

Distr.: General
23 November 2005
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان



الدورة العادية الأولى لعام ٢٠٠٦
من ٢٠ إلى ٢٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، نيويورك
البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت
الشؤون الجنسانية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

خطة العمل المتعلقة بالشؤون الجنسانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧

- ١ - تتضمن الخطة الإنمائية الدولية التزاماً بتحقيق "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" باعتباره وسيلة لإنجاز جميع الأهداف الإنمائية للألفية وهدفاً في حد ذاته (الهدف الإنمائي - ٣). والتحدي هو كيف يمكن ترجمة هذا الالتزام إلى عمل.
- ٢ - والسياسة الجنسانية لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (البرنامج الإنمائي) قائمة على نهج ذي شقين يبغي تحقيق المساواة بين الجنسين:
 - (أ) إدماج منظور جنساني في جميع السياسات والبرامج المنفذة في إطار كل أولوية أساسية من أولويات البرنامج الإنمائي لضمان أن يتشارك الرجل والمرأة مشاركة تامة في التمتع بثمار التنمية وفي الاستفادة منها؛
 - (ب) استثمار الموارد المكرسة في أنشطة محددة تبغي تمكين المرأة والحد من جوانب الضعف التي تعانيها، وإعداد القيادات النسائية، وتيسير حصول المرأة على الموارد، وحماية حقوق الإنسان المتعلقة بها.
- ٣ - وقد أعدت خطة العمل المتعلقة بالشؤون الجنسانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ لتوطيد قدرات البرنامج الإنمائي على كافة المستويات وتعزيز ما يعده من سياسات وبرامج مستجيبة للشواغل الجنسانية بأسلوب منهجي واضح قابل للقياس. وتعميم المنظور الجنساني استراتيجية تسعى إلى بلوغ هذا الهدف العام مع تشديد المساءلة بشأن تحقيق النتائج المنشودة.



٤ - وقد أيد المجلس التنفيذي الاستراتيجية الجنسانية المؤسسية للبرنامج الإنمائي وخطة العمل المؤقتة لعام ٢٠٠٥. وطلب المجلس إعداد خطة عمل منقحة للشؤون الجنسانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ بناء على توصيات تقرير التقييم المستقل للشؤون الجنسانية في البرنامج الإنمائي.

٥ - وكان رد الإدارة على تقرير التقييم وتقرير متعلق بالتقدم المحرز في عام ٢٠٠٥ في تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالشؤون الجنسانية موضوعاً لوثيقتين مستقلتين. ومما يجدر بالملاحظة أن العمل في ٤٥ مكتبا إقليمية وأربعة من مراكز الخدمات الإقليمية/مرافق الموارد دون الإقليمية وخمس وحدات بالمقر منصب على إعداد الموظفين وبناء القدرات لديها، واستعراض حافظتها من البرامج وتوزيع الموارد، وإعداد استراتيجية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وهذا المسعى، الذي يدعمه في الوقت الراهن الصندوق الاستئماني للشؤون الجنسانية بتبرع مقداره ٥,٥ ملايين دولار من حكومة هولندا، سوف يواصل مسيرته بتمويل تكميلي من الأموال الأساسية.

٦ - وخطة العمل المتعلقة بالشؤون الجنسانية المرفقة مدتها سنتان ومحورها أربعة أهداف. وهي تعالج المجالات الأساسية للشواغل التي حددها تقرير التقييم:

الهدف ١: الالتزام والمساءلة على جميع المستويات

الهدف ٢: القدرات: التدريب على معالجة الشؤون الجنسانية، وتبادل المعرفة، والترابط الشبكي

الهدف ٣: تناقل المعلومات عن الممارسات السليمة وتسهيل الضوء عليها

الهدف ٤: مواءمة الموارد الأساسية وغير الأساسية مع الالتزامات

٧ - مواصلة العمل على تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية على الصعيد القطري وموالة تقديم الدعم اللامركزي إلى مراكز الخدمات الإقليمية، وتوفير فرص حقيقية لبناء "مراكز معرفية إقليمية" مشتركة بين البرنامج الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة داخل "مراكز الخدمات الإقليمية" من أجل دعم المكاتب القطرية والأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة.

