

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة
التابعة للمجلس التنفيذي
الاجتماع الرابع والأربعون

EBPBAC44/3

البند ٢-٢ من جدول الأعمال المؤقت

١٧ نيسان/ أبريل ٢٠٢٦

الإجراءات التي اتخذتها المنظمة تنفيذاً لخطط العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة

التقدم المُحرَز 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 المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة العمل) هي آلية مساهمة موحدة لجميع كيانات الأمم المتحدة. ويتضمن إطار خطة العمل مؤشرات أداء تتواءم مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وقد عُرِز إطار خطة العمل في عام ٢٠٢٤ بمعايير أشد صرامة، تماشياً مع خطة الأمين العام للتعجيل بالمساواة بين الجنسين. ويجمع تقييم منظمة الصحة العالمية (المنظمة) على أساس هذا الإطار بين التقييم الذاتي واستعراض مستقل للخبراء تقوده هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٢- وفقاً للإصدار الثالث من إطار خطة العمل، سجل المجموع الكلي لنتيجة المنظمة نسبة ٧٢٪ مقارنة بنسبة ٨٢٪ في عام ٢٠٢٤، وفقاً لتقديرات إطار خطة العمل السابق. ويعزى هذا الاختلاف في المقام الأول إلى تشديد متطلبات المعايير المرجعية التي استُحدثت في الإصدار الثالث من خطة العمل، وليس إلى تدهور الأداء.

٣- وعلى الرغم من تشديد المتطلبات، سجلت المنظمة تحسينات في عدة مجالات تم تقييمها بموجب الإطار، من بينها ما يتصل بالتخطيط الاستراتيجي، وتعزيز نتائج المساواة بين الجنسين، والقيادة، ومراجعة الحسابات، والوقاية من سوء السلوك الجنسي والتصدي له، ومشاركة أصحاب المصلحة. ويقدم الشكل والجدول أدناه لمحة عامة عن التقدم الذي أحرزته المنظمة بين التصنيفات الأولى التي حققتها في عام ٢٠١٨ وآخر التصنيفات في عام ٢٠٢٥، في ضوء تشديد المعايير المرجعية الخاصة بمعظم مؤشرات الأداء في الإصدار الثالث من إطار خطة العمل المنقح.

