٠/سجلات/٣) (بالإنكليزية).

الجدول ١: أداء المنظمة في النسخة ٢ من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

مؤشرات الأداء <sup>١</sup>	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠*
<i>الإدارة القائمة على النتائج</i>			
١- التخطيط الاستراتيجي لنتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين	تقي بالمتطلبات	تقي بالمتطلبات	تقي بالمتطلبات
٢- الإبلاغ عن نتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات
٣- النتائج البرمجية لأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
<i>المراقبة</i>			
٤- التقييم	تقي بالمتطلبات	تقي بالمتطلبات	تقي بالمتطلبات
٥- مراجعة الحسابات	تقي بالمتطلبات	تقي بالمتطلبات	تقي بالمتطلبات
<i>المساعدة</i>			
٦- السياسات العامة	تقي بالمتطلبات	تقي بالمتطلبات	تقي بالمتطلبات
٧- القيادة	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقي بالمتطلبات
٨- إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني	تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات
<i>الموارد البشرية والمالية</i>			
٩- تتبع الموارد المالية	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات
١٠- تخصيص الموارد المالية	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات
١١- الهيكل الجنساني	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات
١٢- المساواة في تمثيل المرأة	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقي بالمتطلبات
١٣- ثقافة المنظمة	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقي بالمتطلبات
<i>القدرات</i>			
١٤- تقييم القدرات	تقارب المتطلبات	غير متوفر	غير متوفر
١٥- تنمية القدرات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات
<i>المعارف والتواصل والاتساق</i>			
١٦- المعارف والتواصل	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقي بالمتطلبات
١٧- الاتساق	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقي بالمتطلبات

\* ستؤكد هيئة الأمم المتحدة للمرأة ذلك في عام ٢٠٢١.

تم استيفاء ١٦/٦ مؤشراً (٣٥٪) تم استيفاء ١٦/٥ مؤشراً (٣١٪) تم استيفاء ١٦/١٠ مؤشراً (٦٣٪)

١ تتألف مؤشرات أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ونظام تصنيفها من المستويات التالية: (١) لا ينطبق، (٢) غير متوفر، (٣) تقارب المتطلبات، (٤) تقي بالمتطلبات، (٥) تتجاوز المتطلبات. وتحدد متطلبات كل مؤشر أداء في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإرشاداتها التقنية لعام ٢٠١٩ (https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability)، تم الاطلاع في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر (٢٠٢٠).

## الإدارة القائمة على النتائج

٤- تشمل هذه الفئة ثلاثة مؤشرات هي: مؤشر الأداء ١ (التخطيط الاستراتيجي لنتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين)؛ ومؤشر الأداء ٢ (الإبلاغ عن نتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين) ومؤشر الأداء ٣ (النتائج البرمجية لأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين). وقد وفّت المنظمة بمتطلبات مؤشر الأداء ١ في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ لأن الوثائق الاستراتيجية الرئيسية للمنظمة وبرنامج عملها العام الثالث عشر ٢٠١٩-٢٠٢٣ وميزانياتها البرمجية تتضمن ما لا يقل عن نتيجة (حصيلة) واحدة رفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتي تساهم في تحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة وتشير إلى غايات الهدف ٥. وعلى الرغم من أن أيًا من حصائل الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١ لا تتضمن إشارة محددة إلى نوع الجنس، فإن تقرير التقييم السنوي يشير إلى أن المنظمة ستواصل الوفاء بهذا المتطلب في عام ٢٠٢٠، نظراً لأن برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣ يشمل نوع الجنس بوصفه أحد التحولات الاستراتيجية وأن مخرجات الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١ تشكل حصائل وسيطة في سلسلة النتائج، وعلى وجه التحديد، فإن المخرج ٤-٢-٦ يتناول إدماج المنظور الجنساني<sup>٢</sup> ويُرفق بسجل أداء<sup>٣</sup> لقياس المخرجات ضمن إطار النتائج الحالي الخاص بالمنظمة. وتعمل الأمانة على ضمان إدراج إشارة محددة إلى نوع الجنس في إحدى حصائل مشروع الميزانية البرمجية المقترحة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، مما سيُمكن المنظمة من الوفاء بالمتطلبات بحلول عام ٢٠٢٣.

