

Distr.: General
17 April 2023
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام 2023

من 19 إلى 21 حزيران/يونيه 2023

البند 1 من جدول الأعمال المؤقت

المسائل التنظيمية

تقرير الدورة العادية الأولى 2023، 13 و 14 شباط/فبراير 2023⁽¹⁾

أولاً - انتخاب المكتب

1 - عقد المجلس التنفيذي بتاريخ 10 كانون الثاني/يناير 2023 انتخابات أعضاء مكتب المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2023. وانتُخب سعادة سفير أوكرانيا وممثلاً الدائم لدى الأمم المتحدة، سيرجي كيسليستيا (ممثلًا لدول أوروبا الشرقية)، رئيساً للمجلس التنفيذي. وانتُخب نواب الرئيس من المجموعات الإقليمية التالية: (أ) دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي: سعادة السفيرة السيدة ليونور زالاباتا توريس، سفيرة كولومبيا وممثلة الدائمة لدى الأمم المتحدة؛ (ب) دول آسيا والمحيط الهادئ: سعادة السفيرة السيدة سوريا تشينداونغسي، سفيرة تايلند وممثلة الدائمة لدى الأمم المتحدة؛ و (ج) دول أوروبا الغربية ودول أخرى: سعادة السفير السيد ماوريتسيو ماساري، سفير إيطاليا وممثلاً الدائم لدى الأمم المتحدة؛ و (د) الدول الأفريقية: السيدة نيللي باناكين إيليل، مستشارة أولى في البعثة الدائمة لجمهورية الكاميرون لدى الأمم المتحدة.

2 - قَمتُ سعادة الرئيس المنتهية ولايته السيد محمد عبد المغيث، سفير بنغلاديش وممثلاً الدائم لدى الأمم المتحدة (ممثلًا لدول آسيا والمحيط الهادئ)، التهئة إلى الرئيس المنتخب ونواب الرئيس المنتخبين، ووجه الشكر إلى المجلس التنفيذي، لا سيما نواب الرئيس المنتهية ولايتهم ممن خدموا خلال فترة ولايته: سعادة السفيرة السيدة ماريا ديل كارمن سكيف، سفيرة الأرجنتين وممثلة الدائمة لدى الأمم المتحدة (ممثلة لدول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي)؛ وسعادة السيد بيرون دور فالتيسون، سفير ألمانيا وممثلاً الدائم لدى الأمم المتحدة (ممثلًا لدول أوروبا الغربية ودول أخرى)؛ وسعادة السيد الحاج فانداي طوري، سفير

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



جمهورية سيراليون وممثلها الدائم لدى الأمم المتحدة (ممثلاً للدول الأفريقية)؛ وسعادة السيد سيرجي كيسليستيا، سفير أوكرانيا وممثلها الدائم لدى الأمم المتحدة (ممثلاً لدول أوروبا الشرقية).

ثانياً - المسائل التنظيمية

3 - انعقدت الدورة العادية الأولى لعام 2023 للمجلس التنفيذي في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، من 13 إلى 14 شباط/فبراير 2023. تبني المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت المفصل وخطة العمل للدورة العادية الأولى (UNW/2023/L.1/Rev.1) واعتمد التقرير في دورته السنوية العادية الثانية لعام 2022 التي عُقدت من 13 إلى 14 أيلول/سبتمبر 2022 (UNW/2022/7). واعتمد المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت وخطة العمل للدورة السنوية لعام 2023، التي ستُعقد في الفترة من 19 إلى 21 حزيران/يونيه 2023 (UNW/2023/CRP.1/Rev.1) واعتمد خطة العمل السنوية لعام 2023 (UNW/2023/L.2).

4 - اعتمد المجلس التنفيذي مُقررين: المُقرّر 1/2023 - التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة عن السنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 وتقرير مجلس مراجعي الحسابات؛ والمقرّر 2/2023 - التقييم المشترك من قبل طرف ثالث حول مهام الحوكمة والرقابة التي تضطلع بها المجالس التنفيذية، وكلاهما وارد في مرفق هذا التقرير.

ثالثاً - البيانات الافتتاحية

5 - افتتح الرئيس المنتخب حديثاً للمجلس التنفيذي الدورة بالتشديد على التزام المكتب المستمر بتعزيز فاعلية ووظيفة الرقابة التي يضطلع بها المجلس التنفيذي بغية تحسين الحوكمة مع الاستفادة من العمل الجاد للمكاتب السابقة. وأوجز أيضاً مختلف التقارير وجلسات الإحاطة التي ستُقدّم خلال الدورة العادية الأولى والمقرّرات التي سيجري التفاوض بشأنها.

6 - وهنأت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية في بيانها الافتتاحي الرئيس والمكتب المنتخبين حديثاً وشكرت رئيس العام الماضي ونواب الرئيس. وبعد أن أعربت عن تعازيها في مقتل عشرات الآلاف من الأرواح وإصابة عدد أكبر جراء الزلازل التي ضربت جنوب الجمهورية التركية وشمال سوريا، سلّطت الضوء على أنّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تُساهم في الاستجابة مع منظومة الأمم المتحدة ومن خلالها، بما في ذلك من خلال تقديم الخبرات المتخصصة في النوع الاجتماعي.

7 - أشارت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية إلى أنّ الأزمات لا تزال تتسبب للنساء والفتيات بالكثير من المعاناة والخسائر. وسلّطت الضوء بشكلٍ خاص على أنّ الآثار طويلة المدى لجائحة كوفيد-19، وأزمة الغذاء والطاقة التي فاقمتها الحرب في أوكرانيا وتغيّر المناخ والكوارث الناجمة عن المناخ تستمر في التأثير على أكثر الفئات تحلّفاً عن الركب. وأشارت إلى أنّ من الضروري وجود منظور جنساني للتكيف مع هذه الأزمات والتخفيف من آثارها. وأبرزت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تأثير الأزمات على النساء والفتيات في أفغانستان وتحدّثت عن مهمتها الأخيرة إلى أفغانستان مع نائب الأمين العام. وشدّدت على أنّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستواصل رفع أصوات النساء والفتيات على كلّ منصّة ممكنة واستخدام صلاحيتها في الدعوة إلى الاجتماعات لتأمين مساحة لإسماع

أصوات النساء الأفغانيات. وأضافت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن مهمتها سعت إلى تعزيز التزام وتوافق الجهات الفاعلة الإقليمية والبلدان المجاورة وأصحاب المصلحة بإلغاء مختلف المراسيم والقيود التي ألحقت ضرراً هائلاً بالنساء والفتيات في أفغانستان منذ آب/أغسطس 2021. وأشارت إلى أن منظمة التعاون الإسلامي تؤدي دوراً حاسماً في هذا الصدد، وأعلنت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستنتظم مؤتمراً مشتركاً حول حقوق المرأة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

8 - أكدت رئيسة الهيئة مجدداً التزام هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة «بالمركز في المكاتب الميدانية» وضمان أن يكون لكل جانب من جوانب ولاية المنظمة صلة وثيقة وواضحة بالنتائج المحققة للنساء والفتيات على أرض الواقع. ووصفت أنشطة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أوكرانيا وتنزانيا، وذكرت كيف ضاعفت الهيئة أكثر وأكثر تحقيقها للنتائج من خلال البرامج المشتركة عبر منظومة الأمم المتحدة، إذ تحققت 31 في المائة من النفقات في عام 2021 عن طريق البرامج المشتركة، بزيادة عن 13 في المائة عام 2018. وأشارت خطة التنمية المستدامة للعام 2030 بأكملها، بما في ذلك الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة، خارج المسار الصحيح، وأنه وفق المسار الحالي فإن من المتوقع أن تتحقق المساواة بين الجنسين بعد 300 عام. وسلطت الضوء كذلك على كيفية تركيز الدورة المقبلة للجنة وضع المرأة على الابتكار والتكنولوجيا، وشددت على الحاجة إلى تحقيق الاستنتاج الأقوى والأكثر تجديداً والمتفق عليه كإطار عملٍ معياري يُمكن أن يؤثر في الاتفاق الرقمي العالمي التابع للأمم المتحدة لتغيير حياة النساء والفتيات على أرض الواقع. وأقرت في الختام بالتزام الهيئة بتحقيق أكبر أثرٍ ممكن من خلال الموارد التي تعهدت بها الجهات المانحة، وأكدت مجدداً التزامها بالشفافية والمساءلة.

