

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

تقرير من المدير العام

١- أعدّ هذا التقرير استجابة للطلبات المقدّمة في الاجتماعات الأخيرة للأجهزة الرئاسية^١ من أجل تقديم معلومات عن التقدم المُحرز 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 (خطة العمل على نطاق المنظومة) في عام ٢٠١٢، وهي تشكّل أول إطار للمساءلة عن إدماج المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة، وتسري على جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة وإداراتها ومكاتبها. وقد صُمّمت خطة العمل لتحديد ورصد وحفز التقدم تجاه مجموعة مشتركة من المعايير التي تتطلع إليها كيانات الأمم المتحدة وتتقيد بها بغية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي عام ٢٠١٨، دُشّنت نسخة محدّثة من إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة (النسخة ٢ من خطة العمل)، فوسّعت نطاق الإطار الأولي من خلال إدماج العبر المستخلصة ومواءمة الإطار بشكل أوثق مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وبحلول عام ٢٠٢٠، كان هناك ما مجموعه ٧٠ كيانات من كيانات الأمم المتحدة (٩٤٪ من منظومة الأمم المتحدة) تقدّم تقارير بشأن إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٣- وتتضمن النسخة ٢ من إطار خطة العمل ١٧ مؤشراً من مؤشرات الأداء تُركّز على العمليات والإجراءات المؤسسية على مستوى كل كيان على حدة، لترسي بذلك طريقة مشتركة للمُضي قدماً صوب تحقيق هدف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويُرصّد التقدم المُحرز بشأن كل مؤشر من مؤشرات الأداء وفقاً لسلمٍ متدرج فيما يخص كل كيان من كيانات الأمم المتحدة^٢. وترد هذه المؤشرات في الجدول، جنباً إلى جنب مع أداء المنظومة في الأعوام ٢٠١٨ و ٢٠١٩ و ٢٠٢٠ وأدائها المتوقع في عام ٢٠٢١.

١ انظر الوثيقة ج٣٦/٧٣؛ وانظر أيضاً المحاضر الموجزة لجمعية الصحة العالمية الثالثة والسبعين (المستأنفة)، الجلسة الثانية للجنة "ب"، الفرع ٢ (الوثيقة جصع٣٦/٧٣/٢٠٢٠/سجلات/٣) (بالإنكليزية).

٢ 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) وغير متوفر، (٣) وتقارب المتطلبات، (٤) وتفي بالمتطلبات، (٥) وتتجاوز المتطلبات. وتحدّد سنوياً متطلبات كل مؤشر أداء في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإرشاداتها التقنية.

الجدول: أداء المنظمة في النسخة ٢ من خطة العمل

مؤشرات الأداء	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١ *
الإدارة القائمة على النتائج				
١- التخطيط الاستراتيجي لنتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين	تفي بالمتطلبات	تفي بالمتطلبات	تفي بالمتطلبات	تفي بالمتطلبات
٢- الإبلاغ عن نتائج أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات
٣- النتائج البرمجية لأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
المراقبة				
٤- التقييم	تفي بالمتطلبات	تفي بالمتطلبات	تفي بالمتطلبات	تتجاوز المتطلبات
٥- مراجعة الحسابات	تفي بالمتطلبات	تفي بالمتطلبات	تفي بالمتطلبات	تفي بالمتطلبات
المساءلة				
٦- السياسات العامة	تفي بالمتطلبات	تفي بالمتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات
٧- القيادة	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تفي بالمتطلبات	تقارب المتطلبات
٨- إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني	تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تتجاوز المتطلبات
الموارد البشرية والمالية				
٩- تتبع الموارد المالية	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات
١٠- تخصيص الموارد المالية	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات
١١- الهيكل الجنساني	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات
١٢- المساواة في تمثيل المرأة	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات
١٣- ثقافة المنظمة	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تفي بالمتطلبات	تفي بالمتطلبات
القدرات				
١٤- تقييم القدرات	تقارب المتطلبات	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر
١٥- تنمية القدرات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات
الاتساق				
١٦- المعارف والتواصل	تفي بالمتطلبات	تقارب المتطلبات	تتجاوز المتطلبات	تفي بالمتطلبات
١٧- الاتساق	تقارب المتطلبات	تقارب المتطلبات	تفي بالمتطلبات	تفي بالمتطلبات
تفي بالمتطلبات أو تتجاوزها	١٦/٦ (٣٨٪)	١٦/٥ (٣١٪)	١٦/٨ (٥٠٪)	١٦/٧ (٤٤٪)

