

Distr.: General
18 August 2017
Arabic
Original: Arabic/Chinese/English/
French/Russian/Spanish

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٧
٢٩ و ٣٠ من آب/أغسطس ٢٠١٧
البند ١ من جدول الأعمال المؤقت
مسائل تنظيمية

تقرير عن الدورة السنوية لعام ٢٠١٧، من ٢٧ حتى ٢٨ حزيران/يونيه
عام ٢٠١٧

أولاً - مسائل تنظيمية

- ١ - عُقدت الدورة السنوية لعام ٢٠١٧ للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في مقر الأمم المتحدة بنيويورك في يومي ٢٧ و ٢٨ من حزيران/يونيه عام ٢٠١٧.
- ٢ - واعتمد المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت المشروح وخطة العمل للدورة السنوية (UNW/2017/L.3)، ووافق على التقرير عن دورته العادية الأولى المنعقدة في ١٤ شباط/فبراير عام ٢٠١٧ (UNW/2017/1) وخطة العمل للدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٧، التي من المقرر أن تُعقد يومي ٢٩ و ٣٠ آب/أغسطس.
- ٣ - واعتمد المجلس التنفيذي ثلاثة قرارات (٢/٢٠١٧ و ٣/٢٠١٧ و ٤/٢٠١٧) على النحو الوارد في مرفق هذا التقرير.



ثانياً - البيانات الافتتاحية

- ٤ - تحدثت رئيسة المجلس التنفيذي، لانا نسبية (الإمارات العربية المتحدة)، في ملاحظاتها الافتتاحية، عن دعم بلدها لهيئة الأمم المتحدة للمرأة منذ تأسيسها وأهمية افتتاح مكتب الاتصال لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في أبو ظبي في العام الماضي، الذي يهدف إلى تعزيز عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعجيل الجهود الرامية إلى تقديم الخدمات إلى النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم.
- ٥ - وسلطت الضوء على عمل الفريق الرفيع المستوى المعني بتمكين المرأة اقتصادياً، الذي عملت به وزيرة دولة الإمارات العربية المتحدة للتسامح بصفتها عضوة فيه. وكان هدف الفريق هو تقديم المشورة بشأن تعجيل تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال وضع تمكين المرأة اقتصادياً على رأس أولويات جدول الأعمال الدولي. وفي إشارة إلى صدور تقرير الفريق في آذار/مارس عام ٢٠١٧، شددت الرئيسة على أهمية ضمان تنفيذ توصياته.
- ٦ - وبالتطرق إلى الزيارة المشتركة التي أجراها المجلس التنفيذي إلى نيبال، وكذلك زيارة المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الهند على التوالي، أفادت الرئيسة أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة أظهرت قدرتها على تعزيز ولايتها الثلاثية الفريدة والفعالة عن طريق تنفيذ القواعد، وتوفير تحرك تنفيذي على الصعيد القطري، وتنسيق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين. وشكلت الزيارة فرصة لها ليس فقط لتدرك كيفية تنفيذ العمل الحكومي المشترك المعياري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشكل مباشر في المقر على مستوى تنفيذي في الميدان، ولكن أيضاً لمراقبة كيف ساعد هذا العمل التنفيذي في إفادة دورة وضع القواعد بالمعلومات، وصقل السياسة، وتحسين التحرك التنفيذي العام. وفي رأيها، تمثل قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة باعتبارها كياناً واحداً على الاستجابة لدورة حياة تمكين المرأة بأكملها في جميع السياقات المتنوعة في جميع أنحاء العالم موطناً خاصاً للقوة.
- ٧ - وأشارت الرئيسة إلى العلاقة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومجلسها التنفيذي باعتبارها علاقة قائمة على الثقة والشراكة، مشددة على أن عملية وضع الخطة الاستراتيجية المقبلة كانت عملية تعاونية وتشاورية بدرجة عالية. وفي رأيها، كان المجلس التنفيذي في وضع جيد يسمح له باعتماد الخطة الاستراتيجية المقبلة في دورته العادية الثانية هذا العام.
- ٨ - وحثت أعضاء المجلس التنفيذي، في ختام بيانها الافتتاحي، على العمل بصفتهم مناصرين للمساواة بين الجنسين في محافل حكومية مشتركة أخرى، وانتهاز الفرصة ليكونوا مؤيدين وأصواتاً إيجابية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- ٩ - وتوجهت السيدة فومزيلي ملامبو-نغوكوا، وكيلة الأمين العام والمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالشكر للرئيسة على اهتمامها الشديد ومشاركتها القوية، ومكتب المجلس التنفيذي أيضاً على تفانيه في تعزيز المساواة بين الجنسين. وانتهزت هذه الفرصة لتقديم كاتيا بيرهام رسمياً، وهي كبيرة المستشارين والمنسقة المعنية حديثاً لشؤون المرأة في منظومة الأمم المتحدة. كان هذا مركزاً رئيسياً لدعم مسعى الأمين العام لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الأمم المتحدة، وعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، حيث تسعى الهيئة إلى موازنة خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP)، وسجل الأداء في المجال الجنساني على الصعيد القطري الذي سيرصد تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. وبالإضافة إلى ذلك، وجهت تحية وداع إلى المدير المنتهية ولايته لمكتب التقييم المستقل التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ماركو سيغون، متمنية

له كل التوفيق أثناء انتقاله إلى منصب آخر. ففي ظل قيادته، نُفِحت قواعد ومعايير التقييم في الأمم المتحدة، وأدرجت قاعدة جديدة قائمة بذاتها بشأن إدماج نوع الجنس في وظيفة التقييم التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة.