٨ - وسوف يتوسع البرنامج الإنمائي في تنفيذ مبتكرات صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة؛ ويستفيد مما لديه من معارف وخبرات في تعزيز قدراته على معالجة مشاكل تأنيث الفقر وفيرس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)؛ وجوانب الضعف التي تجعل من المرأة والفتاة هدفا للأزمات وللمعاناة من انتهاكات الحقوق المكفولة

لهما؛ واستبعادهما من اتخاذ القرارات؛ وصعوبة حصولهما على الموارد وخدمات الطاقة. وكلها أولويات أساسية للبرنامج الإنمائي، وينطوي كل منها على بعد جنساني يتعين على البرنامج الإنمائي نفسه أن يعالجه.

٩ - وسوف تعكس أنظمة الإدارة بالنتائج وإدارة الأداء الأولوية الممنوحة لهذه المسائل. وسوف تساعد "بطاقات التقييم" المؤسسية على قياس حجم التقدم المحرز والمساءلة عن النتائج من خلال الإطار التمويلي المتعدد السنوات وكذلك تتبع الاستثمارات من خلال نظام أطلس.

١٠ - وقد حددت المسؤولية المؤسسية على أعلى الأصعدة. ويتشارك المدير التنفيذي للصندوق الإنمائي للمرأة ومدير مكتب السياسات الإنمائية في رئاسة فرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بالشؤون الجنسانية التابعة للبرنامج الإنمائي، وكلاهما عضو في فريق الإدارة العليا الذي يقوده مدير البرنامج الإنمائي (مدير البرنامج).

١١ - ويبدل البرنامج الإنمائي جهوداً كبيرة لتطوير قدراته الداخلية وتحليل الشؤون الجنسانية في المراحل التمهيديّة لعمليات التخطيط؛ وتوفير خدمات استشارية بشأن السياسات؛ وإعداد المنتجات المعرفية؛ وتقديم خدمات تعزز من المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتعميم مراعاة المنظور الجنساني استراتيجيّة تساعد البرنامج الإنمائي على منهجة دمج المنظور الجنساني بطرق مبتكرة تلهم الشركاء الإنمائيين.

١٢ - وللبرنامج الإنمائي وضعية فريدة تتيح له قيادة مسيرة العمل على تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وإشراك منظومة الأمم المتحدة بأكملها في العمل على تحقيقها. بمنهج منسق فعال على الصعيد القطري يتيح تمكين المرأة ويزيل أوجه التفاوت بينها وبين الرجل. وينهض البرنامج الإنمائي بدور قيادي في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية ونظام منسقي الأمم المتحدة المقيمين. ولديه شبكة عالمية من المكاتب القطرية ومراكز الخدمات الإقليمية وارتباط وثيق بصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. والسنتان القادمتان حاسمتان في ترسيخ قدرات البرنامج الإنمائي وقيادته في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الهدف ١ - الالتزام: التزام القيادات ومؤشرات الأداء