9 - بعد إفساح المجال للإدلاء بالأراء، وجهت وفود عديدة الشكر إلى وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية على ملحوظاتها الوافية وقدمت التهنية للرئيس ولأعضاء المكتب على انتخابهم. انضمت الدول الأعضاء إلى وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية في الإعراب عن تعازيها الحارة لأسر وضحايا الزلزال الذي ضرب جمهورية تركيا وسوريا. وسلط العديد من المتحدثين الضوء على أنّ التقدم الجماعي المحرز في مجال المساواة بين الجنسين معرض للتهديد بشكلٍ متزايد، وذلك جراء تزامن تزايد عدم الاستقرار العالمي والنزاعات الجغرافية السياسية وتسارع تغير المناخ، وخلصوا إلى أنّ الولاية الثلاثية الخاصة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أصبحت أكثر أهمية من أي وقت مضى. كما شددت مجموعة من الدول على أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة وشجعت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على زيادة تركيزها على تعزيز الأحوال الاقتصادية للمرأة. أثنى بعض المتحدثين على هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتلقيها الرأي الحادي عشر على التوالي غير المشفوع بتحفظ الصادر عن مجلس مراجعي الحسابات. وشدد عدد من الدول على أهمية التمويل النوعي، الذي يُمكن التنبؤ به، والمرن، لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتمكّن من الاستجابة العاجلة والسريعة للأزمات الناشئة. شددت وفودٌ أخرى على أهمية استخدام المصطلحات المتفق عليها بين الحكومات في وثائق هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتقديم المساعدة للدول بناءً على طلبها فقط. وأخيراً، رحبت الوفود بتركيز الدورة المقبلة للجنة وضع المرأة على الابتكار والتغير التكنولوجي والعصر الرقمي في الوقت المناسب.

رابعاً - المسائل المتعلقة بمراجعة الحسابات

10 - رحبت نائبة المديرية التنفيذية، في ملاحظاتها الافتتاحية بشأن هذا البند، بالجهود التعاونية بين مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وشددت على أنّ الرأى الحادي عشر على التوالي غير المشفوع بتحفظ الصادر عن مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة ليس بالإنجاز البسيط بالنسبة لوكالة جديدة تحتل لتوها بعامها الثاني عشر، وأشارت إلى أنّ ذلك يدلّ على الإشراف المالي السليم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لحماية الموارد المعهود بها إليها وتنفيذها. وسلّطت الضوء على أنّ الهيئة تلقت 681.5 مليون دولار أمريكي من إجمالي الإيرادات عام 2021، وهو أعلى مبلغ تحصل عليه منذ إنشائها. وجّهت نائبة المديرية التنفيذية الشكر للجهات المانحة على دعمها المستمر خلال هذه الأوقات غير المسبوقة من الأزمات العالمية والأفاق الاقتصادية المليئة بالتحديات. وأضافت أنّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستواصل تحسين نهجها بشكل أكبر في طريقها نحو التطور في مجال الرقابة. وذكرت، مسترشدة بنتائج مراجعة الحسابات التي أجراها مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة، أنّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد سرّعت تحوّلها المؤسسي كعنصر استراتيجي أساسي لتنفيذ خطتها الاستراتيجية للفترة 2022-2025 وزيادة تحسين الإدارة الداخلية والحوكمة.

11 - قدّم ممثل مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة ونائب مدير المراجعة الخارجية للحسابات لجمهورية تشيلي تقرير مجلس مراجعي الحسابات عن البيانات المالية للسنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (A/77/5/Add.12). وانتهى رأي مجلس مراجعي الحسابات إلى أنّ البيانات المالية عرضت على نحوٍ منصف، من جميع النواحي المادية، المركز المالي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، وكذلك أداءها المالي وتدقيقاتها النقدية للعام المنتهي في التاريخ المذكور، قد جاء وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. ولم يُحدّد مجلس مراجعي الحسابات في استنتاجه العام أي أخطاء أو إغفالات أو بيانات مغلوطة من استعراض السجلات المالية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للسنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. بيد أنّه أشار إلى وجود متسع لإدخال تحسينات في مجالات مثل إدارة البرامج وإدارة المشتريات والموارد البشرية، وأصدر بشأنها 19 توصية قبلتها الإدارة جميعها. في ما يتعلّق بمتابعة التوصيات السابقة، لاحظ مجلس مراجعي الحسابات أنّه من التوصيات السابقة المتبقية البالغ عددها 29، نُفذت 21 توصية منها بالكامل، في حين لا تزال ثمان توصيات منها قيد التنفيذ. أقرّ مجلس مراجعي الحسابات بالجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لإنهاء عملية تنفيذ التوصيات القائمة منذ فترة طويلة، وأشار إلى أنّ معدّل التنفيذ الإجمالي البالغ 72 في المائة خلال هذه الدورة يعكس التزام الهيئة الراسخ بإدارة التوصيات الناشئة عن عملية مراجعة الحسابات. ذكر مجلس مراجعي الحسابات أنّه لا توجد أي توصيات معلّقة من قبل عام 2020.

12 - قدّم نائب مدير الإدارة المالية التقرير المالي والبيانات المالية المُراجعة للسنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (A/77/5/Add.12)، بإجمالي أصول بلغ 681,5 مليون دولار أمريكي. بلغ إجمالي النفقات 530,7 مليون دولار أمريكي. وسجّلت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فائضاً قدره 150,7 مليون دولار أمريكي للعام المنتهي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، مقارنةً بفائض بلغ 96,2 مليون دولار أمريكي في عام 2020. ويُعزى الفائض في الأساس إلى زيادة الإيرادات من موارد أخرى

(غير أساسية)، ومن المُقرَّر إنفاقه على نفقات البرامج خلال الأعوام المقبلة. وبلغ معدّل الاستخدام لنفقات البرامج لعام 2021 من الموارد الأخرى 87.7 في المائة في مقابل هدف تحقيق 85 في المائة. وفي إطار شرح الإيرادات وأوجه الإنفاق حسب مصادر التمويل، أُفيد بأن الزيادة في المساهمات الطوعية من الجهات المانحة في عام 2021 بلغت 146,5 مليون دولار أمريكي، وأدرجت بوصفها زيادة في موارد أخرى (غير أساسية) بقيمة 93,6 مليون دولار أمريكي وزيادة في الموارد الاعتيادية (الأساسية) بقيمة 52,9 مليون دولار أمريكي. وتجاوز إجمالي أصول الهيئة 1,205,7 مليون دولار أمريكي إجمالي الخصوم البالغ 173,6 مليون دولار أمريكي، ما أدى إلى إجمالي صافي أصول/أسهم بقيمة 1,032.1 مليون دولار أمريكي.

13 - قدّمت مديرة شعبة الاستراتيجية والتخطيط والموارد والفاعلية تحديثاً بشأن تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات ومقرّرات المجلس التنفيذي. وسلّطت الضوء على أنّه اعتباراً من كانون الثاني/يناير 2023، استُكملت الإجراءات المتعلقة بـ 17 توصية من أصل 27 توصية متبقية (63 في المائة). وأكّدت أنّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كانت على المسار الصحيح لاستكمال 37 في المائة من التوصيات الباقية. ومن التوصيات الثماني الباقية من عامي 2020 و 2021، تمّ إغلاق ثلاث من قبل مجلس مراجعي الحسابات، وثلاث استُكملت إدارة إجراءاتها و بانتظار التقييم من قبل مجلس مراجعي الحسابات، وما تزال اثنتان قيد التنفيذ. وعلى صعيد حالة تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات قبل عام 2020، فقد استُكملت الإجراءات المتعلقة بجميع التوصيات، ما يعني أنه لم يعد هناك توصيات سابقة متبقية. وسلّطت المديرية الضوء كذلك على العديد من الفوائد المترتبة على تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات، مشيرة إلى أنّها تُحسّن عمليات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتدعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمنظمة للفترة 2022-2025.