١٠ - وذكرت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في سياق تناول تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، أن أداء الهيئة حتى الآن أفاد عملية تطوير الخطة الاستراتيجية الجديدة بالمعلومات بقدر كبير، في إطار التوجه الشامل لخطة عام ٢٠٣٠. وقدمت أمثلة مصوّرة عن التقدم المحرز في جميع أنحاء العالم، مشيرة إلى أهمية استغلال الشراكات على نحو فعال من أجل رفع مستوى التغيير الإيجابي في الحياة اليومية للمرأة. في عام ٢٠١٦، اعتمد أو عدّل ٧٢ قانوناً بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة في ٦١ بلداً يبلغ عدد سكانها مجتمعة من النساء والفتيات ما يقرب من ١,٦ مليار. ودعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في بعض الحالات تنفيذ هذه القوانين من خلال وجودها القطري. وفي ٢٤ من تلك البلدان، كانت التشريعات المحسّنة متعلقة بإنهاء العنف ضد النساء والفتيات.

١١ - وكانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ناشطة في ٧٤ بلداً لدعم تهيئة بيئة مواتية لتمكين المرأة اقتصادياً. وفي عام ٢٠١٦، نتج عن دعمها أطر عمل أقوى للسياسات الاقتصادية في هذا المجال في تسعة بلدان. وقد استفاد عمل الهيئة بشأن التمكين الاقتصادي من المشاركة المكثفة لفريق تمكين المرأة اقتصادياً الرفيع المستوى التابع للأمم العام، وعززته الاستنتاجات المتفق عليها للجنة الحادية والستين المعنية بوضع المرأة (CSW61).

١٢ - واستمرت الجهود من أجل تحسين الاستثمارات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأحرز بعض التقدم الأولي في ٢٨ بلداً، مما زاد من مخصصات ميزانياتها للمساواة بين الجنسين. مثلت هذه البلدان مجتمعة عدد سكان من الإناث يزيد عن ١,٢ مليار.

١٣ - وبالحدّث عن البيانات المالية المراجعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، شددت رئيسة الهيئة على إظهار السيولة الجيدة ومركز صافي الأصول القوي للكيان، الذي يُنتظر أن يتلقى رأياً آخر غير متحفظ. وعلى الرغم من الخسائر في أسعار الصرف وبيئة التمويل المقيدة في عام ٢٠١٦، فقد شهد ذلك العام تحسناً بالنسبة لتعبئة الموارد، مع زيادة الإيرادات مقارنة بمستويات عام ٢٠١٥، حيث بلغت ٣٢٧ مليون دولار أمريكي. وبلغت الموارد العادية ١٤١,٦ مليون دولار أمريكي ونمت الموارد الأخرى حتى بلغت ١٧٨,١ مليون دولار أمريكي. ساعد هذا المسار المطرد نحو النمو على إرشاد التوقعات المتعلقة بالميزانية المتكاملة. غير أنها شددت على أن الهيئة ليست حيث ينبغي أن تكون، من أجل إحداث أكبر أثر في أولئك الذين يتخلفون عن الركب. ولا يمكن الوصول إلى هذا التطلع الأساسي لخطة التنمية لعام ٢٠٣٠ بالتوتيرة الحالية.

١٤ - وذكرت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن القيمة المقدّرة لمشروع الميزانية المتكاملة لفترة الستين يكمل التمويل المحدود للغاية المتلقى من الاشتراكات المقررة في إطار الميزانية العادية للأمم المتحدة، مشددة على أن الموارد ظلت أقل بكثير من مستوى الالتزام السياسي بجدول أعمال المساواة بين الجنسين.

١٥ - وبالحدّث عن القيود التي تواجهها الهيئة، أشارت إلى أنه في بعض الحالات، لم تتحقق نفس درجة التقدم المتوقعة في بعض مجالات الخطة الاستراتيجية. وظلت ثمانية نواتج بعيداً عن المسار الصحيح. فعلى سبيل المثال، لم تستوفِ الهيئة العدد المستهدف من البلدان فيما يتعلق

بالإحصاءات المنتجة والمصنفة وطنياً بشأن الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة. ولم تنجح في دعم عدد كافٍ من البلدان التي لديها ممارسات مبرهن على فعاليتها لمنع العنف ضد النساء والفتيات والتصدي له. وكان هذا بمثابة تذكير بمدى القدرة اللازمة لكي تتمكن الهيئة من الاضطلاع بولايتها على نحو كامل وفعال، ومواصلة تطوير هيكلها ونظمها المؤسسية.

