الدورة السنوية لعام 2021

21 إلى 23 حزيران/يونيو 2021

البند 1 من جدول الأعمال المؤقت

مسائل تنظيمية‬‬‬‬‬

تقرير الدورة العادية الأولى لعام 2021، المنعقدة من 15 إلى 16 شباط/فبراير2021([[1]](#footnote-1))

أولاً – انتخاب المكتب

1-‬ عقد المجلس التنفيذي يوم 12 كانون الثاني/يناير 2021 انتخابات أعضاء المكتب الخاص بالمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ("الهيئة") للعام 2021. وانتُخِب سعادة السفير والممثل الدائم لجمهورية سيراليون لدى الأمم المتحدة السيد أليي كابا (ممثلاً عن الدول الأفريقية) رئيساً للمجلس التنفيذي. وانتُخب نواب الرئيس من المجموعات الإقليمية التالية: (أ) دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي: سعادة السفيرة ماريا ديل كارمن سكيف، السفيرة وممثلة الأرجنتين الدائمة لدى الأمم المتحدة؛ (ب) دول أوروبا الغربية ودول أخرى: سعادة السفير السيد جونتر سوتر، السفير ونائب الممثل الدائم لألمانيا لدى الأمم المتحدة؛ (ج) دول آسيا والمحيط الهادئ: سعادة السفير السيد كيمورا تيتسويا، سفير الشؤون الاقتصادية والاجتماعية وإدارة الأمم المتحدة، بعثة اليابان الدائمة لدى الأمم المتحدة.

2- هنّأ سعادة الرئيس المنتهية ولايته السيد يوكا سالوفارا، الممثل الدائم لفنلندا لدى الأمم المتحدة (ممثلاً لدول أوروبا الغربية ودول أخرى)، الرئيس ونواب الرئيس المقبلين، ووَجّه الشكر للمجلس التنفيذي، وتحديداً نواب الرئيس المنتهية ولايتهم الذين خدموا خلال فترة ولايته: سعادة السفير السيد إنخبولد فورشيلوف، السفير والممثل الدائم لمنغوليا لدى الأمم المتحدة (ممثلاً لدول آسيا والمحيط الهادئ)؛ سعادة السفيرة بينيلوبي ألثيا بيكلز، السفيرة والممثلة الدائمة لجمهورية ترينيداد وتوباغو لدى الأمم المتحدة (ممثلة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي)؛ سعادة السفيرة فيكتوريا مانغاي سُليماني، السفيرة ونائبة الممثل الدائم لسيراليون لدى الأمم المتحدة (ممثلة الدول الأفريقية)؛ والسيدة إيكا كيبياني، مستشارة بعثة جورجيا الدائمة لدى الأمم المتحدة (ممثلة لدول أوروبا الشرقية).

3- في خلال الدورة العادية الأولى للمجلس التنفيذي، التي عُقِدت افتراضياً بسبب الانتشار المستمر لجائحة «كوفيد-19»، في الفترة من 15 إلى 16 شباط/فبراير 2021، وافق المجلس التنفيذي على استمرار السيدة إيكا كيبياني، مستشارة بعثة جورجيا الدائمة لدى الأمم المتحدة، في منصبها بصفة نائبة رئيس المجلس التنفيذي، ممثلةً لمجموعة دول أوروبا الشرقية.

ثانياً – المسائل التنظيمية‬‬‬‬‬

4- تبنّى المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت المفصّل وخطة العمل للدورة العادية الأولى ([UNW/2021/L.1](https://undocs.org/ar/UNW/2021/L.1))، واعتمد التقريرَ في دورته السنوية العادية الثانية لعام 2020، التي عُقِدت من 15 إلى 16 أيلول/سبتمبر 2020 ([UNW/2020/8](https://undocs.org/ar/UNW/2020/8)). وافق المجلس على جدول الأعمال المؤقت وخطة العمل للدورة السنوية لعام 2021 المقرر عقدها في الفترة من 21 إلى 23 حزيران/ يونيو 2021 (انظر المرفق 1)، وأكد أنه سيجري إحالة عرض التحليل التجميعي للتقييمات التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2020 للدورة العادية الأولى لعام 2022 واعتمدت خطة العمل السنوية لعام 2021 ([UNW/2021/L/2](https://undocs.org/ar/UNW/2021/L/2)).

5- اعتمد المجلس التنفيذي قراراً واحداً، [القرار 1/2021](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/executive%20board/2021/decision%202021_1_.pdf?la=en&vs=5549) بشأن مراجعة الحسابات، وهو القرار الوارد في مرفق هذا التقرير (انظر المرفق 2).

ثالثاً – البيانات الافتتاحية

6- وجّهت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية في بيانها الافتتاحي الشكرَ إلى الرئيس والمكتب المنتهية ولايتيهما، ورحّبت بالرئيس والمكتب وأعضاء المجلس الجُدُد. وأعربت عن تعازيها لكل مَن فقدوا أصدقاءهم وعائلاتهم في إبان الجائحة المتواصلة، وسلّطت الضوءَ على كيفية مفاقمة جائحة «كوفيد-19» لأوجه عدم المساواة القائمة في جميع مناحي الحياة تجاه النساء والفتيات ومجتمعاتهن المحلية. وأكّدت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أن التراجع في المساواة بين الجنسين يهدد تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وشددت على أن إعادة البناء بشكلٍ أفضل يعني إعادة البناء بشكلٍ أكثر مراعاة للبيئة وأكثر إنصافاً وبطريقةٍ شاملةٍ ومراعيةٍ للمنظور الجنساني.

7- في إشارة إلى استجابة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لجائحة «كوفيد-19» في خلال العام الماضي، ذكرت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن الهيئة قدمت مشورة سياساتية تراعي الفوارق بين الجنسين في جميع أنحاء العالم وعبر منظومة الأمم المتحدة في أثناء عملها بالشراكة مع مؤسسات أخرى. وسلّطت الضوءَ بشكلٍ خاص على استجابة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لجائحة «كوفيد-19» في عدّة بُلدان، بما في ذلك الأردن وبنغلاديش والسلفادور ولبنان وتيمور-ليشتي وفييت نام، وذكرت كيف أسهبت الهيئة بالمعلومات حول الأثر الكارثي للجائحة على سُبُل عيش المرأة على الصعيد العالمي. وبحسب منظمة العمل الدولية والمصارف الاحتياطية والمؤسسات المالية الدولية والحكومات، فإن النساء يتحملن العبء الأكبر من التداعيات الاقتصادية. تعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع المؤسسات المالية الدولية، بما في ذلك المصرف الأوروبي للإنشاء والتعمير، بشأن الترابط بين التمويل الأخضر والشؤون الجنسانية. ودعت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الدول الأعضاء إلى ضمان أن تكون حِزم الحوافز المالية موجهة للمرأة ومُصممة لها. وشددت أيضاً على ضرورة احتواء جهود الإنعاش على إجراءات قصيرة وطويلة الأجل بشأن "جائحة الظل" المتمثلة في العنف ضد النساء والفتيات، وهي قضية تحملت مسؤوليتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ووجهت صياغة السياسات الوطنية وخطط الاستجابة في جميع المناطق.