14 - رحّبت الوفود برأي مراجعي الحسابات الحادي عشر على التوالي غير المشفوع بتحفظ وبالجهود المبذولة من قبل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات. تقدّم بيان مشترك باسم مجموعة من البلدان بالشكر لمجلس مراجعي الحسابات لتوصياته السديدة التي وفّرت توجيهات قيّمة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتعزيز هياكلها وأنظمتها، ولتوفير مقرّرات المجلس التنفيذي، والحوكمة الشاملة، وتوفير الضمانات لمجتمع أصحاب المصلحة. وشدّد البيان الأقاليمي على أهمية المتابعة في الوقت المناسب لأنشطة الرقابة للشركاء المنفذين فيما يتعلّق بالمخاطر المالية، وشجّع الهيئة على الاستفادة من طرح النظام الجديد للإدارة المركزيّة للموارد «كوانتم» (Quantum) لاستكشاف الإمكانيات الكاملة التي يوفّرها النظام واستخدامها بما يتماشى مع سلسلة من التوصيات الصادرة عن مجلس مراجعي الحسابات. وجرى التشديد على أهمية تعزيز أمن المعلومات في الكيان في ما يتعلّق بزيادة الجرائم السيبرانية عالمياً وتهديد المعلومات المضلّلة، والحاجة إلى ضمان أن تتمكّن المدافعات عن حقوق الإنسان من متابعة عملهنّ الجديّ بأمان. وسلّط البيان المشترك الضوء على الحاجة إلى أنظمة رقابة داخلية قوية لضمان تحقيق الأهداف والغايات، ومعالجة المخاطر والتقليل منها، وتعزيز الكفاءة التشغيلية، وضمان دقة السجلات وتعزيز الالتزام بالسياسات والقواعد والأنظمة والقوانين. وأعرب عن تقديره لإدراك هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كيف تؤثر الرقابة الداخلية الفعّالة وتنفيذ توصيات مراجعة الحسابات على قدرة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية بكفاءة. وشدّد البيان المشترك كذلك على أنّ الإدارة المالية المعززة تأتي في قائمة الأولويات، وتوقّع حدوث انخفاض فعّال في الموارد الأساسية غير المخصصة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة

بين الجنسين وتمكين المرأة. وأشار وفد آخر إلى أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية حدّد خسائر بقيمة 160,000 دولار أمريكي خلال فترة التقرير ودعا هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى بذل المزيد من الجهود لمكافحة الاحتيال. وأبرز أحد المتحدثين كيف يُساعد تنفيذ التوصيات على تحسين هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وكيف يعزز الرقابة والشفافية داخل الهيئة، وشجّع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة تعزيز الكيانات التي تقوم بمراجعة الحسابات لديها للقيام بأعمال الرقابة. وتقدّمت دولة عضو أخرى بالشكر إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على استجابتها للتوصيات الصادرة عن مجلس مراجعي الحسابات، وشجّعها على مواصلة تركيز جهودها على إغلاق جميع التوصيات في أقرب وقت ممكن. وأثنى الوفد ذاته على هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تطوّرها المستمر في ممارستها للإدارة المركزية للمخاطر وفي تحسين إطار عملها فيما يتعلّق برقابة السياسات.

15 - ردّاً على ذلك، أكّدت نائبة المديرية التنفيذية للوفود أنّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تأخذ التوصيات المتعلقة بمراجعة حسابات الشركاء على محمل الجدّ، وقد حسّنت الرصد المؤسسي للنتائج المالية لمراجعة حسابات الشركاء من خلال تعيين مسؤول عن عمليات أعمال الشركة لحافظة مراجعة حسابات الشركاء. كذلك ألقت مزيداً من الضوء على أنّ النتائج المالية للفترة من 2012 حتى 2017 أغلقت بالكامل عام 2022 من خلال عملية تقييم شاملة أُجريت لمرة واحدة، وأشارت إلى أنّه نسبة الـ 59 في المائة من النتائج المالية المتبقية للفترة 2018-2020 قلّ سُويّت. وأضافت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تهدف إلى إغلاق جميع النتائج المالية الباقية المتبقية في العام 2023. وذكرت نائبة المديرية التنفيذية كذلك أنّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تهدف إلى استخدام طرح النظام الجديد للإدارة المركزية للموارد «كوانتم» (Quantum) لتحسين قدرة الهيئة بشكل كبير على معالجة القضايا التي أثارها الوفود ومجلس مراجعي الحسابات. شدّدت مديرة شعبة الاستراتيجية والتخطيط والموارد والفاعلية على أهمية معالجة مخاطر الاحتيال، وأبرزت كيف واصلت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إعطاء الأولوية لتعزيز إدارة المخاطر والرقابة الداخلية في الهيئة.

خامساً - المسائل المتعلقة بالسياسات والبرامج

16 - قدّمت نائبة المديرية التنفيذية، في ملاحظاتها الاستهلالية للإحاطة التشغيلية بشأن أنشطة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، لمحة عامة عن السياق الإقليمي وأبرزت أنه على الرغم من المكاسب الهائلة، إلا أن التقدّم المحرز على صعيد تحقيق أهداف التنمية المستدامة كان بطيئاً، وحتى عكسياً في بعض الحالات. أشارت على سبيل المثال إلى أنّ الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة تبدو مُتضائلة مقارنة مع الفرص المتاحة للرجل، وذكرت أنّ معدلات مشاركة القوى العاملة النسائية متدنية وآخذة بالانخفاض. وأضافت أن العنف بحق النساء والفتيات لا يزال يُشكّل مصدر قلق كبير، إذ تتراوح معدلات انتشاره في المنطقة بين 15 في المائة و 64 في المائة. وأكدت أنّ المنطقة عرضة للكوارث المتصلة بالمناخ، مشيرة إلى أن التدهور البيئي وتأثيرات تغير المناخ أدت إلى تقاوم التوترات والنزاعات. كما أضافت أنّ الأنظمة السلطوية، وتزايد أوجه عدم المساواة، والتوترات القائمة على الهوية توجج الاضطرابات السياسية والإرهاب والنزاع النشط، وأشارت إلى أن النساء والفتيات ما زلن عرضة للخطر في مثل هذه السياقات. وأوضحت المديرية الإقليمية بالنيابة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين

المرأة لآسيا والمحيط الهادئ في العرض الذي قَدَّمته بالتفصيل حضور وعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنطقة وسلَّطت الضوء على النمو الكبير في الإيرادات خلال السنوات الخمس الماضية. وتماشياً مع التزام المؤسسة «بالتركيز على العمل الميداني»، أوضحت أن عدد الموارد البشرية التي كانت تعمل في المكاتب الميدانية أكثر من عدد الموارد البشرية التي تعمل في المكتب الإقليمي. شاركت المديرية الإقليمية بالنيابة بالنتائج والتقدم المحرز في البرامج المتعددة الأقطار والبرامج الإقليمية الرئيسية، مثل البرامج التي تركز على إنهاء العنف ضد النساء وتغيير المناخ. وألقت الضوء على النتائج الرئيسية من خبرات البرمجة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في العمل مع القطاع الخاص على التمكين الاقتصادي للمرأة. وأضافت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستركز على خمسة مجالات ذات أولوية، وهي (1) اقتصاد الرعاية؛ (2) الصلة بين التمكين الاقتصادي ومنع العنف؛ (3) التكيف مع تغير المناخ والتخفيف من آثاره؛ (4) الاستجابة الإنسانية والاستجابة للكوارث؛ و (5) الأبعاد المرتبطة بالمرأة والسلام والأمن. كما شددت المديرية الإقليمية بالنيابة على أن القيادة النسائية والتغير في المعايير الاجتماعية ستبقى شواغل مشتركة على مدى السنوات الثلاث القادمة.

17 - بعد إفساح المجال للإدلاء بالآراء، أعربت دولة عضو عن تقديرها للتعاون مع المكتب الإقليمي بشأن البرامج الهادفة للتصدّي للعنف القائم على النوع الاجتماعي، والقضاء على أوجه عدم المساواة عامةً في أنظمة المشتريات وسلاسل القيمة، وتحسين إتاحة بيانات جنسانية جيدة، من بين أمور أخرى. وشجّع الوفد المكتب الإقليمي على مواصلة تعزيز التنسيق في الأمم المتحدة ودعم إدماج المنظور الجنساني في النهج الترابطي بين العمل الإنساني والتنمية والسلام، مع العمل بالشراكة مع الجهات الفاعلة التنفيذية في المنطقة ومساعدة نظام العمل الإنساني على تحمّل مسؤولية الالتزامات والمعايير فيما يتعلّق بالمساواة بين الجنسين. وأثنت دولة عضو أخرى على استجابة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنطقة في الفترة من 2018 حتى 2022، ورحبت بشكل خاص بالتقدم المحرز بشأن المرأة والسلام والأمن، بما في ذلك تطوير خطط العمل الوطنية المرتبطة بالمرأة والسلام والأمن في 14 بلداً في المنطقة. وبالنظر إلى عضوية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، أكدت الحاجة إلى المزيد من تحسين الالتزامات فيما يتعلّق بالمساواة بين الجنسين في الاستجابة الإنسانية، وأنه سيتمّ ضمان أولويات النساء والفتيات واحتياجاتهن بالكامل في نظام العمل الإنساني. وأعرب وفد ثالث عن تقديره للنتائج الخاصة التي تحققت بشأن التمكين الاقتصادي، ورحب بالمذكرة الاستراتيجية للمكتب الإقليمي للفترة 2023-2025. واقترح أنه يمكن لمجالات تأثير المرأة والسلام والأمن، والعمل الإنساني، والحدّ من مخاطر الكوارث، والتمكين الاقتصادي للمرأة الاستفادة من الحصول على نسبة مئوية أعلى من الميزانية. ووجّهت دولة عضو أخرى الشكر إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعملها على حشد الدعم بشكل استراتيجي لنشر الوعي حول التأثير المباشر والعواقب طويلة الأجل على النساء والفتيات في أفغانستان بسبب القيود والمراسيم الضارة التي تفرضها طالبان، وحثّت الهيئة على مواصلة الضغط من أجل إلغاء الحظر المفروض على حقوق المرأة في العمل وحقوق الفتيات في التعليم. وطرح متحدّث آخر أسئلة عديدة عن التمويل اللازم لتحقيق المساواة بين الجنسين، ومشاركة المرأة على الصعيد الاقتصادي، والحدّ من العنف ضدّ المرأة. وأثنى متحدّث أخير على عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ وعلى النتائج التي تمّ تحقيقها. وشجّع ذلك هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومكتبها الإقليمي على مضاعفة جهودها ودعم البلدان

النامية في المنطقة للتغلب على آثار الأزمات المتعددة وتعزيز النهوض بالمرأة لإحراز مزيد من التقدم - خاصة في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة والحد من الجوع والفقر/القضاء عليهما، وقطاعات الصحة والتعليم والعمالة، من بين قطاعات أخرى.

