

الإجراءات التي اتخذتها منظمة الصحة العالمية تنفيذاً لخطط العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة

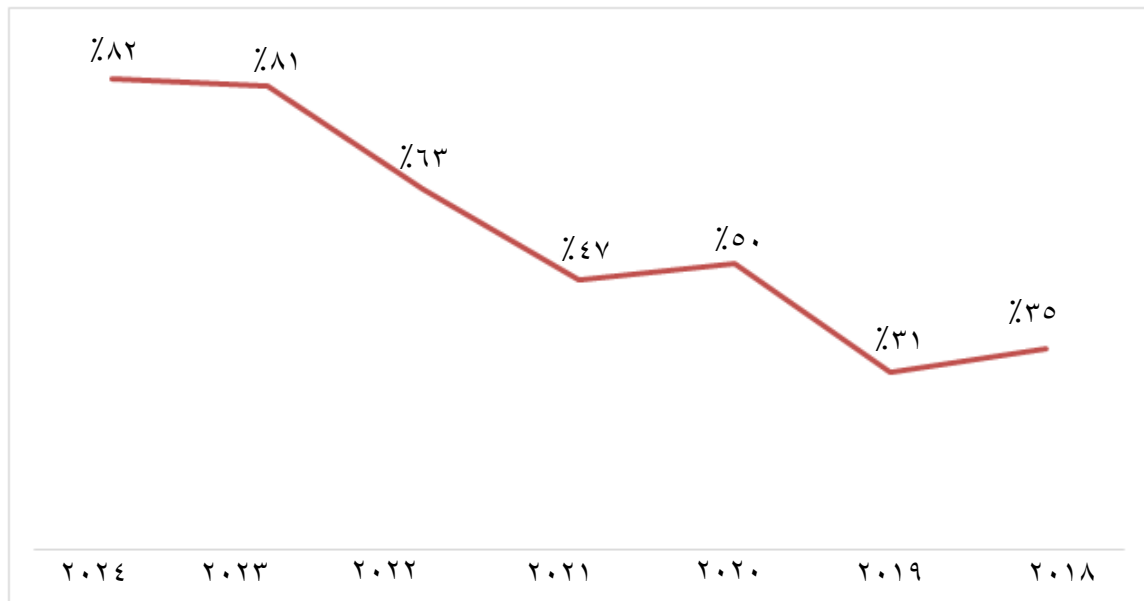
التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة

تقرير من المدير العام

١- خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة (خطة العمل) هي أول آلية للمساءلة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ويتضمن الإصدار الثاني من إطار خطة العمل، الذي نُشر في عام ٢٠١٨، ما مجموعه ١٧ مؤشر أداء، اتساقاً مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وتُركّز هذه المؤشرات على العمليات والإجراءات المؤسسية على مستوى كل كيان على حدة، وترسي طريقة تقييم ذاتي موحدة للمُضي قدماً نحو تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٢- وفي عام ٢٠٢٤، صُنّف أداء منظمة الصحة العالمية (المنظمة) في تنفيذ خطة العمل بأنه "يسْتوفي" أو "يتجاوز" المتطلبات في ٨٢٪ من ١٧ مؤشر أداء. وهذا ما يمثل زيادة طفيفة مقارنةً بنتيجة ٨١٪ التي حصلت عليها المنظمة في عام ٢٠٢٣، وتقدماً مطرداً مقارنةً بنتائجها الأولية واللاحقة، أي ٣٥٪ في عام ٢٠١٨ و ٤٧٪ في عام ٢٠٢١ و ٦٣٪ في عام ٢٠٢٢. وترد بالشكل والجدول لمحة عامة عن التقدّم الذي أحرزته المنظمة منذ التصنيفات الأولى في عام ٢٠١٨ إلى أحدث التصنيفات في عام ٢٠٢٤.

الشكل: أداء المنظمة في تنفيذ خطة العمل (٢٠١٨-٢٠٢٤)



الجدول: أداء المنظمة في تنفيذ الإصدار الثاني من خطة العمل

٢٠٢٤	٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	مؤشرات الأداء (م أ)
							الإدارة القائمة على النتائج
يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	م أ ١: التخطيط الاستراتيجي للنتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة
يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	م أ ٢: الإبلاغ عن النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة
يستوفي المتطلبات	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	م أ ٣: النتائج البرمجية المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة
							الرقابة
يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	م أ ٤: التقييم
يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	م أ ٥: مراجعة الحسابات
							المساعدة
يتجاوز المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	م أ ٦: السياسات
يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يستوفي المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	يقترّب من استيفاء المتطلبات	م أ ٧: القيادة
يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	يتجاوز المتطلبات	م أ ٨: إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني

الموارد البشرية والمالية							
م أ ٩: تتبع الموارد 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	يستوفي المتطلبات
م أ ١٠: تخصيص الموارد 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
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	يقترب من استيفاء المتطلبات	يستوفي المتطلبات
م أ ١٢: المساواة في تمثيل المرأة	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
م أ ١٣: الثقافة المؤسسية	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
القدرات							
م أ ١٤: تقييم القدرات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	لم تقدّم بيانات	لم تقدّم بيانات	لم تقدّم بيانات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
م أ ١٥: 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
المعارف والتواصل والاتساق							
م أ ١٦: المعارف والتواصل	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
م أ ١٧: الاتساق	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يقترب من استيفاء المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
يستوفي المتطلبات أو يتجاوزها	١٦/٦ (%٣٥)	١٦/٥ (%٣١)	١٦/٨ (%٥٠)	١٦/٧ (%٤٧)	١٦/١٠ (%٦٣)	١٦/١٣ (%٨١)	١٧/١٤ (%٨٢)

مؤشرات الإدارة القائمة على النتائج

٣- تشمل هذه الفئة ثلاثة مؤشرات هي: المؤشر ١ (التخطيط الاستراتيجي للنتائج المتصلة بالمساواة الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة)؛ والمؤشر ٢ (الإبلاغ عن النتائج المتصلة بالمساواة الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة)؛ والمؤشر ٣ (النتائج البرمجية المتصلة بالمساواة الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة).

٤- وفي عام ٢٠٢٤، واصلت المنظمة استيفاء متطلبات المؤشر ١. ويتضمن برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٥ نتيجة (حصيلة) رفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تسهم في تحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة. وتصنّف مؤشرات نتائج برنامج العمل العام الثالث عشر، حسب مقاييس التفاوتات ذات الصلة، مثل نوع الجنس والعمر والموقع. ويستند برنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨، الذي أقر في عام ٢٠٢٤، إلى برنامج العمل العام الثالث عشر من خلال دمج أهداف المساواة بين الجنسين. وتشمل أوجه التقدم الرئيسية التي أحرزت زيادة التركيز على السياسات الشاملة لعدة قطاعات ومؤشراً محدداً لمستوى النتائج بشأن النهوض بالمساواة بين الجنسين في مجال الصحة ومن خلالها.

٥- وفيما يتعلق بالمؤشر ٢، حافظت المنظمة على تصنيف استيفائها للمتطلبات في عام ٢٠٢٤. ويعرض تقرير نتائج المنظمة المقدم إلى الأجهزة الرئاسية التقدم المحرز نحو تحقيق غايات المليارات الثلاثة، بما في ذلك تحسين إتاحة الخدمات الصحية ذات الجودة بغض النظر عن نوع الجنس أو العمر أو حالة الإعاقة. ويستخدم التقرير السنوي عن الإحصاءات الصحية العالمية بيانات مصنفة حسب نوع الجنس لرصد الإنصاف في مجال الصحة، وتستخدم بيانات مصنفة حسب نوع الجنس تلقائياً في جميع الخطط الاستراتيجية والتقارير التقنية للمنظمة. وقد ازداد عدد مؤشرات النتائج التي نتيج بيانات مصنفة حسب نوع الجنس من ١٣ إلى ١٨ مؤشراً من مجموع ٤٦ مؤشراً ذات صلة بالتصنيف حسب نوع الجنس. وأضيفت أربعة مؤشرات خاصة بصحة المرأة.

٦- وقد بدأت المنظمة في عام ٢٠٢٤ في الإبلاغ عن المؤشر ٣ أول مرة وصنّف أداؤها فيه بأنه يستوفي المتطلبات. وإضافة إلى برنامج العمل العام الثالث عشر، تسهم المنظمة في تحقيق الهدفين ٣ و٥ من أهداف التنمية المستدامة من خلال برامج متنوعة بشأن الاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي والممارسات الضارة، وتحسين الصحة الجنسية والإنجابية، والاعتراف بالرعاية غير المدفوعة الأجر، والنهوض بالقيادة النسائية والتكافؤ بين الجنسين والسياسات المراعية للمنظور الجنساني.