بطاقة التقييم ١، و٣، و٧، و١٠، و١٢

الخصلات	النواتج	مؤشرات النتائج: السنة الأولى	مؤشرات النتائج: السنة الثانية	الأطراف المسؤولة
الاعتراف التام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتأييدهما تأييدا كاملا باعتبارهما هدفا أساسيا للبرنامج الإنمائي ومقوما محوريا لبلوغ الأهداف الإنمائية للألفية	بيان يوضح رؤية مدير البرنامج للجنسانية باعتبارها نشاطا أساسيا للبرنامج الإنمائي	تخصيص جوائز سنوية للإنجازات الفذة يقدمها مدير البرنامج للفائزين في منتدى الموظفين الدولي	تحديد المتفوقين ومراكز التفوق في كل منطقة تطبيق نظام للحوافز	مكتب مدير البرنامج مكتب الموارد البشرية
إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع السياسات والبرامج لتعزيز فعالية التنمية	إبرام "اتفاق بشأن المسائل الجنسانية" بين مدير البرنامج ورؤساء المكاتب، وفيما بين رؤساء المكاتب الإقليمية والممثلين المقيمين/المنسقين المقيمين لتحقيق نتائج برنامجية وإدارية سنوية محددة	تضمن وثائق وبيانات السياسات المؤسسية التزام البرنامج الإنمائي بتحقيق المساواة بين الجنسين	استعراض الأداء المؤسسي وتقديره وتحديد أهداف جديدة	مكتب السياسات الإنمائية مكتب السياسات الإنمائية/وحدة الشؤون الجنسانية
إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع السياسات والبرامج لتعزيز فعالية التنمية	تسليط الضوء على إنجازات البرنامج الإنمائي وممارساته السليمة المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني	الانتظام في إصدار تقرير سنوي عن الشؤون الجنسانية في مجال الأداء البرنامجي والإداري للبرنامج الإنمائي	وضع استراتيجية وخطة عمل متعددة السنوات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل الفترة التالية في الإطار التمويلي المتعدد السنوات	مكتب الشؤون الإدارية كبار المديرين في البرنامج الإنمائي
إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع السياسات والبرامج لتعزيز فعالية التنمية	إنشاء فريق استشاري تابع لمدير البرنامج معني بالمسائل الجنسانية	رصد الأداء على الصعيدين المؤسسي والإداري: بيان النتائج في تقارير الإطار التمويلي المتعدد السنوات وعمليات تقييم للنتائج وكفاءة المديرين والموظفين	تخصيص اعتمادات من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في ميزانية فترة السنتين التالية	المنسقون المقيمون/الممثلون المقيمون المكاتب الإقليمية
إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع السياسات والبرامج لتعزيز فعالية التنمية	بدء العمل ببطاقات التقييم الجنسانية: وتحديد خط الأساس والمؤشرات	إدراج الشؤون الجنسانية في جداول أعمال اجتماعات الإدارة العليا المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي ورسم السياسات واجتماعات مجموعات الممثلين المقيمين/المنسقين المقيمين	مركز الموارد التعليمية/مكتب السياسات الإنمائية	مركز الموارد التعليمية/مكتب السياسات الإنمائية
إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع السياسات والبرامج لتعزيز فعالية التنمية	إدراج الشؤون الجنسانية في جداول أعمال اجتماعات الإدارة العليا المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي ورسم السياسات واجتماعات مجموعات الممثلين المقيمين/المنسقين المقيمين	مركز الموارد التعليمية/مكتب السياسات الإنمائية	مكتب الاتصالات التابع لمدير البرنامج	مكتب الاتصالات التابع لمدير البرنامج

الاحصاءات	الناتج	مؤشرات النتائج: السنة الأولى	مؤشرات النتائج: السنة الثانية	الأطراف المسؤولة
تنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المكاتب القطرية والمراكز الإقليمية ووحدات المقر باستخدام نهج مبتكرة	إرساء نظام للاستعراض الجنساني المنهجي للوائح المتعلقة بالسياسات والبرامج	اعتبار تحليل الجوانب الجنسانية في أي برنامج شرطاً مسبقاً لإقراره من جميع لجان تقييم المشاريع	تحديد العناصر المتفوقة لدى البرنامج الإنمائي في مجال العمل على تعميم مراعاة المنظور الجنساني يصبح استراتيجية فعالة	مديرو الممارسات مديرو المكاتب
دعم ٥٠ مكتباً قطرياً وسائر المراكز الإقليمية من أجل تنفيذ استراتيجية المكاتب القطرية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني	دعم ٣٧ مكتباً قطرياً من أجل تنفيذ استراتيجية المكاتب القطرية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني	جميع المديرين	فريق دعم العمليات	وحدة الشؤون الجنسانية التابعة لمكتب السياسات الإنمائية
تسائط بالبرنامج الإنمائي المسؤولية عن الأداء البرنامجي والإداري في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والآثار المنعكسة على فعالية التنمية	وضع مؤشرات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والعمل بها من أجل تتبع وقياس التقدم المحرز	وضع مؤشرات محددة للأداء بناء على التقيد الفعال بـ "المحرك الجنساني" في الإطار التمويلي المتعدد السنوات	يظهر تقرير الإطار المالي المتعدد السنوات ارتفاعاً في معدل الأداء بشأن "المحرك الجنساني"	فريق دعم العمليات مكتب السياسات الإنمائية
وضع وتنفيذ مبادئ توجيهية واضحة لإعداد التقارير بشأن "المحرك الجنساني" في الإطار التمويلي المتعدد السنوات	تسجيل معدل ثابت في التقدم بالتماشي مع بطاقات التقييم المؤسسي والاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات	وضع مؤشرات تقييم لقياس ما يلي (أ) الأداء البرنامجي (ب) تأثير تعميم مراعاة المنظور الجنساني على فعالية التنمية	التأثير تعميم مراعاة المنظور الجنساني على فعالية التنمية	
رصد النتائج المسجلة في قاعدة بيانات الإطار التمويلي المتعدد السنوات للمواظبة على إعداد التقارير	تعميم مراعاة المنظور الجنساني ينعكس في جميع بنود الخدمات في إطار "المحرك الجنساني" بإجراءات واضحة وزيادة في الموارد	التأثير تعميم مراعاة المنظور الجنساني على فعالية التنمية	التأثير تعميم مراعاة المنظور الجنساني على فعالية التنمية	