18 - بدورها وجهت نائبة المديرية التنفيذية الشكر إلى الوفود لدعمها عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنطقة، وناقشت عضوية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وعمل الهيئة في أفغانستان. واستكمالاً لما قدّمته نائبة المديرية التنفيذية، قدّمت المديرية الإقليمية بالنيابة تفاصيل إضافية حول الإجراءات المتخذة لمتابعة بعثة المديرية التنفيذية ونائب الأمين العام للأمم المتحدة إلى أفغانستان. وقدّمت أمثلة على كيفية عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تأمين التمويل اللازم لتحقيق المساواة بين الجنسين في المنطقة، وشدّدت على أهمية الاستثمار المؤثر. وفي ما يتعلّق ببيانات العنف بحق المرأة، شدّدت المديرية الإقليمية بالنيابة على أنّ البيانات لا تعكس الصورة كاملة بسبب عدم إبلاغ السلطات دائماً عن حالات العنف.

19 - قدّمت نائبة المديرية التنفيذية تحديداً بشأن أوجه التعاون بين هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والمؤسسات المالية الدولية. وأوضحت أن الشراكة بين هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وبين المؤسسات المالية الدولية تهدف إلى التأثير على الاستراتيجيات وقرارات التمويل لدعم تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، بما يتماشى مع النتيجة المنهجية رقم 2 بشأن التمويل اللازم للمساواة بين الجنسين المخصص لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتمكينها من أن تتقدّم الخطة الاستراتيجية الحالية. حدّدت نائبة المديرية التنفيذية خمسة مجالات رئيسية لتعاون هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والمؤسسات المالية الدولية، وتتعلّق بالتحديد بـ (1) العمل التحليلي والبحث المشترك لتوجيه نهج المؤسسات المالية الدولية واستراتيجياتها بشأن التمويل اللازم لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ (2) عمليات جمع البيانات وتنظيم البيانات المشتركة لتحسين الإحصائيات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المجالات ذات الاهتمام المشترك؛ (3) التعاون الفني؛ (4) تنمية القدرات والتدريب؛ (5) الدعوة المشتركة إلى الاجتماعات. قدّمت نائبة المديرية التنفيذية عدّة أمثلة محدّدة عن تعاون هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع مصرف التنمية الآسيوي، والمصرف الأوروبي للإنشاء والتعمير، والبنك الدولي، ومؤسسة التمويل الدولية، ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية، ومع وزراء مالية مختلفين. وعلى صعيد التعاون في المستقبل، ذكرت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستواصل استخدام موقعها الفريد لوضع معايير وتوجيهات حول التمويل اللازم لتحقيق المساواة بين الجنسين مع المؤسسات المالية الدولية، وستُكمل في تقديم القيادة الفكرية والدعم والحلول البرنامجية من منظور حقوق الإنسان والعدالة الاقتصادية والاجتماعية، وفي العمل كجهة موثوق بها بالنسبة لشركاء التنمية العالميين، والإقليميين، والمحليين، بما في ذلك المجتمع المدني والمنظمات الشعبية والمؤسسات المالية الدولية. وفيما يتعلّق بوضع المعايير، أفادت نائبة المديرية التنفيذية أنّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد عملت مع مؤسسة التمويل الدولية لوضع المبادئ التوجيهية الأولى في العالم لسندات دعم المساواة بين الجنسين. علاوة على ذلك، ذكرت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة شاركت بفعالية لضمان تصدّر خبرة الهيئة حول المساواة بين الجنسين في البيانات الهشّة والمتضررة من النزاعات جميع مراجعات الاستراتيجيات المشتركة بين مكتب دعم بناء السلام والبنك

الدولي. وقدم ممثل عن مجموعة مصرف التنمية للبلدان الأمريكية عدّة أمثلة عن كيفية تعاون المجموعة مع هيئة الأمم المتحدة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

20 - أتى بيان مشترك باسم 26 بلداً على هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتعميقها التعاون مع المؤسسات المالية الدولية، والعمل الذي اضطلعت به حتى الآن لتعزيز هذه الشراكات على كلّ الأصعدة، بما في ذلك من خلال الموارد المخصصة وبناء القدرات. شجعت المجموعة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة تنوع قاعدتها التمويلية لبناء مرونة مالية، خاصة مع تزايد الضغوط على ميزانيات المساعدة الإنمائية الرسمية. وطرحنا عدّة أسئلة للمتابعة بشأن تعاون هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع المؤسسات المالية الدولية، وتساءلت كيف يمكن أن تدعم الدول الأعضاء الهيئة على أفضل وجه في عملها مع المؤسسات المالية الدولية من أجل اعتماد نتائج تحوّل جنساني عبر مجموعة من الجهود التي تبذلها من أجل التمويل المبتكر للتنمية. وحثّ وفد آخر هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الامتثال بدقة لولايتها والامتثال عن التعسّف في تسيرها. أتى متحدث ثالث على هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعمليها المتزايد والمثمر مع المؤسسات المالية الدولية، وسأل عن الإيرادات المتوقعة الخاصة بالمؤسسات المالية الدولية. عبّرت دولة عضو أخرى عن ارتياحها للمبادرات التي أطلقتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وشركاؤها على أرض الواقع. وسأل متحدث رابع عن كيفية تنفيذ البرامج لضمان التعافي بعد الجائحة ومن أجل النساء العاملات في المؤسسات الصغيرة. رحّب الوفد الأخير بالتعاون بين هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومصرف التنمية الآسيوي، بما في ذلك التعاون فيما يتعلّق بجمع البيانات الإحصائية وتحليلها، وتساءل عن تنفيذ أي إجراءات سعيًا لتمكين الاقتصادي للمرأة في القارة الأفريقية. ثمّ أجابت نائبة المديرية التنفيذية عن أسئلة مختلفة طرحتها الوفود، بما في ذلك أسئلة حول تحديات العمل مع المؤسسات المالية الدولية، ومبادرة سندت دعم المساواة بين الجنسين، وتوقعات الإيرادات. أجاب الممثل عن مجموعة مصرف التنمية للبلدان الأمريكية عن سؤال بشأن الاستجابات ما بعد مرحلة الجائحة، وردّت مديرة شعبة السياسات والبرامج والشؤون الحكومية على سؤال حول البيانات والإحصاءات الجنسانية.

21 - قدّمت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية تحديثاً بشأن عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي والاستجابة لهما. وقدّمت أمثلة على كيفية مواصلة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عملها لتعزيز الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والاستجابة لهما داخل الهيئة وعبر منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك من خلال تأمين حماية مخصصة من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي من قبل أخصائي على صعيد المقرّ. وشرحت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أصبحت عضواً كامل العضوية في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، ما يسمح للهيئة بتطبيق خبراتها في مجال المساواة بين الجنسين بشكل منهجي عند تقديم الحماية للسكان المتضررين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في جميع حالات الاستجابات الإنسانية. ووصفت كيف ابتكرت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إطار عمل شامل للمؤشرات والمقاييس لقياس التقدّم المحرز على صعيد التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي، وحدّدت أن هذا الإطار مؤلف من ثلاثة أبعاد ويحتوي على مجموع تسعة مؤشرات أداء أساسية تشكّل جميع جوانب العمل للوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي والاستجابة لهما. أوضحت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين

وتمكين المرأة أن عمل الهيئة البرنامجي بشأن إنهاء التحرش الجنسي في العالم يُترجم أيضاً في العمل الرامي إلى تعزيز النهج على نطاق المنظومة لإنهاء التحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة.