مؤشرا إرساء الرقابة

٧- تشمل هذه الفئة مؤشري أداء هما: المؤشر ٤ (التقييم) والمؤشر ٥ (مراجعة الحسابات). وقد تجاوزت المنظمة متطلبات المؤشر ٤ في عام ٢٠٢٤. وطُبِّقَت في جميع عمليات التقييم قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. وأجريت عمليات التقييم وفقاً لمعايير التصنيف التالية: (أ) تضمين دمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في نطاق معايير التحليل والتقييم وتصميم الأسئلة على نحو يكفل جمع البيانات ذات الصلة؛ و(ب) اختيار منهجية وتقنيات لتحليل البيانات مراعية للمنظور الجنساني؛ و(ج) تجسيد نتائج التقييم واستنتاجاته وتوصياته تحليلاً مرعياً للمنظور الجنساني. وفي عام ٢٠٢٤، صنفت ٦٣٪ من عمليات التقييم المؤسسي الـ ١١ بأنها تستوفي متطلبات جميع معايير التصنيف الثلاثة.

٨- وواصلت المنظمة استيفاء متطلبات المؤشر ٥ في عام ٢٠٢٤. وتبرز عمليات مراجعة الحسابات التي أجراها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والبرامج التقنية لدى المكاتب القطرية للمنظمة فعالية ضوابط الرقابة الداخلية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويعرض التقرير السنوي المقدم من مراجع الحسابات الداخلي إلى جمعية الصحة العالمية أهم النتائج بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^١ وبشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

مؤشرات المساواة

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

١٠- وفيما يتعلق بالمؤشر ٦، أحرزت المنظمة تقدماً فانتقلت من استيفاء المتطلبات إلى تجاوزها في عام ٢٠٢٤. وأطلقت في عام ٢٠٢٣ خارطة طريق أمانة المنظمة للنهوض بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة، للفترة ٢٠٢٣-٢٠٣٠. وأنشئت لجنة توجيهية مؤلفة من القيادة العليا على المستويات الثلاثة للمنظمة من أجل الإشراف على تنفيذ خارطة الطريق. ويُعكف على تنفيذ سياسة المنظمة بشأن التكافؤ بين الجنسين وخطة تنفيذها للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٦. وتقدم لوحة الموارد البشرية لتحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال لدى المنظمة معلومات مفيدة في الوقت الحقيقي عن جميع الأقاليم والمقر الرئيسي، وتعرض مقاييس بشأن مؤشري "التكافؤ بين الجنسين فيما يخص جميع أفراد القوى العاملة"، و"عدد النساء اللواتي يشغلن مناصب رؤساء مكاتب". وسيُنتج نظام إدارة الأعمال لدى المنظمة فرصة للحصول على إفصاحات طوعية إضافية عن خصائص الموظفين الشخصية. وقد أقرت أيضاً المبادئ التوجيهية المتعلقة بنوع الجنس والإنصاف بين الجنسين في مجال البحوث باعتبارها سياسة للمنظمة ترمي إلى تيسير اتباع نهج أكثر انتظاماً إزاء دمج الأبعاد المتعلقة بنوع الجنس والأبعاد الجنسانية والإبلاغ عنها في البحوث والبيانات.

١١- وواصلت المنظمة استيفاء متطلبات المؤشر ٧ في عام ٢٠٢٤. ويواصل المدير العام تأييد المساواة بين الجنسين وعدم التسامح إطلاقاً مع العنف الجنساني. ويتخذ رؤساء المكاتب وممثلو المنظمة خطوات لترسيخ ثقافة شاملة للجميع، بسبل منها إتاحة برامج تدريبية بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع لجميع الموظفين، ودمج أهداف التكافؤ بين الجنسين ضمن عمليات تقييم الأداء ومساءلتهم هم وأفرقتهم عن التقدم المحرز.

١٢- وتجاوزت المنظمة متطلبات المؤشر ٨ في عام ٢٠٢٤. ويقاس تقييم الأداء مدى إظهار الموظفين للكفاءة الإلزامية فيما يخص "احترام الاختلافات الفردية والثقافية والترويج لها". وتتضمن جميع الإعلانات عن الوظائف الشاغرة إشارات إلى ميثاق قيم المنظمة وبياناً عن التزام المنظمة بسياسة عدم التسامح إطلاقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وتكرّم السياسة الجوائز العالمية للإسهامات الفذة في تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين والتنوع. وقد منح أزيد من ٥٠٪ من هذه الجوائز في عام ٢٠٢٤ استناداً إلى الإسهامات في مراعاة المنظور الجنساني والمساواة والتنوع والقيادة لدى نمذجة قيم المنظمة.

مؤشرات الموارد البشرية والمالية

١٣- تشمل هذه الفئة خمسة مؤشرات: المؤشر ٩ (تتبع الموارد المالية)، والمؤشر ١٠ (تخصيص الموارد المالية)، والمؤشر ١١ (الهيكل الجنساني)، والمؤشر ١٢ (المساواة في تمثيل المرأة)، والمؤشر ١٣ (الثقافة المؤسسية).