* من المقرر أن تؤكد هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠٢٢.

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 الفترة من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠٢١ لأن

الوثائق الاستراتيجية الرئيسية الصادرة عن المنظمة 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 تسهم في تحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة وتشير إلى غايات الهدف ٥. وعلاوة على ذلك، تتضمن الميزانية البرمجية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ إشارة محدّدة إلى المساواة بين الجنسين في البيان المتعلّق بالحصيلة ١-١، ١ مما يعكس التزام المنظمة في هذا الصدد. وإضافة إلى ذلك، فإن المخرج ٤-٢-٦ يتناول مسألة إدماج المنظور الجنساني^٢ ويُرفق بسجل أداء^٣ لقياس المخرجات ضمن إطار النتائج الحالي للمنظمة. ولتجاوز متطلبات مؤشر الأداء ١، يتعين على المنظمة تحقيق ما لا يقل عن حصيلة تحويلية واحدة رفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وإثبات سيرها على الطريق الصحيح لتحقيق تلك الحصيلة الرفيعة المستوى. وبناءً على ذلك ستدرج المنظمة حصيلة تحويلية رفيعة المستوى في المرحلة القادمة لتحسين درجتها في إطار مؤشر الأداء ١.

٥- وفيما يتعلّق بمؤشر الأداء ٢، فقد اقتربت المنظمة من مرحلة الوفاء بمتطلباته في الفترة من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠٢٠. ولتلبية متطلبات هذا المؤشر يتعين أولاً تقديم تقرير دائم إلى الأجهزة الرئاسية عن المساواة بين الجنسين، وثانياً الاستخدام المنهجي للبيانات المصنّفة حسب الجنس في التقارير المتّصلة بالخطط الاستراتيجية. ويشير تقرير التقييم السنوي إلى أن المنظمة واصلت اقترابها من تلبية هذه المتطلبات في عام ٢٠٢١.

٦- ولا ينطبق مؤشر الأداء ٣ على المنظمة وفقاً للمذكرات التقنية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن خطة العمل على نطاق المنظومة، وهو ما أكدته الهيئة في آخر تنقيح لها لتقرير المنظمة في عام ٢٠٢١. ويعزى عدم انطباق ذلك المؤشر على المنظمة إلى أن جميع النتائج البرمجية والمؤسسية مدرجة في الميزانية البرمجية، وهي بالتالي مشمولة بمؤشري الأداء ١ و٢.

مؤشرات الرقابة

٧- تشمل هذه الفئة مؤشري الأداء ٤ (التقييم) و٥ (مراجعة الحسابات). وقد وفّت المنظمة بمتطلباتها في الفترة من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠٢٠. وبعد إجراء تقييم على نطاق المنظمة ككل لإدماج المسائل الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان في عمل المنظمة، بناءً على طلب الدول الأعضاء،^٤ تجاوزت المنظمة تلبية هذه المتطلبات في عام ٢٠٢١. وعلاوة على ذلك، تفي المنظمة بقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن المساواة بين الجنسين، وتطبق إرشاداته بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. كما وضعت المنظمة أدوات لإدماج المسائل الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان في عمليات مراجعة الحسابات. ويعمل الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان داخل الأمانة مع كل من وحدة التقييم ومكتب الرقابة الداخلية على بناء القدرات في هذه المجالات ومواصلة التركيز عليها بقوة.