22 - بعد إفساح المجال للدلاء بالآراء، شكرت مجموعة مؤلفة من 42 دولة عضو هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على إنشاء إطار عمل جديد لرصد حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي، والذي يضع مقاييس لقياس النّقد المحرز في مسائل الاستغلال والانتهاك الجنسيين. طرح البيان المشترك عدّة أسئلة، ومنها ما يتعلق بتجميع البيانات، والتعاون بين الوكالات، وحلقات التعقيب المجدية، والشركاء المنفّذين. وأعرب وفد آخر عن تقديره لتركيز إطار العمل على المقاييس المتعلقة بالقيادة والمساءلة، وطلب توضيحاً إضافياً بشأن المؤشرات التي تقيس المخاطر مع الشركاء المنفّذين. تقدّم متحدّث ثالث بالشكر إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمعالجة كلّ أشكال الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي داخل الهيئة وبالتنسيق مع منظمة الأمم المتحدة. كما رحّب بإطار العمل الشامل للمؤشرات والمقاييس لرصد الجهود المبذولة لمعالجة مسائل الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وقال أنه يتطلّع إلى تفعيل إطار العمل هذا وشجّع الهيئة على وضع اللمسات الأخيرة عليه فيما يتعلق بخطوط الأساس والمعالم والأهداف. شدّدت دولة عضو أخرى على أهمية تبادل البيانات والخبرات وتضافر الجهود بشأن الحدّ من الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي عبر منظومة الأمم المتحدة. وعبّرت عن دعمها لمقاربة أكثر منهجية على نطاق الأمم المتحدة، وتحسين الفهم المشترك للنهج الذي يركّز على الضحايا/الناجيات، واتساق إصلاحات العناية الواجبة وإدارة المخاطر بشكل أكبر.

23 - ردّت المديرية التنفيذية على أسئلة الدول الأعضاء وأكدت أنّ المساواة والترويج لتغيير الثقافة بُعديّن أساسيين لإنجاح الجهود الرامية إلى التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي. قدّمت كلّ من نائبة المديرية التنفيذية ومديرة الموارد البشرية إجابات إضافية.

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

24 - قدّمت نائبة المديرية التنفيذية، في ملاحظاتها الافتتاحية، تحديثات رئيسية بشأن تنفيذ توصيات مجلس التنسيق البرامجي لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/الإيدز. وذكرت أنه على الرغم من تحقيق الكثير من الإنجازات على صعيد مكافحة وباء فيروس العوز المناعي البشري، إلا أن النّقد المحرز متفاوت والعديد من النساء والفتيات قد تخلّفن عن الركب. وذكرت أنّ جائحة كوفيد-19 والضغط العالمي الممارس بحق المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة فاقما أوجه عدم المساواة بين الجنسين المستمرة التي تحفّز انتقال فيروس العوز المناعي البشري. وسلّطت الضوء، من خلال عرض إحصاءات وبيانات، على أنّ العالم متأخر كثيراً عن تحقيق الهدف العالمي لعام 2025 الوارد في الإعلان السياسي الصادر عن الجمعية العامة بشأن فيروس العوز المناعي البشري/الإيدز والمتمثل في الحدّ من الإصابات الجديدة بين الفتيات المراهقات والشابات.

25 - تعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بوصفها راعٍ مُشارك لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/الإيدز، على تحويل ديناميات القوة غير المتكافئة وهياكلها وتسعى إلى التأثير في إدارة الاستجابة لفيروس العوز المناعي البشري. وقُدّم وصف عن تعاون

هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع مجلس التنسيق البرامجي لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/الإيدز في عدة بلدان بهدف المساعدة في القضاء على فيروس العوز المناعي البشري/الإيدز. بعد الإشارة إلى أن البرنامج المشترك قد واجه نقصاً في التمويل عام 2022، أوضحت بالتفصيل أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ساهمت في مداورات أفرقة العمل بشأن مصادر التمويل المحتملة، وأعدت برمجة عملها في 17 بلداً، ودعت إلى وضع المبادرات التي تُعالج القضايا الاجتماعية والهيكلية التي تتسبب في الإصابات بفيروس العوز المناعي البشري في قائمة الأولويات وزيادة تمويلها. وأثنت نائبة المديرية التنفيذية على نقاط مقرر مجلس التنسيق البرامجي لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/الإيدز المعقود في كانون الأول/ديسمبر، داعية البرنامج المشترك إلى دعم البلدان في جهودها الرامية إلى ضمان حصول الشباب على التربية الجنسية الشاملة. وأخيراً، أفرت بالتحديات الملحة التي تواجه الاستجابة لفيروس العوز المناعي البشري، وكيف أن الاستجابة الحالية غير كافية في ظل استمرار عدم المساواة بين الجنسين والضغط العالمي للممارس ضدّ حقوق المرأة وتداعيات جائحة كوفيد-19، وشددت على الحاجة إلى زيادة حشد الدعم والتعجيل باتخاذ إجراءات لتعزيز حقوق النساء والفتيات في جميع مجالات الاستجابة لفيروس العوز المناعي البشري. وأضافت أنه يجب أن تدعم عمليات التمويل ووضع الميزانيات مبادرات تمكين المرأة كشرط أساسي حاسم للقضاء على الإيدز باعتباره تهديداً للصحة العامة، وتوسيع نطاق التدخلات التي ثبت نجاحها، بما في ذلك تلك التي تتصدى لأوجه عدم المساواة في المعايير الجنسانية، وتقلل الحواجز المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتي تقف عائقاً أمام الوصول إلى الخدمات المتعلقة بفيروس العوز المناعي البشري، وتضمن أن يستفيد جميع النساء والفتيات وأن يتمتعن بسلامة صحية ورفاهية. وأخيراً، أشارت إلى أهمية تكثيف الاستثمار في القيادة النسائية، خاصة الشباب منهنّ، ودعم منظماتهنّ.

26 - أثنى مدير مكتب نيويورك التابع لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/الإيدز على هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمساهمتها القيّمة والفعّالة في البرنامج المشترك والتصدي للإيدز على الصعيد العالمي. وحدد أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عملت على ضمان عدم ترك أي نساء أو فتيات خلف الركب في عمليات الاستجابة لفيروس العوز المناعي البشري، وذلك من خلال تعزيز حصول النساء المصابات بفيروس العوز المناعي البشري والمتضررات منه والأفراد المنتمون إلى الفئات السكانية الرئيسية على المعلومات المتعلقة بفيروس العوز المناعي البشري، والاختبار، والعلاج، والرعاية، والخدمات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي. وشددت على الحاجة إلى الجمع بين خدمات الصحة الجنسية والإنجابية وخدمات الوقاية من العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي وفيروس العوز المناعي البشري والتصدي لها، وأنه يجب تصميم هذه الخدمات لتناسب لجميع النساء والفتيات على تنوعهنّ، وذلك بعد إعادة تأكيد أنّ أحد أبرز أوجه عدم المساواة في الاستجابة للإيدز يكمن بين النساء والفتيات. وأضاف أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تدعم البلدان في تنفيذ الإجراءات اللازمة للقضاء على الوصم الاجتماعي والتمييز القائمين على النوع الاجتماعي بصفتها من المشاركين الداعين إلى الشراكة العالمية للقضاء على كل صور الوصم الاجتماعي والتمييز ذات الصلة بفيروس العوز المناعي البشري إلى جانب برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/الإيدز وشركاء آخرين، وذلك بعد أن سلط الضوء على أن عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع البرنامج المشترك والتصدي العالمي للإيدز يتجاوز الأبعاد الطبية. وأشار إلى وجود بُعد آخر لعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يتمثل

في الاستثمار في قيادة الفتيات المراهقات والشابات وأصواتهنّ في برنامج الاستجابة لفيروس العوز المناعي البشري الذي تمّوله خطة الطوارئ التي وضعها الرئيس الأمريكي للإغاثة من مرض الإيدز. وأنهى ملاحظاته بالتشديد على الحاجة إلى الحدّ من أوجه عدم المساواة بين النساء والفتيات من أجل الحدّ من مخاطر فيروس العوز المناعي البشري، والدعوة إلى اتخاذ إجراءات عاجلة ومستدامة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات. وجدد التأكيد أنّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تُعدّ عضواً مهماً في البرنامج المشترك، وقد اضطلعت بدورٍ فعّال في تأمين المكاسب التي تحققت على صعيد الاستجابة العالمية للإيدز وفي استدامتها.