١٤- وفيما يتعلق بالمؤشر ٩، واصلت المنظمة استيفاء المتطلبات في عام ٢٠٢٤. ويستمر تنفيذ مؤشر جنساني إلزامي لقياس الإنفاق على النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويستند هذا المؤشر إلى أفضل الممارسات لدى مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ويتسق مع مؤشر المساواة بين الجنسين الخاص بالأفرقة القطرية للأمم المتحدة. وسيتيح هذا المؤشر الإبلاغ عن المساهمات المالية للمنظمة باستخدام مؤشر المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٢٦، بعد الإغلاق المالي للتأنيث ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

١٥- وواصلت المنظمة الاقتراب من استيفاء متطلبات المؤشر ١٠ في عام ٢٠٢٤. وتُترجم الميزانية البرمجية برنامج العمل العام إلى المنجزات الاستراتيجية المستهدفة ومتطلبات الميزانية لدى المنظمة. وتستخدم المنظمة نهجاً من شقين لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في التدخلات وتنفيذ التدخلات الهادفة، وكلاهما يخضع للتتبع من خلال النواتج مع المساهمات البرمجية والمساهمات الجنسانية المحددة في أهداف التنمية المستدامة.

١٦- وحافظت المنظمة على تصنيف استيفائها لمتطلبات المؤشر ١١. وتعد شبكة عالمية معنية بالشؤون الجنسانية والحقوق والإنصاف اجتماعات شهرية لبناء القدرات وتبادل أفضل الممارسات. وتضطلع جهات الاتصال في هذه الشبكة بدور رئيسي في ضمان إدماج اعتبارات المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة ضمن البرامج ذات الصلة وجهود بناء القدرات وفقاً للسياقات التقنية أو الجغرافية المعنية. وقد غدت مجموعة البرامج التوجيهية لموظفي المنظمة تشمل الآن دورة تدريبية بشأن المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة.

١٧- وواصلت المنظمة الاقتراب من استيفاء متطلبات المؤشر ١٢ في عام ٢٠٢٤. ويتباين تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية الدولية ووظائف الرتب العليا التي تشغلها النساء في التعيينات طويلة الأجل. ففي وظائف الرتبة مد-٢، تشكل النساء ٣٠,٣٠٪ من مجموع التعيينات، في حين أن نسبة النساء في الرتبة مد-١ تصل إلى ٣٤,٠٠٪. وفي الرتبة ف-٦، تشكل النساء ٣٤,٠٠٪ من التعيينات، في حين ترتفع النسبة في الرتبة ف-٥ إلى ٤٧,٤٦٪، مما يشير إلى ارتفاع نسبة تمثيل المرأة في هذه الفئة. وفي الرتبة ف-٤، تمثل النساء ٤٤,٤٠٪ من التعيينات. أما في الرتبة ف-٣، فتشكل النساء أعلى نسبة تمثيل في الرتبة ف-٣، حيث يشكلن ٥٧,٧٧٪ من مجموع التعيينات.

١٨- وواصلت المنظمة استيفاء متطلبات المؤشر ١٣ في عام ٢٠٢٤. ويضفي برنامج ضمان الاحترام في مكان العمل طابعاً مؤسسياً على الجهود المبذولة في ترسيخ الثقافة المؤسسية، مما يساهم في الاحترام والشمول والإنصاف على نطاق المنظمة. وتتص سياسات الموارد البشرية بالفعل على الإجازة الوالدية وترتيبات العمل المرنة وغيرها من سياسات الإدماج. ويتيح الخط الساخن للإبلاغ عن التجاوزات قناة سرية للإبلاغ عن الشواغل المتعلقة بأفعال الاستغلال والاعتداء

والتحرش الجنسي. وتكفل المنظمة حقوقاً كاملة ومتساوية للنساء ذوات الإعاقة. وتُقدّم الإرشادات والدعم في مجال الصحة النفسية ومسائل الكفاءة في العمل، إلى جانب الدعم الفردي فيما يتعلق بالشواغل المتعلقة بالصحة النفسية. وتعمل المنظمة أيضاً على إعداد استراتيجيات لتغيير الثقافة المؤسسية.