الهدف ٢ - القدرات: التدريب على معالجة الشؤون الجنسانية، وتبادل المعرفة، والترابط الشبكي

المخرجات	النواتج	مؤشرات النتائج: السنة الأولى	مؤشرات النتائج: السنة الثانية	الأطراف المسؤولة
توافر خبرات داخلية في مجال معالجة الشؤون الجنسانية متاحة لدعم العمل على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الأولويات الأساسية	إقامة نظام من مراكز تنسيق الشؤون الجنسانية كركن أساسي من أركان العمل في جميع المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية التي تتحمل المسؤولية الأساسية عن رصد وتتبع الأداء	يكمل جميع الموظفين دورة تدريبية إلزامية عن الشؤون الجنسانية (١٠٠٠ موظف)	توافر خبراء متخصصين في الشؤون الجنسانية الموضوعية في جميع الممارسات الأساسية وفي المراكز الإقليمية	مراكز الموارد التعليمية الممثلون المقيمون/المنسقون المقيمون
تعزيز القدرات الإدارية وقدرات الموظفين في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني على جميع المستويات	تكوين شبكة قوية من خبراء الشؤون الجنسانية في إطار من الشراكة مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة	بدء تدريس منهج جنساني جديد في الأكاديمية الإنمائية الافتراضية الجديدة	سلسلة من برامج التدريب الجنسانية المصممة خصيصاً من أجل المديرين والموظفين (اكتملت)	كبار المديرين
إدراج التدريب على الشؤون الجنسانية في جميع برامج التدريب المتعلقة بالموظفين وشؤون الإدارة: تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتمكين المرأة يصبحان مسؤولية الجميع	تحول الدورة التثقيفية للشؤون الجنسانية التي يعدها البرنامج الإنمائي تحت مسمى Institute@ إلى حدث سنوي	منهجية برامج منتظمة للتدريب المباشر على الشؤون الجنسانية (اجتماعات المجموعات الإقليمية)	منهجية برامج منتظمة للتدريب المباشر على الشؤون الجنسانية (اجتماعات المجموعات الإقليمية)	مديرو المراكز الإقليمية
يتولى نظام المنسقين المقيمين والأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة تنسيق المسائل الجنسانية تنسيقاً فعالاً متوافقاً مع الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات	تأسيس وتدريب أفرقة مواضيعية للشؤون الجنسانية لدى الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة في ٥٠ بلداً إضافياً	إنشاء وتدريب ٣٧ فريقاً إضافياً من الأفرقة المواضيعية للشؤون الجنسانية التابعة للأمم المتحدة	تقديم نوعي لجميع برامج التدريب الجنساني	الممثلون المقيمون/المنسقون المقيمون
تقديم قطري للشؤون الجنسانية يتشارك في إعداداته البنك الدولي والأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة في مجموعة رائدة من البلدان	تقديم قطري للشؤون الجنسانية يتشارك في إعداداته البنك الدولي والأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة في مجموعة رائدة من البلدان	تستخدم برامج الأمم المتحدة المشتركة مجموعة موحدة من البيانات عن جوانب التفاوت بين الجنسين في البلدان	تقديم نوعي لجميع برامج التدريب الجنساني	وحدة الشؤون الجنسانية التابعة لمكتب السياسات الإنمائية (للدعم)