١ الحصيلة ١-١ من الميزانية البرمجية ٢٠٢٢-٢٠٢٣، تحسين إتاحة الخدمات الصحيّة الأساسية الجيدة بغض النظر عن النوع الاجتماعي أو العمر أو حالة الإعاقة.

٢ يُركّز المخرج ٤-٢-٦ من الميزانية البرمجية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١، المتعلق بنهج "عدم ترك أحد خلف الركب"، على التدرج في دمج ورصد المسائل المتعلّقة بالإنصاف والمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان.

٣ الوثيقة م٢٨/١٤٦ تنقيح ١.

٤ الوثيقة م٣/١٤٦.

مؤشرات المساواة

٨- تشمل هذه الفئة ثلاثة مؤشرات أداء هي المؤشر ٦ (السياسات العامة)؛ والمؤشر ٧ (القيادة)؛ والمؤشر ٨ (إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني). وقد وفّت 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". ولكن المنظمة اقتربت فقط من الوفاء بهذه المتطلبات في عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١، بسبب افتقارها إلى سياسة تنظيمية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفيما يتعلّق بمؤشر الأداء ٧، فقد اقتربت المنظمة من الوفاء بمتطلباته في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩. وفي عام ٢٠٢٠، قبلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نتيجة التقييم الذاتي للمنظمة بشأن استيفائها متطلبات هذا المؤشر، بفضل خطط العمل التصويبية التي وضعها موضع التنفيذ الفريق المعني بالشؤون الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان، بما يشمل وضع مقاييس سجل أداء المخرجات. وفي عام ٢٠٢١، طلبت الهيئة إلى المنظمة أن تعدّل تقييمها من "تفي بمتطلبات" المؤشر ٧ إلى تقارب الوفاء بمتطلباته بسبب استمرار وجود فجوة ملحوظة في تمويل الموظفين والأنشطة المتصلة بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان سواء على صعيد الفريق المعني بالشؤون الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان أو المنظمة ككل.

٩- وفيما يتّصل بمؤشر الأداء ٨، فقد تجاوزت المنظمة الوفاء بمتطلباته في الفترة من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠٢١، ويرجع الفضل في ذلك أساساً إلى تخصيص الموظفين والموارد لتقييم إدماج المنظور الجنساني، إلى جانب المساواة وحقوق الإنسان والتنوع والشمول، في الكفاءات الأساسية وتقييم الأداء لجميع الموظفين.

مؤشرات الموارد البشرية والمالية

١٠- تشمل هذه الفئة خمسة مؤشرات أداء هي: 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 اقتربت المنظمة من الوفاء بمتطلبات جميع هذه المؤشرات في الفترة من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠٢١، باستثناء المؤشر ١٣ الذي وفّت بمتطلباته في عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١. وفيما يلي الأسباب الرئيسية لاستمرار المنظمة في الاقتراب فقط من الوفاء بهذه المتطلبات: (أ) صعوبات تتبع الموارد التي تُنفق على الأنشطة المتعلقة بالشؤون الجنسانية خارج نطاق المخرج المخصّص لهذا الغرض في الميزانية البرمجية (المخرج ٤-٢-٦ مثلاً في الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١)؛ (ب) فجوة تمويل الأنشطة المتصلة بالشؤون الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان عند تقدير التكاليف المقرّرة والتمويل الفعلي في تقرير خطة العمل على نطاق المنظومة؛ (ج) خفض عدد الموظفين المعيّنين للاضطلاع بأنشطة إدماج المنظور الجنساني في الوحدة التي تقود هذا العمل في المنظمة، وهو ما يقيسه مؤشر خطة العمل على نطاق المنظومة. ولمعالجة أوجه القصور في مؤشر الأداء ٩، تعمل الأمانة على وضع نظام علامات للشؤون الجنسانية لتحسين تتبع النفقات بما يتماشى مع الإرشادات ذات الصلة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويتيح وضع نظام جديد للإدارة المؤسسية في السنة المقبلة فرصة للعمل على تحقيق هذا الهدف.