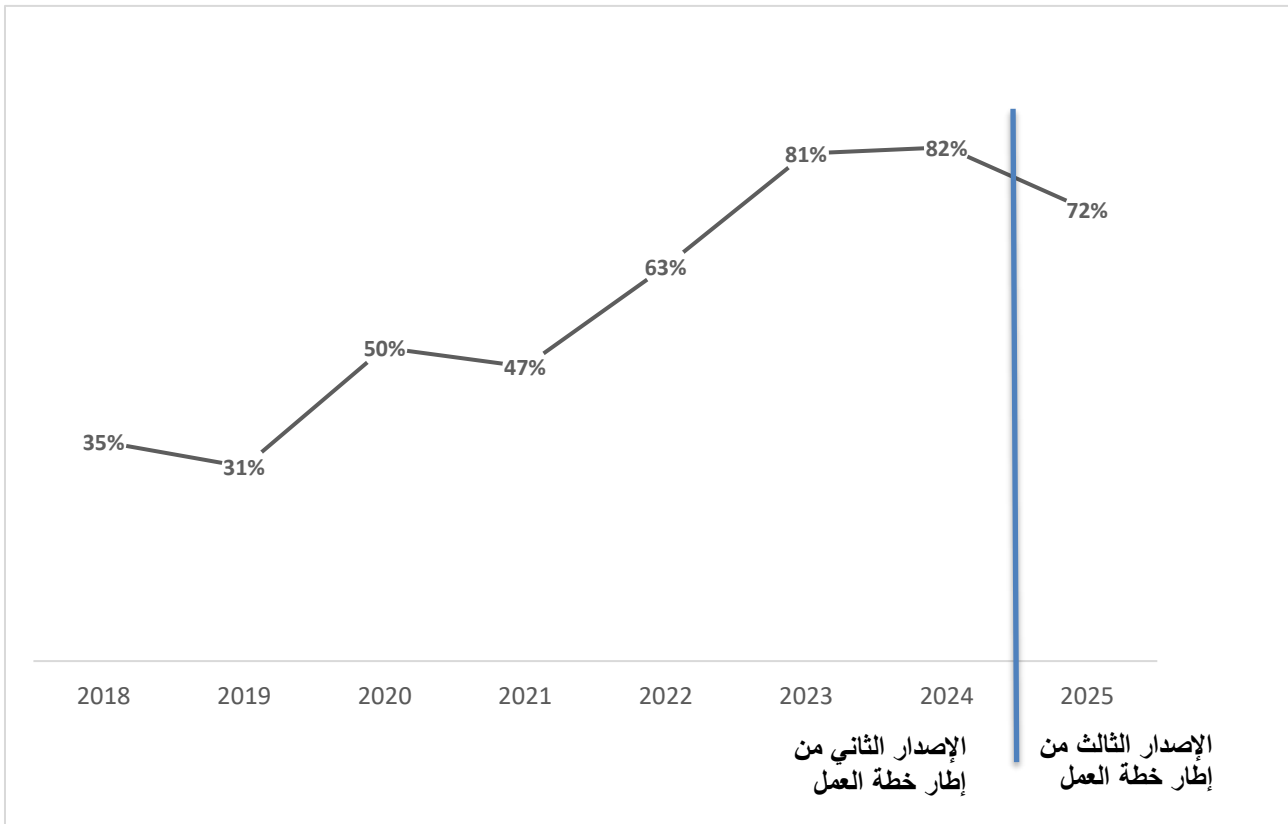
٤- فيما يتعلق بالإدارة القائمة على النتائج، تتجاوز المنظمة المتطلبات في إطار مؤشر الأداء ١، مما يعكس التحليل والأهداف المتوائمة مع أهداف التنمية المستدامة لمعالجة الفوارق المتعلقة بالجنسين المدرجة في برنامج العمل العام الرابع عشر. وفي إطار مؤشر الأداء ٢، تستوفي المنظمة المتطلبات، في ظل وجود إرشادات موحدة بشأن البيانات والإبلاغ في مقابل النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وفي إطار مؤشر الأداء ٣، تتجاوز المنظمة المتطلبات، بما في ذلك الإبلاغ المنهجي للأجهزة الرئاسية عن المؤشرات المتوائمة مع أهداف التنمية المستدامة.

٥- وفيما يتعلق بالرقابة، تتجاوز المنظمة المتطلبات في إطار مؤشر الأداء ٤، وتواصل تطبيق معايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في جميع التقييمات. كما تتجاوز المنظمة المتطلبات في إطار مؤشر الأداء ٥، حيث إن وظيفة مراجعة الحسابات الداخلية تدمج المساواة بين الجنسين بشكل منهجي في فرادى مهام مراجعة الحسابات وتقيم تنفيذ سياسات المنظمة. ويجري بانتظام إبلاغ الأجهزة الرئاسية للمنظمة عن النتائج المتكررة أو العالية الخطورة من خلال التقارير السنوية التي يعدها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، مما يضمن الشفافية والمتابعة.

٦- وفيما يتعلق بالمساءلة، تتجاوز المنظمة المتطلبات في إطار مؤشر الأداء ٦ الذي يركز على قرار جمعية الصحة العالمية ج ص ٦٠-٢٥ وخطة التنفيذ المرتبطة به. وفي إطار مؤشر الأداء ٧، تتجاوز المنظمة متطلبات القيادة، مما يعكس التزاماً على مستوى الإدارة العليا ووجود آلية مستقرة للتنسيق بين الوحدات التنظيمية. ويجري تقييم تصنيف المنظمة في مجال إدارة الأداء في إطار مؤشر الأداء ٨ بأنه "يقترّب من استيفاء المتطلبات"، مما يعكس الآثار المترتبة على تنفيذ بعض الأنشطة المقررة أثناء المواعيد التنظيمية لعام ٢٠٢٥.