٥- وفيما يتعلق بمؤشر الأداء ٢، فقد كانت المنظمة قريبة من الوفاء بالمتطلبات في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩. ولتلبية هذا المؤشر، لا بد من استيفاء متطلبين، وهما: تقديم تقرير دائم إلى الأجهزة الرئيسية عن المساواة بين الجنسين، والاستخدام المنهجي للبيانات المصنفة حسب نوع الجنس في التقارير عن الخطط الاستراتيجية. ويشير تقرير التقييم السنوي إلى أن المنظمة ستواصل الاقتراب من الوفاء بالمتطلبات في عام ٢٠٢٠.

٦- ولا ينطبق مؤشر الأداء ٣ على منظمة الصحة العالمية، وفقاً للمذكرات التقنية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكما أكدت ذلك هيئة الأمم المتحدة للمرأة في آخر تنقيح لها لتقرير المنظمة في عام ٢٠١٩. ويعزى عدم انطباق ذلك المؤشر على المنظمة إلى أن جميع النتائج البرمجية والمؤسسية مدرجة في الميزانية البرمجية، وبالتالي فهي مشمولة بمؤشري الأداء ١ و ٢.

## مؤشرات المراقبة

٧- تشمل هذه الفئة مؤشري أداء، وهما: مؤشر الأداء ٤ (التقييم) ومؤشر الأداء ٥ (مراجعة الحسابات). وقد وفّت المنظمة بهذه المتطلبات في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، ومن المتوقع أن تواصل الوفاء بها في عام ٢٠٢٠.

١ سيُتخذ القرار النهائي بشأن التقييم بعد أن تجري هيئة الأمم المتحدة للمرأة استعراضاً لتقرير الكيان، بما في ذلك التحقق من نوعية المصادر. ويقدم تقرير المنظمة لعام ٢٠٢٠ عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة في كانون الثاني/يناير من كل عام، وعادة ما يُقدّم الرد، بما في ذلك تأكيدات الهيئة أو تصحيحاتها، بعد مرور شهرين إلى ثلاثة أشهر من تقديم التقرير.

٢ يركز المخرج ٤-٢-٦ من الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١، نهج "عدم ترك أحد خلف الركب"، على دمج ورصد المسائل المتعلقة بالإنصاف والمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان بشكل تدريجي.

٣ الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١. إطار النتائج الخاص بالمنظمة: أحدث المعلومات. تقرير من المدير العام. مت ٢٨/١٤٦ تنقيح ١.

وتفي المنظمة بالقواعد والمعايير المتصلة بالمساواة بين الجنسين لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وتطبق إرشاداته بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. كما وضعت المنظمة أدوات لإدماج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في عمليات مراجعة الحسابات. ويعمل الفريق المعني بالشؤون الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان في الأمانة مع كل من وحدة التقييم ومكتب المراقبة الداخلية على بناء القدرات في هذه المجالات والحفاظ على الدرجات التي حصلت عليها المنظمة.

### مؤشرات المساواة

٨- تشمل هذه الفئة ثلاثة مؤشرات أداء هي: مؤشر الأداء ٦ (السياسات العامة) ومؤشر الأداء ٧ (القيادة) ومؤشر الأداء ٨ (إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني). وقد وفيت المنظمة بمتطلبات مؤشر الأداء ٦ في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ استناداً إلى وثيقة الاستراتيجية المعنونة "إدماج المساواة، ونوع الجنس، وحقوق الإنسان، والمحددات الاجتماعية في عمل المنظمة: خارطة طريق للعمل، ٢٠١٤-٢٠١٩". وفي عام ٢٠٢٠، ستعيد المنظمة النظر في هذا المتطلب لأن صلاحية خارطة الطريق انتهت في عام ٢٠١٩. وفيما يتعلق بمؤشر الأداء ٧، فقد كانت المنظمة قريبة من الوفاء بالمتطلبات في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩. ومن المحتمل أن تفي بالمتطلبات في عام ٢٠٢٠ بفضل خطط الإجراءات التصحيحية التي وضعتها الأمانة، مثل تقديم مدخلات معززة في الخطب والمحاضرات العامة للمدير العام، وإدراج الدعوة الداخلية في قياسات سجلات أداء المخرجات، وإعداد قائمة مرجعية لتقييم خطابات كبار القادة ودعمها.