8- واستشرافاً للمستقبل، أشارت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية إلى أن الدورة القادمة للجنة حول وضع المرأة تشكّل فرصةً لاتخاذ قرارات جريئة بشأن قيادة المرأة ومشاركتها. لقد جعلت الجائحة هذا الأمر أكثر إلحاحاً، حيث تسببت جائحة «كوفيد-19» في تفاقم الفجوات في مشاركة المرأة في صنع القرار. فقد كشف تحليل لفرق عمل «كوفيد-19» من 87 بلداً أنّ معدل التكافؤ بين الجنسين لا يتجاوز نسبة 3,5 في المائة. ومنذ اندلاع الجائحة، تعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على إيصال الأصوات المستنيرة للنساء إلى جهات الاستجابات الوطنية والإقليمية، مثل شبكة القيادات النسائية الأفريقية، وتعزز الهيئة العمل السياسي للخطط والميزانيات المراعية للمنظور الجنساني. وشددت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية على أن الموضوع ذا الأولوية للجنة وضع المرأة يقرّ بكيفية تمكّن النساء والرجال بشكلٍ جماعي من حلّ التحديات العاجلة في عصرنا من خلال التعجيل بتقاسم السلطة على قدم المساواة في الحياة العامة. ودعت الدول الأعضاء إلى تجسيد طموحاتها من خلال استنتاجات جريئة متفق عليها من شأنها تعزيز الإطار المعياري العالمي وإشراك المجتمع المدني في الوفود المشاركة في الدورة الافتراضية.

9- في معرض مناقشة العلاقات العِرقية، أشارت رئيسة الهيئة إلى أن أحد الجوانب الهامّة لعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يتمثل في الكفاح من أجل مستقبل أكثر مساواة من خلال ضمان العدالة العِرقية. وأشارت إلى أن الهيئة قد عَيّنت مسؤولاً للترويج للتغيير ومعالجة عدم المساواة والتحيز العنصريين، وأكدت إلى أنه طُلِب من جميع أقسامها معالجة المخاوف المتعلقة بالتصورات والعنصرية في أفرقة العمل لديها. وطلبت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن يساعد المجلس التنفيذي في مكافحة العنصرية أينما وجدت.

10- في ما يتعلق بتنفيذ قرار الجمعية العامة 279/79، أقرّت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية بضرورة أن تعزز هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة بالقدر المطلوب. ورحّبت بالاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، والذي شدّد على تعميم مراعاة المنظور الجنساني وقدّمَ توجيهات ممتازة للتعاون بين الوكالات، مع تمكين هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة ومشاركة الشباب، وكذلك في أفرقة الأمم المتحدة القُطرية.

11- في ما يتعلق بوضع الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2022–2025، ذكرت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن الهيئة تتطلع إلى إجراء مشاورات مع الدول الأعضاء. وطلبت دعم خطة استراتيجية قائمة على الحقوق تتسم بالجرأة لإحداث التغيير وحماية المكاسب. وأضافت أن الخطة ينبغي أن ترسّخ التنسيق والولاية المعيارية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وأن تكون انتقائية واستراتيجية بشأن عمليات الهيئة. شدّدت رئيسة الهيئة على أن نجاح الخطة الاستراتيجية لا يمكن أن يعتمد على جهود الهيئة فحسب، بل لا بُدّ من توافر الدعم من جميع مؤسسات وهيئات الأمم المتحدة، وكذلك الدعم من الشركاء الخارجيين ومن جميع أنحاء العالم. وأكّدت أن هذا هو السبب لنظرة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمنتدى جيل المساواة بوصفه منصة مهمة لتوسيع نطاق المشاركة والدعم لخطتها الاستراتيجية.

12- وأضافت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تعتقد أن منتدى جيل المساواة وائتلافات العمل ستقدم مساهمة هامّة في هذه الرؤية المتمثلة في زيادة المواءمة بشكلٍ كبير حول العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين، وبما يتماشى مع ولاية الهيئة. سيتمكن الشركاء من الوصول إلى المناطق التي لا تستطيع الهيئة الوصول إليها وتوسيع قاعدة مواردها. وشددت على أن منتدى جيل المساواة سيساعد هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الوفاء ببعض الوعود المعلقة من إعلان بيجين، مع الاستجابة أيضاً للاحتياجات التي خلّفتها الجائحة والتعجيل بتحقيق أهداف التنمية المستدامة في ’عقد من العمل‘.

13- ذكرت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن القيادة المشتركة والملكية المشتركة والقيادة الفكرية لجيل المساواة ستكفل شمولية النشاط المتعدد الأطراف، من خلال إشراك القطاع الخاص والشباب والمجتمع المدني والمجتمعات المحلية. وأكّدت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد نجحت في إشراك أكثر من 50 مليون شخص في الأعمال التحضيرية لمنتدى جيل المساواة والمشاورات والفعاليات. ويشمل ذلك تفعيل قادة جيل المساواة، وهي شبكة مشتركة بين الأجيال تضم ما يزيد عن 200 امرأة من القيادات النسائية من جميع أنحاء العالم. كما ذكرت أن 24 حكومة قد انضمت بالفعل إلى قيادة جيل المساواة وطلبت أن يدعم المجلس التنفيذي ذلك كجزءٍ من تطوير الخطة الاستراتيجية.

14- في ما يتعلق بالتمويل، وجّهت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية الشكر للجهات المانحة على دعمها السخي في عام 2020. تشير الأرقام الأولية إلى أن إجمالي إيرادات مساهمات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة سيصل إلى مستوى مرتفع يبلغ حوالي 544 مليون دولار أمريكي، متجاوزاً أعلى مستوى لعام 2019 والبالغ 510,5 مليون دولار أمريكي. وصلت الموارد العادية (الأساسية) للهيئة إلى أعلى مستوياتها على الإطلاق، حيث بلغ الرقم الأولي حوالي 165 مليون دولار أمريكي. ويمثل ذلك زيادة بنسبة 15 في المائة عن عام 2019 ولكنه لا يزال دون توقعات الميزانية المتكاملة البالغة 200 مليون دولار أمريكي. وأعربت المديرة التنفيذية عن تقديرها للأشخاص الذين بادروا بدفع مبالغ مالية مبكرة من الموارد العادية في عام 2020، وسلّطت الضوءَ على زيادة المبالغ المالية المقدمة من حكومات الدانمرك وفنلندا وألمانيا وإيطاليا والسويد والولايات المتحدة الأمريكية. كما توجّهت بالشكر إلى الاتحاد الأوروبي على دعمه لمبادرة تسليط الضوء المشتركة بين الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة، والتي دعمت إجمالي موارد هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بأكثر من 70 مليون دولار أمريكي خلال عام 2020. وشكرت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية أيضاً حكومة أيرلندا على استضافة اجتماع المائدة المستديرة السنوي الثاني للشركاء الشهر الماضي.

15- أعربت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن قلقها إزاء استمرار اختلال التوازن بين الموارد الأساسية وغير الأساسية، مما يؤثر على قدرة الهيئة على تقديم دعم رفيع المستوى في الأوان المطلوب. وأشارت إلى أهمية التمويل الجديد، الذي تسعى الهيئة إلى تحقيقه أيضاً من خلال منتدى جيل المساواة. وشددت على أن جانبين من الجوانب الثلاثة لولاية الهيئة (عناصر التنسيق والمعيارية) لا يزالان ناقصَي التمويل نسبياً، وأشارت إلى صعوبات جمع الأموال من الدول غير الأعضاء.

16- اختتمت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية بيانها بنعي إحدى "الأمهات المؤسِّسات" الأربع لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهي السيدة مارغريت سنايدر، التي وافتها المنية مؤخراً. كما توجهت بالشكر إلى موظفي الهيئة على تفانيهم في مواجهة المشاكل التي تواجهها النساء والفتيات كل يوم جرّاء الجائحة، في أثناء إدارتهن للعمل وزيادة المسؤوليات الملقاة على عاتقهن في بيوتهن في زمن العزلة الاجتماعية. وأضافت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة توفر أقصى قدر من المرونة للموظفين حتى يتمكنوا أيضاً من خلق التوازن بين العمل وحياتهم الخاصة.

17- انتقلت الكلمة إلى الدول الأعضاء، فهنّأت الرئيس على انتخابه ووجّهت الشكر إلى وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية على ملحوظاتها الوافية. وأثنت الوفود على هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لما تقوم به من عمل لتوثيق ومعالجة التحديات التي تواجه النساء والفتيات في ظل تفشي الجائحة، ولإدراج المساواة بين الجنسين في صميم الاستجابة لجائحة «كوفيد-19». وسلّط متحدثون كُثر الضوءَ على تفاقم تأثير الجائحة على النساء والفتيات في كل مكان، مع الإشارة إلى أن جائحة «كوفيد-19» تنذر بوقف التقدم المُحرَز في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بل وعكس اتجاهه تماماً.