١٦ - وبالتالي، عند وضع الخطة الاستراتيجية الجديدة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، أولي الاهتمام للحواجز الهيكلية التي تعترض تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع نتائج الخطة الاستراتيجية بهدف إحداث تغيير ينطوي على تحول حقيقي. وشددت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الالتزام بالتعاون في جميع أنحاء الأمم المتحدة، وبناء الخبرة الجنسانية المعززة داخل منظومة الأمم المتحدة، حتى يتسنى تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو فعال ومؤثر. وشكرت المجلس التنفيذي على مشاركته النشطة وتوجيهه ودعمه طوال عملية وضع الخطة الاستراتيجية الجديدة.

١٧ - وكان عدم ترك من يتخلفون عن الركب والوصول إلى أولئك المتخلفين عن الركب بشكل زائد أولاً مبدئين أساسيين للخطة الاستراتيجية الجديدة ومقياساً للنجاح. وشملت السمات الرئيسية النهج القائم على حقوق الإنسان؛ والشراكات؛ والابتكار؛ واستخدام البيانات. وتناولت الخطة الاستراتيجية أيضاً أشكالاً متعددة ومتداخلة من التمييز، مع إيلاء اهتمام خاص للشابات والمسنات والنساء ذوات الإعاقة ونساء الشعوب الأصلية والنساء الريفيات والفئات الضعيفة الأخرى.

١٨ - وقد طبقت مبادرات البرنامج الرئيسي الولاية المركبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل رفع مستوى النتائج وإحداث أثر من خلال الشراكات مع الحكومات ووكالات الأمم المتحدة والمجتمع المدني والقطاع الخاص، مثلما ينص على ذلك الاستعراض الشامل للبرنامج الذي يجري كل أربع سنوات.

١٩ - وأبلغ المجلس التنفيذي بأنه تمثيلاً مع تقييم الهيكل الإقليمي، كانت الهيئة بصدد التحرك نحو وجود ميداني متباين، وإدخال معايير شفافة لوجود هيئة الأمم المتحدة للمرأة، واحترام الملكية والقيادة الوطنيتين وتعزيز التعاون فيما بين بلدان الجنوب.

٢٠ - وفي ختام ملاحظاتها الافتتاحية، شددت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية على أهمية الشراكة القوية مع الدول الأعضاء والمجتمع المدني باعتبارها عنصراً أساسياً في عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٢١ - وأخذت عدة دول أعضاء الكلمة، حيث شكرت الرئيسة على قيادتها ورحبت باقتراح الأمين العام للأمم المتحدة بإعادة تعيين وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لفترة ولاية ثانية على رأس هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وأثنت تلك الدول على النتائج الإيجابية العديدة التي تحققت كما هو مبين في تقرير الرئيسة السنوي وتحديث عن إنجازاتها وتحدياتها على الصعيد الوطني.

٢٢ - وقد لوحظ بقلق كل من ركود مستويات المشاركة السياسية، واستمرار الفجوات في الأجور بين الجنسين، والمشاركة الاقتصادية غير المتكافئة، وارتفاع مستويات العنف ضد النساء والفتيات، واستهداف المدافعات/المدافعين عن حقوق الإنسان المكفولة للمرأة.

٢٣ - وأيد أحد المتحدثين أن القضاء على العنف ضد النساء والفتيات ليس مجرد أولوية قائمة بذاتها بل أيضاً مسألة شاملة تؤثر في مشاركة المرأة في الاقتصاد والسياسة، وبالتالي يتصل مباشرة بتحقيق الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.

٢٤ - وفيما يتعلق بوضع مشروع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، أشاد عدة متحدثين بهيئة الأمم المتحدة للمرأة على العملية الشفافة والتشارورية التي تضطلع بها، ورأوا أنها على الطريق الصحيح. وشدد بعضهم على أن هذه الخطة الاستراتيجية الجديدة ينبغي أن تستند إلى إعلان ومنهاج عمل يبين وأن تكون متسقة مع خطة التنمية لعام ٢٠٣٠ وخطة الإصلاح للأمين العام والتوجيه المقدم من خلال قرار الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجري كل أربع سنوات لكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي للخطة الاستراتيجية الجديدة أن تضمن أن تصبح هيئة الأمم المتحدة للمرأة منظمة ابتكارية قائمة على النتائج تنفذ جميع الأجزاء الثلاثة لولايتها المركبة، وأن تعزز التعاون والتنسيق فيما بين أعضاء منظمات الأمم المتحدة، من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني الفعال في منظومة الأمم المتحدة بأكملها. وأشاد المتحدثون بهيئة الأمم المتحدة للمرأة على مراعاة الدروس المستفادة من الخطة الاستراتيجية الحالية.