٩- وفيما يتعلق بمؤشر الأداء ٨، فقد تجاوزت المنظمة المتطلبات في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، وستواصل تجاوزها في عام ٢٠٢٠، ويرجع الفضل في ذلك في المقام الأول إلى تخصيص الموظفين والموارد لتقييم إدماج المنظور الجنساني، فضلاً عن المساواة وحقوق الإنسان والتنوع والشمول، في الكفاءات الأساسية وتقييم أداء جميع الموظفين.

### مؤشرات الموارد البشرية والمالية

١٠- تشمل هذه الفئة خمسة مؤشرات، وهي: مؤشر الأداء ٩ (تتبع الموارد المالية) ومؤشر الأداء ١٠ (تخصيص الموارد المالية) ومؤشر الأداء ١١ (الهيكل الجنساني) ومؤشر الأداء ١٢ (المساواة في تمثيل المرأة) ومؤشر الأداء ١٣ (ثقافة المنظمة). وقد اقتربت المنظمة من الوفاء بمتطلبات المؤشرات الخمسة كافة في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩. وفي تقرير عام ٢٠٢٠، من المتوقع أن تواصل المنظمة الاقتراب من الوفاء بمتطلبات مؤشرات الأداء ٩ و ١٠ و ١١. وفيما يلي الأسباب الرئيسية لمواصلة اقتراب المنظمة من الوفاء بالمتطلبات لثلاث سنوات متتالية: (أ) القيود المفروضة على تيسير تتبع جميع الموارد التي تُنفق على الأنشطة المتصلة بالمساواة بين الجنسين خارج المخرج المخصص لهذا الغرض في الميزانية البرمجية (مثل المخرج ٤-٢-٦ في الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١)؛ (ب) الفجوة في تمويل الأنشطة المتصلة بالمساواة بين الجنسين والإنصاف وحقوق الإنسان عند تقدير التكاليف المقررة والتمويل الفعلي في تقرير خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ (ج) خفض عدد الموظفين المعيّنين في الأنشطة المتعلقة بإدماج المنظور الجنساني في المنظمة، والذي يُقاس على أساس مؤشر خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ولمعالجة أوجه القصور في مؤشر الأداء ٩، تعكف الأمانة على بحث إمكانية إنشاء علامة خاصة بالنفقات، متشياً مع إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن المؤشرات الجنسانية. ويتيح وضع نظام جديد لإدارة المؤسسة في السنوات المقبلة فرصة للعمل على تحقيق هذا الهدف.

١١- وفيما يتعلق بمؤشر الأداء ١٢، يوحى تقرير التقييم السنوي بأنه قد تتمكن المنظمة من "الوفاء بالمتطلبات" في عام ٢٠٢٠، غير أن هذا يتوقف على إحصاءات القوى العاملة للمنظمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠. ولاستيفاء مؤشر الأداء المتعلق بالمساواة في تمثيل المرأة، لابد من بلوغ نسبة تتراوح من ٤٧٪ إلى ٥٣٪ في جميع فئات الموظفين. وفي ٣١ تموز/يوليو ٢٠٢٠، كانت الموظفات يمثلن ٤٦٪ في الفئة الفنية و ٥٥٪ في فئة الخدمات العامة. وهناك اختلافات بين المناطق والرتب، وتم تحقيق التكافؤ في بعض المستويات، بما في ذلك على مستوى أفرقة القيادة العليا (على مستوى وكيل الأمين العام مثلاً).

١٢- وفيما يتعلق بمؤشر الأداء ١٣، يوحى تقرير التقييم السنوي بأن المنظمة ستفي بالمتطلبات في عام ٢٠٢٠ بفضل خطط وسياسات الإجراءات التصحيحية التي وضعتها المنظمة، بما فيها السياسات واللوائح المتعلقة بالسلوك الأخلاقي والسياسات التيسيرية لصالح الموظفين، مثل ترتيبات الدوام المرنة، وتحليل مقابلات نهاية الخدمة مع الموظفين، وإثبات التقيد بجميع السياسات المتعلقة بالتحرش الجنسي على نطاق المنظمة ووكالات معينة.