18- في ما يتعلق بإعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، شدّدت عدة دول أعضاء على أهمية الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات لعام 2020، والذي يزود المنظومة بالتوجيهات الحاسمة لدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وفي بيان مشترك، أشارت الوفود إلى أن نص الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات للسياسات يُدرِج، لأول مرّة، مفردات حول العنف ضد النساء والفتيات والأشخاص ذوي الإعاقة وقضايا المناخ والتنوع البيولوجي والتقانة الرقمية والشباب. دعا البيان الجماعي للوفود هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى دعم وضع إطار للرصد وإعداد التقارير للاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات والاضطلاع بدورها في تعزيز الإصلاحات، بما في ذلك من خلال زيادة الكفاءات عبر مواءمة العمليات التجارية ومواءمة أنشطتها مع إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. كما حث البيان جميع الوكالات على تحديد الاتساق على مستوى المنظومة باعتباره هدفاً ذا أولوية في خططها الاستراتيجية والتأكد من أن سياساتها ومبادئها التوجيهية ولوائحها تتماشى مع الإصلاحات. وشجّعت بيانات أخرى بالمثل الهيئة على مراعاة إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية عند وضع خطتها الاستراتيجية 2022–2025.

19- في معرض مناقشتها وضع الخطة الاستراتيجية المقبلة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2022–2025، أعربت الوفود عن دعمها لالتزام الهيئة بالاستفادة من ولايتها المركبة، وزيادة أوجه التآزر وتعزيز دورها داخل منظومة الأمم المتحدة، فضلاً عن مواصلة الاستجابة للقضايا العالمية الناشئة، مثل جائحة «كوفيد-19». وشجّعت بعض الدول الأعضاء هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على ضمان أن تكون خطتها الاستراتيجية التالية طموحة وقائمة على الحقوق، وتتبع نهجاً شاملاً للمجتمع بأسره، وتستند إلى الدروس المستفادة وتتضمن الرابطة الثلاثية، مع مراعاة السياق والواقع الوطني في البُلدان النامية. كما شجّعت عدة وفود على ضرورة أن تكون الخطة الاستراتيجية التالية قائمة على التنمية وأن تركز على بناء قدرات البُلدان النامية. ورحبت عدة وفود أيضاً بالتزام الهيئة بزيادة شراكاتها الاستراتيجية داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها للمساعدة في الوفاء بالتزامات ولايتها وتوسيع نطاقها. وشدد عدد من المتحدثين على ضرورة أن تستخدم الخطة الاستراتيجية المقبلة مصطلحات وعبارات يتفق عليها جميع أعضاء الأمم المتحدة.

20- في ما يتعلق بجيل المساواة، أعرب عدّة متحدثين عن ثقتهم في منتدى جيل المساواة وتحالفات العمل ذات الصلة للمساعدة في إحداث تغيير تحويلي في حياة النساء والفتيات. وأعرب وفد آخر عن قلقه إزاء عدم موافقة جميع أعضاء المجلس التنفيذي رسمياً على المنتدى القادم.

21- في إشارة إلى أهمية تعدد اللغات، أعرب عدد من الوفود عن أسفهم لعقد الدورة العادية الأولى الافتراضية دون ترجمة فورية.

رابعاً – اجتماع مجلس التنسيق البرامجي لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)

22- سلّطت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية، خلال ملاحظاتها الافتتاحية، الضوءَ على تعاون هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) والتقدم الكبير المُحرَز في مكافحة الفيروس والمرض. وشددت على أهمية تسريع وتيرة الجهد المبذول، مع التأكيد على الحاجة إلى معالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي وتعليم الفتيات والقيادة النسائية والمشاركة على مستوى المجتمع المحلي للمساعدة في القضاء على فيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز).

23- أشارت المديرة التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هي راعٍ مُشارك هامّ للعمل الرامي إلى القضاء على فيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، بما في ذلك من خلال ضمان معالجة الأبعاد الجنسانية للفيروس والمرض المذكورَين. وأكدت أن معظم المصابين الجدد بفيروس العوز المناعي البشري هم من الشابات والفتيات في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. وشدّدت على الحاجة المستمرة إلى تضافر الجهود لتحقيق هدف القضاء على متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) قبل عام 2030، بما في ذلك الحاجة إلى إعطاء الأولوية للأشخاص المعرّضين للخطر والتخلص من الأعراف الضّارة. أشارت المديرة التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) إلى أن حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين والاستجابات التي يقودها المجتمع المحلي يجب أن تكون حجر الأساس للاستراتيجية الجديدة لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز). وشدّدت على ضرورة معالجة الحواجز الهيكلية التي لا تزال تُغذّي انتشار فيروس العوز المناعي البشري ومعالجة الأعراف الاجتماعية الضارة والوصم والتمييز. اقترحت المديرة التنفيذية أربع مسارات للمضي قدماً بجدول الأعمال هذا وتتمثل في ما يلي: (1) كشف ومواجهة العنف ضد المرأة ودعم عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وصندوق الأمم المتحدة للسكان في هذا المجال؛ (2) القضاء على جميع أشكال الوصم والتمييز من خلال التحالف غير النمطي؛ (3) زيادة الاستثمار والنهوض بالدور القيادي للنساء والفتيات في الاستجابة للجائحة؛ (4) تمكين المراهقات والشابات في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى من خلال مبادرة التعليم بلاس. وسلّطت المديرة التنفيذية الضوءَ على أن أحد أكثر الأدوات فاعلية، للتغلب على حقيقة أن عدوى فيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) تظل السبب الرئيسي للوفاة بين الشابات اللاتي تتراوح أعمارهن بين 15 و24 عاماً، يتمثل في ضمان التحاق الفتيات بمقاعد الدراسة. وقد أظهرت الأدلة أنّ ذلك يُقلل من خطر الإصابة بالفيروس بنسبة 50 في المائة، إلى جانب المنافع المتعددة الأخرى الناجمة عن ضمان حصول الفتيات على تعليم. وخلُصَت المديرة التنفيذية إلى أن برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) عازم على مواصلة العمل مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ويخطط لإطلاق دعمه في منتدى جيل المساواة في باريس في عام 2021.

24- عقب فتح باب المناقشة، وفي بيان مشترك، شجّعت عدّة وفود برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) على إعادة إدراج مجال النتائج المخصص للمساواة بين الجنسين، الذي يشمل تغيير الأعراف الاجتماعية، في مشروع خطته الاستراتيجية. كما شجّع البيان المشترك هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على ضمان تعميم عملها بشأن فيروس العوز المناعي البشري في خطتها الاستراتيجية الجديدة باعتباره جانباً هاماً من جوانب عدم تخلّف أحد عن الرَّكب. شَدّدت الدول الأعضاء أيضاً على أهمية الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية والحاجة إلى معالجة الحواجز الاجتماعية والثقافية التي تُشكِل الأسباب الكامنة وراء الإصابة بفيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز). شدّد البيان المشترك على الحاجة إلى دمج أفضل للوقاية من فيروس العوز المناعي البشري والرعاية وخدمات الصحة الجنسية والإنجابية لمنع انتقال فيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) وحدوث الحمل غير المرغوب فيه. أعرَب أحد الوفود، الذي تحّدثَ بصفته الوطنية، عن قلقه إزاء استخدام المصطلحات غير المتفق عليها في العرض وأعرب كذلك عن قلق الدول الأعضاء في هذا الشأن وذَكّر الوفود بضرورة التوقف عن استخدام مصطلحات مثيرة للجدل.