٧- وفيما يتعلق بالموارد البشرية والمالية، تستوفي المنظمة المتطلبات في إطار مؤشر الأداء ٩ عن طريق تطبيق مؤشر المساواة بين الجنسين الإلزامي المكون من أربع نقاط. وقد حددت المنظمة غايات مالية واضحة لتعزيز المساواة بين الجنسين، بينما يجري تقييم هذا الموضوع في إطار خطة العمل بأنه "يقترّب من استيفاء المتطلبات" في مقابل معايير مؤشر الأداء ١٠. وتستوفي المنظمة متطلبات الهيكل الجنساني في إطار مؤشر الأداء ١١، ويشمل ذلك ما يتعلق بتعزيز الهيكل وإقامة شبكة من مراكز الاتصال عبر المنظمة.

الشكل: أداء منظمة الصحة العالمية على أساس خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٥



الإصدار الثالث من خطة العمل		الإصدار الثاني من خطة العمل							
مؤشر الأداء (م أ)	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	معايير المؤشر/ متطلباته
الإدارة القائمة على النتائج									
م أ ١: التخطيط الاستراتيجي للنتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	ارتفع
م أ ٢: الإبلاغ عن النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة، واستخدام البيانات المتعلقة بهذه النتائج	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	ارتفع
م أ ٣: تحقيق النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	يتجاوز المتطلبات	ارتفع
الرقابة									
م أ ٤: التقييم	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	متمائل
م أ ٥: مراجعة الحسابات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	ارتفع
المساءلة									
م أ ٦: السياسات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	ارتفع
م أ ٧: القيادة	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	ارتفع
م أ ٨: إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	ارتفع
الموارد المالية والبشرية									
م أ ٩: مؤشر المساواة بين الجنسين	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	ارتفع
م أ ١٠: الغايات المالية	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	ارتفع
م أ ١١: الهيكل الجنساني	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	ارتفع
القدرات									
م أ ١٢: تنمية القدرات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	ارتفع
م أ ١٣: الثقافة التنظيمية	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	ارتفع
م أ ١٤: الحماية من الاعتداء والاستغلال الجنسيين والتحرش الجنسي	مؤشر جديد في الإصدار الثالث من إطار خطة العمل							يتجاوز المتطلبات	جديد

الإصدار الثالث من خطة العمل		الإصدار الثاني من خطة العمل							مؤشر الأداء (م أ)
مؤشر	٢٠٢٥	٢٠٢٤	٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	
م أ ١٤ (السابق): تقييم القدرات	لا ينطبق	استيعاض عنه بمؤشر الحماية من الاعتداء والاستغلال الجنسين والتحرش الجنسي	يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	لم تقدّم بيانات	لم تقدّم بيانات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
م أ ١٥: المساواة في تمثيل المرأة	ارتفع	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
المعارف والتواصل والاتساق									
م أ ١٦: إدارة المعارف والتواصل	ارتفع	يستوفي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
م أ ١٧: المشاركة بين الوكالات	متمثل	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	
م أ ١٨: مشاركة أصحاب المصلحة	جديد	يتجاوز المتطلبات	مؤشر جديد في الإصدار الثالث من إطار خطة العمل						
يستوفي المتطلبات أو يتجاوزها	١٨/١٣ (%٧٢)	١٧/١٤ (%٨٢)	١٦/١٣ (%٨١)	١٦/١٠ (%٦٣)	١٦/٧ (%٤٧)	١٦/٨ (%٥٠)	١٦/٥ (%٣١)	٦/١٦ (%٣٥)	