١١- أمّا بالنسبة لمؤشر الأداء ١٢، فتواصلت المنظمة اقترابها من الوفاء بمتطلباته بناءً على إحصاءاتها بشأن القوى العاملة لغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢١. ويتراوح نطاق التمثيل المتساوي للمرأة بين ٤٧ و ٥٣٪ في جميع فئات الموظفين. ولغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢١، استأثرت النساء بنسبة ٤٣,٨٪ من الوظائف الفنية في الرتبة ف-٤ وما فوقها على الصعيد العالمي، ممّا يمثل زيادة بمعدل ٤,٣ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٧، عندما

بلغت تلك النسبة ٣٩,٥٪. ولكن هناك اختلافات ملحوظة بين الأقاليم والرتب، تقتزن بفجوات في التكافؤ على بعض المستويات القيادية، مثل الرتبتين مد-١ ومد-٢ اللتين تقتصر نسبة تمثيل النساء فيهما على ٣٥٪.

١٢- وفيما يخص مؤشر الأداء ١٣، يوحى تقرير التقييم السنوي بأن المنظمة ستفي بمتطلباته في عام ٢٠٢١ بفضل خطط العمل والسياسات التصويبية التي وضعتها المنظمة موضع التنفيذ، بما فيها السياسات واللوائح المتعلقة بالسلوك الأخلاقي والسياسات التيسيرية لصالح الموظفين، مثل ترتيبات العمل المرنة، والتحليل الجنساني لمقابلات نهاية الخدمة مع الموظفين وتعزيز الجهود الرامية إلى عدم التسامح مطلقاً مع أفعال التحرش والاعتداء الجنسيين ومنع السلوك المسيء والتصدي له. ويجري العمل أيضاً على وضع عدة مبادرات أخرى، مثل خطة الموارد البشرية وخطة العمل بشأن تنوع وشمول القوى العاملة في المنظمة، التي ستشكل فيها المساواة بين الجنسين عنصراً رئيسياً. وقد تتجاوز المنظمة مرحلة الوفاء بمتطلبات هذا المؤشر إذا أجرت تدقيقاً قائمة على المشاركة بشأن المسائل الجنسانية؛ علماً بأن الأمانة تستطلع هذه الإمكانية حالياً.

مؤشرات القدرات

١٣- تشمل هذه الفئة مؤشري أداء هما: المؤشر ١٤ (تقييم القدرات) والمؤشر ١٥ (تنمية القدرات). وفيما يتصل بالمؤشر ١٤، فقد اقتربت المنظمة من الوفاء بمتطلباته في عام ٢٠١٨، ولكنها لم تتمكن من الوفاء بها منذ عام ٢٠١٩ فصاعداً. وفي عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، أجرت الأمانة مطابقة وتقييماً لاحتياجات مسؤولي تنسيق الشؤون الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان في مقر المنظمة الرئيسي، مما أتاح لمحة عن المعارف والقدرات اللازم تنميتها في المقر الرئيسي. وتعترم المنظمة إجراء تقييم على نطاق المنظمة ككل لقدرات الموظفين المعنيين بالشؤون الجنسانية في عام ٢٠٢٢، لتمكينها من الوفاء بمتطلبات هذا المؤشر. أما بالنسبة لمؤشر الأداء ١٥، فما زالت المنظمة تقارب الوفاء بمتطلباته في عام ٢٠٢١، لأنه يلزم أولاً إجراء تقييم قدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة قبل التمكن من وضع خطة بشأن تنمية القدرات. ومن المهم الإشارة إلى أن المنظمة، وإن لم تُجر بعد تقييم القدرات ووضع خطة تنمية القدرات، فإنها تواصل جهودها في مجال بناء القدرات والتعلم الإلكتروني والتعاون مع أكاديمية المنظمة لإعداد دورة بشأن المسائل الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان. كما تعمل أكاديمية المنظمة على إدماج محور المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان كمعيار أساسي في نهجها لصياغة التعلم.

