الملحق التاسع: خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

تقدم جميع كيانات الأمم المتحدة تقارير سنوية عن التقدم الذي تحرزه في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملها مقابل 17 مؤشرا من مؤشرات الأداء الخاصة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (النسخة المحدثة 2.0).[1] وفي عام 2022، حافظ **البرنامج** على أدائه القوي فيما يخص تنفيذ خطة العمل المحدثة، إذ تجاوز تسعة مؤشرات وحقق أربعة واقترب من ثلاثة.[2] وطبق **البرنامج** سياسة جديدة بشأن المساواة الجنسين وافق عليها المجلس في عام 2022، وأنشأ لجنة توجيهية رفيعة المستوى معنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مكلفة بضمان بقاء المنظمة في المسار السليم فيما يخص تسريع إحراز مزيد من التقدم نحو الوفاء بالتزاماته في إطار خطة العمل المحدثة أو تجاوز هذه الالتزامات.

ويشترك مختلف "أصحاب الأعمال" (أو كيانات المقر الرئيسي) في **البرنامج** في المسؤولية عن تحديد الإجراءات وتنفيذها مقابل مؤشرات أداء خطة العمل المحدثة: شعبة التخطيط والأداء المؤسسين، وشعبة المالية المؤسسية، وشعبة الموارد البشرية، وشعبة الاتصالات والدعوة والتسويق، ومكتب المدير التنفيذي، ومكتب التقييم، ومكتب المفتش العام وخدمات الرقابة. ويتولى مكتب الشؤون الجنسانية تقديم الدعم التقني.

الشكل 1: ملخص التقدم المحرز في بلوغ مؤشرات الأداء الخاصة بتنفيذ خطة العمل المحدثة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

[1] تتاح معلومات مفصلة ومن ضمنها معلومات عن كل مؤشر من مؤشرات الأداء في وثيقة "الإطار والإرشادات التقنية بشأن خطة العمل المحدثة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة".

[2] لا يبلّغ **البرنامج** عن مؤشر الأداء 3 لأن النتائج المؤسسية مذكورة في مؤشري الأداء 1 و2.