المحصلات	النواتج	مؤشرات النتائج: السنة الأولى	مؤشرات النتائج: السنة الثانية	الأطراف المسؤولة
تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الممارسات الأساسية	تعميم المساواة بين الجنسين في جميع برامج البرنامج الإنمائي وفي تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية (استجابات موسعة للأهداف الإنمائية للألفية يكون من أهم ملامحها تعميم مراعاة المنظور الجنساني/تمكين المرأة)	اعتماد كبير على "المحرك الجنساني" في التقرير التالي للإطار التمويلي المتعدد السنوات	التوسع في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات الإبلاغ المتعلقة بجميع الممارسات الأساسية والمكاتب الإقليمية وبرامج المكاتب القطرية	مديرو الممارسات مديرو المكاتب
الاعتراف بالدور القيادي للبرنامج الإنمائي في إشراك الرجل والمرأة في معالجة الأمور التالية: (أ) الحد من ظاهرة تأنيث الفقر؛ و(ب) قابلية المرأة للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)؛ و(ج) الصراعات؛ و(د) تعزيز حقوق المرأة والقيام بدور مساو للرجل في ممارسة شؤون الحكم الديمقراطي؛ و(هـ) تيسير سبل الحصول على الموارد الطبيعية وخدمات الطاقة		التأكد من تجاوب جميع البرامج مع الاعتبارات الجنسانية كشرط مسبق للموافقة عليها	تعميم التحليل الجنساني في جميع أعمال المكاتب القطرية والعمليات المشتركة بين الوكالات (التقييم القطري المشترك/أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وورقات استراتيجيات الحد من الفقر، والأهداف الإنمائية للألفية)	الممثلون المقيمون/المنسقون المقيمون
		إدراج بيانات مصنفة حسب الجنس وتحليلات جنسانية في عمليات التخطيط مع محصلات وأنشطة واستثمارات محددة تهدف إلى إزالة أوجه التفاوت بين الجنسين	إدراج أعمال المكاتب القطرية والعمليات المشتركة بين الوكالات (التقييم القطري المشترك/أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وورقات استراتيجيات الحد من الفقر، والأهداف الإنمائية للألفية)	مديرو المراكز الإقليمية
		إدراج منظور جنساني في جميع العمليات المتعلقة بالأهداف الإنمائية للألفية: الإبلاغ، والدعوة، وتنمية القدرات	تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية	وحدة الشؤون الجنسانية التابعة لمكتب السياسات الإنمائية (للدعم)
		دمج أنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سائر البرامج القطرية وجوانب العمل الأخرى ^(١)		
		إدراج تحليل جنساني في الدليل البرنامجي		
		رصد الأهداف الإنمائية للألفية لإبراز جوانب التفاوت بين الرجل والمرأة، وتحديد الآثار الجنسانية وضمان رصد جميع الأهداف من منظور جنساني.		

(١) بما يشمل الدليلين البرنامجيين المعنويين، دليل المنتفعين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمبادئ التوجيهية للأهداف الإنمائية للألفية وغيرها من المبادئ التوجيهية ذات الصلة.