مؤشرات المعارف والتواصل والاتساق

١٤- تشمل هذه الفئة مؤشري أداء هما: المؤشر ١٦ (المعرفة والتواصل) والمؤشر ١٧ (الاتساق). وقد وفّت المنظمة بمتطلبات مؤشر الأداء ١٦ في عام ٢٠٢١. وأبرز استعراض نقدي لأنشطة الاتصالات في المنظمة أنه في حين تشتمل خطة الاتصالات الشاملة للمنظمة على جانبي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فإنها لا تتطرق إليهما إلا بشكل عابر ولا تتناولهما كجزء لا يتجزأ من عملية نشر المعلومات على الصعيدين الداخلي والخارجي. ويبدل فريق الاتصالات في المنظمة جهوداً متضافرة لضمان مراعاة الاعتبارات الجنسانية في مواد الاتصالات؛ وتُتاح في الوقت نفسه مبادئ توجيهية داخلية محدودة للموظفين لضمان تنفيذ هذه الاعتبارات من جانب كل الموظفين وفي جميع المواد. وقد انعكس هذا القصور في المساعي الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني وضمان مراعاة الاعتبارات الجنسانية في الاتصالات المتعلقة بالاستجابة لجائحة فيروس كورونا المسبب للمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (فيروس كورونا-سارس-٢). ويتطلب سد هذه الفجوة إعداد إرشادات بشأن الاتصالات الخارجية للإدارة العليا حول كيفية ضمان تناول المسائل الجنسانية بمزيد من الفعالية والملاءمة في جميع المواضيع الصحية.

١٥- وفي عام ٢٠٢٠، شاركت الأفرقة المعنية في مقر المنظمة الرئيسي ومركز التجارة الدولية في إجراء عملية استعراض نظراء لتقييم جودة التقارير المقدمة عن موضوعي المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني من خلال خطة العمل على نطاق المنظومة. وتمكنت المنظمة من مواصلة الوفاء بمتطلبات مؤشر الأداء ١٧ بفضل عملية استعراض النظراء هذه وبفضل التعاون المستمر بين الوكالات بشأن المسائل الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان في العديد من برامج المنظمة.

١٦- وتتولى هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييم أداء المنظمة في خطة العمل على نطاق المنظومة، ونشر نتائجه. وقد أشادت الهيئة بابتكارات المنظمة في مجال إدارة الأداء والعيادات الخاصة بخطة العمل على نطاق المنظومة وتعزيز ثقافة المنظمة وإدراج قسم مخصص لتقييم مسألة تعميم المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في سجل أداء المخرجات. وتعتزف الهيئة أيضاً بأن أداء المنظمة متخلف عن المعدل المتوسط داخل منظومة الأمم المتحدة، وخصوصاً مقارنة بأداء سائر الوكالات المتخصصة الكبرى. وتواصل الهيئة تشجيع المنظمة على إحراز تقدّم بشأن مؤشرات أداء خطة العمل على نطاق المنظومة لترسيخ التزامها بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهو أمر بالغ الأهمية نظراً إلى الدور القيادي الذي اضطلعت به المنظمة أثناء الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ التي أثّرت بشكل غير متناسب على النساء والفتيات. وجدير بالذكر أنه اعتباراً من عام ٢٠٢٠ أصبح أداء جميع كيانات الأمم المتحدة التي تقدّم تقاريرها إلى إطار خطة العمل متاحاً على الموقع الإلكتروني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.^١

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

١٧- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =

١ انظر الرابط التالي:

«<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results/2020>»

تم الاطلاع في ٢٨ آذار/ مارس ٢٠٢٢.