٢٥ - ودعت إحدى الدول الأعضاء إلى إيلاء مزيد من الاهتمام لتمكين المرأة اقتصادياً. واعتبر ممثلها أن تقديم المساعدة الاقتصادية للمرأة والقضاء على الفقر يعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بوجه عام، مما يُعد أمراً ضرورياً للمرأة في البلدان النامية. وأشار الوفد إلى أنه في مشروع الخطة الاستراتيجية، يمثل تأمين الدخل للمرأة والعمل اللائق والاستقلال الاقتصادي المجال الثالث للأولويات الاستراتيجية، وأوصى كذلك بأن تزيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أنشطتها في القضاء على فقر المرأة وتحسين تعليمها وتوظيفها وصحتها في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. وأيد هذا الوفد أعلى دعم مالي للتنمية الاقتصادية للمرأة في جميع المجالات الاستراتيجية.

٢٦ - وشدد بعض المندوبين على أن مكافحة العنف القائم على نوع الجنس، بما في ذلك زواج الأطفال والزواج المبكر والزواج القسري وتشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية أمر بالغ الأهمية بالنسبة لتمكين المرأة اقتصادياً الذي يعد أمراً أساسياً لتحقيق المساواة بين الجنسين. وسلطوا الضوء أيضاً على أهمية إشراك النساء والفتيات ذوات الإعاقة في أعمال هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٢٧ - ولاحظ أحد المتحدثين مع التقدير أن النهج القائم على حقوق الإنسان هو مبدأ توجيهي في مشروع الخطة الاستراتيجية، مشدداً على أن حقوق النساء والفتيات من حقوق الإنسان الأساسية التي تشمل جميع جوانب الحياة من الصحة والتعليم إلى المشاركة السياسية والاقتصادية. وتم التشديد على أن الاتجاه الاستراتيجي الذي يقود عمليات التنفيذ يجب أن يضمن تركيز هيئة الأمم المتحدة للمرأة لجهودها في المجالات الأكثر احتياجاً لهذه الجهود. في هذا الإطار، أعرب الوفد عن تقديره لاستبدال المنهج القائم على الطلب الوارد في مشاريع الخطط الاستراتيجية السابقة بنمط إعداد برامج قطري، يجمع بين القدرات الوطنية وعدم المساواة بين الجنسين وعوامل أخرى. جرت المناشدة بشرح هذا النمط أكثر لضمان اتجاه قائم على الاستراتيجية والتركيز بدرجة أكبر مع تحديد الأدوات الرئيسية لتحقيق نتائج الخطة.

٢٨ - رأى وفد آخر ضرورة تعديل مشروع الخطة الاستراتيجية الجديدة بحيث تتضمن شرحاً تفصيلياً للتصنيف المحدث للبلدان. ورأى الوفد أنه من المهم إيضاح هيكل هيئة الأمم المتحدة للمرأة إذ يحتاج المجلس التنفيذي لإجراء تحليل أكثر عمقاً ومناقشة آلية جديدة بمزيد من التفصيل. قد يتطلب هذا قراراً منفصلاً لن يكون من الضروري تحديده في الخطة الاستراتيجية نفسها.

٢٩ - أكدت إحدى الدول الأعضاء على أن الحضور الفعلي على المستوى القطري يُعد أساسياً في تقديم خدمات معقولة التكلفة ونتائج ملموسة للنساء في جميع أنحاء العالم. في هذا الإطار، تم حث هيئة الأمم المتحدة للمرأة على زيادة حضورها في منطقة المحيط الهادئ، حيث

يوجد مكتب واحد فقط في بلدان متعددة لتلبية احتياجات ١٤ دولة بمنطقة جزر المحيط الهادئ بمساعدة فريق صغير من منسقي البرامج الوطنية. وطالب الوفد أيضًا بتضمين احتياجات الدول الجزرية الصغيرة النامية في الخطة الاستراتيجية الجديدة.

٣٠ - وأقرت دولة أخرى من الدول الأعضاء أخرى بأن العديد من أنشطة الأمم المتحدة التنفيذية معيارية وتنسيقية على الصعيد القطري. وتم الإعراب عن تقدير دور هيئة الأمم المتحدة الداعم وقدرتها على الاستجابة عند الحاجة إليها. ونظرًا لندرة الموارد، كان من الضروري تحديد الشركاء الذين يمكنهم رفع مستوى المداخلات. وشارك الوفد رآيه أن الدول الأعضاء ستستفيد من خبرة هيئة الأمم المتحدة وكفاءتها الفريدتين في مواجهة حجم الطلب الهائل إذا تم إعطاء الأجزاء المعيارية والتنسيقية من ولايتها الأولوية الكافية.

٣١ - وشدد متحدث على ضرورة الالتزام بمبدأ الملكية الوطنية للبرامج. وطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إطار تنفيذ برامجها في البلدان، احترام احتياجات تلك البلدان وأولوياتها وملكيته الوطنية وتعزيز التواصل والتشاور مع الإدارات الحكومية المعنية في البلدان التي تغطيها البرامج بحيث تقدم مداخلات هيئة الأمم المتحدة للمرأة لفائدة حقيقية للشعوب في هذه البلدان. وأعرب الوفد عن تقديره للمراجع إلى مبدأ "الملكية الوطنية" في مشروع الخطة الاستراتيجية الجديدة وأوصى بإيلاء المزيد من التركيز على هذا المبدأ وبضمان تنفيذه على الصعيد القطري.