خامساً – الخطة الاستراتيجية

25- اطّلع المجلس التنفيذي على المستجدات المتعلقة بتطوير الخطة الاستراتيجية المُقبِلة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2022–2025، وأعربت نائبة المديرة التنفيذية أنيتا بهاتيا عن تقديرها للتعليقات والآراء التي تلقتها حتى الآن. وسوف تستند الخطة الاستراتيجية المقبلة إلى الدروس المستفادة من استعراض منتصف المدة والتقييمات الأخرى، التي أبرزت الحاجة إلى أن تصبح هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أكثر تركيزاً وأن تنفّذ عملها على نحوٍ أكثر فاعلية في خلال ولايتها المركبة. وتواصل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الاسترشاد بالاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات وإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية لتحسين الأداء مع شركاء الأمم المتحدة الآخرين، وهو ما لا يمكن تحقيقه من خلال الصناديق والبرمجة المشتركة فحسب، ولكن أيضاً من خلال وضع نُهُج مشتركة لتعزيز الإدارة القائمة على النتائج وتطوير منهجيات مشتركة للتخطيط ورفع التقارير بالنتائج والأهداف المشتركة. وسيكون تعزيز ولاية التنسيق المنوطة بهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والعمل بشكلٍ أوثق مع وكالات الأمم المتحدة على الصعيدين القُطري والعالمي لوضع إطار استراتيجي مشترك أمراً محورياً في الخطة الاستراتيجية المقبلة. كما تخطط هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمواصلة توسيع شراكاتها والتأثير على الجهات الفاعلة الأخرى، مثل المجتمع المدني والمؤسسات المالية الدولية. وقد أكّدت نائبة المديرة التنفيذية أنيتا بهاتيا أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تسعى إلى أن تصبح منظمة مترابطة ومتكاملة تحتل مكانة جيدة في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

26- أضافت نائبة المديرة التنفيذية، آسا ريغنر، أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ترغب، من خلال خطتها الاستراتيجية المقبلة، في زيادة تأثيرها إلى أقصى حد ممكن وتوسيع نطاق النتائج للاضطلاع بدورها في عدم تخلّف أحد عن الركب. وأقرّت ريغنر بضرورة مواصلة الاستفادة من الولاية المركبة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وحددت أربعة مجالات مواضيعية للتركيز عليها في الخطة الاستراتيجية المُقبِلة: (1) مشاركة المرأة ودورها القيادي في الحياة العامة؛ (2) التمكين الاقتصادي للمرأة وتعزيز قدرتها على الصمود؛ (3) إنهاء العنف ضد النساء والفتيات؛ (4) المرأة والسلام والأمن والعمل الإنساني، بما في ذلك الحد من مخاطر الكوارث.

27- فُتِح الباب لمداخلات الدول الأعضاء التي رحبت بالتحديث وأعربت عن تقديرها للعملية التشاورية والشاملة. في بيان مشترك، شددت عدة دول أعضاء على أهمية تقديم خطة استراتيجية طَموحة ومُوجَهة نحو النتائج وتتسم بالاستشرافية من خلال اتباع نهج قائم على حقوق الإنسان وتبني على الدروس المُستفادة وإنجازات الخطة الاستراتيجية الحالية. وأكدت الدول الأعضاء أيضاً على الحاجة إلى ضمان كفاية قدرة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومواردها على الصعيد القُطري، وشجعت الهيئة على زيادة برامجها المشتركة مع شركاء الأمم المتحدة والتخلي عن المشاريع والبرامج الفردية الصغيرة الحجم. كما أعرب البيان المشترك عن دعمه لعمل الهيئة في مجال المرأة والسلام والأمن، وطلبت الدول الأعضاء أيضاً، من خلال بيانها المشترك، أن تطبّق هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة نهجاً يعالج وبالكامل الهياكل التمييزية والأعراف الاجتماعية، ويُشرِك الرجال والفتيان ويعكس الطبيعة المتكاملة والترابط بين المساواة بين الجنسين والصحة الجنسية والإنجابية وحقوق الإنسان. كما دعا البيان هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى النظر في تعميم النُهُج المراعية للمناخ والبيئة، فضلاً عن الرقمنة والتكنولوجيا والابتكار، في كامل خطتها الاستراتيجية التالية.

28- تحدّث أحد الوفود بصفته الوطنية، فحثّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على العمل على حماية المرأة وتمكينها في البيئات الهشة الناجمة عن التحديات الناشئة، مثل جائحة «كوفيد-19» وتغير المناخ والحد من مخاطر الكوارث، في خطتها الاستراتيجية المقبلة، بالإضافة إلى الصراعات الطويلة الأمد. شجّع عدّة متحدثين هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على معالجة الأثر الاجتماعي والاقتصادي الشديد على النساء والفتيات من جرّاء جائحة «كوفيد-19»، لا سيّما في البُلدان النامية. وأعربَ وفدان عن اعتقادهما بأن جميع النتائج الخمس الواردة في الخطة الاستراتيجية الحالية لا تزال صالحة، بينما شدّد أحد المتحدثين على أن الخطة الاستراتيجية ينبغي أن تعكس جدول الأعمال المشترك لأعضاء المجلس التنفيذي وأن تأخذ في الاعتبار الأولويات والحقائق الوطنية. كما دَعتْ عدة وفود الدول الأعضاء وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى استخدام المصطلحات المُتَفق عليها على الصعيد الحكومي الدولي في الخطة الاستراتيجية.

29- رداً على التعليقات التي أدلت بها الدول الأعضاء، أوضحت مديرة شعبة السياسات والبرامج والحكومات الدولية أن الخطة الاستراتيجية التالية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تعتمد على البيانات والأدلة والمعارف المُستمَدة من خبرة الهيئة على مدى 10 سنوات، فضلاً عن الدروس المستفادة من استعراض منتصف المدة وتقييم شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف. وأضافت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تسعى إلى وضع نظرية للتغيير ونظرية للعمل تساعد في تحديد المجالات التي توجد فيها أكبر إمكانية للتأثير على نطاق واسع والتي تتمتع فيها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بميزة نسبية وتعاونية. أقرّت القائمة بأعمال مدير شعبة التخطيط الاستراتيجي والموارد والفاعلية بوجود مجال لزيادة تكامل الولاية المركبة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأشارت إلى أنه ستكون هناك حلقة عمل أخرى بشأن الخطة الاستراتيجية في نيسان/أبريل. أكدت نائبة المدير التنفيذي أنيتا بهاتيا لجميع الوفود أن الخطة الاستراتيجية القادمة ستعالج المشاكل التي تواجهها النساء والفتيات، بما في ذلك التمكين الاقتصادي للمرأة والقيادة النسائية ومشاركتها والفجوة الرقمية بين الجنسين، فضلاً عن تأثير جائحة «كوفيد-19» وتغير المناخ على النساء والفتيات.

سادساً – التقييم

30- عرض مدير الخدمات المستقلة للتقييم ومراجعات الحسابات التقييم المؤسسي للدعم الذي قدمته هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لخطط العمل الوطنية الصادرة بموجب قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن ([UNW/2021/CRP.2](https://undocs.org/ar/UNW/2021/CRP.2)). ثمّن التقييم أهمية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة واتساقها وفاعليتها وكفاءتها التنظيمية واستدامتها على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني لدعم وضع برامج العمل الوطنية المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن وتنفيذها، وأَقرّ بعمل الهيئة في هذا المجال على أنه أحد الأركان الأساسية للكيان. وأوصى التقرير، كجزءٍ من توصياته الثماني، بأن تتواصل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر حيز أوسع من الأُطر والعمليات المعيارية والإقليمية العالمية وأن تعمل على توسيع نطاقها لمزيد من التعزيز والزخم. كما تضمّن التقرير أيضاً مُقترحاً بتعزيز الروابط بين الأدوار المعيارية والتنسيقية والتنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لدعم برامج العمل الوطنية للمرأة والسلام والأمن لتعزيز التكامل. أوصى التقييم بأن تواصل الهيئة مواءمة جهودها التنسيقية الخارجية، مع التركيز على تعزيز عمليات التنسيق العالمية والإقليمية والوطنية والربط بينها. أكّد التقييم أنّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كي تتمكن من تحقيق تغيير ملموس وتوسيع نطاقه يتعيّن عليها العمل في بيئةٍ ذات موارد مستدامة يمكن التنبؤ بها.