27 - بعد إفساح المجال للإدلاء بالآراء، تقدّمت الوفود بالشكر من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على جلسات الإحاطة بشأن متابعة توصيات مجلس التنسيق البرامجي لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/الإيدز. طرح أحد الوفود أسئلة حول النتائج الأولية لتعميم مسألة القضاء على فيروس العوز المناعي البشري في نتائج الخطة الاستراتيجية الجديدة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتأثيرات النقص في التمويل في عام 2022 وكيفية إعطاء الأولوية إلى الفئات الأكثر ضعفاً والأشخاص المتخلفين عن الركب. وأعرب الوفد ذاته عن توقعاته بأن تواصل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قيادة الجهات الأخرى المشاركة في الرعاية بشأن تعميم مراعاة منظور المساواة بين الجنسين في برامج برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/الإيدز بالنظر إلى الولاية التنسيقية للهيئة، وتقدّم بالشكر من الهيئة على ما أظهرته من التزام وقيادة حتى الآن. أثنت دولة عضو أخرى على الجهود المبذولة التي أدت إلى إحراز تقدّم جيد في تحقيق الأهداف 95-95-95 بين النساء في سن الـ 15 عاماً وما فوق، على الرغم من الإشارة إلى الحاجة إلى بذل المزيد من الجهود للتصدّي لأوجه الوصم والتمييز التي تُعتبر محفزات رئيسية لفيروس العوز المناعي البشري، مع الآثار المضاعفة الناتجة عن عدم المساواة بين الجنسين والعنف القائم على النوع الاجتماعي، من أجل تحقيق هدف القضاء على وباء الإيدز بحلول عام 2030. وسلّط الوفد الضوء على التدابير التي تُتخذ على المستوى المحلي لإنهاء العنف بحق النساء والفتيات، ورفع أصواتهنّ في الاستجابة لفيروس العوز المناعي البشري والإيدز، والقضاء على الوصم والتمييز اللذين يمنعان النساء والفتيات من طلب الحصول على الخدمات المتعلقة بفيروس العوز المناعي البشري المنقذة للحياة والوصول إليها. وأكمل في تسليط الضوء على العديد من النجاحات البارزة، ومنها انخفاض الإصابات بنسبة 58 في المائة منذ عام 2010، وتغطية أكثر من 90 في المائة من الأشخاص المصابين بفيروس العوز المناعي البشري الذين يتلقون العلاج، وكونهم البلد الثاني الذي تم اعتماده منذ عام 2016 للقضاء على انتقال عدوى فيروس العوز المناعي البشري من الأم إلى الطفل. وأعرب الوفد عن تقديره لتركيز الخطة الاستراتيجية الحالية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على فيروس العوز المناعي البشري، ولإدراج هذا العمل في ولاية الهيئة وولاية الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً.

28 - وجّهت نائبة المديرية التنفيذية، في ردّها، الشكر إلى الوفود على تعليقاتهم، وأكدت أنّ التصدي لفيروس العوز المناعي البشري/الإيدز قضية من قضايا حقوق الإنسان. وشرحت كبيرة مستشاري السياسات لشؤون المساواة بين الجنسين، والصحة، وفيروس العوز المناعي البشري/الإيدز أنّه يتمّ إعطاء الأولوية لفيروس العوز المناعي البشري في الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة بين 2022-2025 كمؤشر على مستوى الأثر ومؤشر على مستوى النتائج بشأن الاستقلال

الجسدي للمرأة والعديد من المؤشرات على مستوى المخرجات، وكذلك من خلال التصنيف البرنامجي. وأشارت مديرة شعبة السياسات والبرامج والشؤون الحكومية، في ردّها عن السؤال المتعلّق بالتمويل، إلى أنّ التحديات المتعلّقة بالتمويل، التي تواجه الجهات المشاركة في الرعاية للبرنامج المشترك تثير قلق هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشكل خاص، نظراً لعدم التكافؤ في قابلية تأثر المراهقات والشابات بانتقال فيروس العوز المناعي البشري وأهمية المساواة بين الجنسين للقضاء على الإيدز. وأكملت واصفة كيف قامت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالحد من أثر النقص المفاجئ وكيف سعت إلى تقديم مدخلات ملموسة في استراتيجية تعبئة الموارد التابعة لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/الإيدز، من أجل مضافة الجهود مع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص العوز المناعي البشري/الإيدز، مع توسيع نطاق جهود هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتعبئة الموارد لتشمل مجالات عمل محددة.

ثامناً - خطاب رئيس مجلس الموظفين لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع/هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والإجراءات المتخذة من قبل الإدارة

29 - أعرب رئيس مجلس الموظفين لدى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، عن تقديره وامتنانه للدول الأعضاء بقيادة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لدعمهم الثابت للموظفين والأفراد العاملين خلال هذه السنوات الصعبة في ظلّ جائحة كوفيد-19. وسلط الضوء على المرونة والإخلاص والالتزام الذي أظهره الموظفون والأفراد العاملون خلال الجائحة، وعلى تقانيمهم الشديد لتحسين حياة الأشخاص الذين يعملون لأجلهم. وأشار إلى أن الأعضاء المنتخبين حديثاً في مجلس الموظفين السابع والأربعين يتشرفون بتمثيل موظفي الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتحدّث عن تكريس وقتهم للعمل مع الإدارة ومع أكثر من 90 رابطة ولجنة للموظفين على المستويين القطري والإقليمي، وذلك للمساعدة في تحسين شروط وأحكام التوظيف ومواءمتها على نطاق القطاعات بأكملها وعلى جميع المستويات. وأعلن الرئيس أنّه تمت الموافقة على برنامج عمل مجلس الموظفين للعام 2023-2024، الذي يركز على أربعة أهداف استراتيجية، وهي: (1) دعم الدور الهامّ الذي تضطلع به رابطات ولجان الموظفين وتعزيزه من خلال وضع آليات تشاركية للتفاعل بين ممثلي الموظفين على الصعيد العالمي؛ و (2) تعزيز وتنسيق عملية تمثيل الموظفين والأفراد العاملين على كلّ الأصعدة، بما في ذلك من خلال رصد عمليات وضع السياسات والدفاع عن مصالح الموظفين والأفراد العاملين من خلال عدة آليات؛ و (3) تعزيز عمل مجلس الموظفين مع النظام الموحد للأمم المتحدة لتحسين الممارسات والقواعد ومواءمتها في النظام في ما يتعلق بطرائق العقود وصحة الموظفين ورفاهيتهم وسلامتهم وأمنهم على الصعيد العالمي، و (4) ضمان إحراز تقدّم كبير في جعل مكان العمل البيئية الأفضل للعمل، بما في ذلك من خلال إنشاء طريقة عمل مرنة تكون فعّالة بالكامل وتضمن للموظفين المزيد من المرونة وتزيد من إنتاجيتهم وتخفف التكاليف أيضاً على المنظمات.

30 - في ما يتعلّق بالإجازة الوالدية، رَحّب مجلس الموظفين بإنشاء إطار عمل جديد للإجازة الوالدية، يمنح الموظفين متسعاً من الوقت لتطوير روابط وثيقة مع الطفل والتمكّن من إنجاز ما يقع عليهم من مسؤوليات كوالدين. وأكدّ المجلس التزامه بتطوير التدريب على مهارات القيادة المعتمد للموظفين على جميع المستويات وبدعم المبادرات التي تعمل على تحسين السلامة النفسية. وأعلن نيّته إنشاء شراكة مع الإدارة لطرح استقصاءات حول مشاركة الموظفين وضمان تحقيق نتائج مجدية قائمة على إجراءات ملموسة لأنشطة الاستماع هذه لتعزيز ثقافة مكان عمل لا يستثني أحداً وملائم ويتماشى مع مبادرات التنوّع والإنصاف والشمول الأوسع على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وأعرب مجلس الموظفين كذلك عن دعمه لمختلف الأفرقة العاملة المخصصة غير الرسمية التي تعمل على رفع أصوات الشباب والأهل والنساء والأفراد من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وأحرار الهوية الجنسانية وذوي الهويات المختلفة، وكذلك تجمع الزعماء السود وغيرهم، حيث يتوافق مع تطّعات جدول أعمال الأمم المتحدة لتحقيق التنوّع والإنصاف والشمول. بالإضافة إلى ذلك، التزم المجلس بتعزيز العمل بشأن الإنفاذ الفعّال لعدم التسامح إطلاقاً مع التحرش والاستغلال الجنسي وإساءة استعمال السلطة، وإخضاع المديرين للمساءلة بهذا الشأن، ليكون مكان العمل آمناً ومأموناً وممكناً لجميع الموظفين. وشدّد المجلس على الحاجة إلى مضاعفة الجهود لجذب المزيد من النساء من كلّ الخلفيات للعمل مع الأمم المتحدة، وأظهر التزامه بالعمل مع الإدارة العليا لضمان قيام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بتشجيع الشباب على الانضمام إلى القوى العاملة لديهم، وشمولهم للأشخاص ذوي الإعاقة. ناشد مجلس الموظفين في الختام المجلس التنفيذي أن يقف إلى جانب هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بمن في ذلك موظفيها وأفرادها العاملين، لتنفيذ حلول جماعية للتصدي للتحديات العالمية الجماعية.