٣٢ - وأشاد أحد المتحدثين بالجهود التي تبذلها الهيئة في تعبئة الموارد مقررًا في الوقت نفسه باستمرار وجود بعض أوجه العجز. وحثت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على ضمان إعداد ميزانيات واقعية وخطط طوارئ تكفل تحقيق أولوياتها. وتوقع متحدث آخر أن تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور قيادي في التنسيق مع منظومة الأمم المتحدة والشركاء المعنيين الآخرين فيما يتصل بتنفيذ خطة التنمية لعام ٢٠٣٠ المراعية للمنظور الجنساني، مصرحًا بأن الهيئة لعبت دورًا حيويًا في تنسيق المساءلة لمنظومة هيئة الأمم المتحدة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في السياقات الإنسانية والتنمية. وأعرب المتحدث عن تقديره لجهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة في سبيل تعزيز القواعد والمعايير العالمية استجابة للالتزامات الواردة في خطة عام ٢٠٣٠. وشدد الوفد أيضًا على أهمية أن تؤكد الخطة الاستراتيجية الجديدة بوضوح أدوار هيئة الأمم المتحدة المعيارية والتنسيقية.

٣٣ - وأشار متحدث آخر إلى أنه ينبغي تقديم المزيد من المساعدة إلى الدول النامية، مع الأخذ بالاعتبار أنه نظرًا لعوامل مقيدة، تواجه الدول النامية قدرًا أكبر من التحديات في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تركز على الدول النامية لتتمكن هذه الدول من التغلب على هذه العقبات. كما يجب دعم أنشطة تعزيز بناء القدرات في الدول النامية، لا سيما من خلال تقديم المساعدة الفنية فيما يتصل بجمع البيانات الجنسانية وتحليلها ومساعدة النساء في الابتكار. يجب أن تكون المشروعات الرئيسية متوجهة نحو النتائج وأن تحقق تأثيرات حقيقية.

٣٤ - قدمت أيضًا العديد من الوفود بيانًا مشتركًا حول الخطط الاستراتيجية في المجلس التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي والمجلس التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان والمجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة. وأعربت الوفود عن تقديرها للفصل المشترك الخاص بمشروع الخطة والمناقشات غير الرسمية التي دارت حتى الآن، وعدتها خطوات على الطريق الصحيح. وحثت الوفود التي أشارت إلى البيانات التي تم طرحها في الدورة العادية الأولى للهيئات

الأربعة سألته الذكر على تضمين المزيد من المعلومات حول طرق الابتكار والتعاون لمضافة الجهود، مما يعكس السياق الجديد لخطة عام ٢٠٣٠ وفقاً لولاية كل هيئة مع الأخذ بالاعتبار الواقع والأولويات المختلفة للوكالات والبلدان. وطلبت الوفود التعبير عن هذا النهج بإجراءات مفصلة وعملية في المجالات التي يحقق بها التعاون مزايا في كل من الفصل المشترك والخطط الاستراتيجية الفردية والشراكات والميزانيات والموارد المتكاملة وأطر النتائج.

٣٥ - كما يجب دعم طرق تعاون جديدة من خلال مناهج مواءمة فيما يتصل بإعداد تقارير النتائج، بما في ذلك بيانات النتائج المشتركة والمؤشرات ونماذج التنفيذ العملي للوصول إلى مستوى كفاءة وفعالية أكبر في عملها جميعها أو في كل منها على حدة. تطلعت الوفود أيضاً إلى الوصول إلى خطط مراجعة وأطر عمل تعكس بشكل أفضل تزايد تناسق العمل وكفاءته وفعاليتها في الأنشطة التنفيذية والأنشطة المتصلة بالبرامج الخاصة بالكيانات.

ثالثاً - التقييم

أ. وظيفة التقييم الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة

٣٦ - قدمت مديرة مكتب التقييم المستقل التقرير الخاص بمهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UNW/2017/4). قدم التقرير معلومات حول أداء مهمة التقييم على المستوى المؤسسي واللامركزي، وإسهامات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عمليات التنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة وتطوير القدرات الوطنية على إجراء التقييم المراعي للمنظور الجنساني.

٣٧ - على مدى الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، تم إحراز تقدم ملحوظ في جميع مؤشرات تقييم الأداء الرئيسية. مع ذلك، تفاوت التقدم المحرز بين المناطق واستلزمت بعض مؤشرات الأداء الرئيسية متابعة متواصلة. أثبتت أهمية تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تعزيز العمل المتواصل وفي توجيه التغييرات في مناهجها وعملياتها التجارية، أثناء انتقالها إلى خطتها الاستراتيجية التالية. وقد أسفرت استثمارات هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتواصلة في التأثير على إقرار منظور المساواة بين الجنسين وتشجيعه داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها عن نتائج إيجابية.

٣٨ - نظمت سياسة التقييم ووظيفة التقييم وأسست إطار عمل لعمليات التقييم الذي يُعد بمثابة دليلاً موثقاً به فيما يتصل بأداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إطار سعيها للوفاء بولايتها. لتعزيز استقلالية وموثوقية مهمة التقييم، قدمت لجنة التقييم الاستشارية العالمية الاستشارات بشكل مستقل حول الأداء العام في مهمة التقييم. كشفت لجنة التقييم الاستشارية تطور أداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمستوى رفيع، وقد تمكنت منظومتها وموظفوها من الحفاظ على هذا المستوى الرفيع على مدار الوقت. تم أيضاً إقرار الجهود التي بذلتها إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة للاستجابة لنتائج التقييمات وتوصياتها.

أحرز نجاح على صعيد تسعة من مؤشرات الأداء التسعة الرئيسية أو سار العمل بها على الطريق الصحيح. وجرى تحديد هذه المؤشرات كالتالي:

(أ) الموارد المالية

بلغت قيمة الاستثمارات التقديرية الخاصة بعمليات التقييم في عام ٢٠١٦ ٧,٣ مليون دولار أمريكي، وهو ما شكل ٢,٩ بالمائة من إجمالي نفقات البرامج الخاصة ببيئة الأمم المتحدة للمرأة. ارتفع حجم الإنفاق على عمليات التقييم اللامركزية في عام ٢٠١٦ عنه في العام الماضي. إجمالاً، شكلت مهمة إجراء عمليات التقييم اللامركزية ٥١ بالمائة من إجمالي النفقات على عمليات التقييم.

(ب) الموارد البشرية

على المستوى الميداني، عينت نسبة ١٠٠ بالمائة من المكاتب الميدانية إما مسؤول مراقبة وتقييم أو منسقين، حيث يُقصد بالمنسقين موظفين يؤدون هذه المهام بالإضافة إلى مهامهم الرئيسية المكلفين بها.

(ج) نطاق عمليات التقييم وأنماطها

شهد عام ٢٠١٦ ارتفاعاً في نطاق تغطية عمليات التقييم. أجرت نسبة تبلغ ٨٤ بالمائة من المكاتب تقييماً واحداً على الأقل خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٦، وهو ما شكل زيادة قيمتها ١٣ بالمائة مقارنة بعام ٢٠١٥.

(د) معدل تنفيذ التقييمات المقررة

بوجه عام، أظهر المعدل الإجمالي لتنفيذ التقييمات المقررة في عام ٢٠١٦ تحسناً مطرداً عنه في العام الماضي.

(هـ) جودة تقارير التقييم

ارتفع متوسط جودة عمليات التقييم سنوياً مع نسبة التقارير التي تم الحصول بها على تقييم "جيد" و"جيد جداً" من ٧٢ بالمائة عام ٢٠١٤ إلى ٨٣ بالمائة عام ٢٠١٦. لم تتوفر تقارير غير مُرضية.

(و) معدل تقديم التقارير المكتملة الخاصة بنظام المساءلة العالمي واستخدام تعقب التقييمات

استكمالاً للاتجاه السائد منذ عام ٢٠١٣، تم نشر جميع التقييمات المكتملة في نظام المساءلة واستخدام تعقب التقييمات العالمي.

(ز) تقديم الاستجابات الإدارية لنظام المساءلة واستخدام تعقب التقييمات العالمي

٣٩ - بنهاية عام ٢٠١٦، بلغ معدل تنفيذ الأهداف في التقييمات المؤسسية في الفترة ما بين ٢٠١٦-٢٠١٧ مائة بالمائة. "اكتملت" أربعة دراسات من دراسات التقييم الستة المقررة، وظلت دراستان "جاريين". أثبتت التقييمات المؤسسية أهميتها في تعزيز أداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأنها أدت إلى توجيه التغييرات في المناهج والعمليات التجارية مع انتقال المؤسسة إلى خطتها الاستراتيجية التالية. حرص مكتب التقييمات المستقلة على دقة مواعيد التقييمات المؤسسية

وجودتها وأفاد بأنه تم تنفيذ ١٠٠ بالمائة من التقييمات المؤسسية المقررة في ٢٠١٥/٦، إذ اكتمل تنفيذ أربعة تقييمات ومازال تقييمان جارياً.

٤٠ - وقد حدد وكيل الأمين العام، ونائب المدير التنفيذي ومدير قسم البرامج والسياسات المنظور الإداري فيما يتصل بالتقرير السنوي لعام ٢٠١٦ حول مهمة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وأعرب عن تأييد الإدارة الكامل للتقرير السنوي حول مهمة التقييم والتزامها بمهمة التقييم كأساس لتحسين الفعالية. وشكر مكتب التقييمات المستقلة على دعمه لا سيما فيما يتصل ببناء قدرات الطاقم، مصرحاً بأن التغذية المرتدة التي قدمها المكتب كانت إيجابية بشكل كبير. وقد شملت الأفكار العامة النقاط التالية:

- (أ) سعت إدارة هيئة الأمم المتحدة إلى الاعتماد على نتائج التقييم لتوجيه قراراتها فيما يتعلق بالبرامج والاستراتيجيات التي تعد أساسية لتحقيق هدف هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأن تصبح مركزاً للمعرفة.
- (ب) اعتبر التقييم أداة يمكن، من خلالها لخبرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بالتنسيق والجوانب المعيارية والتنفيذية من ولايتها، أن ترشد أنشطة شركاء الأمم المتحدة.
- (ج) أسهمت الجهود لتعزيز أنظمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة الإدارية القائمة على نتائج في تعزيز القابلية لتقييم أنشطة الهيئة.

