

Distr.: General  
16 August 2021  
Arabic  
Original: English

# المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الثانية لعام 2021

14-15 أيلول/سبتمبر 2021

البند 1 من جدول الأعمال المؤقت

المسائل التنظيمية

## تقرير بشأن الدورة السنوية لعام 2021، 21-23 حزيران/يونيو 2021<sup>(1)</sup>

### أولاً - المسائل التنظيمية

- 1- عُقدت الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) لعام 2021 افتراضياً بسبب استمرار جائحة «كوفيد-19»، في الفترة من 21 إلى 23 حزيران/يونيو 2021.
- 2- أقرّ المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت المشروح وخطة العمل للدورة السنوية (UNW/2021/L.3)، ووافق على التقرير الخاص بدورته العادية الأولى المنعقدة في الفترة من 15 إلى 16 شباط/فبراير 2021 (UNW/2021/1). كما وافق المجلس التنفيذي على جدول الأعمال المؤقت وخطة العمل للدورة العادية الثانية لعام 2021 (UNW/2021/CRP.4)، والتي ستُعقد في الفترة من 14 إلى 15 أيلول/سبتمبر 2021.
- 3- أقرّ المجلس التنفيذي ثلاث مقررات (2/2021 و 3/2021 و 4/2021) على النحو الوارد في المرفق بهذا التقرير.

### ثانياً - البيانات الافتتاحية

- 4- لدى افتتاحه الجلسة، ذكر رئيس المجلس التنفيذي كم كان من المشجع رؤية التزام هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الصارم بممارسة ولايتها الثلاثية بخصوص جائحة «كوفيد-19»

(1) أُعدت هذه الوثيقة بأكملها من قبل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.



العالمية. وأضاف أن إعادة البناء بشكل أفضل بعد الجائحة والالتزام بالمسار الصحيح لتحقيق أهداف التنمية المستدامة سيتطلبان بذل جهودٍ كبيرة وتعاونية. كما حدّد أيضاً أن الشراكات والتعددية والتركيز على أشدّ الفئات ضعفاً وحرماناً سيُشكّل أهمية بالغة في هذا الصدد.

5- في بيانها الافتتاحي، تقدّمت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية بالشكر إلى الرئيس والمكتب على ما قدمه من دعم على مدار العام. وأعربت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن تضامن الهيئة مع البلدان التي لا تزال تكافح الجائحة، ودعت جميع الدول إلى توجيه استجاباتها المالية وحزم الحوافز الحكومية نحو دعم المرأة. كما سلّطت الضوء أيضاً على تأثير جائحة «كوفيد-19» على النساء والفتيات وحددت سبل الإغاثة اللازمة لمنع حدوث تراجع كبير في المساواة بين الجنسين بسبب الجائحة؛ ثم ذكرت رئيسة الهيئة أن مرقب الاستجابات الجنسانية العالمية لجائحة «كوفيد-19» كان أحد الأصول الرئيسية في التعرف على نقاط الضعف الحادة هذه وتحفيز الاستجابات.

6- في معرض تقديمها لتقريرها السنوي، سلّطت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية الضوء على كيفية تنفيذ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لولايتها المعيارية ودعمها لبلدان كثيرة في تعزيز أطرها القانونية والسياسية في المجالات المواضيعية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مدى السنوات العشر الماضية. كما أقرّت بأن ذلك ما كان ليتحقق لولا العمل التعاوني مع الدول الأعضاء والمجتمع المدني. كذلك، وصفت عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لإنهاء العنف ضد المرأة، مشيرة إلى أهمية التنسيق في هذا العمل. وأضافت أن الهيئة تكثفت أيضاً من دفع الأمور إلى الأمام في ما يتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة، وشدّدت بشكل خاص على الأهمية الحيوية لحل عبء الرعاية غير مدفوعة الأجر للمرأة الذي تسببت به الجائحة. حدّدت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية برنامج الزراعة الذكية المرعية للمناخ في 19 بلداً أفريقيًا ومبادئ تمكين المرأة كأتمثلة على عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، ووصفت جهود الهيئة لزيادة تمثيل المرأة وقيادتها منذ عام 2010، بما في ذلك من خلال إشراك الشباب في القرارات التي تؤثر على حياتهم. من جانبها، سلّطت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الضوء أيضاً على عمل الهيئة في مجال تعزيز الأعراف الاجتماعية الإيجابية وترسيخها، فضلاً عن عملها على إنهاء جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز على أساس العرق والإعاقة.

7- بمناقشة منتدى جيل المساواة، أشارت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية إلى أن المنتدى استهدف التعجيل بتنفيذ منهاج عمل بيجين وأهداف التنمية المستدامة والتجاوب مع الجائحة، بما يتماشى مع الخطة الاستراتيجية المقبلة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأضافت أيضاً أن منتدى جيل المساواة يهدف إلى جمع الأموال لا يُنفذ جدول أعمال المرأة من قبل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فحسب، وإنما من قبل المنظمات الأخرى أيضاً. بعد ذلك، توجّهت بالشكر إلى حكومتي فرنسا والمكسيك على ريادتهما، وأعربت عن تقديرها للحكومات الـ54 الملتزمة بالتعجيل، ورخّبت بالمجتمع المدني والشباب والمنظمات الخيرية والأفراد الذين تقدموا لدعم منتدى جيل المساواة. كما شكرت أيضاً شركاء القطاع الخاص لكونهم قادة في ائتلافات العمل لأصحاب المصلحة المتعددين وكونهم داعمين بشدة ومكملين لشركاء هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من المنظمات الحكومية الدولية والمجتمع المدني.

8- في ختام بيانها، أشارت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية إلى أن توقيت هذه الأزمة قد سلط الضوء على الحاجة إلى حث جميع قطاعات المجتمع على بناء عالم جديد وشامل من خلال اعتماد مبدأ التعددية الذي سيساهم في إعادة البناء بشكل أفضل. وقالت إن لجنة وضع المرأة أصبحت مكاناً هاماً للجمع بين جميع أصحاب المصلحة هؤلاء لدفع المرأة إلى الأمام. أضافت كذلك أنها فخورة بإشرافها على هيئة زادت من نفوذها على نحو هام داخل منظومة الأمم المتحدة، ووسّعت من شراكاتها ونفوذها خارج نطاق المنظومة. وقد اعترفت بتعبئة الموارد والبرامج المشتركة والتنسيق بين الوكالات من خلال شبكة مؤلفة من 400 جهة تنسيق معنية بالمساواة الجنسانية لصون مكاسب المساواة بين الجنسين ودعم أعمال التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة، ثم توجّهت بالشكر إلى الدول الأعضاء على دعمها، وكذلك لموظفي الهيئة الديناميين على التزامهم وتفانيهم.

9- بفتح باب الحديث للوفود، تقدّمت عدة دول أعضاء بالشكر إلى رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تلك المعلومات المستكملة الشاملة. كما أعربت الدول الأعضاء عن تقديرها لوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لعمليها في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إبان السنوات الثماني الماضية ولترسيخ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها المنظمة الرائدة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ورداً على عرض التقرير السنوي لوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية، أثنت الوفود على إنجازات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مدى السنوات العشر الماضية، ولا سيّما في أثناء الظروف الصعبة التي شهدتها عام 2020. كذلك، أكدت عدة وفود على الآثار البعيدة المدى لجائحة «كوفيد-19» على المرأة والفتيات، وأشارت إلى أنها من شأنها عرقلة التقدم في تحقيق معظم أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بقضايا الجنسين. وأضافت الدول الأعضاء أيضاً أنها مسرورة لأن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تسير على الطريق الصحيح نحو تحقيق الأهداف على النحو المبين في خطتها الاستراتيجية 2018-2021.

10- بمناقشة الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2022-2025، أعربت وفود متعددة عن تقديرها للمشاورات المكثفة والشاملة للهيئة بشأن وضع خطتها الاستراتيجية المقبلة. كما نوّهت بعض الدول الأعضاء إلى أن تلك الخطة كانت أول خطة عمل ملموسة من شأنها توجيه عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بعد جائحة «كوفيد-19» وأنها ستضطلع بهذا الدور حتى منتصف فترة «عقد من العمل». أعرب عددٌ من المتحدثين عن دعمهم للاتجاه العام للخطة الاستراتيجية ولكونها تطّعيّة موجهة نحو النتائج. رحّب عدد من الدول الأعضاء بنهج الهيئة القائم على حقوق الإنسان (على النحو المبين في مشروع النص)، في حين شجّعت دول أخرى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تقديم دعم فعال للبلدان النامية واعتماد نهج أقوى قائم على التنمية يحترم الأولويات الوطنية والسياقات الثقافية. علاوة على ذلك، كرّر عدد من المتحدثين التأكيد على أهمية وجود خطة استراتيجية من شأنها البناء على الدروس المستفادة من الخطة الاستراتيجية الحالية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فضلاً عن جائحة «كوفيد-19». وشدّدت الوفود أيضاً على أهمية تعبئة الموارد وتخصيص الموارد الكافية للخطة الاستراتيجية المقبلة. كذلك، رحّبت بعض الوفود بتركيز الهيئة المعزّز على تنفيذ ولايتها التنسيقية

وكذلك بالتزامها بمواصلة النهوض بإصلاح الأمم المتحدة، وتوسيع شراكاتها الاستراتيجية، بما في ذلك من خلال البرامج المشتركة والعمل مع المؤسسات المالية الدولية والقطاع الخاص.

11- في ما يتعلق بمنتدى جيل المساواة، أعرب بعض المتحدثين عن تقّتهم في كونه سيسرّع من وتيرة التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة ومنهاج عمل بيجين من خلال جمع أصحاب المصلحة معاً. ورغم ذلك، أشارت إحدى الدول الأعضاء إلى أن منتدى جيل المساواة لا يحظى بدعم جميع الدول الأعضاء، وبالتالي فهو أداة مثيرة للانقسام من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

### ثالثاً - جزء خاص لتوديع وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية

12- في أثناء جزء خاص، أشاد عدّة متحدثين بوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية المنتهية ولايتها. كما أثنى رئيس المجلس التنفيذي على وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لالتزامها الراسخ وتفانيها في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأعرب عن عميق امتنانه لها، بالنيابة عن المجلس التنفيذي، لقيادتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وسلط الضوء على النتائج الرئيسية التي تحققت في خلال فترة ولايتها التي دامت ثماني سنوات. في رسالة عبر الفيديو، تقدّمت نائبة الأمين العام بالشكر بالمثل لوكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية على إبداعها وطاقتها وتعاطفها ومعرفتها في النهوض بقضية المساواة بين الجنسين وحقوق النساء والفتيات في كل مكان. كما أثنى على وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لكونها مدافعة عنيدة عن مسألة تعزيز القواعد والمعايير المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وكونها حليفاً قوياً معنياً بزيادة فاعلية منظومة الأمم المتحدة. أشارت الممثلة الدائمة لجنوب أفريقيا لدى الأمم المتحدة - التي هي أيضاً رئيسة لجنة وضع المرأة - إلى الطريقة التي عملت بها وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية كنائب لرئيس جنوب أفريقيا، حيث طرحت سياسات وبرامج أشرفت على التخفيف من حدة الفقر وأعطت الحقوق لشريحة أوسع من السكان. وسلّطت الممثلة الدائمة الضوء أيضاً على تقديم رئيسة الهيئة الدعم لبناء السلام من النساء، ومساعدة الناجيات من العنف الجنسي المرتبط بالنزاع في مطالبهن بالعدالة، وبناء شراكات قوية لتعزيز القيادة النسائية الأفريقية، ودفع النساء بنجاح إلى المشاركة الهادفة في تسوية النزاعات. ومن خلال عرض شرائح متحركة، سلطت الضوء أيضاً على فترة ولاية وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية التي امتدت على مدار ثماني سنوات، بينما أظهر فيديو مجمّع آخر الشركاء والزلاء والأصدقاء يشاركون وصفهم لرئيسة الهيئة بكلمة واحدة. ورداً على ذلك، شكرت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية جميع المتحدثين على إلهامها ومنحها هذه الهدية.

### رابعاً - الخطة الاستراتيجية

13- عُرض على المجلس التنفيذي مشروع الخطة الاستراتيجية 2022-2025. وقد سلّطت نائبة المدير التنفيذي، أسا ريغنز، الضوء على كل من التحديات والفرص التي يوفرها السياق العالمي الحالي، قبل تحديد المجالات المنهجية السبعة عبر المواضيع للخطة الاستراتيجية الجديدة. كما أوضحت نائبة المدير التنفيذي، أنيتا بهاتيا، ما استهدفت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أداءه على نحوٍ مختلف وأفضل في خطتها الاستراتيجية الجديدة وكيف ستقود هيئة الأمم المتحدة للمساواة

بين الجنسين وتمكين المرأة بقية منظومة الأمم المتحدة وتعمل معها لتحقيق نتائج واسعة النطاق في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

14- شكرت الدول الأعضاء هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تأسيس الخطة الاستراتيجية 2022-2025 في مبادئ قانون حقوق الإنسان والالتزام بعدم تخلف أحد عن الركب. وقد سلّطت وفود أخرى الضوء على ضرورة أن تعكس الخطة الاستراتيجية المبدأ الأساسي المتمثل في دعم الملكيات الوطنية وضمان الاتساق مع الأولويات الوطنية. وشددت عدة وفود أيضاً على الحاجة إلى استخدام المصطلحات المتفق عليها بين الحكومات لضمان أن تُحقق الخطة الاستراتيجية القادمة اتفاقاً في الآراء. كذلك، أشار أحد الوفود إلى أنه لا يمكنه تأييد مشروع الخطة الاستراتيجية وأكد أنه في حاجة إلى تحسينات جادة.

15- في بيان مشترك، سلّطت الوفود الضوء على كيفية إظهار جائحة «كوفيد-19» لعدم المساواة المستمرة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم. وأشار البيان إلى أنه للعودة إلى المسار الصحيح نحو تحقيق الهدف رقم 5 من أهداف التنمية المستدامة وإعادة البناء بشكل أفضل وأكثر ملاءمة للبيئة وأكثر مساواة، سيكون من الضروري إعادة التفكير في العمل كالمعتاد والبدء في معالجة الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين. وقد أضافت عدة دول أعضاء أن الخطة الاستراتيجية يجب أن تعطي الأولوية للتأثير الاجتماعي والاقتصادي السلبي لجائحة «كوفيد-19» على النساء والفتيات ومعالجة تأنيث الفقر، إلى جانب القضايا التنموية الأخرى. وحثّت إحدى الدول الأعضاء هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة الدعوة لإدراج خطط مراعية للمنظور الجنساني في استجابة الإنعاش العالمي لإعادة البناء بشكل أفضل.

16- شددت الوفود كذلك على أهمية الشراكات الاستراتيجية الواسعة النطاق بالنسبة إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتحقيق النتائج من خلال التعاون ورخبت بالالتزام الواضح بإصلاح الأمم المتحدة كمبدأ أساسي في مشروع الخطة الاستراتيجية. وفي بيان مشترك، سلّط الضوء على أهمية وضع حوافز واضحة للمساواة بين الجنسين علاوة على تدابير للمساءلة في جميع أنحاء المنظومة، وقد شجّع البيان هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على التعامل مع هيئات الأمم المتحدة الأخرى للتحضير لبرمجة النتائج المجمعّة ورصدها والإبلاغ عنها. كذلك، أضاف أحد الوفود أن المشروع ينبغي أن يتضمن وصفاً محدداً للتعاون مع المنظمات الأخرى لتحديد العمل بوضوح، وتجنب ازدواجية والتشديد على المزايا النسبية. وحثّت المتحدّث هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تعزيز ولايتها على نطاق المنظومة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين وتهيئة بيئة مؤاتية في جميع أنحاء الأمم المتحدة.

17- في ما يتعلق بالإطار المتكامل للنتائج والموارد، حثّ أحد الوفود هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تصميم إطارها الخاص للرصد والإبلاغ بمؤشرات أداء محددة وقابلة للقياس، وذلك بهدف قياس مساهمة الهيئة في التنفيذ على نطاق المنظومة للاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، وإدراج المؤشرات على مستوى المخرجات. شجّع المتحدّث هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة العمل من أجل إحداث التوافق بين أطر المراقبة المختلفة للمنظمات.

18- أعربت بعض الدول الأعضاء عن ارتياحها لإدماج تغير المناخ في الأولويات المواضيعية، كما أكد أحد الوفود على أن قضية التنوع البيولوجي ينبغي أن تنعكس جنباً إلى جنب مع قضية تغير المناخ. وأكد أحد المتحدثين على أهمية تعزيز التعليم الرقمي لمعالجة الفجوة الرقمية، مع التأكيد على الحاجة إلى تعزيز وإنتاج البيانات والمعارف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين لمواصلة تتبّع الإنجازات والتحديات.

19- مع أنّ عدّة وفود أعربت عن دعمها لمنتدى جيل المساواة وتحالفات العمل، فقد أبدت وفود أخرى ملاحظة بأن المنتدى لم يحظ بدعم من جميع الدول الأعضاء. وتساءل أحد الوفود عن الروابط بين منتدى جيل المساواة وعمل الأمم المتحدة.

20- شكرت الأمانة الوفود على تعليقاتها وتبادلها المعلومات حول الخطوات التالية في تطوير الخطة الاستراتيجية. كما كررت نائبة المدير التنفيذي، أسا ريغز، التأكيد على أن آثار جائحة «كوفيد-19» على النساء والفتيات كانت محورية في تحليل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الذي يدعم مشروع الخطة الاستراتيجية، في حين طمأنّت نائبة المدير التنفيذي، أنيتا بهاتيا، المجلس التنفيذي إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستسعى لدمج جميع التعليقات.

#### خامساً - المسائل المالية والإدارية والمسائل المتعلقة بالميزانية

21- ألقى نائبة المدير التنفيذي، أنيتا بهاتيا، ملاحظات افتتاحية أعقبها عرض أولي قدمته المديرية المؤقتة لشعبة الاستراتيجية والتخطيط والموارد والفاعلية إلى المجلس التنفيذي - قبل تقديمه رسمياً في الدورة العادية الثانية لعام 2021 - حول مشروع تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة 2022-2023. ولتحقيق التزاماتها خلال السنتين الأخيرتين من الخطة الاستراتيجية التالية، اقترحت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تبني ميزانية متكاملة، بمساهمات طوعية تُقدّر بمليار دولار أمريكي للفترة 2022-2023 وطلبت تخصيص ميزانية مؤسسية ذات نمو صفري قدرها 204.4 مليون دولار أمريكي.

22- استرشدت الميزانية المتكاملة التي تبلغ مدتها سنتين بالمطرح الشامل لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المتمثل في مواصلة تحوّل أعمالها لتحقيق تأثير على نطاق واسع وتحقيق نتائج إنمائية قابلة للقياس بما يتماشى مع احتياجات وفرص منظومة الأمم المتحدة الإنمائية المعدلة. وعلى الرغم من السياق المالي العالمي الصعب، الذي لا يزال يتأثر سلباً بجائحة «كوفيد-19»، اقترحت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الإبقاء على نفس المستوى المقدّر للمساهمات بمقدار 400 مليون دولار للموارد العادية. إذ سيتيح هذا المستوى من الموارد لهيئة الوصول إلى الكتلة الحرجة المطلوبة للوفاء بولايتها المرغوبة. وتعكس الميزانية المتكاملة المقترحة مساهمة متوقعة قدرها 600 مليون دولار في الموارد الأخرى، فضلاً عن استثمار رأسمالي قدره 5 ملايين دولار في إطار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للاستعاضة عن نظام أطلس الحالي بنظام تخطيط موارد المؤسسة الجديد القائم على السحابة لتطوير الحلول المطوّر بالشراكة مع هيئات الأمم المتحدة الأخرى.

23- بعد فتح باب الجلسة، هنأ أحد الوفود هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نجاحها في تعبئة الموارد، الأمر الذي عدّه علامةً على أهمية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وثقة الشركاء بها. وتحدّث الوفد بصفته الوطنية، فأشار إلى القلق من عدم بلوغ أهداف

الموارد العادية لعام 2020 وشدّد على أهمية وجود موارد عادية كافية ومتزايدة. كما أعرب عن توقعه أن تقي الدول الأعضاء بالتزاماتها بشأن ميثاق التمويل. وطلب الوفد من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن توضح بالتفصيل كيفية تأثر الوظائف والعمليات الأساسية، بما في ذلك التنسيق، إذا تعذر بلوغ أهداف الموارد العادية.

24-رداً على السؤال المطروح، اتفقت المديرية المؤقتة لشعبة الاستراتيجية والتخطيط والموارد والفاعلية على أنه كان من الضروري لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تحقق توازناً سليماً بين الموارد الأساسية وغير الأساسية. وأشارت إلى أنه في حين أن نسبة 50 في المائة ستكون مثالية، فإن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ترى في نسبة 40 في المائة رصيماً مناسباً. وأضافت أنه بينما لا يمكن ضمان قدرة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على توفير الموارد المتوقعة بالكامل، فإن الهيئة ستواصل ممارسة الحصافة نفسها للتعرف على أوجه الكفاءة، والاستفادة من التكلفة المباشرة للمشروع والمواءمة مع سياسة استرداد التكاليف، مع إعطاء الأولوية لجزء الميزانية المخصّص للأنشطة الإنمائية وتنفيذ الوظائف المعيارية والتنسيقية على المستويين الإقليمي والقطري.

## سادساً - التقييم

25-قدّمت مديرة خدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة تقريراً عن وظيفة التقييم لدى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2020 (UNW/2021/3). لخصّ التقرير التقييمات الاستراتيجية المنجزة، وأداء وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن التقييمات المركزية واللامركزية، ومساهمة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تعزيز التقييمات المراعية للمنظور الجنساني في الأمم المتحدة، وتنمية قدرات التقييم الوطنية. كما جرى أيضاً تحديد إطار برنامج العمل والميزانية لعام 2021 لدائرة التقييم المستقل. وشمل التقرير تقييمين مواضيعيين مؤسسيين وتوليفاً تجميعياً لعمليات التقييم التي أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي عام 2020، أكملت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ثلاثة تقييمات إقليمية وسبعة تقييمات للحوافز القطرية وقدّمت دائرة التقييم المستقل مساعدة تقنية لصالح 29 تقيماً لامركزي. وقد أظهرت نتائج التقييم الإجمالية استمرار التقدم في مؤشرات الأداء الرئيسية.

26-قدّمت مديرة خدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة التقييم المؤسسي لتنسيق منظومة الأمم المتحدة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ودورها التجميعي الأوسع في إنهاء العنف ضد المرأة (UNW/2021/CRP.5)، حيث قدر قيمة وفائدة تنسيق منظومة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والدور التنظيمي الأوسع لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وهيئات الأمم المتحدة والحكومات والشركاء الآخرين في إنهاء العنف ضد المرأة والتحقق الشامل للنتائج الجماعية في هذا المجال. كما حدد التقييم ثلاثة دروس رئيسية وخُصص إلى أن ولاية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المتمثلة في قيادة وتعزيز وتنسيق تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة يمثل رصيماً استراتيجياً قوياً، وأن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد حققت نتائج ناجحة مع وجود روابط هامة مع جهود

التنسيق والجهود التعاونية لمنظومة الأمم المتحدة. أظهر التقييم وجود نقص في التعبير عن عرض ملموس للقيمة في ما يتعلق بالتنسيق في المجالات المواضيعية، وأن النجاحات إنما تحققت أكثر من خلال القيادة الفردية والتحفيز والكاريزما وغيرها من المهارات الشخصية. ونتيجةً لذلك، قدّم التقييم ست توصيات.

27- نيابةً عن إدارة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وجّهت نائبة المدير التنفيذي، آسا ريغز الشكر إلى خدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة على عملها في عام 2020. وناقشت التقييمات المختلفة التي أنتجتها في عام 2020 وأشارت إلى أن مؤشرات الأداء الرئيسية كانت تُظهر مساراً إيجابياً. في ما يتعلق بالتقييم المؤسسي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن التنسيق والدور التنظيمي في إنهاء العنف ضد المرأة، أكدت نائبة المدير التنفيذي أن الهيئة ملتزمة بتنفيذ التوصيات في عملها لإنهاء العنف ضد المرأة، وكذلك في عملها ضمن إطار إصلاح الأمم المتحدة. وأشارت إلى التزام هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بضمان الجمع الواضح لعرض القيمة الرامي إلى التعجيل بالنتائج المتعلقة بإنهاء العنف ضد المرأة من خلال نهج نظامي وبالتعاون مع شركائها الخارجيين، فضلاً عن نقله وتعزيزه. علاوةً على ذلك، سلّطت نائبة المدير التنفيذي الضوء على أن النتائج المتكاملة وإطار الموارد للخطة الاستراتيجية 2022-2025 يوفر فرصة لتعزيز نطاق التنسيق وولاية التنظيم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

28- في بيان مشترك، وجهت الدول الأعضاء الشكر لخدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة على التقييم المؤسسي للدور التنسيقي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إنهاء العنف ضد المرأة، وأعربت عن تقديرها لاستجابة الإدارة التي حددت كيفية معالجة التوصيات. وفي ما يتعلق بقيمة التنسيق، طلب البيان معلومات عن الخطوات التي يمكن اتخاذها لمعالجة عدم الإقرار بالدور التنسيقي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من قبل هيئات الأمم المتحدة الأكبر، وفي المقابل، مسؤولية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كسب مثل هذا الإقرار، مع الاعتراف بواجب منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً في طلب مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وبالنظر إلى حجم البرنامج الميداني لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة واستناد نجاحات التنسيق على نحو أكبر إلى الخصائص والقدرات الفردية، فقد تساءل البيان عن كيف يمكن تعزيز الترتيبات المؤسسية على المستوى القطري والدور الذي يمكن أن يؤديه المنسقون المقيمون. كذلك، شجّع البيان هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تعيين موظفين ذوي خبرة وعدد أكبر من كبار الموظفين ممن يتمتعون بالمهارات اللازمة أو تعزيز كفاءات الموظفين وقدراتهم. وتساءل البيان أيضاً عن كيفية تخطيط هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتفعيل إطار المساءلة والإبلاغ على نطاق المنظومة بشأن إنهاء العنف ضد المرأة وما إذا كان لديها الموارد اللازمة لذلك. وحث البيان جميع الجهات المانحة على المساهمة بالموارد الأساسية لتمكين هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من الوفاء بولايتها التنسيقية، كما شجّع الهيئة على المساهمة بتمويل مرّن يمكن التنبؤ به لمنظمات حقوق المرأة.

29- في بيان مشترك ثانٍ، تلقت دائرة التقييم المستقل الشكر على تقديم تقريرها السنوي، وأثنى البيان على الدائرة لتكيفها وظيفتها التقييم بسرعة ومرونة مع سياق الجائحة العالمي لضمان استمرار مراعاة

التقييمات للمنظور الجنساني. كذلك، أعرب البيان عن تقديره لجهود دائرة التقييم المستقل لتحسين استخدام التقييمات حتى الآن، ونوّه إلى أن الخطة الاستراتيجية المقبلة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2022-2025 قد وعت الدروس المستفادة والتوصيات من التقييمات السابقة، ولا سيما في ما يتعلق بالتنسيق وزيادة الكفاءة وفاعلية البرمجة. وبينما هنأ البيان دائرة التقييم المستقل على أدائها الممتاز في خلال هذا العام الصعب، أشار أيضاً إلى أنه لبلوغ الغايات لعام 2021، يحتاج الأمر إلى مزيد من التحسينات في كثير من مجالات الأداء الرئيسية. شجّع البيان المشترك إدارة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ودائرة التقييم المستقل على الاهتمام بهذه المجالات لتعزيز المساواة، وأوصى بما يلي لتحقيق ذلك: تعزيز القدرات على المستوى القطري؛ واستمرار عمليات تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل للتركيز على التقييمات الاستراتيجية والنتائج العالية المستوى؛ والاستمرار في الاستفادة من التقييمات؛ وتحسين مراقبة نتائج هذه الجهود. كما شجّع البيان أيضاً هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بقوة على تنفيذ نطاق تخصيص الموارد المحدد في سياسة التقييم المنقحة واعتبر الحد الأعلى من النطاق البالغ 3 في المائة عنصراً هاماً لتعزيز هذه الوظيفة الأساسية.

30-رداً على تعليقات الدول الأعضاء على التقييم المؤسسي لإنهاء العنف ضد المرأة، كرّرت مديرة خدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة التوصية الواردة في التقرير بصياغة عرض للقيمة بشأن اضطلاع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالتنسيق من أجل النتائج على نطاق منظومة الأمم المتحدة، فضلاً عن الحاجة إلى زيادة الاستثمار في التنسيق، لا سيما في ما يتعلق بمجموعات مهارات الموظفين، وذلك بهدف ضمان الاستقرار والأقدمية على مستوى الدولة للتنسيق من أجل النتائج. كما أقرت بأن التنسيق يعتمد على المنظمات الراغبة في أن يجري تنسيقها، ولذلك طلبت أن تشجع الوفود هيئات الأمم المتحدة الأخرى على العمل مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأحاطت مديرة خدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة علماً بالتعليقات التي أهديت على التقرير المتعلق بوظيفة التقييم، بما في ذلك تعزيز القدرات على المستوى القطري. ومن جانبها، أكدت نائبة المدير التنفيذي، أسا ريغنر، أهمية استخدام نتائج وتوصيات كلا التقريرين وأوضحت أن العمل جارٍ بالفعل لوضع إطار للمساواة على مستوى المنظومة ككل.

## سابعاً - المسائل المتعلقة بمراجعة الحسابات والتحقيقات

31-عرضت مديرة خدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة تقريراً صادراً عن خدمة المراجعة الداخلية للحسابات بشأن أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. ووفقاً لما طلبه المجلس التنفيذي في مقرره UNW/2015/4، وفي ما يتعلق بأنشطة المراجعة الداخلية للحسابات، تضمن هذا التقرير ما يلي: (أ) إبداء الرأي، بناءً على نطاق العمل المضطلع به، بشأن مدى كفاية وفاعلية إطار الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة للهيئة؛ (ب) ملخص موجز للعمل والمعايير التي تدعم الرأي؛ (ج) بيان التوافق مع معايير المراجعة الداخلية للحسابات؛ (د) الإفادة برأي حول ما إذا كان توفير الموارد اللازمة للوظيفة مناسباً وكافياً وفعالاً لتحقيق التغطية المطلوبة للمراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات من عدمه. وقدم التقرير أيضاً تحديداً بشأن حالة التنفيذ الإداري لتوصيات المراجعة الداخلية للحسابات. واستناداً إلى أعمال التدقيق الداخلي التي

أُجريت في عام 2020، كان الرأي العام لخدمة المراجعة الداخلية للحسابات هو أن عمليات حوكمة الهيئة وإدارة المخاطر والرقابة قد جرى إنشاؤها وتعمل بشكل عام ولكنها بحاجة إلى بعض التحسين. وبشكل أكثر تحديداً، حدد التقرير أربعة مخاطر تتطلب اهتمام إدارة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: (1) زيادة تعزيز خط دفاعها الثاني؛ (2) تحسين قدرة الإدارة على الاستيعاب لتنفيذ توصيات مراجعة حسابات الشركات؛ (3) تعزيز القدرات، ولا سيما في الميدان، سواء من حيث التوظيف والمهارات؛ (4) إثبات مسؤولية الإدارة عن إدارة المخاطر وأنظمة الرقابة الداخلية ذات الصلة من خلال إعداد بيان سنوي للضوابط الداخلية.

32- في ما يتعلق بعدد التحقيقات التي أُجريت في عام 2020، سجّل مكتب خدمات الرقابة الداخلية مجموعة من الادعاءات يبلغ عددها 28 ادعاءً ضد هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، إلى جانب 21 ادعاءً آخر مرحلاً من عام 2019. ومن بين إجمالي الادعاءات البالغ عددها 49، أُغلق 31 ادعاءً في عام 2020، منها 21 ادعاءً أُغلق بعد تقييم أولي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية، و 10 ادعاءات بعد تحقيق أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية. من بين الادعاءات الـ 21 التي أُغلقت بعد إجراء تقييم أولي، أحال مكتب خدمات الرقابة الداخلية 10 ادعاءات إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لاتخاذ إجراء إداري محتمل، حيث ثبت أربعة منها بالأدلة، في حين كان هناك ثلاثة ادعاءات غير مسنودة بأدلة، وثلاثة ادعاءات دُمجت في قضية ادعاء أخرى ذات صلة. وقد شكّل السلوك المحظور أكبر فئة (21 في المائة) من أنواع الادعاءات التي سجلها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام 2020، يليه الاحتيال (16 في المائة) وسوء السلوك المالي (16 في المائة). بالإضافة إلى ذلك، فهناك 12 في المائة من تلك الادعاءات تتعلق بإساءة استخدام المنصب/الوظيفة، و 9 في المائة منها تتعلق بالموظفين، و 9 في المائة بالتوظيف، و 7 في المائة بالمشتريات. وقد شكّل النشاط الإجرامي والتحرش الجنسي 2.5 في المائة لكل منهما.

33- قدمت نائبة المدير التنفيذي، أنيتا بهاتيا، رد الإدارة على التوصيات الواردة ذات الصلة. وبالاستفادة من نتائج مراجعة الحسابات والاستشارات، أبرزت نائبة المدير التنفيذي أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد أدرجت جميع الدروس المستفادة من عمليات مراجعة الحسابات والتقييمات السابقة في صياغة الخطة الاستراتيجية المقبلة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأكدت كذلك أن الهيئة واصلت إجراء تحسينات في الحوكمة وإدارة المخاطر والامتثال من أجل خط دفاع ثانٍ أقوى. كما سلّطت الضوء على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد بدأت العمل على توحيد المنتجات والخدمات لتيسير التوسع في التأثير وتعزيز القدرات على المستوى الميداني. بعد ذلك، علّقت نائبة المدير التنفيذي على المجالات الرئيسية الأربعة المطلوب تحسينها بحسب ما ورد في التقرير، فذكرت كيف ستعالج هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كل مجال على حدة، كما شاركت بعض الآثار الإيجابية للإجراءات التي اتخذتها الهيئة استجابةً للتوصيات الرئيسية من السنوات السابقة. في ما يتعلق بالتحقيقات، شددت على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ملتزمة ببيئة عمل شاملة وداعمة، حيث ناقشت عدّة مبادرات رئيسية أجرتها الهيئة في خلال عام 2020، مثل بدء برنامج الأمم المتحدة السنوي للحوار القيادي لعام 2020 حول موضوع الكياسة والكرامة في مكان العمل، والذي صمّم لدفع وتعزيز ثقافة قوية للأخلاقيات في المؤسسة. كما سلّطت الضوء أيضاً على أن التقرير التأديبي لعام 2020 قد أظهر الإجراء الفوري

والملائم الذي اتخذته هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتنفيذ سياسة عدم التسامح في الحالات التي يكون فيها التحقيق مبرراً ومثبتاً بالأدلة.

34- عرضت رئيسة اللجنة الاستشارية للرقابة تقرير اللجنة عن الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. واستعرض التقرير أداء وظيفة الرقابة من جانب الهيئة، بالإضافة إلى مساءلة الرقابة الداخلية، بما يشمل أنظمة الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة. وبشكل عام، خلصت اللجنة الاستشارية للرقابة إلى أن جميع وظائف الرقابة تمدُّ الهيئة بنتائج مفيدة. على الرغم من القيود المفروضة بخصوص الجائحة، أشارت اللجنة الاستشارية للرقابة إلى أن خدمة المراجعة الداخلية للحسابات استمرت في إصدار عمليات التدقيق والتقارير والدراسات والتقييمات، بما في ذلك نصائح تقييم المخاطر لاستجابة الهيئة للجائحة، مشيرة أيضاً إلى أن منتجات خدمة المراجعة الداخلية للحسابات لعام 2020 استمرت في تسليط الضوء على الحاجة إلى قدرات حوكمة أقوى وهياكل للمساءلة أكثر متانة. وفي ما يتعلق بخدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة، ذكرت اللجنة أنها قدّمت نتائج تقييم مؤسسية قيّمة وعززت من قدرة التقييم الشاملة في الهيئة، في حين أشارت إلى أنه يمكن تعزيز عمل التقييم من خلال وضع تعريفات واضحة لأدوار المكاتب الإقليمية والقُطرية لضمان موارد التقييم المناسبة. أما في ما يتعلق بالتقييم، خلصت اللجنة الاستشارية للرقابة إلى أن دائرة التقييم المستقل تقدّم أيضاً نتائج مؤسسية قيّمة وأنها عززت من قدرة التقييم الإجمالية. أعلنت اللجنة الاستشارية للرقابة أنها ستركز على ضمان إجراء التحسينات في الوقت المستغرق لإكمال التحقيقات وأشارت إلى أن خدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة ستستفيد من موارد إضافية للتركيز على الدروس المستفادة ومنع الاحتيايل. ثم سلّطت اللجنة الضوء على التقرير الاستشاري لخدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة بشأن وظيفة الأخلاقيات والنزاهة - والذي كشف عن مستويات متدنية من النصح وأظهر الحاجة إلى تعزيزها - ونصحت بأن تتضمن توصيات التدقيق بعض جوانب مساءلة الأنظمة عن النتائج وقرارات التدقيق.

35- في ما يتعلق بالرقابة الداخلية العامة والمساءلة، أشادت اللجنة الاستشارية للرقابة بهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتكييف برامجها مع الاستجابات للجوائح وإدماج احتياجات المرأة الناشئة عن جائحة «كوفيد-19». كما أشادت اللجنة الاستشارية للرقابة بالهيئة أيضاً لاستكمالها إطار حوكمة الحضور وشجّعت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الاستفادة من هذه السياسة لإنشاء بصفة تنظيمية تتلاءم مع تقديرات الموارد الواقعية. ثم نوهت اللجنة الاستشارية للرقابة إلى أن مناصب الحوكمة الرئيسية كانت قليلة الموارد وأن التحسينات المخطّط لها في هذا المجال قد تأخرت. وشدّدت على أهمية تخصيص مستويات أقوى من الموارد لهذه المهام ودعت إلى أنه ينبغي لإعادة تنظيم وظائف المقر أن يراعي احتياجات هذه المكاتب من الموارد. كذلك، أشارت اللجنة الاستشارية للرقابة إلى أن عمليات المراجعة والتقييم قد سلّطت الضوء على الافتقار إلى سياسة واضحة بشأن دور المقر الرئيسي في ما يتعلق بالمكاتب الميدانية، وقال إن مبادرات الإدارة لمعالجة ذلك قد تباطأت. وأوصت اللجنة الاستشارية للرقابة الهيئة بمضاعفة جهودها لترشيد هذه الأدوار بعد الجائحة وكثّرت الدعوة إلى أطر مساءلة أكثر قوة، بما يشمل تحديد أصحاب العمليات التجارية والأدوار بشكل أوضح بجانب مراكز المساءلة الخاصة بعمليات الإدارة. وأوصت اللجنة كذلك بأن يزيد

فريق القيادة التنفيذية التابع لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من تركيزه على القدرة الاستيعابية وتنفيذ الإجراءات المتفق عليها لزيادة المساءلة.

36- قَدِّمَت نائبة المدير التنفيذي، أنيتا بهاتيا، رد الإدارة على تقرير اللجنة الاستشارية للرقابة، حيث سلَّطت الضوء على إنجازات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الاستجابة لجائحة «كوفيد-19» وكذلك الرأي التدقيقي التاسع غير المتحفظ للهيئة من مجلس مدققي الحسابات. كما أكدت نائبة المدير التنفيذي في ملاحظاتها التزام هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بتعزيز الجوانب الرئيسية، لا سيما في ما يتعلق بإدارة المخاطر والحوكمة الداخلية. وسلَّطت الضوء كذلك على الإجراءات التي اتخذتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمعالجة هذا الأمر وأشارت إلى الإطار المعدل لسياسة إدارة المخاطر، وإطار سياسة إدارة الحضور والتشغيل الناجح للجنة استعراض الأعمال التجارية كأمثلة. ورغم ذلك، فقد وافقت نائبة المدير التنفيذي على الحاجة إلى مزيد من العمل وأبرزت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستواصل العمل على مصفوفة تحديد المسؤوليات لتوضيح الأدوار والمسؤوليات بين المكاتب وتعميق عمل التصنيف النوعي للمكاتب. وأبدت نائبة المدير التنفيذي كذلك ملاحظة بشأن الحاجة إلى موارد إضافية لتنفيذ توصية اللجنة الاستشارية للرقابة بزيادة الموارد الخاصة بوظائف الإدارة الرئيسية وإنشاء وظيفة مخصصة للأخلاقيات. كما أشارت إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كانت تقمّ جدوى وضع بيان بشأن الضوابط الداخلية، لكنها ذكرت أن التحليل الأولي أظهر أن الهيئة ستحتاج إلى موارد إضافية لهذا الغرض. واستجابةً لملاحظة اللجنة الاستشارية للرقابة بأن الموارد المحدودة قد تشكل خطراً على تحقيق الأهداف التنظيمية والبرامجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، سلَّطت نائبة المدير التنفيذي الضوء على عدّة خطوات متخذة لزيادة الدعم الذي يركز على النتائج، والتخطيط المتكامل، وتحسين الربط بين النتائج والموارد، ووضع إطار عمل للإشراف على الأداء ومراقبته. وأخيراً، أشارت نائبة المدير التنفيذي إلى مناقشات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع مكتب الأمم المتحدة لتنسيق العمليات الإنمائية للتأثير على المساواة بين الجنسين في البلدان التي لا توجد فيها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال المنسقين المقيمين.

37- في حوار تقاعلي أعقب العروض التقديمية، شكر أحد الوفود خدمة المراجعة الداخلية للحسابات واللجنة الاستشارية للرقابة وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المعلومات والأفكار الهامة. وقد شعرت الدولة العضو بالاطمئنان إلى أن وظائف الرقابة في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قادرة على التكيف مع تحديات جائحة «كوفيد-19»، ولذا، شجعت الهيئة على المتابعة في التوصيات الصادرة لتحسين وظائفها الرقابية. وسألت أيضاً عن المواضيع التي ترى فيها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إمكانية للتوافق بشأن بعض التعريفات المحددة وعمل التقارير مع هيئات الأمم المتحدة الأخرى، مع ملاحظة أنها عملية هامة من شأنها أن تعزز الشفافية والرقابة وتسمح للمنظمات باستخلاص الدروس المستفادة من عمل كلٍ منها. أجايبت مديرة خدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة أنه منذ أواخر عام 2020، بدأ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وبرنامج الأغذية العالمي، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

في العمل معاً لتحقيق توافقٍ في الاستجابة لقرار اتخذه المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في عام 2020. وأضافت أن المنظمات أنشأت مجموعاتٍ عمل، إحداهما للتدقيق الداخلي والأخرى للتحقيقات، وذلك بغرض دراسة إمكانات وفرص التوافق وتقديم توصيات للمنظمات للنظر فيها. وأكدت المديرية أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ملتزمة بالتوافق، مع الإقرار في الوقت نفسه بأنّ منظمات أخرى كانت لديها آجال استحقاق متفاوتة في ما يتعلق بخدمة المراجعة الداخلية للحسابات أو أداء إدارة مخاطر الحوكمة ومراقبتها. وأشارت إلى أن جانب التحقيق قد يكون أكثر صعوبة، نظراً لأنّ مكتب خدمات الرقابة الداخلية يُقدّم تلك الخدمات إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لكنها أكدت للمجلس التنفيذي أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستواصل المشاركة على نحو استباقي والعمل بأسلوب تعاوني مع المنظمات الخمس الأخرى لتقرير المواضيع التي يتسنى فيها تحقيق التوافق.

## ثامناً - مسائل السياسة والبرامج

38- قدمت وكالة الأمين العام/المديرية التنفيذية معلومات بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسين والتحرش الجنسي. كما أكدت على التزام هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة العميق بتوفير بيئة عمل آمنة وشاملة ومحترمة، مع وجود أعلى معايير السياسات والعمليات المعمول بها لضمان الوقاية الفعالة والاستجابة لحالات الاستغلال والانتهاك الجنسين/التحرش الجنسي باستخدام نهج يركز على الضحية. وأشارت إلى أنه من أجل معالجة الأسباب الجذرية، تهدف هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى تحقيق تغيير ثقافي يدرس علاقات القوة والقيادة ودور تهذيب الأخلاق لإنشاء بيئة تكون فيها الكرامة والاحترام هي القاعدة. وسعيًا لتحقيق ذلك، سلّطت وكالة الأمين العام/المديرية التنفيذية الضوء على وضع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة استراتيجية شاملة لأماكن العمل تهدف إلى تعزيز القيادة، والتركيز على إدارة الأفراد وتعزيز التنوع والإدماج ومعايير السلوك. كما سلّطت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الضوء على الجهود المبذولة في عام 2020 لمجابهة الاستغلال والانتهاك الجنسين/التحرش الجنسي، التي تضمنت توفير تدريب قائم على سيناريو، وتصميم حملة اتصالات متعددة الأوجه بشأن التحرش الجنسي، وتدريب الشركاء المنفذين وموظفيهم، ووضع ملصقات ونشرات في اللغات المحلية مع معلومات الإبلاغ الرئيسية.

39- أضافت وكالة الأمين العام/المديرية التنفيذية أن مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسين/التحرش الجنسي يجري تقييمها في إطار المخاطر المؤسسية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن تدابير التخفيف قد وُضعت عند الحاجة. وشددت كذلك على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة حرصت على أن يكون لدى شركائها المنفذين معايير دنيا لمنع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسين/التحرش الجنسي والاستجابة لها، وأنها تعمل بالتعاون مع هيئات الأمم المتحدة الأخرى لتنفيذ أدوات تقييم خط الإمداد المشترك لزيادة تعزيز الضمانات والإجراءات المناسبة المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسين/التحرش الجنسي. كما أكدت على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد حافظت على نهج يركز على الضحية وعززته في جميع المسائل

المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسين/التحرش الجنسي، وتكفلت أن تكون أصوات الناجيات في صميم جهودها، بما في ذلك من خلال آليات إبلاغ آمنة ويمكن الوصول إليها. وذكرت أن مرقب الاستغلال والانتهاك الجنسين كان محدثاً. كما أضافت مديرة الموارد البشرية أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة نفذت 12 توصية قُدمتها شركة ديلاويت.

40- واستكمالاً لحديث وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية، أشارت نائبة المدير التنفيذي، أنيتا بهاتيا، إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد شاركت بنشاط في فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي منذ إنشائها في عام 2017. وسلّطت الضوء على مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في فرقة العمل المذكورة بتوجيه السياسات ووضع منتجات على نطاق المنظومة، مثل السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي وأداة "Clear Check" التي تشكّل قاعدة بيانات للتحقق من سجلات التحرش. كما أوجزت مسارات العمل الخمسة لفرقة العمل، ولا سيما التركيز على مسار العمل الرابع، الذي ركّز على إنشاء منصة لتبادل المعرفة والموارد للجماهير الداخلية والخارجية على حدٍ سواء لتبادل الممارسات الجيدة وإتاحة التعلم بين الأقران. وأضافت أن مسار العمل قد ركّز أيضاً على تعزيز التوعية الهادفة للإبلاغ عن جهود منظومة الأمم المتحدة للقضاء على التحرش الجنسي من خلال الإحاطات الدورية للدول الأعضاء. وأشارت كذلك إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قادت ونسّقت عمل أكثر من 400 منسق للشؤون الجنسانية في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة، الذين مثلوا هذه الشبكة في فرقة عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين منذ عام 2018. وفي النهاية، نوّهت إلى أن نقاط الاتصال الجنسانية هذه لم تتعامل مع الحالات بناءً على ذلك، لكنها كانت تمتلك معلومات في هذا المجال تمكّنها من تقديم المشورة للأفراد المتضررين عند ظهور الحالات.

41- بعد افتتاح الجلسة، شكرت عدة وفود، من خلال بيان مشترك، هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على التزامها بالعمل على توفير بيئة عمل آمنة لموظفيها وعلى التعامل مع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسين/التحرش الجنسي. وقد حدّد البيان المشترك أربعة عناصر رئيسية يمكن أن تساعد في زيادة تحسين استجابة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: (1) من خلال معالجة الأسباب الجذرية وزيادة الوعي؛ (2) عن طريق تخفيف المخاطر؛ (3) من خلال تعزيز الاستجابات على المستوى القطري والتعاون بين الوكالات؛ و(4) من خلال تقديم الدعم للناجين وضمان سرية التقارير. كما تساءل البيان المشترك عن الإجراء الذي تتخذه هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لدفع التغيير الثقافي ومعالجة بعض الأسباب الجذرية للاستغلال والانتهاك الجنسين/التحرش الجنسي، وكيف انعكست هذه الإجراءات في المذكرات الاستراتيجية على المستوى القطري، وكيف تُؤمّن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عملها مع مبادرة تنفيذية حددها الأمين العام للأمم المتحدة في تقريره عن التدابير الخاصة. سألت الوفود أيضاً عن كيفية تخطيط هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لإبقاء الدول الأعضاء على اطلاع بشأن التقدم المحرز وما الإجراء الذي كانت تتخذه لضمان استمرار رصد التوصيات الاثنى عشرة وتقييمها بغرض الوقوف على أثرها. وأخيراً، تضمّن البيان المشترك سؤالاً حول كيفية تنفيذ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لبروتوكول الأمم المتحدة لمساعدة الضحايا للتأكد من أن الناجيات على دراية بالحقوق والدعم المتاح لهن.

42-ورداً على ذلك، أشارت مديرة الموارد البشرية إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أقرت بأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي له جذور عميقة تتعلق بجوانب عدم المساواة واختلال توازن القوى، وبأنها وضعت استراتيجية شاملة لأماكن العمل تهدف إلى تعزيز القيادة وتحسين إدارة الأفراد وتعزيز التنوع والشمول والمعايير السلوكية. كما شاركت مديرة الموارد البشرية أمثلة متعددة من أنشطة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2020 في ما يتعلق بهذا العمل، ثم ناقشت التدابير القائمة للتخفيف من المخاطر، بما في ذلك بالنسبة إلى الشركاء المنفذين، وأكدت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد حافظت على نهج يركز على الضحية وعززته في جميع المسائل المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي. كما أكدت أيضاً أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد نفذت بروتوكول مساعدة الضحايا من خلال نقاط الاتصال الإقليمية والفطرية الخاصة بها للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والشبكة المشتركة بين الوكالات. وأشار مدير الموارد البشرية كذلك إلى أن إدراج منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي في الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية لعام 2020 سيحرص على بقاء مسألة سوء السلوك الجنسي محورية في جدول أعمال منظومة الأمم المتحدة وعلى تقديم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مدخلات لضمان أن تكون الأهداف بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي مبيّنة على نحو كافٍ في الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية. وأخيراً، أكد مدير الموارد البشرية أن وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية ستواصل تقديم التقارير إلى المجلس التنفيذي عن هذا العمل والإجراءات المتخذة على أساس سنوي. أشارت نائبة المدير التنفيذي، آسا ريغز، إلى أن الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي مسألة تدرج ضمن مجال العنف ضد المرأة، وهو مجال يعمل فيه كثير من المكاتب الفطرية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك من خلال معالجة المعايير الاجتماعية، وقد انعكس في المذكرات الاستراتيجية بناءً على ذلك. ومن جانبها أضافت نائبة المدير التنفيذي، أنيتا بهاتيا، أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تترك الحاجة إلى تخفيف المخاطر وتحليلها، مما يساهم في الكشف المبكر والوقاية وتغيير الثقافة.

43-تلقّى المجلس التنفيذي أيضاً آخر المستجدات بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 279/72 كما عرضته نائبة المدير التنفيذي، أنيتا بهاتيا؛ وشددت على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تواصل العمل بشكل وثيق مع شركائها في الأمم المتحدة من أجل تحقيق نتائج متسقة وتتسم بالكفاءة بالنسبة إلى النساء والفتيات على الصعيدين الفطري والعالمي، ولا تزال شريكاً ملتزماً بإعادة تنظيم وإصلاح جهاز الأمم المتحدة الإنمائي. كما أوضحت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة واصلت الدعوة إلى بذل الجهود ودعمها لضمان بقاء المساواة بين الجنسين في صميم جهود إعادة تنظيم الأمم المتحدة، بما في ذلك من خلال تقديم الدعم للتحليل والتخطيط المشتركين من خلال الأفرقة المواضيعية المشتركة بين الوكالات المعنية بالعمل الجنساني، مع تعزيز البيانات والإحصاءات لإثراء هذا التحليل بالمعلومات ووضع معايير لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وإعداد الملاحظات الفنية. وأشارت كذلك إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعت إلى ودعمت إدراج مؤشرات المساواة بين الجنسين إلى جانب الأهداف المالية،

ولحظت كيف كان ذلك فعلاً مع الصندوق الاستئماني المتعدد الشركاء للاستجابة والتعافي من جائحة «كوفيد-19» التابع للأمم المتحدة. كما لاحظت نائبة المدير التنفيذي، مع ذلك، أن تلك الممارسة لم تنتشر بعدُ بالقدر الكافي لأن المؤشرات الجنسانية والأهداف المالية لم تكن موجودة في جميع الصناديق الاستئمانية وآليات التمويل المجمعّة، مشيرة إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كانت تعمل بشكل وثيق مع مكتب الصندوق الاستئماني المتعدد الشركاء للاستجابة والتعافي من جائحة «كوفيد-19» لجلب ما يتعلمه إلى جميع الصناديق الأخرى. وأكدت نائبة المدير التنفيذي على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في سياق خطتها الاستراتيجية الجديدة 2022-2025، ستواصل صقل نموذج أعمالها مع التركيز على إدارة الأداء التشغيلي وستواصل السعي لتحقيق الفاعلية والكفاءة من خلال التنسيق والتعاون.

44- بعد فتح باب المناقشة، أعربت عدة وفود عن تقديرها لمشاركة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة النشطة في برنامج إصلاح الأمم المتحدة ولعملها لضمان أن تكون المساواة بين الجنسين في صميم عملية الإصلاح. شددت إحدى الدول الأعضاء على أهمية التمويل المرن والقابل للتنبؤ، لا سيّما التمويل الأساسي، وسلطت الضوء على النتائج الهامة التي تحققت مع مؤشر المساواة بين الجنسين الخاص بالصندوق الاستئماني المتعدد الشركاء للاستجابة والتعافي من جائحة «كوفيد-19». شجعت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الاستفادة من هذا الزخم لإضفاء الطابع المؤسسي على الأهداف الجنسانية المالية لجميع الصناديق الاستئمانية، وتساءلت عما يجب على المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية والمنظمات الأخرى فعله على نحو أفضل لتحقيق نتائج أعلى في الجودة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين عبر منظومة الأمم المتحدة. واعترف وفد آخر بمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إنشاء نظام المنسّق المقيم الجديد، وشكر الهيئة على جهودها لضمان أن تظل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة موضوعين مشتركين في جميع برامج الأمم المتحدة المشتركة. وشجع الوفد كذلك هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المشاركة مع هيئات الأمم المتحدة الأخرى لضمان التكامل في المساعي المشتركة. كما شجّع الهيئة على مواصلة العمل مع مكتب الأمم المتحدة للتنسيق الإنمائي لتحديث إطار المساءلة الإدارية، وكفالة تنفيذه بالكامل وتقديم التعليقات حسب الحاجة.

45- ورداً على السؤال المطروح، شددت نائبة المدير التنفيذي، أنيتا بهاتيا، على عدة جوانب من شأنها أن تخلق حوافز في المنظومة لأخذ المساواة بين الجنسين على محمل الجد. فعلى سبيل المثال، أبرزت نائبة المدير التنفيذي أهمية وجود كبار الموظفين في أرض الميدان، وذلك لكي تشارك هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في استقدام وتعيين منسّقين مقيمين، ولكي تقدم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مدخلات في أداء الإدارة والمنسقين المقيمين. كما أشارت إلى الحاجة لتوحيد منتجات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي يمكن تعميمها بسهولة، مثل خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة لفريق الأمم المتحدة القطري وملاحم المساواة بين الجنسين. وشددت رئيسة وحدة التحليل السياسي وتطوير البرامج على أهمية وجود أدوات موحّدة لضمان التطبيق المتسق للمساواة بين الجنسين. في ما أضافت نائبة المدير التنفيذي، أسا ريغز، أنّ ما يقرب من نصف عدد المنسّقين المقيمين كانوا من النساء، وقالت إنّ ذلك أحدث فرقاً كبيراً في ما يتعلق بترتيب هذه المجالات على سَلَم الأولويات. وتحديداً للفجوة، اقترحت مديرة التنسيق

بالأمم المتحدة إنشاء آلية رسمية ومنهجية لتجميع الخبرات في المجال الجنساني بين الهيئات، إذ لم تكن هناك آلية موجودة فعلاً من هذا النوع. وبناءً على ذلك، شددت نائبة المدير التنفيذي، أنيتا بهاتيا، على الحاجة إلى تخصيص موارد مالية لتتناسب مع الخطاب بشأن المساواة بين الجنسين. كما سلّطت الضوء على أن عدّة كيانات تابعة للأمم المتحدة واصلت إصدار تقارير تقتصر على الاهتمام الكافي بقضايا الجنسانية والمساواة بين الجنسين. وطلبت أن يعالج أعضاء المجلس التنفيذي حالات الإغفال هذه في هيئات الإدارة المعنية، مع الإقرار في الوقت نفسه بمسؤولية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن إنشاء عمليات وأنظمة عمل تسمح بالتدخل المبكر.

## تاسعاً - الختام

46- قدّمت البيان الختامي نيابة عن وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية، نائبة المدير التنفيذي السيدة/أسا ريغز، حيث توجّهت بالشكر إلى الرئيس ونائب الرئيس على قيادتهما الفعالة للدورة، وكذلك أعضاء المكتب والوفود الآخرين على مساهماتهم ومشاركتهم، مع التشديد في الوقت نفسه على أهمية العلاقة بين هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والمجلس التنفيذي.

47- كذلك، شكرت نائبة المدير التنفيذي الوفود على توصياتها ودعمها للتقدم الذي أحرزته هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تنفيذ خططها الاستراتيجية الحالية. ورداً على البيانات المتعلقة بالخطوة الاستراتيجية المقبلة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2022-2025، أعربت نائبة المدير التنفيذي عن تقديرها لتأييد المجلس التنفيذي الواسع للمشروع، رغم أنها أقرت أيضاً بالمخاوف التي أعربت عنها بعض الوفود. كما أكدت للمجلس التنفيذي أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستأخذ جميع المدخلات في الاعتبار بجدية.

48- في ما يتعلق بالموارد، أعربت نائبة المدير التنفيذي عن تقديرها للدعم والاعتراف من الدول الأعضاء بالجهود الإيجابية التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتعبئة الموارد، ولاحظت أنه من الضروري تزويد الخطة الاستراتيجية المقبلة بالموارد الكافية. كذلك، سلّطت الضوء على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تتمتع بأكثر وجود لها في أفريقيا، لكنها لاحظت بشكل مثير للقلق أن جميع البرامج في جميع أنحاء القارة تقريباً لا تزال بحاجة إلى موارد بشكل متزايد. في إشارة إلى المخاوف التي أعربت عنها بعض الوفود من أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لم تصل إلى هدف الموارد العادية لعام 2020، حثّت نائبة المدير التنفيذي الدول الأعضاء على تركيز التزاماتها بشدة على أهداف التمويل، مع التأكيد في الوقت نفسه على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستواصل تحديد أوجه الكفاءة لمعالجة النقص المحتمل. كما شددت أيضاً على أهمية بناء شراكات استراتيجية وتكميلية، بما في ذلك مع هيئات الأمم المتحدة الأخرى. وأكدت أيضاً على أهمية الإدماج وأضافت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ترغب في زيادة تركيزها على تمثيل الشباب والفتيات والعمل مع الرجال والفتيات.

49- توجّهت نائبة المدير التنفيذي بالشكر إلى الوفود على دعمها للاضطلاع بدور نشط لهيئة الأمم المتحدة في إعادة تنظيم الأمم المتحدة في جهاز الأمم المتحدة الإنمائي الجديد، وأشارت إلى ضرورة أن تعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باستمرار على تعزيز المساواة بين

الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة وعبر شراكاتها في البلدان المستفيدة من البرنامج على حد سواء. وبعيداً عن التنسيق، شددت نائبة المدير التنفيذي على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستواصل الاستفادة من ولايتها الثلاثية ودعم الدول الأعضاء لتعزيز القواعد والمعايير العالمية وترجمتها إلى تغيير حقيقي في حياة النساء والفتيات.

50- في ما يتعلق بعمليات المراجعة والتقييمات، شكرت نائبة المدير التنفيذي الوفود على تقديرها للعمل القوي الذي اضطلعت به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ووظائفها الرقابية في عام 2020. وأشارت إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستستخدم نتائج التقييمات وتوصياتها لتوجيه الخطة الاستراتيجية للهيئة. كما أحاطت نائبة المدير التنفيذي علماً على وجه التحديد بتعليقات واردة من عدة وفود تُشجّع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تنفيذ الأهداف المالية المتمثلة في تخصيص 2-3 في المائة من إجمالي الموارد للتقييم. وشددت كذلك على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أعطت الأولوية للاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي للتصدي لهذه الجرائم وللانتهاكات ضد المرأة.

51- اختتم رئيس المجلس التنفيذي كلمته بالإعراب عن تقديره لالتزام جميع المشاركين وتقانيهم ومساهماتهم القيمة. وتوجه بالشكر إلى زملائه أعضاء المكتب على توجيههم وقيادتهم، كما أعرب عن ثقته في أن نتائج الدورة السنوية سترشد هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بكفاءة وفاعلية وهي تتجه نحو نهاية خطتها الاستراتيجية الحالية وتتطلع إلى دورتها التالية، سعياً إلى ضمان عالم أفضل للجميع تحتل فيه النساء والفتيات موقع الاهتمام.

52- ثم أعلن عن اختتام أعمال الدورة.

## القرارات المعتمدة في الدورة السنوية لعام 2021

2/2021

التقرير السنوي لوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن التقدم المحرز في تنفيذ الخطة الاستراتيجية 2018-2021

المجلس التنفيذي،

1. يحيط علماً بتقرير وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن التقدم المحرز في تنفيذ الخطة الاستراتيجية 2018-2021 (UNW/2021/2)، ويحيط علماً أيضاً بالأداء القوي الذي اضطلعت به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة حتى الآن في تحقيق أهدافها السنوية؛

2. يقر بالتدابير التي اتخذتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء من استجابة دولية منسقة في سياق جائحة «كوفيد-19»؛ بما في ذلك من خلال إنشاء واستخدام الأدوات التحليلية وجمع البيانات ذات الصلة التي تدعم تعميم المنظور الجنساني في جهود الاستجابة والتعافي المتصلة بجائحة «كوفيد-19»؛

3. يُشجّع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مراعاة الدروس المستفادة من تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021، بما في ذلك استعراض منتصف المدة، وكذلك من الخطط الاستراتيجية السابقة؛

4. يُشجّع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تقييم الغايات المحددة لمخرجات الخطة الاستراتيجية 2018-2021، لا سيما تلك التي جرى تحقيقها باستمرار، مع تقديم البدائل في الخطة الاستراتيجية 2022-2025؛

5. يحثُ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة موازنة إطار نتائجها، حسب الاقتضاء، مع إعلان ومنهاج عمل بيجين وأهداف التنمية المستدامة؛

6. يُشجّع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تصميم إطار النتائج للخطة الاستراتيجية 2022-2025 بما يتماشى مع التوجيهات السارية للاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية لعام 2020، ويطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، إلى جانب مراعاة أولوياتها الخاصة، أن تُوافق مؤشراتها، عند الاقتضاء، مع مؤشرات هيئات الأمم المتحدة الأخرى، مع التركيز على جميع مستويات النتائج، وتعظيم استخدام مؤشرات النتائج المشتركة؛

7. يطلب من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تقدم في الأوان المناسب، قبل الدورة العادية الثانية لعام 2021، معلومات أكثر تفصيلاً عن إطار النتائج، بما في ذلك المعلومات بشأن العلاقة مع الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها

منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية؛

8. يُقرر إحالة التقرير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

23 حزيران/يونيو 2021

3/2021

تقرير بشأن وظيفة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2020

المجلس التنفيذي،

1. إذ يُحيط علماً بالتقرير المتعلق بمهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2020 وبرنامج عمل خدمات التقييم المستقل وميزانياتها لعام 2021؛
2. يحيط علماً مع التقدير، بالجهود المتواصلة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للحفاظ على وظيفة تقييم مستقلة وذات مصداقية ومفيدة، ومساهمتها في جهود التقييم المراعية للمنظور الجنساني على نطاق المنظومة ككل مع تنمية قدرات التقييم الوطنية؛
3. كما يحيط علماً بالتقرير المتعلق بالتقييم المؤسسي للتنسيق الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ودورها التنظيمي الأوسع في إنهاء العنف ضد المرأة؛
4. ويحيط علماً بالتقييم التجريبي لإدراج الإعاقة في التقييم؛
5. يشير إلى التقدم المحرز في تنفيذ المقرر 4/2020 ويطلب من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مواصلة جهودها من أجل التنفيذ الكامل لهذا القرار مع التركيز بشكل خاص على مؤشرات الأداء الرئيسية التي يمكن تحسينها، كما يشير إلى جهودها من أجل تكييف وظيفة التقييم على نحو فعال مع التحديات التي تفرضها جائحة «كوفيد-19»؛
6. يشجع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على زيادة الاستثمارات من أجل تخصيص ما لا يقل عن 2 في المائة وحتى 3 في المائة من إجمالي نفقاتها البرنامجية لوظيفة التقييم، ويطلب من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مواصلة العمل من أجل ضمان استقلالية دائرة التقييم المستقل وضمان خبرة التقييم في اللجنة الاستشارية للرقابة؛
7. يُعرب عن دعمه المستمر لتعزيز وظيفة التقييم المستقل في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

23 حزيران/يونيو 2021

4/2021

تقرير عن أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020

المجلس التنفيذي،

1. يحيط علماً بتقرير أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 وردّ الإدارة عليه؛
2. يحيط علماً بتقرير عن اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف عن الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر لعام 2020؛
3. يشجع إدارة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة تعزيز خط دفاعها الثاني وعملها المتعلق بوضع بيان للضوابط الداخلية؛
4. يدعو دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات لدى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بالتنسيق مع الجهة الخارجية للتحقيقات التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، إلى مواصلة العمل مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، واليونيسف، وبرنامج الأغذية العالمي من أجل التوافق بشأن التعريفات والإبلاغ عن عمليات المراجعة الداخلية للحسابات ومسائل التحقيق، عند الاقتضاء وإلى أقصى حد ممكن، مع رفع الملاحظات إلى المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بأسلوب مناسب.

23 حزيران/يونيو 2021