٨- وفيما يتعلق بالقدرات، تقترب المنظمة من استيفاء المتطلبات بموجب مؤشر الأداء ١٢ من الإطار المنقح؛ وفي عام ٢٠٢٥، اعتمدت المنظمة دورة تدريبية إلزامية من خلال التعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويجري تقييم تصنيف المنظمة لعام ٢٠٢٥ في مجال الثقافة التنظيمية في إطار مؤشر الأداء ١٣ بأنه يقترب من استيفاء المتطلبات، مما يعكس الآثار المترتبة على المواءمة التنظيمية في تنفيذ بعض الأنشطة المقررة. وتتجاوز المنظمة متطلبات المؤشر الجديد المتعلقة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي (مؤشر الأداء ١٤)، مما يعكس نهجاً شاملاً مدعوماً بالموارد إزاء الوقاية من سوء السلوك الجنسي والتصدي له. ويجري تقييم المنظمة بأنها تقترب من استيفاء المتطلبات في إطار مؤشر الأداء ١٥. وبينما لوحظ تقدم في بعض المجالات، لم تتحقق بعد المساواة في تمثيل المرأة على جميع مستويات المنظمة. وتواصل المنظمة معالجة هذا الموضوع من خلال سياساتها المتعلقة بالموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة، وتقدم تقارير عن هذه السياسات من خلال آليات المساءلة القائمة الأخرى.

٩- وفيما يتعلق بالمعارف والتواصل والاتساق، تستوفي المنظمة متطلبات الإصدار الثالث من إطار خطة العمل المنقح. وفي إطار مؤشر الأداء ١٦، أنشأت المنظمة آليات تنظيمية لدعم توليد المعارف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ونشر هذه المعارف واستخدامها، ويشمل ذلك الإرشادات الموحدة ونُهج التواصل. وتدعم هذه الترتيبات مشاركات داخلية وخارجية مستمرة. وفيما يتعلق بمؤشر الأداء ١٧، تتجاوز المنظمة المتطلبات. وتشارك المنظمة باستمرار في آليات الأمم المتحدة ذات الصلة المشتركة بين الوكالات، ومن بينها الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين. ومن خلال هذه المنصات، تسهم المنظمة بالمدخلات التقنية، وتوائم عملها مع النهج المتبعة على نطاق المنظومة. وفي إطار مؤشر الأداء ١٨، وهو مؤشر جديد بموجب الإصدار الثالث من إطار خطة العمل، تتجاوز المنظمة المتطلبات، وتحافظ على مشاركة منظمة مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين.

١٠- وتعكس النتيجة الكلية التي حصلت عليها المنظمة في عام ٢٠٢٥ تطبيق معايير الإصدار الثالث من إطار خطة العمل المنقح. وإذا ما جرى تقييم الإبلاغ في مقابل نفس الإطار المستخدم في السنوات السابقة (الإصدار الثاني من إطار خطة العمل)، لحققت المنظمة في عام ٢٠٢٥ نتيجة كلية نسبتهـا ٨٢٪ (دون تغيير عن عام ٢٠٢٤).

١١- وتظل المنظمة ملتزمة بتسريع التقدم في عام ٢٠٢٦ للوفاء بسقف الطموحات الأعلى للإصدار الثالث من إطار خطة العمل، وسينعكس هذا التقدم في التقارير التي ستقدم لاحقاً إلى الأجهزة الرئاسية.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

١٢- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بالنقرير عن أداء المنظمة وفقاً للإصدار الثالث من إطار خطة العمل المنقح، بما في ذلك تأثير تشديد المعايير على النتيجة الكلية لعام ٢٠٢٥، وتقديم ما يلزم من توجيهات بشأن السؤال التالي.

- ما هي الخطوات التي ترغب اللجنة في التوصية باتخاذها لتشجيع على مواصلة تعزيز عوامل التمكين التنظيمية المطلوبة بموجب الإصدار الثالث من إطار خطة العمل، بسبل منها إدارة الأداء، وتنمية القدرات، وتغيير الثقافة التنظيمية، لتسريع التقدم قياساً بالمعايير المشددة؟

= = =