31 - هنأت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية في ردها مجلس الموظفين المنتخب حديثاً وتمنّت للمثليين ولاية مقبلة ناجحة. ذكرت رئيسة الهيئة أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عادت وواجهت سلسلة كبيرة من التحديات عام 2022، إلى جانب العديد من الأزمات المتفاقمة التي تؤثر على النساء والفتيات على مستوى العالم. وبعد أن سلّطت الضوء على أنّ الزملاء في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أثبتوا أنهم على قدر هذا التحديّ ما سمح للهيئة بتحقيق نتائج وتأثير في غاية الأهمية، أشارت إلى أن القوى العاملة لدى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هي فعلاً أكثر ما يميزها وشدّدت على أنّ ضمان رفاههم أولويتها القصوى. في هذا الصدد، أقرّت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية بأن مجلس الموظفين شريك أساسي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تحقيق هدفها المتمثل في ضمان رفاه الموظفين والمساهمة في تعزيز قيم منظومة الأمم المتحدة ككلّ. وأثنت على مجلس الموظفين الجديد وبرنامج عمله الطموح ورَحّبت بوضع آليات تشاركية بين ممثلي الموظفين، تغطّي جميع المواقع، بما يضمن الإصغاء إلى أصوات العاملين في جميع المكاتب الإقليمية والقطرية وأخذ تجاربهم بعين الاعتبار. وفي ما يتعلّق بضمان إقامة توازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين، سلّطت رئيسة الهيئة الضوء على أنّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة واصلت تعزيز ترتيبات عمل مرنة لتلبية احتياجات جميع الزملاء في مختلف الظروف. وأعربت عن سرورها لقيام لجنة الخدمة المدنية الدولية بإنشاء إطار عمل جديد للإجازة الوالدية للنظام الموحد للأمم المتحدة، ورَحّبت بتركيز مجلس الموظفين على تعزيز العمل مع النظام الموحد للأمم المتحدة لتحسين مواءمة الممارسات والقواعد في النظام والتي تؤثر على موظفي الأمم المتحدة على الصعيد العالمي.

32 - أكدت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ملتزمة بالكامل ببيانات عمل تحترم الكرامة المتأصلة لجميع الأشخاص، وتتيح لهم الفرصة للوصول إلى أقصى إمكاناتهم، وتعمل على تمكينهم لتحقيق أفضل نتائج ممكنة للأشخاص الذين يعملون لأجلهم. أكدت مجدداً أن الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة بين 2022-2025 تتضمن رعاية قوى عاملة متنوعة وتمتع بالتمكين، وتعزيز ثقافة تنظيمية شمولية كعنصر أساسي في نموذج عملها عالي التأثير. أضافت، في هذا الصدد، أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كانت جادة بشأن تعزيز عمليات اتخاذ قرار تشاركية تعترف بديناميات القوة والتحيز اللاواعي المتأصل في هياكل الأمم المتحدة، وأشارت إلى التكليف بإجراء استقصاء عالمي عام 2022 تضمن عناصر تتعلق بتعزيز التنوع، والشمول ومناهضة العنصرية. وأكدت أن ممارسات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لا تتهاون إطلاقاً مع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، وتتخذ هذا النهج بوسائل عدة منها؛ ضمان مساءلة المديرين من خلال تقديم شهادتها السنوية ودمج المساءلة كتدبير ملموس في خطط عملها. ذكرت رئيسة الهيئة أهمية ضمان السلامة النفسية كجزء من تعزيز ثقافة الثقة، وسلطت الضوء على البرنامج التجريبي للميسرين المعنيين بالاحترام في أماكن العمل الذي يُعدّ مصدراً أولياً لتقديم المساعدة إلى جميع الموظفين، وهو مصدر غير رسمي وجدير بالثقة ويحفظ السرية. واختتمت بإعادة تأكيد أهمية تعزيز ثقافة تنظيمية أخلاقية تستند إلى قيم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المتمثلة في النزاهة واحترام التنوع والكفاءة المهنية، وأعلنت الانتهاء من عملية توظيف مستشار مستقل للشؤون الأخلاقية.

33 - بعد إفصاح المجال للإدلاء بالآراء، تقدّم بيان مشترك باسم 24 دولة عضواً بالشكر من مجلس الموظفين لتقديم منظور من غير الموظفين ومع الموظفين، وأثنى على موظفي الوكالات لجهودهم المستمرة والقيمة للوصول إلى أولئك الذين تخلفوا عن الركب والسعي من أجل تحقيق نتائج مستدامة في خطة عام 2030. ودعت المجموعة، من بعد إعرابها عن تقديرها ودعمها للأنظمة الداخلية القوية ولثقافة التعاون والتعلم بين الوكالات، جميع الموظفين إلى مشاركة أفكارهم بشأن توفير وإتاحة أنظمة قوية للوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والاستجابة لهما. وفي ما يتعلق بتوفير نظام خاص بالمبلغين عن الاعتداءات يحفظ السرية ويكون متاحاً وموثوقاً لحماية المبلغين، رحبت المجموعة بالمثل بالأفراد العاملين وغيرهم من الموظفين لمشاركة خبراتهم ووصف العقبات التي يواجهونها عند الإبلاغ عن الحالات بعد التعرض لسوء تصرف أو رصده. طلبت المجموعة من مجلس الموظفين أن يشرح كيف يقيم إمكانية وصول الموظفين حالياً إلى المشورة القانونية والتمثيل في حالات تعرّضهم للتمييز أو إساءة استعمال السلطة أو التحرش الجنسي في مكان العمل، ذلك بعد أن أشارت إلى أن الحماية القانونية هي أحد الجوانب المهمة لضمان وجود ثقافة المجاهرة بالرأي. وشجّع البيان المشترك في الختام هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وجميع الوكالات الأخرى على مواصلة عملها من أجل أماكن عمل وثقافة شاملة وآمنة وممتعة للجميع- بما في ذلك جهودها الرامية إلى التصدي لأي حالات من التمييز والعنصرية داخل المنظمة والاستجابة لها. وقدّم وقد أقر التهنئة إلى مجلس الموظفين المنتخب حديثاً ورحّب بالخطوات المتخذة لتحسين الثقافة داخل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. استقرت الدولة العضو عن كيفية تقييم الموظفين لبيئة العمل داخل الهيئة، فيما يتعلق على وجه التحديد بالتصورات المتعلقة بالعنصرية والتمييز العنصري وإساءة استعمال السلطة. وطلبت معلومات إضافية عن التوزيع الجغرافي

والعربي لممثلي مجلس الموظفين، وتساءلت كيف يعترم المجلس تعزيز تعاونه مع منظمات الموظفين الأخرى، وتحديدًا في مختلف المكاتب القطرية.

34 - اتفق مجلس الموظفين، في ردّه على تعليقات الدول الأعضاء، مع الوفود بشأن أهمية وجود أنظمة داخلية قوية، ولكنه شدّد على أن هذا الأمر يقترن مع ثقافة المجاهرة بالرأي وضمان السلامة النفسية للموظفين. وشدّد المجلس أيضاً على أهمية إشراك الموظفين بشكل أكبر، ورحّب بإنشاء وظيفة تُعنى بالشؤون الأخلاقية داخل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وذكر مجلس الموظفين في ردّه عن سؤال يتعلّق بالمساعدة القانونية وجود مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، لكنه أشار إلى إمكانية توفير المزيد من الموارد للموظفين وشجّع على تعزيز مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وعرض مجلس الموظفين التوزيع الجغرافي والعربي لممثليه، وفي الإجابة عن سؤال بشأن الإبلاغ عن حالات سوء التصرف، أكدت نائبة المديرية التنفيذية أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لديها قنوات إبلاغ رسمية وغير رسمية على السواء آمنة ويمكن لأي موظف تعرّض لحالة سوء تصرف أو رصدًا الوصول إليها. وأضافت أن أصوات الضحايا والناجين هي في صميم جهود هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مشيرة إلى أن آليات الإبلاغ تتسم بحفظ السريّة التامة وتضمن الاحترام. وفي ما يتعلّق بتعزيز ثقافة المجاهرة بالرأي، ذكرت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تسعى جاهدة لضمان توفير بيئة عمل يُعامل فيها الأفراد بكرامة واحترام حتى يشعروا هم أنفسهم بالقدرة على تعزيز ثقافة مكان عمل لا يستثني أحداً ويتّسم بالتمكين. وفي ما يتعلّق بتقييم الموظفين لبيئة العمل، شاركت نائبة المديرية التنفيذية بعض النتائج من استقصاء عالمي أجري مؤخراً للموظفين. أكدت مجدداً أهمية التصدي للعنصرية والتمييز داخل المنظمة مسأطة الضوء على الجهود المبذولة في هذه الصدد. واحتتمت بتسليط الضوء على أنه تمّ للمرة الأولى تضمين رعاية قوى عاملة متنوّعة ومُمكنة في الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهي موضع رصد من خلال مؤشرات محددة. واستكمالاً لما قدّمته نائبة المديرية التنفيذية، قدّمت مديرة الموارد البشرية المزيد من التفاصيل، وشاركت استنتاجات إضافية من الاستقصاء العالمي الذي أجري مؤخراً للموظفين.