مؤشرا القدرات

١٩- تشمل هذه الفئة مؤشرين اثنين هما: المؤشر ١٤ (تقييم القدرات) والمؤشر ١٥ (تنمية القدرات). وفيما يتعلق بالمؤشر ١٤، تجاوزت المنظمة المتطلبات في عام ٢٠٢٤. وأتاح أول تقييم للقدرات على نطاق المنظمة في عام ٢٠٢٢ قياس احتياجات القوى العاملة من المعارف والمهارات وبناء القدرات فيما يتعلق بمراعاة المنظور الجنساني والإنصاف في مجال الصحة وحقوق الإنسان. واستناداً إلى نتائج هذا التقييم، أعدت خطة لتنمية القدرات تكفل تمكين الموظفين من الاضطلاع بمسؤولياتهم في اتخاذ إجراءات مسندة بالأدلة ومراعية للمنظور الجنساني وقائمة على حقوق الإنسان وموجهة نحو تحقيق الإنصاف.

٢٠- وواصلت المنظمة الاقتراب من استيفاء متطلبات المؤشر ١٥ في عام ٢٠٢٤. ونُظمت دورات تدريبية لموظفي المنظمة للتعريف بالمفاهيم والأدوات الرئيسية المتعلقة بالمنظور الجنساني والحقوق والإنصاف، وإرشادات بشأن إجراء تحاليل تتعلق بالمنظور الجنساني والإنصاف والحقوق. وتستمر الدعوة بصورة منهجية إلى تحويل دورة المنظور الجنساني إلى شرط تدريب إلزامي لجميع القوى العاملة في المنظمة.

مؤشرا المعارف والتواصل والاتساق

٢١- تشمل هذه الفئة مؤشرين اثنين هما: المؤشر ١٦ (المعارف والتواصل) والمؤشر ١٧ (الاتساق). وفيما يتعلق بالمؤشر ١٦، تجاوزت المنظمة المتطلبات في عام ٢٠٢٤. ونُفذت استراتيجية المنظمة في مجال التواصل، فغدت تشمل الآن تحليلاً لمواصفات المستخدمين، مما يتيح بيانات مصنفة حسب نوع الجنس ومعلومات معمّقة عن الجمهور الحالي. وتركز المنظمة أيضاً بقدر أكبر على إدماج المنظور الجنساني والإعاقة في جميع جهود التواصل.

٢٢- وفيما يتعلق بالمؤشر ١٧، تجاوزت المنظمة المتطلبات. وتواظب المنظمة على تقديم الدعم بشأن منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي لسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية. وقد تعاونت المنظمة تعاوناً وثيقاً مع الأمم المتحدة والشركاء في المجال الإنساني وأسهمت في معالجة التحديات والفجوات على نطاق المنظومة. وتشترك المنظمة أيضاً مع المنظمة الدولية للرؤية العالمية في قيادة مسار عمل تدريبي على نطاق المنظومة لتحسين ومواءمة التدريب المقدم لجميع الوكالات.

٢٣- وقد أُنشئت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على ما حققته المنظمة من إنجازات في الآونة الأخيرة، ومنها إدراج حصيلة بشأن المساواة بين الجنسين في برنامج العمل العام الرابع عشر، وتعزيز الإبلاغ عن بيانات مصنفة حسب نوع الجنس، وإنشاء لجنة توجيهية لتتبع الأداء فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٢٤- ووعلى إثر إطلاق الإصدار الثالث من إطار خطة العمل، في عام ٢٠٢٤، جُمع تقرير أساسي. وسيصبح الإبلاغ وفقاً للإصدار الثالث من إطار خطة العمل إلزامياً اعتباراً من عام ٢٠٢٥. ويشتمل إطلاق الإصدار الثالث من إطار خطة العمل على معايير مرجعية جديدة لمؤشرات المساواة ومؤشرين إضافيين بشأن التنسيق بين أصحاب المصلحة ومنع أفعال الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي. ويشمل إطلاق الإصدار الثالث من إطار خطة العمل العديد من عناصر خطة التعجيل بالمساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة، التي تتطلب مزيداً من الإبلاغ عنها. وسيكون من المطلوب إعداد خطة عمل واضحة وهادفة لتنفيذ المنظمة لتلك الخطة تنفيذاً كاملاً، وكذلك للمعايير المرجعية والمؤشرات الجديدة الواردة في الإصدار الثالث. ولئن كانت التغييرات والقيود الحالية في الموارد قد

تؤثر على القدرة على مقارنة نتائج خطة عمل الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الماضي والمستقبل، فإن المنظمة تظل ملتزمة بمضاعفة جهودها لتلبية هذه الطموحات المتزايدة لإسهامات المنظمة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

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

- ما النهج الذي ينبغي للأمانة اتباعه للوفاء بسقف الطموحات الأعلى للإصدار الثالث من إطار خطة العمل في الظروف الحالية؟

= = =