الهدف ٣ - تناقل المعلومات عن الممارسات السلمية وتسليط الضوء عليها

الاطراف المسؤولة	مؤشرات النتائج: السنة الثانية	مؤشرات النتائج: السنة الأولى	النواتج	الخصلات
الشبكة المعرفية التابعة لمكتب السياسات الإنمائية	إعداد موجز واف بأفضل الممارسات المتعلقة بسبل تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وتبادل على نطاق منظومة الأمم المتحدة	إنشاء مراكز عمل معنية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في نظام الشبكات المعرفية	إنشاء منابر معرفية جنسانية في أربعة من المراكز الإقليمية /مرافق الموارد دون الإقليمية (براتيسلافا، وكولومبو، وبيروت، وبنمبا، والسلفادور) لتزويد المكاتب القطرية بالخبرة	إعداد مجموعات من المنتجات المعرفية وأفضل الممارسات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتوزيعها في شتى المناطق
مكتب السياسات الإنمائية/وحدة الشؤون الجنسانية	استكمال سجل شبكة المعلومات من أجل التنمية والتوسع في استخدامه لدى مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وكيانات الأمم المتحدة الأخرى	تقارير التنمية البشرية وتقارير التنمية البشرية الوطنية تستحدث مؤشرات إنمائية جنسانية مستكملة ومقاييس للتمكين الجنساني		
مراكز الخدمات الإقليمية/مرافق الموارد دون الإقليمية	إدماج نهج قائم على المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في جميع تقارير التنمية البشرية - العالمية والإقليمية والوطنية			
مكتب تقارير التنمية البشرية				
الشبكة المعرفية التابعة لمكتب السياسات الإنمائية	التحول المؤسسي: توثيق تجربة البرنامج الإنمائي في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني والتعريف بها باعتبارها من أفضل الممارسات	إصدار تقرير موحد عن الإنجازات التي حققها الصندوق الاستئماني للشؤون الجنسانية التابع للبرنامج الإنمائي	توثيق المبادرات والعمليات الابتكارية في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتعبئتها في منتجات معرفية	
وحدة الشؤون الجنسانية التابعة لمكتب السياسات الإنمائية				
مكتب الاتصالات التابع لمكتب مدير البرنامج				

المهدف ٤ - مواءمة الموارد الأساسية وغير الأساسية مع الالتزامات المتعلقة بالسياسات المتبعة

المحصلات	النواتج	مؤشرات النتائج: السنة الأولى	مؤشرات النتائج: السنة الثانية	الأطراف المسؤولة
توفير تمويل كامل لأنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني والبرمجة الجنسانية	زيادة موارد البرنامج الإنمائي الأساسية المخصصة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والبرمجة	زيادة الموارد الموجهة إلى البرمجة الجنسانية على الأصعدة القطري والإقليمي والعالمي	زيادة في ميزانيات جميع المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية من أجل تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	مكتب الشؤون الإدارية المكاتب الإقليمية/مديرو المكاتب الإقليمية
جميع الوحدات توفق التزاماتها المالية مع التزامات السياسات المتبعة	اعتماد خاص من الأموال الأساسية للتكافؤ مع أرصدة الأموال غير الأساسية بالصندوق الاستئماني الموضوعي المخصصة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني	تخصيص موارد برنامجية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني لدى كل مكتب وفي كل ممارسة أساسية	تخصيص اعتماد لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في ميزانية فترة السنتين التالية	الممثلون المقيمون/المنسقون المقيمون
حشد موارد غير أساسية من أجل البرمجة الجنسانية	حشد تمويل إضافي من المانحين من خلال الصندوق الاستئماني الموضوعي للشؤون الجنسانية	إبرام اتفاقات مع المانحين الآخرين، بما يشمل تعبئة وتخصيص موارد من أجل تعزيز العناصر الجنسانية في مجموعة الموارد المتكاملة	زيادة في تمويلات المانحين للبرامج الجنسانية	مكتب السياسات الإنمائية
العمل بنظام قائم على نظام أطلس من أجل تتبع الاستثمارات الممولة من الأموال الأساسية وغير الأساسية في إعداد البرامج الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	يتيح مؤشر أطلس التتبع المنهجي للاستثمارات المتصلة بالشؤون الجنسانية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إجراء دراسات حالة إفرادية قطرية	تقييم فعالية نظام أطلس في تتبع مجموعة محددة متكاملة من الأموال المستثمرة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	مكتب الشؤون الإدارية	وحدة الشؤون الجنسانية التابعة لمكتب السياسات الإنمائية