تاسعاً - الملاحظات الختامية

35 - وجّهت وكالة الأمين العام/المديرية التنفيذية، في بيانها الختامي، الشكر إلى رئيس المجلس التنفيذي على قيادته الفاعلة والماهرة للدورة العادية الأولى. ووجّهت الشكر إلى نواب الرئيس على قيادتهم وتنسيقهم الفعّال داخل المجموعات الإقليمية، ونوّهت بتيسير البعثة الدائمة لإيطاليا للمفاوضات وبتوجيهاتها الاستراتيجية. وأعربت عن تقديرها للأمين العام للمجلس التنفيذي ولفرقة الكفاء لتنظيمهم دورة المجلس التنفيذي التي لا تشوبها شائبة. وتوجّهت بالشكر إلى الزملاء في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مساهماتهم وتحضيراتهم، مشيرة إلى أنّ القوى العاملة التابعة للهيئة هي أقوى ما يميّزها وستبقى كذلك.

36 - في ما يتعلّق بمقرّر المجلس التنفيذي بشأن التقييم المشترك حول مهامّ الرقابة والحوكمة، أعربت وكالة الأمين العام/المديرية التنفيذية عن تقديرها لكون المجلس التنفيذي التابع لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هو مجلس الإدارة الأول بين أقرانه الذي اعتمد هكذا مقرّر لاستخدام وحدة التفتيش المشتركة بصفتها الوكالة المنفّذة. سلّطت المديرية التنفيذية الضوء على أن ذلك يتماشى مع أولوياتها بأن تكون هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صميم منظمة الأمم المتحدة والتركيز الشديد الذي توليه

لشفافية. وأعربت عن تقديرها لتعليقات الوفود على عمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أفغانستان وشددت على أن الهيئة ستواصل رفع أصوات النساء والفتيات الأفغانيات وستسعى من أجل العمل المتضامن والجماعي من قبل المجتمع الدولي، بما في ذلك منظمة التعاون الإسلامي. وأضافت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستُصعدُ أينما كان ذلك ضرورياً. وسلّطت الضوء على مواضيع شاملة ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة العمل عليها في كلّ أنحاء العالم، وهي: رفع أصوات النساء وتمكينهنّ من القيادة؛ تعزيز التغيير الدائم في الأعراف الاجتماعية، لا سيما أنه يؤثر على تسريع إنهاء العنف بحق النساء والفتيات؛ وإشراك الشباب وتعزيز دورهم القيادي. وأوضحت أن التركيز على النتائج على المستوى القطري لا يعني إلغاء قدرة المقر الرئيسي، بل يعني مواصلة قدرات الهيئة في المنظمة خدمة للتغيير على أرض الواقع حيث توجد النساء والفتيات.

37 - ثمّ وجّهت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الشكر إلى ألمانيا وأيرلندا وإيطاليا واليابان التي التزمت بزيادة الموارد المالية للمنظمة. ووجّهت الشكر إلى الوفود على ملاحظاتهم القيّمة حول رأي مراجعي الحسابات الحادي عشر على التوالي غير المشفوع بتحفظ لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأكدت أن الهيئة فخورة لكن غير راضية. وأوضحت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تعتبر أن تقدير المعدل المرتفع والتنفيذ لتوصيات مراجعة الحسابات في الوقت المناسب يمثلان تحدياً يتعين الحفاظ عليه وتحسينه.

38 - في ما يتعلّق بالوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي والاستجابة لهما، أكدت رئيسة الهيئة مجدداً التزامها بأن تواجه الحوادث عند وقوعها بجرأة وحسم وأن تتخذ الإجراءات اللازمة للعمل على أطر عمل قابلة للقياس ويتم تفعيلها بشكل جيد لرصد استجابة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتوجيهها. وأكدت التزامها الثابت بزيادة التنوّع والتصدي للتمييز، بما في ذلك التمييز على أساس العرق. سلّطت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية في الختام الضوء على الدورة المقبلة للجنة وضع المرأة وأشارت إلى أنّ الاستنتاجات القوية المتفق عليها ستوفر قاعدة أساسية لسدّ الفجوات في الوصول إلى التقنيات الحيوية وتشجيع روح الابتكار لدى النساء والفتيات.

39 - أعرب رئيس المجلس التنفيذي، في ملاحظاته الختامية، عن تقديره للإجراءات التي اتسمت بالكفاءة، وجودة المناقشات بشأن كل بند من بنود جدول الأعمال. ووجّه الشكر إلى المكتب ونواب الرئيس وخبرائهم، على دعمه أثناء الدورة وفي فترة التحضير لها، بما في ذلك دوره الماهر في تيسير المقرّرين. وأعرب عن شكره إلى أعضاء المجلس التنفيذي والمراقبين على مشاركتهم الفاعلة طوال الدورة، كما وجّه الشكر إلى الأمين العام للمجلس التنفيذي وفريق الأمانة العامة على دعمهم. بالإشارة إلى الملاحظات الافتتاحية لوكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية حيث سلّطت الضوء على أن الأحداث العالمية لا تزال تؤكد على الحاجة الملحة لأن تعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تأكيد حقوق المرأة وحمايتها، وجّه الرئيس الشكر إلى رئيسة الهيئة وكلّ الزملاء في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تصميمهم على البقاء وتقديم الخدمات للنساء والفتيات حول العالم، بما في ذلك أفغانستان. ونوّه بالتدخلات رقيقة المستوى وواسعة النطاق التي قامت بها الدول الأعضاء وشكرها على الإعراب عن دعمها السخي للمنظمة. واختتم الرئيس بتوجيه الشكر لمقدمي الإحاطات على عروضهم التقديمية الثرية وعملهم الدؤوب، وهو ما كفّل أن تتسم مداورات المجلس التنفيذي بالجودة الرفيعة.

40 - ثمّ أعلن عن اختتام أعمال الدورة.

المرفق الأول

المقررات المعتمدة في الدورة العادية الأولى لعام 2023

1/2023

التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة للعام المنتهي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، وتقرير مجلس مراجعي الحسابات

إِنَّ المجلس التنفيذي،

- 1 - **إذ يشير** إلى تقرير مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة عن الفترة المالية المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021؛
- 2 - **يحيط علماً** مع التقدير بالرأي الحادي عشر على التوالي غير المشفوع بالتحفظ الصادر عن مجلس مراجعي الحسابات بخصوص البيانات المالية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن السنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021؛
- 3 - **يُحيط علماً** بردّ إدارة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تقرير مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة عن الفترة المالية المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021؛
- 4 - **يُشجّع** هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير في الوقت المناسب، بما في ذلك تلك التي تتعلق بالأنشطة التي لم تُحدّد في خطة العمل السنوية، والنتائج المالية التي لم تُحسم بعد لمراجعة حسابات الشركاء، والجهود المتواصلة لتعزيز عمليات التوريدات؛
- 5 - **يُقرّ** بالتقدم المطرد الذي أحرزته هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات ويدعم جهودها المبذولة في سبيل عدم ترك أي توصيات متبقية لفترة طويلة من مجلس مراجعي الحسابات؛
- 6 - **يدعو** هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى بيان آثار التوصيات المُنفّذة، بما في ذلك التوصيات التي تتعلّق بالثقافة التنظيمية، في تقاريرها عن توصيات مراجعة الحسابات؛
- 7 - **يُحيط علماً** بالتعديلات التي أدخلت على القواعد والمتعلّقة بوظيفة المراجعة الداخلية للحسابات، كجزء من القواعد والأنظمة المالية (UNW/2023/CRP.2)، ويطلب من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تقييم الحاجة إلى إجراء مراجعة شاملة وتقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي في الدورة السنوية لعام 2023.
- 8 - **يدعو** هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى تقليل رصيد مواردها العادية غير المخصصة، حسب الاقتضاء، ويطلب تحديثاً بشأن الخطوات المتخذة في هذا الصدد قبل الدورة السنوية لعام 2023.

14 شباط/فبراير 2023

2/2023

التقييم المشترك من قِبَل طرف ثالث حول مهام الإدارة والرقابة التي تضطلع بها المجالس
التنفيذية

إِنَّ المجلس التنفيذي،

1 - يُقرّر، من بعد التشاور مع المجالس التنفيذية المعنية في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، كما هو مطلوب في المقرر 8/2022 الفقرة 8، اختيار وحدة التفتيش المشتركة كهيئة منقّدة للتقييم المشترك من قِبَل طرف ثالث حول مهام الإدارة والرقابة التي تضطلع بها المجالس التنفيذية، مع قيام وحدة التفتيش المشتركة التقرير بتسليم التقرير بحلول نهاية عام 2023.

14 شباط/فبراير 2023