31- عرض رئيس الخدمات المستقلة للتقييم ومراجعات الحسابات تقييم الفاعلية والكفاءة لمبادرات البرامج الطليعية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والأولويات المواضيعية للخطة الاستراتيجية 2018–2021 ([UNW/2021/CRP.3](https://undocs.org/ar/UNW/2021/CRP.3))، التي قيَمت ما إذا كانت مبادرات البرامج الطليعية قد حققت أهدافها المعلنة وكيف حققتها. وخلص التقييم إلى أن مبادرات البرامج الطليعية كانت مبادرة مؤسسية هامّة ومطلوبة بشدة لتعزيز التركيز البرنامجي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والاتساق المواضيعي وفاعلية عملية التدقيق. أشار التقييم إلى أن مبادرات البرامج الطليعية كانت ناجحة للغاية في تضمين تحوّل فكر المؤسسة نحو النُهُج البرامجية وتأثير النطاق ونظريات التغيير الموحدة. كشف التقييم عن بعض نقاط الضعف التي منعت عدّة مبادرات البرامج الطليعية من تحقيق إمكاناتها، مثل آليات ضمان الجودة وتعبئة الموارد والتتبع المالي وإعداد التقارير ومراقبة أداء المؤسسات مقابل مقاييس تفاضل مبادرة البرامج الطليعية والمبادرات حول الشراكات المنظمة. نظراً لأن هذه المبادرات تمثل التجارب الأولى لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرمجة التحويلية، فإن كل من النجاحات والتحديات تحمل دروساً قيّمة في البرمجة وإدارة التغيير لخطتها الاستراتيجية التالية.

32- رحّبت نائبة المديرة التنفيذية آسا ريغنر، متحدثةَ باسم الإدارة، بكلا التقييمين وأشارت إلى أن تقييم الدعم المقدم من الهيئة لخطط العمل الوطنية لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن سيُستعان به أيضاً في النهوض بعمل الهيئة في هذا المجال، وجدّدت تأكيدها على نية الكيان في إشراك مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة الوطنيين في عمليات برنامج العمل الوطني، فضلاً عن المنظمات الدولية، والاستعانة بالتنسيق الخارجي للهيئة مع شركاء التنمية لتعبئة التمويل لتنفيذ برنامج العمل الوطني. وأكّدت نائبة المديرة التنفيذية أيضاً أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تخطط لوضع استراتيجيات وأدوات يمكن استخدامها لتقييم أهم أنواع التغيير التحويلي من أجل تنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن على الصعيد القُطري من خلال برامج العمل الوطنية. التزمت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالدعوة إلى تعزيز التحليل والبيانات من أجل توفير معلومات أفضل لبرامج العمل الوطنية بُغْيَة التصدي للنزاع وحالات الطوارئ الإنسانية بشكلٍ أكثر فاعلية. كما ذكرت نائبة المديرة التنفيذية أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تخطط لإجراء تقييم للموارد المالية المطلوبة لتقديم دعم هادف لتنفيذ برامج العمل الوطنية، مما سيوجِّه الاستراتيجية لدعم هذا العمل.

33- في ما يتعلق بتقييم مبادرات البرامج الطليعية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ردت نائبة المديرة التنفيذية بأن الهيئة تقدّر التقييم الذي خلص إلى أن هذه المبادرات كان لها تأثير إيجابي عام على تطور برمجة المنظمة. وشدّدت على أن الهيئة ملتزمة بالاستفادة من عملية تطوير الخطة الاستراتيجية المقبلة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2022–2025 لزيادة صقل أدوات البرمجة وأنظمة الرقابة والمساءلة ذات الصلة من أجل تنفيذ برامج تحويلية للنساء والفتيات على كافة الأصعدة العالمية والإقليمية والوطنية. وأشارت إلى أن الهدف العام لمبادرات البرامج الطليعية المتمثل في إطلاق مبادرات عالية التأثير وقابلة للتطوير يتسم اليوم بذات الأهمية التي كان عليها عام 2015، وأكدت مجدداً أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ملتزمة بالتعلم من تجربتها.

34- أعربت الدول الأعضاء، في بيان مشترك، عن تقديرها لاستجابة الإدارة والتزامها بالعمل على التوصيات، وطالب البيان بمزيد من المعلومات التفصيلية حول موعد تنفيذ مختلف الإجراءات وكيفية متابعتها. رحّبت الدول الأعضاء في بيانها بالتركيز القوي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أهمية الملكية الوطنية وتنفيذ برامج العمل الوطنية من أجل الاستدامة الطويلة الأجل، وأكدت على أنه يمكن زيادة تعزيزها من خلال إشراك الجهات الفاعلة التي لا تشارك بشكلٍ مباشر. وشدّد البيان على الحاجة إلى مستوى كافٍ من التمويل والموارد البشرية لتقديم دعمٍ ذي مغزى لتنفيذ برنامج العمل الوطني، مع التأكيد على ضرورة أن يكون هذا التمويل مُستداماً وطويل الأمد. وشجّع البيان هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تقييم مستوى ونوع التمويل المطلوب وتوضيح كيفية ربط الموارد المالية بالنتائج. كما رحّب البيان المشترك بزيادة المخصصات من الموارد العادية لبرنامج المرأة والسلام والأمن.

35- أعربت إحدى الدول الأعضاء، متحدثةً بصفتها الوطنية، عن تقديرها لتوجيهات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عند وضع برنامج عملها الوطني الخاص بها وتساءلت عن الكيفية التي تستطيع من خلالها الهيئة المساعدة في رصد برامج العمل الوطنية. أشاد متحدث آخر بالمساهمة الحيوية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في دعم الدول الأعضاء في الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن وشدد على أهمية ضمان مساهمة المرأة بشكلٍ هادف في الحفاظ على السلام. وشجّع المتحدث أيضاً هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تطوير برمجة أكثر استراتيجية وتركيزاً، بما في ذلك من خلال السعي إلى العمل في شراكة وثيقة مع الأطراف الأخرى المعنية في منظومة فريق الأمم المتحدة القُطرية. وسأل الوفد عن كيفية مشاركة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرمجة المشتركة وكيفية ضمان تنفيذ برامج العمل الوطنية في ضوء الأولويات الوطنية والعالمية للمرأة والسلام والأمن.

36- رداً على التعليقات التي أدلت بها الدول الأعضاء، أوضح مدير شعبة السياسات والبرامج والحكومات الدولية أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تعمل على وضع نظرية لتغيير برامج العمل الوطنية بشأن المرأة والسلام والأمن، مسترشدةً بالتوصية الخاصة بتعزيز فهم التحولات الانتقالية. أشارت رئيسة شؤون السلام والأمن لدى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى أن تحسين تنفيذ برامج العمل الوطنية يتطلب موارد إضافية ولكن معظم التوصيات ستُدرَج في خطط العمل السنوية. وذكرت أيضاً مثالاً آخر للعمل المشترك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهو الصندوق المشترك لبناء السلام.