### مؤشرات القدرات

١٣- تشمل هذه الفئة مؤشرين، وهما: مؤشر الأداء ١٤ (تقييم القدرات) ومؤشر الأداء ١٥ (تنمية القدرات). وفيما يتعلق بمؤشر الأداء ١٤، فقد اقتربت المنظمة من الوفاء بالمتطلبات في عام ٢٠١٨ ولكنها لم تف بها في عام ٢٠١٩. أما فيما يخص مؤشر الأداء ١٥، فقد اقتربت المنظمة من الوفاء بالمتطلبات في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩. ويرجع سبب هذه الدرجات إلى ضرورة إجراء تقييم على نطاق المنظمة لقدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين، وبعد ذلك يلزم وضع خطة متابعة خمسية لتنمية القدرات. وفي عام ٢٠٢٠، ستظل المنظمة لا تفي بمتطلبات مؤشر الأداء ١٤، ولكنها ستقترب من الوفاء بمتطلبات مؤشر الأداء ١٥ بفضل الجهود المتعلقة ببناء القدرات والتعليم الإلكتروني والتعاون مع أكاديمية منظمة الصحة العالمية على إعداد دورة بشأن الشؤون الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان. وللوفاء بمتطلبات كلا المؤشرين، ينبغي إجراء تقييم القدرات على نطاق المنظمة.

### مؤشرات المعارف والتواصل والاتساق

١٤- تشمل هذه الفئة مؤشرين، وهما: مؤشر الأداء ١٦ (المعارف والتواصل) ومؤشر الأداء ١٧ (الاتساق). وقد اقتربت المنظمة من الوفاء بمتطلبات هذه المؤشرات في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩. وتوحي العوامل الرئيسية لهذه الدرجات إلى ضرورة وضع خطة اتصال واضحة تراعي الفوارق بين الجنسين وإجراء استعراض الأقران لعملية تقديم التقارير عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع كيان آخر من كيانات الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠٢٠، من المتوقع أن تستوفي المنظمة كلا المؤشرين. وقد عملت الأمانة على تعزيز الاتصالات مع زيادة التركيز على المسائل الجنسانية، بما في ذلك في الموقع الإلكتروني الرئيسي للمنظمة ومن خلال تواجدها في وسائط التواصل الاجتماعي. وبالإضافة إلى ذلك، شاركت الأفرقة المعنية في المقر الرئيسي للمنظمة ومركز التجارة الدولية في عام ٢٠٢٠ في إجراء عملية استعراض للأقران، خضعت لتقييم خبير خارجي معني بالمساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني. وقد شملت عملية استعراض الأقران جميع الإدارات العاملة على خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن المتوقع أيضاً أن تفي المنظمة بمتطلبات مؤشر الأداء ١٧ في عام ٢٠٢٠ بفضل تعزيز العمل المشترك بين الوكالات بشأن المسائل الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان من خلال العديد من

برامج المنظمة، ولاسيما في إطار أفرقة عمل الأمم المتحدة المعنية بأهداف التنمية المستدامة، والمنديات المشتركة بين الوكالات، والتقارير المتعددة الشركاء.

١٥- وتتولى هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييم أداء المنظمة في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتُنشر نتائجه داخل منظومة الأمم المتحدة.<sup>١</sup> وأشادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بابتكرات المنظمة في مجال إدارة الأداء، وبناء القدرات، والآليات الجديدة المستحدثة مثل عيادات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتعزيز ثقافة المنظمة، وإعداد سجل أداء المخرجات مع تخصيص قسم لتقييم المساواة بين الجنسين والإنصاف وحقوق الإنسان. كما شجعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة المنظمة على إحراز تقدم في مؤشرات الأداء الأخرى من أجل الارتقاء إلى المستوى المتوسط لكيانات منظومة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة.

### الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٦- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =

١ انظر <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swaps-results/2019>، تم الاطلاع في ٢٢ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠.