

Distr.: General
12 August 2022
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الثانية لعام 2022

14-13 أيلول/سبتمبر 2022

البند 1 من جدول الأعمال المؤقت

المسائل التنظيمية

تقرير بشأن الدورة السنوية لعام 2022، 21 و 22 حزيران/يونيو 2022⁽¹⁾

أولاً - المسائل التنظيمية

- 1 - عُقدت الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2022 في مقر الأمم المتحدة، نيويورك، في 21 و 22 حزيران/يونيو 2022.
- 2 - أقرّ المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت المشروح وخطة العمل للدورة السنوية (UNW/2022/L.3)، ووافق على التقرير الخاص بدورته العادية الأولى المنعقدة في 14 و 15 شباط/فبراير 2022 (UNW/2022/1). كما وافق المجلس التنفيذي على جدول الأعمال المؤقت وخطة العمل للدورة العادية الثانية لعام 2022 (UNW/2022/CRP.3)، والتي ستُعقد في 13 و 14 أيلول/سبتمبر 2022.
- 3 - اعتمد المجلس التنفيذي أربع مقررات (3/2022 و 4/2022 و 5/2022 و 6/2022) على النحو الوارد في المرفق الملحق بهذا التقرير.

ثانياً - البيانات الافتتاحية

- 4 - في افتتاح الدورة، أشادت رئيسة المجلس التنفيذي بهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لبقائها على المسار الصحيح في تحقيق أهدافها والوفاء بولايتها على الرغم من التحديات العالمية، وأشادت بموظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة العاملين في الميدان. كما هنأت وكالة الأمين العام / المديرية التنفيذية على قيادتها وعلى تقديم دورة ناجحة للجنة وضع المرأة. وفي معرض تسليط الضوء على التحديات المترابطة التي تفرضها جائحة كوفيد-19، والنزاعات والمناخ، شددت الرئيسة على ضرورة ضمان أن يكون

(1) ملاحظة: أعدت هذه الوثيقة الحالية بأكملها من قبل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.



تنفيذ الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2022-2025 مؤثراً ومتماشياً على أرض الواقع. وأضافت أنه يجب بذل جهود متضافرة لسد فجوات أوجه عدم المساواة والهشاشة بين الجنسين التي تفاقت بسبب حالات الطوارئ العالمية وأزمة المناخ وما ينتج عنها من عدم استقرار، وشجعت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تكثيف جهودها لضمان التآزر والاتساق بين منظمات الأمم المتحدة في هذا المجال.

5 - شكرت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية، في بيانها الافتتاحي، الرئيسة وهنأتها على تعيينها ممثلة سامية لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية. وأعربت رئيسة الهيئة عن شكرها إلى المكتب وإلى زملائها في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تعاونهم ودعمهم. ووصفت كيف أن أزمات النزاعات والمناخ وجائحة كوفيد-19 مجتمعة تُعرض للخطر تحقيق أهداف التنمية المستدامة وخطة التنمية المستدامة لعام 2030 وتتسبب في تراجع حقوق المرأة في جميع أنحاء العالم. وفي إشارة إلى عدم بلوغ أي هدف من أهداف التنمية المستدامة المستوى المطلوب حتى الآن، شددت على الحاجة إلى العمل معاً للعودة إلى المسار الصحيح لعام 2030. وأكدت على أن النساء والفتيات يمثلن أحد أقوى الحلول لمنع الأزمات والتنمية المستدامة، مع التأكيد على القوة التحويلية للشباب وضرورة ضمان اتباع نهج مجتمعي بأكمله في التصدي للمعايير الجنسانية الضارة. وبالإشارة إلى الاستنتاجات المتفق عليها المعتمدة في CSW66، شجعت رئيسة الهيئة الوفود على العمل معاً لدعم التعافي المتمسك بالمرونة في حالات الطوارئ المناخية.

6 - أعادت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التأكيد على رغبتها في التعاون الوثيق مع جميع الدول الأعضاء من أجل النهوض بجدول أعمال المساواة بين الجنسين. والتمرت بمواصلة تعزيز وظائف الهيئة في مجالات الإدارة المالية وإدارة المخاطر والأخلاقيات، وأعلنت رسمياً عن إنشاء وظيفة مكرسة للأخلاقيات داخل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأطلقت المجلس التنفيذي على التقدم المحرز في التعيينات الرئيسية في المستويات العليا، بما في ذلك في المكتب التنفيذي. وأعلنت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن الهيئة تواصل وضع سجلات لتعبئة الموارد، حيث تلقت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أكثر من 550 مليون دولار أمريكي في عام 2021. وشكرت جميع الشركاء في التنمية على ما يولونه من أولوية متواصلة للمساواة بين الجنسين، ووعدت بالاستمرار في توسيع قاعدة شراكة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وعلاوة على ذلك، شددت على أهمية التعاون الوثيق مع الكيانات الشقيقة التابعة للأمم المتحدة، وأكدت للمجلس التنفيذي أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لا تشارك في عمليات الإصلاح فحسب، بل تقودها في صميم منظومة الأمم المتحدة وعلى جميع المستويات. وأبرزت رئيسة الهيئة مبادرة تسليط الضوء كمثال على المجالات التي اجتمعت عليها منظومة الأمم المتحدة، بدعم من الاتحاد الأوروبي، لضمان التغيير التحويلي في حياة النساء والفتيات. وخارج منظومة الأمم المتحدة، اعترفت كذلك بالتعاون مع الشباب والمجتمع المدني والأعمال الخيرية والحكومات والقطاع الخاص، كما يتضح في مبادرة المساواة بين الأجيال.

7 - أبرزت وكالة الأمين العام / المديرة التنفيذية، في معرض تقديم تقريرها السنوي، النتائج الرئيسية التي تحققت في عام 2021 بالتعاون مع الحكومات وشركاء الأمم المتحدة والمجتمع المدني وغيرهم. وفي مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، قالت إن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد ساعدت

44 بلداً على إيجاد بيئة قانونية وتنظيمية وسياساتية أقوى إلى جانب 55 قانوناً وسياسة تعزز حصول المرأة على فرص العمل اللائق. وفي ما يتعلق بالعنف ضد المرأة، دعمت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 22 بلداً جديداً لاعتماد أو تعزيز تشريعات تتصدى للعنف ضد المرأة و57 بلداً لتعزيز خطط العمل والاستراتيجيات الوطنية للقضاء على العنف ضد المرأة. ووصفت كذلك عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مجال تمثيل المرأة وقيادتها، فضلاً عن المرأة والسلام والأمن والعمل الإنساني. وأضافت أن الهيئة قد استفادت من ولايتها التنسيقية، بينما أشارت إلى أن أكثر من 70 في المائة من أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة التي وضعت في عام 2021 أظهرت نتائج المساواة بين الجنسين على مستوى المحصلة، وأن نفقات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال البرامج المشتركة نمت إلى مستوى قياسي بلغ 31 في المائة (ارتفاعاً من 12 في المائة في عام 2018). وأكدت للوفود تصميمها على مواصلة الإنجاز وتحقيق مزيد من الإنجاز في خلال فترة ولايتها. وفي الختام، طلبت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية إلى الدول الأعضاء التحلي بالجرأة في اتخاذ أقوى التدابير للنهوض بالمساواة بين الجنسين، والدعوة إلى جانب هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كل مجال حكومي دولي، للتركيز على المساواة بين الجنسين في كل جزء من أجزاء منظومة الأمم المتحدة، وضمان توفير الموارد اللازمة للالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

8 - بفتح باب الحديث للوفود، تقدّمت عدة دول أعضاء بالشكر إلى رئيسة هيئة الأمم المتحدة على تحديثها الشامل. رداً على عرض التقرير السنوي لوكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية، رحبت الوفود بالنتائج الرئيسية التي حققتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خلال فترة الخطة الاستراتيجية 2018-2021، لا سيما بالنظر إلى الظروف الصعبة المقّمة عام 2021. وأعربت عدة وفود عن قلقها بشأن مسار المساواة بين الجنسين بسبب جائحة كوفيد-19 وتغيّر المناخ والنزاعات، مما يهدد التقدم المحرّز في تحقيق الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة وخطة 2030 الأوسع للتنمية المستدامة. وكررت الدول الأعضاء تأكيد دعمها للخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة 2022-2025. بالإضافة إلى ذلك، أثنى بعض المتحدثين على صندوق الأمم المتحدة الاستثماري للقضاء على العنف ضد المرأة لعمله الحيوي.

9 - شجعت الوفود هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة استكشاف أوجه التآزر والتعاون مع المؤسسات المالية الدولية والشركاء الآخرين، وتنويع قاعدتها من المانحين باتباع نهج جديدة ومبتكرة للتمويل. وشددوا على أهمية توفير تمويل مرّن ويمكن التنبؤ به لتمكين هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من تنفيذ خطتها الاستراتيجية. وأعربت الدول الأعضاء عن تقديرها للجهود الرائدة التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، وشجعت الهيئة على مواصلة تعزيز ولايتها التنسيقية. وبالإضافة إلى ذلك، رحب المتحدثون بإدراج مؤشرات مشتركة وتكميلية في الإطار المتكامل للنتائج والموارد لضمان العمل المشترك. ورحبت وفود كثيرة بإعلان وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية إنشاء وظيفة مستقلة للأخلاقيات داخل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وطُرحت أربعة بيانات مشتركة إجمالاً، وأبرز أحدها العقوبات التي تعترض المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أفريقيا، في حين طرح بيان مجموعة أخرى باسم 24 بلداً أسئلة حول تنسيق منظومة الأمم المتحدة، وتغيّر المناخ، والمرأة والسلام والأمن.

ثالثاً - التقييم

10 - قدّم مدير دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات (IEAS) التقرير عن مهمة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2021 (UNW/2022/4). ويعرض التقرير لمحة عامة عن استراتيجية التقييم العالمية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وخطة تقييم الشركات للفترة 2022-2025؛ ويقدم لمحة موجزة عن التقييمات الاستراتيجية المنجزة؛ ويستعرض أداء وظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على النحو الوارد في النظام العالمي للإشراف على التقييم؛ ويوثق جهود بناء القدرات والمناصرة للتقييم المراعي للمنظور الجنساني على الصعيد العالمي وفي منظومة الأمم المتحدة. كما جرى تحديد برنامج العمل والميزانية لعام 2022 لدائرة التقييم المستقل. وفي عام 2021، أنجزت دائرة التفتيش والتقييم تقييمين مؤسسيين، وتوليفاً فورياً للقرائن، ودراسة مشتركة. وبالإضافة إلى ذلك، بدأ العمل بثلاثة تقييمات مؤسسية. وقدم المكتب 40 تقييماً لامركزياً، تتألف من ثمانية تقييمات قُطرية، وخمسة تقييمات إقليمية، و20 تقييماً للمشاريع البرمجية، وتسعة تقييمات مشتركة. وأظهرت نتائج التقييم عموماً استيعاباً قوياً لنتائج التقييم في العمليات الاستراتيجية الرئيسية، وإحراز تقدم كبير في مؤشرات الأداء الرئيسية، وزيادة الاهتمام والجهود الرامية إلى مبادرات التقييم المشتركة على نطاق المنظومة في سياق البرامج المشتركة أو الأهداف على نطاق المنظومة.

11 - وعرضت مدير دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات التقييم المؤسسي لأعمال مناصرة السياسة العامة التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UNW/2022/CRP.4). وركز التقييم على أدوار الهيئة في مجال مناصرة السياسة العامة، ومبادراتها وتدخلاتها، والهياكل والنهج التنظيمية والتشغيلية والاستراتيجية التي وضعتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لدعم مناصرة السياسة العامة. وتناول التقييم الروابط القائمة على الصُعد العالمية والإقليمية والقُطرية لفهم كيفية ترجمة أعمال مناصرة السياسة العامة إلى تغييرات في الحياة اليومية للنساء والفتيات. وأفضت نتائج التقييم إلى ثمانية استنتاجات، منها أن هناك فرصة أمام هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتحديد أنشطة الدعوة إلى مناصرة السياسة العامة واستخدام الخطة الاستراتيجية لوضع نهج متماسك للتخطيط والتنفيذ والرصد والإبلاغ عن أنشطة مناصرة السياسة العامة. وخلص التقييم إلى أن المعرفة المستندة إلى الأدلة وذات المصادقية أساسية لأعمال مناصرة السياسة العامة التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن للشراكات أهمية حاسمة لضمان تحقيق أثر مضاعف، وحشد الموارد، واتباع نهج شامل في أعمال مناصرة السياسة العامة. وبالإضافة إلى ذلك، كشف التقييم أن هناك حاجة إلى توضيح الهيكل التنظيمي للدعوة الخاصة بمناصرة السياسة العامة من أجل إقامة روابط أفضل للتنسيق والاتصال بين المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والقُطرية. وذكرت أيضاً أن نُظُم رصد وتتبع النتائج التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لا تعكس على نحو كافٍ نتائج الدعوة إلى مناصرة السياسة العامة والدروس المستفادة، وأن الموارد الحالية لا تكفي دائماً للاضطلاع بأعمال الدعوة إلى مناصرة السياسة العامة إلى أقصى حد ممكن للهيئة، وأن هناك ثغرات في القدرات في توافر الموظفين والخبرات اللازمة. وبينما لاحظ التقييم أنَّ أعمال مناصرة السياسة العامة التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تُساهم في صياغة وتعزيز السياسات والتشريعات الحكومية الرامية إلى معالجة مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أضاف التقييم أنها لا تؤدي دائماً بوضوح إلى تحقيق نتائج طويلة الأجل للنساء والفتيات لأسباب شتى، مثل القدرات والتمويل والاتساق

الداخلي، فضلاً عن عوامل خارجية خارجة عن السيطرة المباشرة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأخيراً، يشير التقييم إلى أن عملية تنفيذ مبدأ «عدم تخلف أحد عن الركب» كثيراً ما تكون غير متكافئة ولا تكون مخططة أو مرصودة بصورة منهجية. ونتيجة لذلك، قدّم التقييم ست توصيات.

12 - وتحدثت نائبة المديرية التنفيذية، آسا ريغنر، نيابةً عن الإدارة، فأعربت عن تقديرها للعمل الرفيع المستوى الذي تضطلع به دائرة التقييم المستقل والتوجيه من أجل تحسين أداء الهيئة. وأيدت المقترحات الواردة في التقرير عن وظيفة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2021، وأوضحت بالتفصيل كيف استفادت الهيئة من التقييمات المؤسسية واللامركزية في تنفيذ ولايتها الثلاثية وفي أثناء وضع الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة 2022-2025. وفي ما يتعلق بزيادة استخدام التقييمات، اقترحت نائبة المديرية التنفيذية أن تستثمر دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات مزيداً من الوقت في نشر نتائج وتوصيات التقييم المؤسسي وتيسير الملكية المشتركة بين المنظمات لإجراءات المتابعة. وأكدت من جديد أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لا تزال ملتزمة التزاماً تاماً بمواصلة تعزيز الجودة والتغطية واستخدام التقييمات المؤسسية والتقييمات اللامركزية على حد سواء. وفي ما يتعلق بالتقييم المؤسسي لأعمال مناصرة السياسة العامة التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، شددت نائبة المديرية التنفيذية على أن هذا العمل هو عنصر رئيسي في الجهود التي تبذلها الهيئة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات. وسلّطت الضوء على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تقبل التوصيات الرئيسية الخمس للتقييم وأوضحت أنها تقبل جزئياً توصية بشأن إقامة العلاقات لأن الهيئة تعمل أساساً عن كثب مع الحكومات الوطنية ووكالات الأمم المتحدة والحركات النسائية والمنظمات النسائية في مجال الدعوة إلى مناصرة السياسة العامة. وأضافت نائبة المديرية التنفيذية كذلك أن الخطة الاستراتيجية الجديدة للفترة 2022-2025 توفر إطاراً قوياً يمكن لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلاله توسيع نطاق عملها في مناصرة السياسة العامة. وذكرت أن الأطر الزمنية والوحدات المسؤولة خُصصت على نطاق الهيئة، وأشارت إلى أنه سيلزم في بعض الحالات تمويل إضافي لتنفيذ التوصيات تنفيذاً كاملاً.

13 - وفي بيان وطني، أشادت إحدى الدول الأعضاء بالجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتعزيز وظيفة التقييم وتحسين نوعية التقييمات إلى حد كبير. وشجعت الهيئة كذلك على تخصيص أموال لمهام التقييم تماشياً مع سياسة التقييم، مع بقاء 3 في المائة من النفقات البرنامجية من أجل تحقيق هذا الهدف. ورحّب الوفد بالدور القوي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في وضع وتنفيذ أطر معيارية لحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، وتساءل عن الكيفية التي ستكفل بها الهيئة إتاحة المعارف والخبرات المتعلقة بأعمال مناصرة السياسة العامة على الصعيد القطري. وأثنى وفد آخر على دائرة التفتيش والتقييم لنوعية تقييماتها، مشيراً في الوقت نفسه إلى أن 98 في المائة من تقارير التقييم التي أعدتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة حصلت في عام 2021 على تقدير عام «جيد جداً» أو «جيد»، وهو ما يمثل ارتفاعاً من 90 في المائة في عام 2020. وإذ لاحظت الدولة العضو أن التقييم المؤسسي للتنسيق في منظومة الأمم المتحدة والدور الأوسع نطاقاً للاجتماع في القضاء على العنف ضد المرأة يذكران أن الدور التنسيقي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين

المرأة تعوقه القدرة على توضيح قيمة التنسيق في الأمم المتحدة، فقد تساءلت عن الكيفية التي ستعزز بها الهيئة ولايتها التنسيقية تماشياً مع التوصيات الواردة في التقرير.

14 - ورداً على سؤال من الدول الأعضاء، أبرزت نائبة المديرة التنفيذية ريغز أن الخطة الاستراتيجية الجديدة توجه البلدان إلى العمل في مجال مناصرة السياسة العامة والدعم المعياري مع الإشراف الذي توفره المكاتب الإقليمية والمقر الرئيسي. وأضافت كذلك أن منظومة الأمم المتحدة وجدول الأعمال المشترك وغيرهما من الوثائق التوجيهية من هذا القبيل تشدد على أهمية مناصرة السياسة العامة. وأجابت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية على سؤال آخر بشأن التنسيق، مشددة على أن تعزيز التنسيق وتعميقه داخل منظومة الأمم المتحدة من أولويات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المستقبل. وأضافت أن ذلك لا يعني الاستثمار في شعبة التنسيق في المقر فحسب، بل يعني أيضاً تعزيز تنسيق هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيدين القطري والإقليمي. ويقال إن رئيسة الهيئة تستعرض إمكانية إنشاء وظيفة تنسيق قائمة بذاتها في المكاتب الإقليمية، واستكشاف أوجه تعاون أوسع مع مكتب تنسيق التنمية حرصاً على وجود مستشارين في الشؤون الجنسانية في كل مكتب من مكاتب المنسقين المقيمين، لا سيما في المجالات التي لا توجد فيها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتضمن استمرار إبراز المسائل الجنسانية في كل مكان.

15 - أشارت مدير دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات إلى أن الإنفاق على التقييم في عام 2021 كان أقل بقليل من الالتزام البالغ 2 في المائة، أي 1.8 في المائة. وأكدت كذلك للوفود أن الميزانية المخصصة لدائرة التفتيش والتقييم محمية وأنها تتلقى دعماً قوياً من الهيئة لضمان حصولها على التمويل اللازم لإنجاز التقييمات المؤسسية وتقديم الدعم التقني. وبالإضافة إلى نفقات التقييم، أبرزت المديرة أن من الهام كفاءة وجود موارد كافية على الصعيدين القطري والإقليمي، والنظر في آليات رقابية أخرى غير مدرجة في هذا الهدف بنسبة تتراوح بين 2 و3 في المائة. وأقرت بأن الخطة الاستراتيجية الجديدة لها عدّة نتائج جامعة ستساعد الهيئة على دفع ورصد القيمة التي تحققها في مجال مناصرة السياسة العامة. وأخيراً، شددت المديرة على أهمية التقييمات المشتركة والتقييمات على نطاق المنظومة، وأعلنت أن دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات تعمل على إعداد توليف على نطاق المنظومة لتقييمات الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة التي تحدد التقدم المُحرز في تحقيق الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة على نطاق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسف وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

رابعاً - المسائل المتعلقة بمراجعة الحسابات والتحقيقات

16 - عرضت مديرة دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات تقريراً صادراً عن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات بشأن أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (UNW/2022/3). ووفقاً لما طلبه المجلس التنفيذي في مقرره 31/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 وفعالية إطار الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة للهيئة؛ (ب) ملخص موجز للعمل والمعايير التي تدعم الرأي؛ (ج) بيان التوافق مع معايير المراجعة الداخلية للحسابات؛ (د) إبداء رأي حول ما إذا كان توفير الموارد اللازمة للوظيفة مناسباً وكافياً وفعالاً لتحقيق التغطية

المطلوبة للمراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات. كما قدّم التقرير تحديثاً عن حالة الإدارة وتنفيذ توصيات المراجعة الداخلية للحسابات. واستناداً إلى أعمال مراجعة الحسابات الداخلية التي أُجريت في عام 2021، كان الرأي الشامل السنوي لدائرة المراجعة الداخلية للحسابات هو أن عمليات حوكمة الهيئة وإدارة المخاطر والرقابة قد ترسخت على نحوٍ جيّدٍ عموماً ولكنها في حاجةٍ إلى بعض التحسين. وبشكل أكثر تحديداً، حدد التقرير أربعة مجالات للتحسين تتطلب اهتمام إدارة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: (1) مواصلة تعزيز آليات الرقابة المؤسسية؛ (2) تحسين القدرة على استيعاب الإدارة لتنفيذ توصيات الرقابة وتعزيز المساءلة لتلقّي العمليات القائمة من أجل التخطيط للإجراءات الموصى بها؛ (3) تعزيز القدرات، ولا سيما في الميدان، سواء من حيث التوظيف أو المهارات؛ (4) إظهار المساءلة الإدارية عن إدارة المخاطر وما يتصل بها من نُظم الرقابة الداخلية من خلال إعداد بيان سنوي للضوابط الداخلية.

17- في ما يتعلق بمقدار التحقيقات التي أُجريت في عام 2021، سجّل مكتب خدمات الرقابة الداخلية مجموعةً من الادعاءات يبلغ عددها 36 ادعاءً ضد هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، إلى جانب 18 ادعاءً آخر مرحّلاً من عام 2020. من إجمالي 54 ادعاءً، أغلق 40 ادعاءً في عام 2021. ومن بين هذه الادعاءات المغلقة 40 ادعاءً، أغلق منها 20 ادعاءً بعد تقييم أولي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية وأغلق 20 ادعاءً بعد التحقيق. ومن بين الادعاءات الـ 20 التي أغلقت بعد إجراء تقييم أولي، أحال مكتب خدمات الرقابة الداخلية 11 ادعاءً إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لاتخاذ إجراءات إدارية محتملة. ومن بين 20 حالة حقق فيها مكتب خدمات الرقابة الداخلية وأغلقت في عام 2021، أثبتت 15 حالة وخمس حالات لم تُثبت. وتتعلق الحالات الـ 15 التي أثبتت بمجموعة متنوعة من أنواع سوء السلوك، بما في ذلك أسلوب الإدارة الغاشمة، والمخالفات في سجلات الحضور وفي التعيين، وإهدار الموارد من جانب الموظفين، وتزوير الوثائق وتزييفها، وتواطؤ البائعين، وعدم الكشف عن تضارب المصالح.

18- عرضت نائبة المديرية التنفيذية، أنيتا بهاتيا، رد الإدارة على التوصيات الواردة ذات الصلة. وأعربت عن تقديرها للعمل المُنجَز بواسطة دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، مشيرةً إلى أن ذلك يدعم تشغيل الهيئة بكفاءة وفعالية ويساعد على حمايتها من التبدد والغش وإساءة الاستعمال. وأشارت إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تقبل القضايا الرئيسية التي لوحظت في خلال مراجعة الحسابات لعام 2021، ثم واصلت تحديد الإجراءات الإدارية المتخذة لمعالجة مجالات التحسين الأربعة الشاملة على النحو الذي حدده دائرة المراجعة الداخلية للحسابات. ووصفت الإجراءات التي اتخذتها الهيئة لتعزيز خط الدفاع الثاني والمبادرات التفصيلية لزيادة قدرة الإدارة على الاستيعاب. ومن أجل دعم محور فعّال في الميدان، شددت على أن إطار تصنيف وجود هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يوجّه الهيئة إلى التنفيذ الأمثل لولايتها الثلاثية وتحقيق نتائج تحويلية. وأعلنت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستضع بياناً للضوابط الداخلية في وقت لاحق من هذا العام. وقدمت كذلك نتائج إيجابية من تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات التي نُفذت حتى الآن. وفي ما يتعلق بالاحتيال، قالت نائبة المديرية التنفيذية إن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أكملت تقييمات الغش لجميع المكاتب الإقليمية والقُطرية في عام 2021 وأعلنت أنها ستؤدي إلى مخاطر تقييم الغش في جميع شعب المقر الرئيسي. وفي ما يتعلق بالتحقيقات، شددت على أن الهيئة لا تزال ملتزمة بتقديم تقارير فعّالة عن سوء السلوك إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية كما يتضح من التقرير

التأديبي لعام 2021. واختتم نائب المدير التنفيذي كلمته بالتشديد على أهمية تنوع القوى العاملة وتمكينها وتبادل المبادرات التي أُجريت في عام 2021 لدعم هذه البيئة الشاملة.

19 - عرض رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف تقرير اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات عن الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. واستعرض التقرير أداء وظيفة الرقابة من جانب الهيئة، بالإضافة إلى مساءلة الرقابة الداخلية بها، بما يشمل نُظم الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة. وعموماً، خلصت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف إلى أن جميع مهام الرقابة تقدم نتائج مفيدة للمنظمة، مع أنها أشارت إلى أن الهيئة يتعين عليها اتخاذ موضع أفضل يمكنها من تولي زمام الأعمال التي تضطلع بها هذه الكيانات والاستفادة منها. وعلى الرغم من القيود التي فرضتها هذا الجائحة، لاحظت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف أن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات تواصل إجراء عمليات مراجعة الحسابات والتقارير والدراسات والتقييمات. كما لاحظت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف أن متابعة الإدارة لتوصيات مراجعة الحسابات للسنوات السابقة أظهرت تقدماً بطيئاً، وقد يعود إلى الجائحة على وجه الاحتمال. كما أثارت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف أن عدم وجود مسؤولين خاضعين للمساءلة مكلفين بمتابعة نتائج مراجعة الحسابات قد يستمر في بيئة رقابة أقل نضجاً. وفي ما يتصل بالتقييم، لاحظت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف أن دوائر التفتيش والتقييم استمرت في مساهماتها في التقييمات المؤسسية، فضلاً عن دورها في التقييمات الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة. وعُدَّت الدراسة التجميعية لنتائج التقييم الشامل التي أعدها دائرة التفتيش والتقييم مساهمةً جديرةً بالاهتمام. وفي ما يتعلق بالتحقيقات، أكدت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف الدور الرئيسي الذي يضطلع به مدير دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات بوصفه الموظف المسؤول في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن التعامل مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن نتائج التحقيق. وأشارت كذلك إلى استعراض مكافحة الغش وتوصياته بشأن تقديم نظام أكثر تطوراً لمكافحة الغش في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأثنت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف على إعلان وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية إنشاء وظيفة جديدة للأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهو ما اعتبرته متماشياً مع توصياتها السابقة.

20 - وفي ما يتعلق بالحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة، أعربت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف عن تقديرها لالتزام الهيئة بالامتياز التنظيمي وتحويل الأعمال على النحو المبين في خطتها الاستراتيجية 2022-2025، وشجعت الهيئة على الوفاء بتلك الالتزامات باتخاذ إجراءات ملموسة. وأكدت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف أن الافتقار إلى الموارد العادية لا يزال يؤثر سلباً على هياكل الحوكمة القوية، ولا سيما في الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والهياكل الميدانية. ومع الإشارة إلى أن بعض المكاسب تحققت على الرغم من نقشي الجائحة، فقد حددت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف عدّة مخاطر متبقية في مجال الحوكمة، بما في ذلك نقص الاستثمار في الخط الثاني من المهام الدفاعية، على الرغم من التقييمات التي تفيد بأن كثيراً من العمليات لا تزال في مستويات منخفضة من حيث بلوغها طور النضج.

21 - وقَدِّمت نائبة المديرة التنفيذية أنيتا بهاتيا ردّاً الإدارة على تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف حيث رحبت بنتائج التقرير وأكدت التزام هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالتميز التشغيلي. وسلّطت الضوء على الإجراءات التي اتخذتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتعزيز المجالات التي حددتها اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف على أنها تحتاج إلى تحسين، مثل إنشاء آلية استيعاب تحدد التوصيات العالية المخاطر وذات الأولوية وتحدد الجهات الاعتبارية المسؤولة

والمواعيد النهائية لكل منها. وقالت نائبة المديرية التنفيذية إن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة اتخذت إجراءات فورية بشأن نتائج التقرير المتعلق بمكافحة الغش وطلبت من دائرة المراجعة الداخلية للحسابات إعداد اقتراح محدد التكاليف يتناول النتائج التي خلص إليها التقرير في ما يتعلق بمهام التحقيقات، وطلبت آراءها بشأن أفضل السبل لتعزيز قدرة الهيئة على التصدي لأي غش أو سوء سلوك. وفي ما يتعلق بمهمة الأخلاقيات، أعادت التأكيد بأن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستواصل تعزيز ثقافة المساءلة. وأعربت نائبة المديرية التنفيذية عن تقديرها للاهتمام الذي أولته اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف لمستويات الموارد، وأشارت إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة استثمرت موارد إضافية (بما في ذلك ما يتعلق بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، فضلاً عن سياسة الموارد البشرية المؤسسية والإبلاغ والتخطيط) للتخفيف بقدر كبير من المخاطر على مستوى الموارد. غير أنها اتفقت مع اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف على أهمية الموارد العادية للمهام الأساسية مثل الحوكمة وإدارة المخاطر، والتزمت بزيادة الموارد الأساسية عن طريق توسيع قاعدة الجهات المانحة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، باستخدام التبرعات الفردية لزيادة الموارد العادية، وتقدير تكاليف المشاريع مباشرة. وفي ما يتعلق بمخاطر الحوكمة، أعربت نائبة المديرية التنفيذية عن تقديرها لاعتراف اللجنة بالعمل الجاري من أجل تعزيز المساءلة والحوكمة وقدمت وصفاً بالأنشطة والنتائج الرئيسية في عام 2021 لتعزيز خط الدفاع الثاني هذا.

22 - في إطار حوار تفاعلي عقب العروض، شكر أحد الوفود اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف وطلب إلى إدارة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة توضيح ما إذا كانت توافق على توصيات اللجنة والموعود الذي تزمع تنفيذها فيه. وهنأت دولة عضو أخرى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على ما قامت به من عمل وما حققته من نتائج، ورحبت بالإعلان عن إنشاء وظيفة مستقلة للأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وشددت الدولة العضو أيضاً على أن النظم المالية ونظم إدارة المخاطر في جميع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ينبغي أن تتبع المبادئ الموحدة للإجراءات والأنظمة الدولية لإدارة المخاطر والمحاسبة. وأعلن الوفد أنه سيطلب تأكيدات بشأن مهام الرقابة الداخلية لجميع صناديق وبرامج الأمم المتحدة الإنمائية التي يمولها قبل اتخاذ أي قرارات بشأن مزيد من المساهمات الأساسية. وأثنت دولة عضو أخرى على دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات لعملها في عام 2021 ورحبت باعترام وكالة الأمين العام/المديرية التنفيذية بإنشاء وظيفة مكرسة للأخلاقيات داخل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأعرب الوفد عن سروره لسماح أن هناك سياسة منقحة توضع بشأن الغش، إلا أنه لاحظ عدم وجود معلومات عن امتثال هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للسياسات والإجراءات البيئية، وطلب تحديثاً عن الممارسة الحالية لمراجعة الحسابات البيئية. وحثت متحدث آخر هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تنفيذ جميع التوصيات المتعلقة منذ فترة طويلة في أقرب وقت ممكن. وأعرب وفد خامس عن قلقه إزاء استنتاجات التقييمات المختلفة المتعلقة بضعف نظم الحوكمة، والافتقار إلى المساءلة، وإدارة المخاطر المؤسسية. وتساءل الوفد عن سبب تأخر بيان الضوابط الداخلية واستفسر عن الأساس الذي يجري على أساسه وضع برامج متعددة الأطراف في إطار مبادرة المساواة بين الأجيال.

23 - رداً على التعليقات الواردة من الدول الأعضاء، أوضحت نائبة المديرية التنفيذية أنيتا بهاتيا أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تقبل تماماً توصيات اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف

بشأن المقادير الكمية، والموارد البشرية، والمساءلة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وأن الجدول الزمني لتنفيذ هذه التوصيات المختلفة متباين. وشددت كذلك على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصدد تحسين نظامها الخاص بالغش وتقييم المخاطر. ورداً على السؤال المتعلق بعمليات مراجعة الحسابات البيئية، قالت نائبة المديرية التنفيذية إن الهيئة تسعى للحصول على شهادة القيادة في مجال الطاقة والتصميم البيئي لمباني مكاتبها الجديدة، وإنها بصدد وضع خطة للحفاظ على البيئة، وإنها تنظر في إعداد تقرير عن الاستدامة. وفي ما يتعلق بالتوصيات المتعلقة البالغ عددها 19 توصية، شددت على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لديها إطار زمني وخطة عمل لاستكمال كل هذه التوصيات، وأبرزت أن سبع توصيات منها ذات أولوية عالية و 12 ذات أولوية متوسطة، إحداها أنجزت بالفعل. وأوضحت نائبة المديرية التنفيذية أنه سيجري إعداد بيان للضوابط الداخلية بمجرد وضع الصيغة النهائية للنظام الجديد لتخطيط الموارد في المؤسسة وبدء تنفيذه بحيث يعترف بالعمليات التجارية الجديدة. واختتمت كلمتها بالإشارة إلى أن جيل المساواة قد عُُمَ بالكامل في الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025، التي لا تزال الإطار التوجيهي لتنفيذ الولاية الثلاثية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وطمأنت وكالة الأمين العام/المديرية التنفيذية الوفود بأنها ملتزمة بتنفيذ التوصيات الصادرة عن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات واللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف. وأبلغ مدير دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات بأن دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات قد خططت في عام 2022 لإجراء مراجعة للحوكمة البيئية والاجتماعية في المؤسسة وأنها بصدد إكمال التقييم المؤسسي لعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن تغير المناخ. وأشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف إلى السياق الذي قدم فيه توصياته، مع تسليط الضوء على المراجعة الحادية عشرة غير المشفوعة بتحفظات وإنشاء دائرة المراجعة الداخلية للحسابات، ولجنة استعراض الأعمال التجارية، وآليات الحوكمة الأخرى على مر السنين.

خامساً - الاستجابة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد الإقليمي

24 - وقالت نائبة المديرية التنفيذية، آسا ريغنز، في ملاحظاتها الافتتاحية إن أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي قد قادتا العالم في المجالات الرئيسية المتصلة بالمساواة بين الجنسين. وأبرزت أن المنطقة لها تاريخ حافل من التشريعات القوية والمؤثرة بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، مثل طرح مفهوم «قتل الإناث». وشددت كذلك على المجتمع المدني النابض بالحياة والحسن التنظيم في المنطقة وعلى وجود نظام إقليمي قوي لحقوق الإنسان. وأضافت نائبة المديرية التنفيذية إنها من بين أشد مناطق التنوع البيولوجي في العالم التي يقابلها التنوع البشري، بما في ذلك ما يقرب من 50 مليون من السكان الأصليين الذين ينتمون إلى 500 مجموعة عرقية مختلفة. وأكدت أن المنطقة تواجه تحديات اقتصادية واجتماعية بسبب جائحة كوفيد-19 وازدياد استقطاب الطيف السياسي داخل البلدان وفي ما بينها، على الرغم من هذا الثراء وعقود من إحراز تقدّم. وقالت إن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تدعم الحكومات في المنطقة لعكس التمييز القائم على النوع الاجتماعي ومعالجة اقتصاد الرعاية، والتصدي للعنف ضد المرأة في السياسة، ودعم التكافؤ في المشاركة السياسية. وتناولت المديرية الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للأمريكيتين ومنطقة البحر الكاريبي، في عرضها، بالتفصيل الوجود الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومواردها ومجالات تأثيرها. وتبادلت المديرية الإقليمية

النتائج الرئيسية المستفادة من تنفيذ المذكرة الاستراتيجية الإقليمية للفترة 2018-2021، مع تسليط الضوء تحديداً على نتائج البرامج الإقليمية التي تُركّز على القيادة النسائية والمشاركة السياسية. وعرضت كذلك أمثلة لكيفية تركيز هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على عدم تخلف أحد عن الركب من خلال برامج تركز على تعزيز الحقوق وقيادة نساء الشعوب الأصلية والنساء المتحدرات من أصل أفريقي. وشددت المديرية الإقليمية على أهمية إنشاء نُظُم متكاملة وطنية لتعزيز اقتصاد الرعاية وشرح كيفية عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في شراكة لدعم أكثر من 15 بلداً في المنطقة بشأن هذا الموضوع. ووصفت عدّة مبادرات متعلقة بتمكين المرأة اقتصادياً في المنطقة، بما في ذلك الشراكة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية المسماة "مربع للجانبين: المساواة بين الجنسين تعني الأعمال الجيدة" وبرنامج الفرصة الثانية التعليمية. وقدمت المديرية الإقليمية تفاصيل عن نتائج مبادرة تسليط الضوء في المنطقة وأبرزت العمل حول المرأة والسلام والأجندة الأمنية. واختتمت عرضها التقديمي بالتأكيد على أن ما يقرب من 50 في المائة من العمل في المنطقة يجري بالشراكة ومن خلال التنسيق مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى.

25- رداً على ذلك، أعربت إحدى الدول الأعضاء عن تأييدها للمجالات ذات الأولوية في المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وشددت على أهمية تعزيز تنفيذ مبادرات المرأة والسلام والأمن. وأضاف الوفد أنه من الضروري تعزيز المشاركة الاقتصادية والسياسية للمرأة وأشار إلى التزامها بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لإنشاء اقتصاد رعاية. ورحبت بالجهود المبذولة لمكافحة العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي وأكدت التزامها بالتحويل الرقمي للمساواة بين الجنسين. وأثنى وفد آخر على عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي لمنع العنف ضد النساء والفتيات والتصدي له، وشكر الهيئة على الدعم الفني المقدم لخطة العمل الوطنية بشأن المرأة والسلام والأمن في البلاد. وبعد تسليط الضوء على أزمة الهجرة في المنطقة وحالة النساء والفتيات في هايتي، سأل المتحدث المدير الإقليمي عن كيفية معالجة النقص في البيانات المتعلقة بالعنف ضد النساء والفتيات للتمكن من تنسيق الاستجابات على الصعيدين الوطني والمحلي، والتصدي للعنف الجنسي والجنساني، وتعزيز آليات المساءلة في هايتي. وبعد الترحيب بعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنطقة وبلدها على وجه التحديد، أعلن المتحدث ثالث عن اتفاق تعاون جديد مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وسأل عما إذا كانت الهيئة تعتزم دعم متابعة مراقبة وتقييم خطط العمل الوطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن 1325. وشكر وفد آخر هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على دعمها للتحالف العالمي للرعاية، وكذلك على أعمال هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن العنف ضد النساء والفتيات وأوجه التأزر مع لجنة البلدان الأمريكية للمرأة. وأقرت دولة عضو أخرى بأن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وغيرها من منظمات الأمم المتحدة تؤدي دوراً أساسياً في تزويد البلدان بالمساعدة لمعالجة أزمة الهجرة في المنطقة. وأبدى ترحيبه كذلك بالنتائج التي حققتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنطقة ولاحظت إحرار تقدم كبير في التمكين الاقتصادي للمرأة في بلدانها. وأخيراً، دعا المجتمع الدولي إلى النظر إلى ما هو أبعد من أرقام الناتج المحلي الإجمالي والنظر بدلاً من ذلك في تدابير الضعف المتعددة الأبعاد لضمان الحصول على التعاون والتمويل الدوليين.

26- ورداً على تعليقات الدول الأعضاء، سلّط المدير الإقليمي الضوء على الأنشطة الرامية إلى دعم المدافعين عن حقوق الإنسان ووضع خطط عمل وطنية بشأن المرأة والسلام والأمن. ووافقت على أهمية النظر في عناصر أخرى غير الناتج المحلي الإجمالي عند تخصيص التمويل. وفي الختام، شددت المديرية الإقليمية على أهمية معالجة أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر وذكرت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تعكف على إنشاء بيانات ضخمة واستخدامها لدعم السياسة العامة للتصدي للعنف ضد المرأة.

سادساً تنفيذ قرار الجمعية العامة 279/72 بشأن إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية

27 - تلقى المجلس التنفيذي معلومات محدّثة عن تنفيذ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 279/72 على النحو الذي قدمته نائبة المديرية التنفيذية أنيتا بهاتيا، التي أكدت التزام الهيئة بالإصلاح وسلطت الضوء على كيفية تضمين الخطة الاستراتيجية للكيان للفترة 2022-2025 نتيجةً مخصصة للتسيق مع تضمين ولايات الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات وقرارات إعادة تنظيم الأمم المتحدة. وأضافت نائبة المديرية التنفيذية أن جميع المذكرات الاستراتيجية للمكاتب القطرية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تتماشى مع أطر التعاون ذات الصلة، وقالت إن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة طرحت مؤخراً برامج تجريبية للحوار الاستراتيجي مع مكاتب الأمم المتحدة القطرية جنباً إلى جنب مع المنسقين المقيمين لضمان المواءمة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظومة. وأكدت أن المشاركة مع المنسقين المقيمين لا تقتصر على وضع المذكرات الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بل تشمل أيضاً تقييم أداء الممثلين القطريين لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما عرضت بالتفصيل كيفية تطبيق نماذج المكاتب القطرية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الاحتياجات على الصعيد القطري ونهج البرمجة لزيادة الهياكل والوجود المحلي. وأضافت أن تصنيفات المكاتب القطرية، وكذلك دور منسقي شؤون المساواة بين الجنسين في المواقع التي لا يوجد فيها حضور لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تُشكّل عناصر رئيسية تعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلالها على تعزيز ولايتها التنسيقية وتساند تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظومة. وفي ما يتعلق بالمؤشرات الجنسانية، قالت نائبة المديرية التنفيذية إن المؤشرات الجنسانية أصبحت الآن معياراً للبيانات المالية على نطاق الأمم المتحدة سيستخدم لرفع التقارير إلى المبادرة الدولية للشفافية في المعونة، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والبنك المركزي الأوروبي. واختتمت بتسليط الضوء على أهمية العمل المشترك وذكرت أن البرمجة المشتركة قد شهدت زيادة كبيرة، من 13 في المائة في 2018 إلى 31 في المائة في 2021.

28 - بعد فتح باب الحديث، أبرز وفد يتحدث نيابةً عن 38 عضواً ومانحاً كيف أن تراكب الأزمات العالمية قد يؤدي إلى عرقلة أكثر للمكاسب الإنمائية التي تحققت حتى الآن، مما يتطلب من منظمات الأمم المتحدة البناء على نقاط قوتها ومزاياها النسبية، وتجميع المعرفة والخبرة والموارد. وأقرّ البيان المشترك بعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المساهمة في التحليل المشترك من خلال التحليل القطري المشترك للأمم المتحدة وغيره من أدوات التحليل، وطلب معلومات محدّثة عن الكيفية التي تعتمز بها

هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعم استخدام النتائج الجماعية في عملية التخطيط. وحثت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كذلك على مواصلة توحيد عملياتها وإيجاد سبل لزيادة الكفاءة، وأكدت من جديد على أهمية أن يُصادق المنسق المقيم على البرامج القطرية لتكون متماشية مع إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة. وشدد الفريق على أن اتباع نهج قائم على حقوق الإنسان أمر بالغ الأهمية لضمان وصول برامج منظومة الأمم المتحدة الإنمائية إلى من هم في أمس الحاجة إليها، واستفسر عن الكيفية التي تعزز بها هيئة الأمم المتحدة نهجها القائم على حقوق الإنسان، وطلب إجراء مناقشة حول إطار الإدارة والمساءلة. ورحب وفد آخر بالتقدم المُحرز في تنفيذ ولايات قرار الجمعية العامة 279/72، وشكر هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على استثمارها في نظام المنسقين المقيمين، وحث الهيئة في الوقت نفسه على مواصلة الاستفادة من الإمكانيات الكاملة لنظام المنسقين المقيمين.

29 - ورداً على ذلك، شددت نائبة المديرية التنفيذية، بهاتيا، على أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تتماشى تماماً مع الإطار الجديد للمساءلة الإدارية، بما في ذلك شرط ضمان وجود تسلسل مزدوج للإشراف الذي يخضع له الممثلون القطريون تحت المنسقين المقيمين وتحت المديرين الإقليميين لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ووصفت كذلك الطرق التي تحاول بها الهيئة تحديد أوجه الكفاءة، مع عرض تفاصيل عن كيفية عملها على تعزيز التعاون وتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق فريق الأمم المتحدة القطري. وعرضت نائبة المديرية التنفيذية ريغنر بالتفصيل كيف أدمجت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة نهجاً قائماً على حقوق الإنسان في عملها وخطتها الاستراتيجية الجديدة للفترة 2022-2025. وأشارت أيضاً إلى الاهتمام الذي أبداه الأعضاء في أعمال هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن العمل الإنساني والاستجابة للآزمات، وعرضت تقديم إحاطة إلى المجلس التنفيذي بشأن هذه المسألة.

سابعاً - الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

30 - عرضت وكالة الأمين العام/ المديرية التنفيذية تحديثاً بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. وشددت على أن الاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي من جانب موظفي الأمم المتحدة يُعدّ وصمة عار تضر بسمعة منظمة الأمم المتحدة ومصداقيتها إزاء الأشخاص الذين تخدمهم. وبعد أن أكدت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أنه لا توجد خيانة أكبر من الحنث بقسم العمل، أعربت عن امتنانها للدعم الذي قدمه المجلس التنفيذي في هذا المسعى. وأشارت إلى أن تعزيز إطار الأمم المتحدة للمرأة الداخلي لمنع الجريمة والتصدي لها، فضلاً عن تحسين النهج المتبع على نطاق الأمم المتحدة، هما أمران ضروريان للنجاح. وبالإضافة إلى ذلك، أبرزت وكالة الأمين العام/المديرية التنفيذية أن دور الهيئة لا يقتصر على ضمان أن يكون عدم التسامح إطلاقاً حقيقة واقعة داخل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بل إنّ عليها أيضاً مسؤولية تقديم مساهمة كبيرة في العمل الشامل للأمم المتحدة.

31 - في معرض تقديم تحديث عن التقدم المُحرز منذ شباط/فبراير 2022، أفادت رئيسة الهيئة بأن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أنشأت مؤخراً شبكة مشتركة بين الوكالات في مولدوفا للتصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين، تشترك في رئاستها مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين. وأكدت كذلك أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تواصل المساهمة في فرقة

العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعنية بالتنسيق (فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين)، حيث تعمل بصفة قيادة مشتركة لمسار العمل المعني بالتوعية وتبادل المعارف، وقد تولت أنشطة من أجل مشاركة الممارسات السليمة في التصدي للتحرش الجنسي في ما بين الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، وكيانات الأمم المتحدة، والمجتمع الدولي. وأضافت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن الدروس المستفادة من هذه الجهود ملخصة في منشور جديد بعنوان "جعل عدم التسامح حقيقة واقعة". وذكرت كذلك أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تواصل تقديم مساهمات تقنية في مسارات العمل من أجل النهوض بنهج يتمحور حول الضحايا، والتعلم والاتصال، والقيادة والثقافة. وبالإضافة إلى ذلك، أشارت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تمثل شبكة تضم ما يقرب من 500 جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية تابعة للأمم المتحدة في إطار فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، التي توفر نظرة ثاقبة وصلاحيات بشأن هذا الموضوع. وشددت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أن هذا العمل المتطلع إلى الداخل يتماشى مع عمل الهيئة المتطلع إلى الخارج مع شركائها. وإذ تُسَلِّم المديرة التنفيذية بأن هذا الموضوع لا يقتصر على الأشخاص المدرجين في كشوف مرتبات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فقد شددت على أن لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة واجب يتمثل في ضمان محافظة شركائها المنفذين (وغيرهم) على أعلى معايير السلوك، وقالت إنه لذلك تعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تعزيز قدرة شركائها.

32 - واستشرافاً للمستقبل، حددت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية مجموعة من الإجراءات المستهدفة المزمع اتخاذها في الفترة المتبقية من عام 2022. ويشمل ذلك استحداث وحدات تعليمية بشأن النقاطية وعلاقات القوة والذكورة الإيجابية في عمليات الأمم المتحدة للمرأة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي؛ وإنشاء مركز للمعارف للتمكين من تقاسم الموارد بكفاءة بشأن التصدي للتحرش الجنسي داخل منظومة الأمم المتحدة وفي ما بين أصحاب المصلحة الخارجيين؛ وتخطيط جلسات الدعوة لسياسات العالمية بشأن التصدي للتحرش الجنسي. وفي الختام، ذكرت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تُعد استراتيجية مستمرة لجمع البيانات والتحليل المقارن لقياس التقدم المُحرز في التصدي لسوء السلوك الجنسي.

33 - أقرّ بيان مشترك طُرح نيابةً عن 61 دولة عضواً بالالتزام الذي قطعه هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نفسها وجهودها الرامية إلى منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم والعمل على تهيئة بيئة من شأنها حظر سوء السلوك الجنسي. وأعرب الفريق عن تقديره للدورات التي نظمتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لتيسير التعلم من النظراء بشأن منع التحرش الجنسي والتصدي له. وإذ لاحظ الفريق أنه لا تزال هناك تحديات كبيرة، شدد على أهمية وجود قيادة قوية واستباقية وواضحة؛ وتعاون فعال في ما بين الوكالات وبناء قدرات الشركاء المنفذين؛ وإعداد تقارير ومتابعة يسهل الوصول إليها وأمنة وخاضعة للمساءلة؛ وتعزيز نهج قائم على حقوق الإنسان ومُراعٍ للمنظور الجنساني يتمحور حول الضحايا. ورحب الفريق بفرص التعلم المتواصلة لمعرفة أثر جهود الوقاية والاستجابة التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة

للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على كل من الصعيد المحلي والقُطري والإقليمي والعالمي، وأكد من جديد على أهمية مواصلة تعزيز الشفافية ورفع التقارير إلى الدول الأعضاء بما يتفق مع الشروط المتفق عليها.

ثامناً الختام

34 - وأعربت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية، في ملاحظاتها الختامية، عن شكرها للرئيس على قيادتها الفعّالة للدورة، وكذلك نواب الرئيس والوفود على ما قدموه من مساهمات ومشاركة. وتقدمت الشكر تحديداً إلى السيد ماركوس ريسل لدعمه البارح في أثناء المفاوضات وتمنّت له التوفيق لدى عودته إلى برن في منصب رئيس الموظفين لدى الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون.

35 - أكدت رئاسة الهيئة من جديد التزامها بتعزيز الشفافية والمساءلة والقوة الاستثنائية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأكدت للوفود أن الهيئة ستصرف وفقاً للتعليقات التي قدّمتها كل من دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات واللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف. وشكرت الوفود على دعمها لإنشاء وظيفة مكرّسة للأخلاقيات داخل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ورحبت بالقرار الرسمي الذي اتخذه المجلس بشأن هذا الموضوع. وأضافت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية أنها تشاطر المجلس التنفيذي آراءه بشأن دوره الرقابي البالغ الأهمية، وأنها ملتزمة بالتفكير ملياً في كيفية جعل هذا الدور أكثر فاعلية، بالإضافة إلى الجوانب الأخرى للضوابط الداخلية. وشكرت المجلس التنفيذي على ثقته في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وشددت على أن الهيئة ملتزمة بمواصلة الحصول على هذا الاستحقاق. والتزمت رئاسة الهيئة بمواصلة تنويع وتوسيع قاعدة الجهات المانحة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتعزيز الشراكات الاستراتيجية مع المؤسسات المالية الدولية، والسعي إلى إنجاح الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع الإشارة في الوقت نفسه إلى الاحترام المشترك للملكية الوطنية لضمان مراعاة السياقات المحلية.

36 - أشارت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية إلى أن نتائج الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 تعكس العلاقة القوية بين الأهداف القُطرية وتنفيذ البرامج. غير أنها أضافت أننا ما زلنا بعيدين عن تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وسلّطت رئاسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الضوء على أن أداة تتبع السياسات العامة لجائحة كوفيد-19 كانت مفيدة لتسليط الضوء على الثغرات وتحديد الأولويات، رغم أنها أشارت أيضاً إلى أنه من بين هذه الثغرات، تُعدّ الحماية الاجتماعية وأعمال الرعاية أمرين مهمين لإحياء مشاركة المرأة في القوى العاملة، بما في ذلك القطاع الرقمي. وشددت على ضرورة الوصول إلى أضعف الفئات السكانية، بمن فيها ما يقف منها عند مفترق طرق الأشكال المتعددة للتمييز.

37 - في ما يتعلق بتنفيذ الخطة الاستراتيجية في سياق عالمي متزايد الصعوبة، أبرزت وكالة الأمين العام / المديرة التنفيذية أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستواصل التركيز على مجالات العمل الأساسية. وتشمل ضمان مشاركة المرأة مشاركة هادفة في السلام والأمن، وكذلك في العمل الإنساني والمناخي. وشددت على أن دور التنسيق الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هو أمر حيوي في هذا الصدد، من أجل زيادة الدعم المقدم إلى النساء والفتيات وإحراز تقدم نحو تحقيق الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة وخطة التنمية المستدامة لعام 2030. وأحاطت رئاسة الهيئة علماً بعدة طلبات لتعزيز المشاركة في مجالات مثل تغيّر المناخ والتعليم واستخدام التكنولوجيا الرقمية. وتقديراً لاعتراف الدول الأعضاء بهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كعامل محفز

للتغيير المنهجي داخل منظومة الأمم المتحدة، أكدت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية للوفود التزام الهيئة المستمر بدفع إصلاحات الأمم المتحدة وضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني عبر منظومة الأمم المتحدة. وقبل أن تختتم ملاحظاتها، شكرت رئيسة الهيئة المجلس على دعمه المستمر لعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وولايتها، وطلبت مَن يستطيعون، الاستمرار في التمويل المقدم للمنظمة أو العمل على زيادته.

38 - اختتمت رئيسة المجلس التنفيذي كلمتها بتوجيه الشكر إلى وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية على بيانها، وأعربت عن تقديرها للمشاركة النشطة والمساهمات من جميع أعضاء المجلس. وشكرت زملاءها أعضاء المكتب، وقيادة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأمين المجلس التنفيذي وفريقه على دعمهم. وهنأت الرئيسة المجلس التنفيذي على اعتماد أربعة قرارات بتوافق الآراء، وشكرت وفود الأرجنتين وآيسلندا وجمهورية كوريا وسيراليون على ما أبدوه من مهارة في التيسير.

39 - رحبت الرئيسة بالتزام وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية بمواصلة تعزيز وظائف الهيئة في مجالات الإدارة المالية وإدارة المخاطر والأخلاقيات، وأعربت عن دعم المجلس التنفيذي الكامل لإنشاء وظيفة مكرسة للأخلاقيات داخل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي معرض النظر في البيانات الافتتاحية، اعتبرت الرئيس وجود مداخلات كثيرة وواسعة النطاق، فضلاً عن حضور عدد كبير من السفراء، تعبيراً عن الدعم القوي للهيئة. وسلّطت الضوء على الدول الأعضاء مؤكدةً على أهمية وقيمة الولاية التنسيقية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكزّرت دعوتها إلى إقامة شراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين في التصدي للتحديات المستمرة التي تواجه حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، والتي تفاقمت بسبب النزاعات والمناخ وجائحة كوفيد-19.

40 - قبل أن تختتم الرئيسة ملاحظاتها، أعلنت أن هذه هي آخر دورة لها تكون فيها رئيسةً للمجلس التنفيذي قبل أن تتولى منصبها الجديد. وقالت إنه لشرف وامتنياز مطلقين أن أكون على رأس المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وأن أقوم بدور متواضع في دعم مهمة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المتمثلة في ضمان المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أنحاء العالم. واختتمت الرئيسة قائلة إنها ستواصل البحث عن سبل للعمل مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والمجلس التنفيذي للتصدي للتحديات الفريدة التي تواجهها المرأة في أقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية.

41 - وبذلك أُرجئت الدورة.

القرارات المعتمدة في الدورة السنوية لعام 2022

3/2022

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

إن المجلس التنفيذي،

1 - **إن يحيط علماً** بتقرير وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن التقدم المحرز في تنفيذ الخطة الاستراتيجية 2018-2021، ويشي على هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لأدائها القوي في ما يتعلق بالخطة الاستراتيجية 2018-2021؛

2 - **يعترف** بمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومشاركتها المركزة داخل منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في ضمان أن تظل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة جزءاً لا يتجزأ من خطة التنمية المستدامة؛

3 - **يشجع** هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة التنفيذ الكامل لولايتها الثلاثية، وفقاً لـ [A/RES/64/289](#)، التي تشمل الدعم المعياري والتنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة والأنشطة التنفيذية؛

4 - **يشير** إلى الالتزامات الطوعية التي تعهدت بها كل من الدول الأعضاء وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في اتفاق الأمم المتحدة للتمويل، ويحيط علماً باهتمام بفجوة التمويل في الموارد العادية، ويشجع جميع البلدان القادرة على زيادة التبرعات من أجل التنفيذ الكامل والفعال للخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025، ويحث على تعزيز الشراكات في هذا الصدد؛

5 - **يشجع** هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة أدائها القوي في تحقيق أهدافها وفقاً لإطار نتائج الخطة الاستراتيجية والتوجيهات السارية في الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات لعام 2020، ويطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تواصل، مع مراعاة أولوياتها، تعزيز التعاون مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى لمواصلة مواءمة منهجيات التخطيط والإبلاغ عن النتائج؛

6 - **يقرر** إحالة التقرير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

22 حزيران/يونيو 2022

4/2022

تقرير بشأن وظيفة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2021

إِنَّ المجلس التنفيذي،

1 - **إذ يُحيط علماً** بالتقرير المتعلق بمهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2021 وبرنامج عمل خدمات التقييم المستقل وميزانياتها لعام 2022؛

2 - **يُحيط علماً** مع الإشادة بالجهود المتواصلة التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للحفاظ على وظيفة تقييم مستقلة وذات مصداقية ومفيدة وبمساهمتها في جهود التقييم المراعية للمنظور الجنساني على نطاق المنظومة وفي تنمية قدرات التقييم الوطنية، ويشجع الهيئة على مواصلة الاستفادة من نتائج التقييم، بما في ذلك في عمليات صنع القرار بها؛

3 - **يُشجّع** 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 والحرص على وجود خبرة التقييم في اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف؛

4 - **يُعرب** عن دعمه المستمر لتعزيز وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة واستخدام التقييمات.

22 حزيران/يونيو 2022

5/2022

تقرير عن أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للفترة 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021

إِنَّ المجلس التنفيذي،

1 - **إذ يُحيط علماً** بالتقرير المتعلق بأنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021؛

2 - **يُحيط علماً** بتقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف؛

3 - **يُحثّ** إدارة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة جهودها لزيادة تعزيز خط دفاعها الثاني ووضع بيان للضوابط الداخلية؛

4 - **يُحيط علماً** باعترام المديرية التنفيذية المعلن بشأن إنشاء وظيفة مستقلة للأخلاقيات داخل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

5 - **يُطلب** تقديم إحاطة غير رسمية بشأن وظيفة الأخلاقيات داخل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قبل انعقاد الدورة العادية الثانية لعام 2022، بما في ذلك تقديم تحديث

عن نية المديرية التنفيذية إنشاء وظيفة مستقلة للأخلاقيات؛ ويُطالب كذلك بإضافة الأخلاقيات كبند قائم بذاته متكرر لاتخاذ قرار بشأن جدول أعمال الدورات السنوية ولكي تقدم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تقريراً رسمياً سنوياً عن وظيفتها في مجال الأخلاقيات اعتباراً من دورتها السنوية لعام 2023؛

6 - **يطلب** عقد جلسات إحاطة مغلقة من دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بالتنسيق مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية، في الوقت المناسب وعلى أساس منتظم طوال السنة وحسب الاقتضاء، بشأن العلامات الحمراء المحتملة، ونتائج مراجعة الحسابات وحالة التحقيقات؛

7 - **يطلب** إلى مدير دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات أن يقدم، بالتنسيق مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية، في الدورة العادية الثانية لعام 2022 تقييماً بشأن استقلال الدائرة يتضمن أفكاراً (على سبيل المثال لا الحصر) عن الدرجة التي يمكن أن تقرر بها دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات بحرية ما يلي: (1) كفاءة وموعد رفع التقارير إلى المجلس التنفيذي وإحاطة المجلس علماً بها؛ أو (ب) نطاق عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات؛ أو (ج) ماذا ومن الذي يجب تدقيقه أو التحقيق فيه؛ (د) ما هي التقييمات التي ينبغي إجراؤها؛ و(هـ) علاقته مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ ويطلب إلى المدير أن يقدم أيضاً اقتراحات ومساهمات بشأن كفاءة زيادة تعزيز استقلالية الدائرة، فضلاً عن تقديرات الميزانية اللازمة لتنفيذ الولاية الكاملة، ويطلب عقد جلسة إحاطة غير رسمية مغلقة بين دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية وأعضاء المجلس التنفيذي والمراقبين بشأن هذا الموضوع قبل انعقاد الدورة العادية الثانية لعام 2022؛

8 - **يقرر** إدراج بند بشأن الضوابط الداخلية لاتخاذ قرار في الدورة العادية الثانية لعام 2022.

22 حزيران/يونيو 2022

6/2022

تنفيذ قرار الجمعية العامة 279/72 بشأن إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية

إنّ المجلس التنفيذي،

1 - **إنّ يحيط علماً** بالمعلومات المحدّثة التي قدمتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة 279/72 والولايات ذات الصلة بشأن إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في سياق الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسات الأنشطة التنفيذية لتطوير منظومة الأمم المتحدة الإنمائية؛

2 - **يشجع** هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أن تواصل، حسب الاقتضاء، تنفيذ قراري الجمعية العامة 279/72 و 233/75 وغيرها من قرارات الإصلاح ذات الصلة، بما في ذلك عن طريق دعم جهود الأمين العام في تنفيذ إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية؛

3 - **يشجع** هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة مواءمة ملحقاتها الاستراتيجية مع أطر الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، مع الوفاء بولايتها، ويحيط علماً بالتقدم المحرّز في هذا الصدد؛

- 4 - **يحيط علماً** بشراكات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع المؤسسات المالية الدولية، ويسعى إلى الحصول على تحديث في الدورة العادية الأولى لعام 2023 بشأن مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع المؤسسات المالية الدولية؛
- 5 - **يشير** إلى الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية ويؤكد أهمية الحلول المتكاملة للتصدي للتحديات المعقدة والمتعددة الأوجه التي تؤثر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ويطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تُطلع المجلس على آخر المستجدات بشأن الكيفية التي تدعم بها التعاون في مجالات التحليل المشترك وتقييم الاحتياجات والتخطيط، بما في ذلك النتائج الجماعية، وتنفيذ البرامج، في إطار آليات الإبلاغ القائمة؛
- 6 - **يعترف** بالدور الهام الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والمساهمات المقدّمة من الممثلين الفُطريين لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في النتائج الجماعية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030، ويطلب تحديثاً عن كيفية تقييم الممثلين الفُطريين لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المساهمة في تنفيذ الإصلاح على الصعيد الفُطري، وعلى امتثال هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لإطار الإدارة والمساءلة؛
- 7 - **يشدد** على ضرورة أن تواصل كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية الاضطلاع بدورها في تعزيز الاتساق والتنسيق والمواءمة والكفاءة على نطاق المنظومة، والحد من الازدواجية وإقامة أوجه التآزر، حسب الاقتضاء ووفقاً لقرارات هيئاتها الإدارية؛ ويطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في هذا الصدد، أن تزود المجلس التنفيذي بتحديث عن المكاسب المحققة في مجال الكفاءة من خلال هذه الجهود، في إطار آليات الإبلاغ القائمة؛
- 8 - **بالإشارة** إلى ولاية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المتمثلة في دعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة، فإنه يشجع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة تعزيز توافر خبراتها في البلدان التي لا تقيم فيها، بما في ذلك من خلال أطر الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، أو أطر التخطيط المكافئة، وفقاً لأولويات البلدان المستفيدة من البرامج.

22 حزيران/يونيو 2022