سابعاً – مسائل مراجعة الحسابات

37- رحّبت نائبة المديرة التنفيذية، أنيتا بهاتيا، في ملاحظاتها الافتتاحية الموجزة، بالرأي التاسع غير المشفوع بتحفظات المراجعين والصادر عن مجلس مراجعي الحسابات وأعربت عن تقديرها لمجلس مراجعي الحسابات، وأضافت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ملتزمة التزاماً تاماً بتنفيذ التوصيات، وأكدت أن الهيئة رفعت بشكلٍ كبير معدل تنفيذ توصياتها بمقدار 30 نقطة مئوية مقارنة بعام 2019. وأشارت إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة حققت في عام 2019 أعلى إجمالي إيرادات لها منذ إنشائها.

38- قدّم ممثل مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة ومدير المراجعة الخارجية (تشيلي) تقرير مجلس مراجعي الحسابات عن البيانات المالية للسنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 ([A/75/5/Add.12](https://undocs.org/ar/A/75/5/Add.12)). انتهى رأيُ مجلس مراجعي الحسابات إلى أنّ عرض البيانات المالية قد جاء منصفاً من جميع النواحي المادية، وأن الموقفَ المالي للهيئة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، وكذلك أداءَها المالي وتدفقاتها النقدية للعام المنتهي في التاريخ المذكور، قد جاء وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وخلت النتيجة النهائية الكلية لمجلس مراجعي الحسابات من أي أخطاء أو إغفالات من سجلات الهيئة المالية المستعرضة عن العام المنتهي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019. وانتهى مجلس مراجعي الحسابات إلى أن الهيئة تضع وتطبّق الضوابط التي تسمح بتخفيف المخاطر الراهنة بالقدر المناسب. ومع ذلك، بيّن مجلس مراجعي الحسابات وجود مساحةٍ للتحسين في مجالات مثل الحَوكمة وتقنية المعلومات والاتصالات وإدارة المشتريات وإدارة المشاريع والموارد البشرية وإدارة السفر. وأصدر المجلس 11 توصية حظيت جميعها بالقبول من جانب الإدارة. كما لاحظ المجلس أن هناك 22 توصية معلّقة حتى عام 2018، نُفّذت منها 15 توصية بالكامل، بينما لا تزال ست توصيات قيد التنفيذ وتوصية واحدة قد طغت عليها الأحداث. وأعرب مجلس مراجعي الحسابات عن ارتياحه لأن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة نفّذَت 68 توصية من توصياتها الواردة في التقارير السابقة.

39- قدّم نائب مدير الإدارة المالية التقرير المالي والبيانات المالية المُراجعة للسنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 ([A/75/5/Add.12](https://undocs.org/ar/A/75/5/Add.12))، مشيراً إلى أن الإيرادات السنوية وصلت إلى مستوى قياسي في عام 2019، بإجمالي أصول بلغ 527,4 مليون دولار أمريكي. بلغ إجمالي النفقات 420,9 مليون دولار أمريكي. وسجّلت الهيئة فائضاً قدره 106,5 مليون دولار أمريكي للعام المنتهي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، مقارنةً بفائض بلغ 24,5 مليون دولار أمريكي في عام 2018. ويُعزى الفائض في الأساس إلى زيادة الإيرادات من موارد أخرى (غير أساسية)، التي من المقرر إنفاقها على مصاريف البرنامج خلال الأعوام المقبلة. وبلغ معدل الاستخدام في نفقات البرامج لعام 2019 من الموارد الأخرى 84,4 في المائة، مقارنةً بمعدل مستهدف بلغ 85 في المائة. وفي إطار شرح الإيرادات وأوجه الإنفاق حسب مصادر التمويل، أُفيد بأن الزيادة في المساهمات الطوعية من الجهات المانحة في عام 2019 بلغت 116,1 مليون دولار أمريكي، وأُدرجت بوصفها زيادة في موارد أخرى (غير أساسية) بلغت 122,2 مليون دولار أمريكي، وبانخفاض في موارد عادية (أساسية) بقيمة 6,1 مليون دولار أمريكي. وقد بلغ إجمالي أصول الكيان 657,5 مليون دولار أمريكي، وتجاوز إجمالي الخصوم البالغ 143,3 مليون دولار أمريكي، مما أدّى إلى إجمالي صافي أصول/أسهم بمقدار 514,2 مليون دولار أمريكي.

40- قدّم القائم بأعمال مدير شعبة الاستراتيجية والتخطيط والموارد والفاعلية تحديثاً بشأن تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات. واعتباراً من كانون الثاني/ يناير 2021، نُفّذت 8 توصيات من بين 11 توصية من توصيات المراجعة لعام 2019 (73 في المائة). كما أجرى مجلس مراجعي الحسابات تقييماً لتنفيذ خمس توصيات من بين 11 توصية تتعلق بمراجعة الحسابات، مع وجود ثلاث توصيات في انتظار تقييمات مجلس مراجعي الحسابات. وتعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تنفيذ التوصيات الثلاث المتبقية. وقد أشارت الهيئة إلى أنها رفعت معدل تنفيذ التوصيات لعام 2018 بمقدار 30 نقطة مئوية (من 36 في المائة في عام 2018 إلى 68 في المائة في عام 2019). وسلّطت الهيئة الضوءَ على التقدم الكبير في مجالات الحَوكمة وإدارة المخاطر والضوابط الداخلية والمساءلة، على النحو المطلوب في قرار المجلس التنفيذي رقم 2/2020. وفي ما يتعلق بحالة تنفيذ توصيات المراجعة من عام 2018، اعتباراً من كانون الثاني/يناير 2021، استُكمل تنفيذ 11 توصية من بين 12 توصية (92 في المائة)، ومن المقرر الانتهاء من تنفيذ التوصية المتبقية عام 2021.

41- أثنت الوفود على هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمعدل تنفيذها المرتفع ولإدخال تحسينات على الحوكمة والرقابة الداخليتين وإدارة المخاطر وتعزيز رصد خطة الشراء. وأعرب أحد المتحدثين عن قلقه إزاء الانخفاض الكبير في الموارد الأساسية كنسبة مئوية من إجمالي الموارد، وتساءل عن كيفية تأثير ذلك على تنفيذ البرامج وكيف تُخطط هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمعالجة التناقص المستمر في الموارد العادية. كما طُلِبَ إلى الهيئة إعادة تقييم تقديرات ميزانيتها في ضوء الفجوات الكبيرة بين الإيرادات المدرجة في الميزانية والموارد الأساسية الفعلية والنظر في صياغة طلبات الميزانية على أساس النمو التاريخي في الإيرادات. وأشار وفد آخر إلى أن تقرير مجلس مراجعي الحسابات يذكر أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد يسّرت وضع مناهج وطنية بشأن المسائل الجنسانية والعنف ضد المرأة في 13 بلداً، وأعرب عن خيبة أمله لاستخدام لغة ومصطلحات غير مُتفق عليها على الصعيد الحكومي الدولي.

ثامناً – الإحاطة بشأن الاستجابة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد الإقليمي

42- عرضت المديرة الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لأوروبا وآسيا الوسطى نتائج وأولويات الهيئة في منطقة أوروبا وآسيا الوسطى. وسلّطَت المديرة الإقليمية الضوءَ على النقاط الرئيسية من المشاورات التي جرت مع أكثر من 20,000 من الشركاء وأصحاب المصلحة، مشيرةً إلى أنه على الرغم من إحراز تقدم في هذا الصدد، فإن معالجة الدوافع الهيكلية لعدم المساواة بين الجنسين، والتي تفاقمت بسبب الجائحة، لا تزال بالغة الأهمية. كما أوضحت أيضاً أن الفجوات في الأجور بين الجنسين، وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وانتشار العنف ضد النساء والفتيات لا تزال تشكل باعثاً للقلق في المنطقة. وأضافت أن هناك فجوات كبيرة في الاستفادة من الابتكار في التكنولوجيا لتحقيق المساواة بين الجنسين والنهوض بدور المرأة القيادي في صنع القرار وأكدت مجدداً على الحاجة إلى النظر في التداخل بين النوع الاجتماعي والاستدامة البيئية، مع الإشارة أيضاً إلى أن تمويل المساواة بين الجنسين هو أمر بالغ الأهمية. وأوضحت المديرة الإقليمية كيف أدت جائحة «كوفيد-19» إلى تفاقم عدم المساواة بين الجنسين في منطقة أوروبا وآسيا الوسطى، مع تسليط الضوء على التأثير الجنساني للأزمة في المنطقة. كما عرضت المديرة الإقليمية مشاريع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تركيا وجورجيا وقيرغيزستان ومولدوفا باعتبارها ممارسات جيدة للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنطقة. واختتمت عرضها بالتشديد على أهمية استمرار الشراكات مع الهيئات الإقليمية (بما في ذلك منظمة الأمن والتعاون في أوروبا والمعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا والبنك الأوروبي للإنشاء والتعمير) وضمان مشاركة أفضل للشباب. وأدلت نائبة المديرة التنفيذية، السيدة آسا ريغنر، بملاحظاتها مع التركيز على البرمجة الخاصة بالمرأة والسلام والأمن في المنطقة.

43- ردّاً على ذلك، شكرت إحدى الدول الأعضاء هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على عملها المتميز على الصعيد الوطني من خلال مكاتبها الإقليمية والقُطرية في أوروبا وآسيا الوسطى. وسلّط المتحدث الضوءَ على الكيفية التي دعمت بها الهيئة التعزيز الوطني لآليات حقوق الإنسان، من خلال الحكومات والبرلمانات، وكذلك من خلال منظمات حقوق الإنسان. كما قدّمت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً تقنياً قيّماً في مجالات إنهاء العنف ضد المرأة والتمكين الاقتصادي والمرأة والسلام والأمن. وشكر المندوب المديرة الإقليمية على الدراسة الوطنية التي أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن التحرش الجنسي، مشيرةً إلى أن جورجيا قد أدخلت مؤخراً تعديلاً قانونياً على هذه المسألة.

تاسعاً – كلمة رئيس مجلس الموظفين لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع/وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والإجراءات المتخذة مِن قِبل الإدارة

44- قدّمت ممثلة مجلس موظفي هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بياناً بالنيابة عن الرئيس، وأعربت عن تعازيها إلى الزملاء الذين فقدوا أحباءهم بسبب جائحة "كوفيد-19". أعرب مجلس الموظفين عن تقديره للتدابير التدريجية والنُّهج التي تتسم "بأقصى قدر من المرونة" التي تدعمها قيادة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لكنه أعرب عن مخاوفه إزاء زيادة عبء العمل والتحديات التي تواجه التوازن بين العمل والحياة الشخصية. شدّد مجلس الموظفين على أنه يلزم اتخاذ مزيدٍ من الخطوات لضمان التنفيذ المتسق لهذه التدابير عبر هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على جميع المستويات. وسلّط المجلس الضوءَ على كيفية عمله مع الإدارة طوال هذا الوقت الصعب لإثارة الجوانب المثيرة للقلق وتقديم التوصيات. كما أعرب مجلس الموظفين عن قلقه بشأن مستقبل العمل وأساليب العودة إلى العمل، فضلاً عن سبل حصول الزملاء في مراكز العمل ذات النُظُم الصحية الضعيفة على اللقاحات. أعرب مجلس الموظفين عن دعمه لالتزام هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بخلق بيئة تعزز من كرامة واحترام الجميع والعمل الجاري بشأن مكافحة العنصرية والتمييز، وأثنى على سلسلة وكيلة الأمين العام/ المديرة التنفيذية "دعونا نتحدث عن العِرق" ومبادرة القيادات النسائية الشابة والتعيين الأخير لمستشارة التنوع والشمول والقيادة المشتركة. دعا مجلس الموظفين هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى جمع ونشر وتتبع البيانات الموثقة بمرور الوقت والتي يمكن أن تكشف عن الثغرات في قوتها العاملة في ما يتعلق بالمجموعات غير المُمَثلة أو المُمَثلة دون النصاب وجمع البيانات النوعية غير الملموسة للمساعدة في تحديد الخطوات اللازمة لخلق بيئة حاضنة ومحترمة للجميع. طلب مجلس الموظفين أن تعالج الإدارة التصورات السلبية لعمليات التوظيف من أجل خلق بيئة عمل شاملة فعلياً، وحثَ على مواءمة أنواع العقود في الأمم المتحدة.

45- توجّهت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية بالشكر إلى مجلس الموظفين على ما قدّمه من دعم في خلال هذه السنة الصعبة. كما أشادت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية بمجلس الموظفين لإرساله تحديثات دورية عن «كوفيد-19» إلى جميع الزملاء، بما في ذلك الموارد المتعلقة بالصحة العقلية والعافية، وأعربت عن شكرها لتقدير مجلس الموظفين لالتزام فريق قيادة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بعافية الموظفين ودعمها في هذا الصدد. وفي ما يتعلق بمسألة أعباء العمل الثقيلة، أشارت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية إلى أن الإدارة على علم بذلك وذكرت أنها طلبت من الموارد البشرية إعادة النظر في المبادئ التوجيهية الموضوعة. في ما يتعلق بمعالجة العِرق والتمييز لتهيئة وخلق بيئة عمل تعزز الكرامة والاحترام، أشارت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية إلى دعوة الأمين العام في هذا الصدد مشيرةً إلى المناقشات الداخلية النشطة بشأن العنصرية والتمييز ضد الجماعات المختلفة، مع التصدي لمفترق التمييز الجنساني والعنصري. وفي ما يتعلق بمسألة التحصينات، أعربت وكيلة الأمين العام/ المديرة التنفيذية عن أملها بشأن خطة التنفيذ الشاملة والقوية على نطاق منظومة الأمم المتحدة بقيادة إدارة الدعم العملياتي، بالتعاون مع الشركاء الرئيسيين والدول الأعضاء، لضمان التوزيع الكافي والوصول لموظفي الأمم المتحدة، مع دعم عملية التوزيع العالمي العادل والمنصف. أمّا من حيث مواءمة أنواع العقود، أعربت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية أيضاً عن التزامها بمواصلة المتابعة والمشاركة في المناقشات الجارية في اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى بشأن مستقبل العمل وفي لجنة الخدمة المدنية الدولية، التي ستعمل أيضاً على استعراض الإطار التعاقدي.

46- في بيان مشترك عبر الأقاليم، أعربت الوفود عن تقديرها للخطوات التي اتخذتها الإدارة لتلبية احتياجات الموظفين وشجّعت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة الحوار مع الموظفين ومجلس الموظفين. وأشار البيان إلى مراعاة الموظفين المتضررين من الارتفاع الحالي في معدلات العنف المنزلي، ودعا البيان هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى مواصلة تنفيذ التدابير اللازمة لمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين. شجّعت الوفود الإدارة على اتخاذ خطوات للإصلاح وإعادة الهيكلة بحكمة في ضوء التناسب وضمان مشاركة جميع الموظفين بطريقة شفافة وشاملة.

47- جاء ردّ القائم بأعمال مدير الموارد البشرية بهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على ذلك بإبراز التوجيهات والتدابير المحددة الموضوعة للموظفين الذين يتعرضون للإيذاء أو غيره من أشكال العنف الجنساني. كما سلّط الضوءَ على تدابير التوازن بين العمل والحياة الشخصية المعمول بها، وأشار إلى أن إدارة الدعم العملياتي مسؤولة عن تحديد الترتيبات البديلة في الأماكن التي لا يُدرج فيها موظفو الأمم المتحدة في برامج التحصين الوطنية.

عاشراً – الختام

48- وجَّهت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية الشكر إلى الرئيس ونائب الرئيس على إدارتهما السديدة لوقائع الجلسة، كما شكرت الأعضاء الآخرين على ما قدّموه من عون ومساهمات. وأثنت رئيسة الهيئة على العدد الكبير للحضور والنطاق الواسع من الدول الأعضاء التي ساهمت بمشاركتها في خلال الدورة. كما أعربت الوكيلة عن تقديرها للثقة التي تشكلت على مر السنين بين المجلس التنفيذي وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتوجهت المديرة بالشكر إلى المدير التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) والوفود التي شاركت في المداولات بشأن الفيروس والمرض المذكورَين.

49- ردّاً على البيانات التي أشارت إلى التأثير غير المتناسب لجائحة «كوفيد-19» على النساء والفتيات، شددت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية على أهمية إعادة البناء بشكلٍ أفضل، مع التركيز على إعادة البناء بشكلٍ أكثر مراعاة للبيئة وأكثر إنصافاً وبطريقة شاملة ومراعية للمنظور الجنساني. وطلبت أن يدعو المجلس التنفيذي إلى إدراج النساء في الاستجابة للجائحة بحيث لا تغيب احتياجاتهن عن البال. كما طلبت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن يتأكد المجلس التنفيذي من أن المؤسسات المالية الدولية تضع في اعتبارها النساء والفتيات عند مناقشة حِزم الإغاثة من الجائحة.

50- أشارت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية إلى أن الاستعراض الشامل الجديد للسياسات والذي يجري كل أربع سنوات قد قدّمَ لغة جيدة بشأن كيفية العمل بطريقة منسقة في منظومة الأمم المتحدة. وتوجّهت المديرة التنفيذية بالشكر إلى الوفود على تعليقاتها بشأن جيل المساواة وأوضحت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تعمل مع مجموعة واسعة من الشركاء المتفانين في خدمة النساء والفتيات. كما أعربت عن تقديرها لقرار كثير من الدول الأعضاء العمل مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ودعم جيل المساواة واغتنام هذه الفرصة لمعالجة وتحسين حياة النساء والفتيات. شدّدت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية على أن الهيئة تُقدِّر وبشكلٍ كبير الخطوات الحكومية الدولية وترغب في أن يستفيد منها برنامج جيل المساواة وأن يعمل على إثرائها.

51- اختتم نائب الرئيس الجلسة بالإعراب عن تقديره لوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومساهمات الأمانة العامة والمشاركة النشطة والفاعلة لجميع الوفود. وأشار إلى أنه يتطلع إلى مزيد من المناقشات البنّاءة في المستقبل حول الخطة الاستراتيجية من أجل تحسين حياة النساء والفتيات المتأثرات بالجائحة على أرض الواقع.

52- ثم أُعلِن عن اختتام أعمال الدورة.

المرفق الأول

جدول الأعمال المؤقت المقترح وخطة العمل للدورة السنوية المنعقدة، من 21 إلى 23 حزيران/يونيو 2021

مذكرة من أمانة المجلس التنفيذي

جدول الأعمال المؤقت‬

* + 1. المسائل التنظيمية
    2. التقرير السنوي للمديرة التنفيذية
    3. الخطة الاستراتيجية
    4. المسائل المالية والإدارية والمسائل المتعلقة بالميزانية
    5. التقييم
    6. المسائل المتعلقة بمراجعة الحسابات والتحقيقات
    7. مسائل السياسة والبرامج
    8. مسائل أخرى

**خطة العمل المؤقتة**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *اليوم* | *الوقت* | *البند* | *الموضوع* |
| **الاثنين، 21 حزيران/يونيو** | 10 صباحاً – 1 بعد الظهر |  | **افتتاح الدورة**   * صدور بيانَين عن رئيس المجلس التنفيذي ووكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة |
|  |  | 1 | **المسائل التنظيمية**   * اعتماد جدول الأعمال المؤقّت المشروح وخطة العمل للدورة السنوية لعام 2021 * اعتماد تقرير الدورة العادية الأولى لعام 2021 |
|  |  | 2 | **التقرير السنوي للمدير التنفيذي** |
|  |  |  | * التقرير السنوي لوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 |
|  | 1:15 بعد الظهر – 2:30 عصراً |  | *استشارات غير رسمية حول مشروع المقررات‬، إذا وجدت* |
|  | 3 عصراً – 6 مساءً | 2 | **التقرير السنوي للمديرة التنفيذية *(تتمّة)*** |
|  | *ما بعد الاجتماع:* |  | *استشارات غير رسمية حول مشروع المقررات‬، إذا وجدت* |
| **الثلاثاء، 22 حزيران/يونيو** | 10 صباحاً – 1 بعد الظهر | 3 | **الخطة الاستراتيجية**   * مشروع الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2022–2025 |
|  |  | 4 | **المسائل المالية والإدارية والمسائل المتعلقة بالميزانية**   * مشروع الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لفترة السنتين 2022–2023.‬‬‬‬ |
|  |  | 5 | **التقييم**   * تقرير عن قسم التقييم الخاص بهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2020 * التقييم المؤسسي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إنهاء العنف ضد المرأة * منظور الإدارة وردّها |
|  | 1:15 بعد الظهر – 2:30 عصراً |  | *استشارات غير رسمية حول مشروع المقررات‬، إذا وجدت* |
|  | 3 عصراً – 6 مساءً | 6 | **المسائل المتعلقة بمراجعة الحسابات والتحقيقات**   * تقرير عن المراجعة الداخلية للحسابات وأنشطة التحقيقات في الفترة ما بين 1 كانون الثاني/يناير و31 كانون الأول/ديسمبر لعام 2020 * تقرير عن اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف عن الفترة ما بين 1 كانون الثاني/يناير و31 كانون الأول/ديسمبر لعام 2020 * ردود الإدارة‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬ |
|  | *ما بعد الاجتماع:* |  | *استشارات غير رسمية حول مشروع المقررات‬، إذا وجدت* |
| **الأربعاء، 23 حزيران/يونيو** | 10 صباحاً – 1 بعد الظهر | 7 | **مسائل السياسة والبرامج**   * تحديث بشأن تنفيذ التوصيات الواردة في الاستعراض المستقل الذي يُركِّز على الضحايا لسياسات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وعملياتها بشأن التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسييْن والتحرُّش الجنسي، بحسب ما جاء في رد الإدارة ذي الصلة * تحديث بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة رقم 279/72 * إحاطة بشأن الاستجابة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد الإقليمي |
|  |  | 8 | **مسائل أخرى** |
|  |  |  | *اعتماد مشاريع القرارات* |
|  |  | 1 | **المسائل التنظيمية‬‬‬‬‬**   * إقرار جدول الأعمال المؤقت المقترح وخطة العمل للدورة العادية الثانية لعام 2021 |
|  |  |  | اختتام الدورة   * تصريحات وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ورئيس المجلس التنفيذي‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬ |

المرفق الثاني

القرار المعتمد في الدورة العادية الأولي لعام 2021

1/2021

التقرير المالي والبيانات المالية المُراجَعة للعام المنتهي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، وتقرير مجلس مراجعي الحسابات.

*إنّ المجلس التنفيذي،*

1-‬ *يُحيط علماً* بتقرير مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة عن الفترة المالية المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019؛

2- *يحيط علماً* بالرأي التاسع غير المشفوع بتحفظ والصادر عن مجلس مراجعي الحسابات بخصوص البيانات المالية للهيئة عن العام المنتهي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019؛ (الفقرة 2 من [UNW/2020/2](https://undocs.org/ar/UNW/2020/2))

3- *يحيط علماً* باستجابة إدارة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتقرير مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة عن الفترة المالية المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، بما في ذلك الإجراءات المتخذة حتى الآن والتدابير الإضافية التي تعتزم الهيئة اتخاذها لتنفيذ توصيات مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة للفترة المالية المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، و*يطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مواصلة تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات من السنوات السابقة حتى يتمكن المجلس من إغلاقها.

*16 شباط/فبراير 2021*

1. () *ملاحظة:* أُعِدَّت هذه الوثيقة بأكملها مِن قِبل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. [↑](#footnote-ref-1)