٤١ - وقد أوضح وكيل الأمين العام، ونائب المدير التنفيذي ومدير قسم البرامج والسياسات وضع مؤشرات الأداء الرئيسية لعام ٢٠١٦ وحدد المؤشرات الإيجابية لعام ٢٠١٦، مشيراً على سبيل المثال إلى التقدم المحرز في جودة تقارير التقييم: تم الحصول في ١٠٠ بالمائة من تقارير التقييم على تقييم "أكثر من مرض"، حيث تم الحصول في ٨٣ بالمائة من هذه التقييمات (في ٣٠ تقييماً من إجمالي ٣٦ تقييماً) على تقييم "جيد" أو "جيد جداً". كما شُدد على أن ٩٤ بالمائة من الإجراءات التي تم التعهد بها في إطار التقييمات المكتملة للاستجابات الإدارية لعام ٢٠١٥ قد تم تنفيذها.

٤٢ - وأشار وكيل الأمين العام ونائب المدير التنفيذي ومدير قسم البرامج والسياسات متطرقاً إلى فرص التحسن في تغطية التقييمات ومعدلات التنفيذ إلى أنه تجري مبادرات لتعزيز مهمة الإشراف وبناء القدرات وزيادة الاستثمارات في النظم.

ب. شراكات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستراتيجية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٤٣ - طرح نائب مدير مكتب التقييمات المستقلة التقييم المؤسسي لشراكات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستراتيجية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. تم هذا التقييم بتفويض من خطة التقييم المؤسسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. وكانت أهدافها تقييم صحة منهجية هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عقد الشراكات الاستراتيجية وأثرها وكفاءتها التنظيمية وتحديد ما إذا كان النهج القائم على حقوق الإنسان ومبادئ المساواة بين الجنسين قد تم تضمينه على نحو واف. هدف التقييم أيضًا لتحديد الدروس المستفادة والممارسات الجيدة والابتكارات التي تدعمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة والتحقق منها.

٤٤ - حددت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نطاقًا شاسعًا من الدوائر الجماهيرية التي تأثرت بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وأسهمت فيهما وشملت هذه الدوائر: المجموعات النسائية والمجتمع المدني، والحكومات والمنظمات الوطنية الخاصة بشؤون المرأة والبرلمانات والمؤسسات الإقليمية والشركات والمؤسسات واللجان الوطنية وسفراء النوايا الحسنة والمواطنين (العوامل المؤثرة/ المضاعفة الرئيسية) ووسائل الإعلام من بين دوائر أخرى.

٤٥ - وكانت التوصيات المقدمة كالتالي:

(أ) يلزم أن يكون تأسيس إطار عمل يتمتع بالموارد الكافية والتكامل والاتفاق المشترك لعقد الشراكات الاستراتيجية جزءًا رئيسيًا من الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

(ب) في إطار العمل المقترح لعقد الشراكات الاستراتيجية، يجب ترسيخ الوضوح فيما يتعلق بالقواعد والمسؤوليات القائمة داخل هيكل هيئة الأمم المتحدة للمرأة الحالي والتي من شأنها أن تقدم أفضل دعم للشراكات الاستراتيجية ويجب الإقرار بوضوح بالأهمية المماثلة للقدرات القيادية والمهارات والمعارف المتصلة بالأنشطة الخاصة بالشراكة.

(ج) تبني إجراءات منظمة لتكامل اعتبارات الشراكات الاستراتيجية في سير العمل اليومي وفي الأدوات المستخدمة من قبل القادة والمدربين والموظفين على جميع المستويات.

(د) الاستفادة بشكل أكبر من خبرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في استخدام الشراكات الاستراتيجية للدعوة إلى الاجتماعات والاضطلاع بالوساطة للتوفيق بين وجهات النظر العالمية المختلفة بتشكيل مساحات/منصات للتداول والابتكار لأصحاب المصالح المتعددين، ويتطلب هذا تغييرًا في الهياكل التحفيزية من قبل المتبرعين ومنظمات هيئة الأمم المتحدة.

(هـ) مدّ نهج هيئة الأمم المتحدة للمرأة العالمي لبناء القدرة على الحشد والتعاون على المستوى القطري مع منظمات المجتمع المدني لعلاج قدرة المنظمات النسوية الأساسية على العمل مع الحكومات في سبيل تنفيذ الالتزامات الدولية فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد الوطني، لا سيما خطة عام ٢٠٣٠.

- (و) علاج العلاقة المزدوجة مع الشركات الخاصة والشركات العامة بوصفها مموله وجهات مستهدفة لإمدادها بالدعم بترسيخ تنسيق العمل بشكل أوضح بين السياسات والبرامج وفرق القطاع الخاص لضمان اتباع نهج متكامل لإدارة الشركات الاستراتيجية وتنويع العلاقات تدريجيًا لتمتد من الشركات إلى المتبرعين المستقلين والمؤسسات المستقلة.
- (ز) تحديد العقبات التي تعترض تنسيق منظمة الأمم المتحدة على المستوى القطري للعلاقات مع الشركاء الاستراتيجيين الذين يعملون مع العديد من هيئات الأمم المتحدة ومواجهة هذه العقبات.
- (ح) تأسيس نموذج للشركات الاستراتيجية بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والوكالات العديدة في الدول الأعضاء التي تدعم التنسيق بين دور الدولة في الإجراءات الدولية الحكومية والمنظومات الإقليمية ومجتمعات المتبرعين العالمية والمحلية والاقتصاد العالمي.

٤٦ - طرح مدير قسم التنسيق بين هيئات الأمم المتحدة الاستجابة الإدارية ذات الصلة. رحبت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالنتائج الإيجابية بوجه عام والاستنتاجات التي خلص إليها التقييم الذي أقر بنجاح هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تشكيل شراكات مع العديد من أصحاب المصالح على نطاق مجلس هيئة الأمم المتحدة للمرأة والولاية المعيارية والتنفيذية والتنسيقية التنوعية ومجالات العمل.

٤٧ - تمت الإشارة إلى هذه التوصيات بالتقدير وتم النظر إليها باعتبارها مهمة ومناسبة علاوة على كونها تتفق مع المبادرات التي كانت قد اكتملت أو تجري بالفعل وقت وضع الاستجابة الإدارية. وتم النظر إلى التقييم باعتباره نقطة مرجعية مهمة حول المناطق ذات الأولوية لتعزيز أنشطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال عقد الشراكات، لا سيما فيما يتصل بملاءمتها وفعاليتها وكفاءتها التنظيمية، ومناهج تحقيق المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والشراكة مع المجتمع المدني والقطاع الخاص عبر التنسيق مع منظمة الأمم المتحدة.

٤٨ - شكرت العديد من الوفود مدير التقييم الذي قاربت مدة رئاسته على الانتهاء على عمله وتفانيه وهنأته على المنصب الجديد الذي عين له. وقد أعربت الدول الأعضاء عن رضاها عن جهود مكتب التقييمات المستقلة لتكثيف تعاونه مع المكاتب الميدانية بالأخذ بالاعتبار أن ٩٠ بالمائة من تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة تديرها العمليات الميدانية.

٤٩ - وأقرت الدول الأعضاء بالخطوات المتخذة من قبل مكتب التقييم المستقل التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز مهمة التقييم داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظومة الأمم المتحدة وخارجهما، بما في ذلك إضافة معيار مستقل للمرة الأولى حول حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في مبادئ ومعايير هيئة الأمم المتحدة للمرأة. كما أقرت الدول الأعضاء بمساهمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تطوير وثيقة إرشادية جديدة وإصدارها بعنوان: "تقييم لأهداف التنمية المستدامة يتمحور حول "مشاركة الجميع" من خلال تقييم مراعي للمنظور الجنساني ينصب على العدالة".

٥٠ - ورغم سعادة الدول الأعضاء برؤية التحسينات التي أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في جميع مؤشرات الأداء التسعة للنظام العالمي لمراقبة التقييم، بما في ذلك زيادة التغطية، وتنفيذ التقييمات المقررة، وجودة التقييمات، وتقديمات الاستجابات الإدارية، فقد حثت هيئة الأمم

المتحدة للمرأة على مواصلة جهودها الدؤوبة لمواجهة التفاوت بين المناطق المختلفة في إتمام التقييمات المقررة لزيادة حجم التغطية الجغرافية والمواضيعية وتنفيذ التقييمات المقررة وإعداد الاستجابات الإدارية في الوقت المناسب. شمل ذلك مسائل متعلقة بتسوية الانضمام، والتزام ممثلي البلدان بالتقييمات وغيرها من التحديات التي أدت إلى عدم إجراء تقييمات في مكاتب تسع دول منذ تأسيس هيئة الأمم المتحدة للمرأة. طلبت الوفود أن تخفض هيئة الأمم المتحدة للمرأة عدد هذه المكاتب إلى النصف على الأقل.

٥١ - وطلبت المزيد من المعلومات حول كيفية مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الجهود المشتركة لفرق الأمم المتحدة القطرية من أجل تعزيز قدرة التقييم الوطنية؛ وحول كيفية تقييم التقييمات واستخدامها.

٥٢ - وسرّ الوفود ملاحظة أن نسبة ١٠٠ بالمائة من مكاتب البلدان مزودة بمسؤول رصد وتقييم أو منسق، وهو ما دل على تزايد الالتزام بقياس النتائج. وكذلك حثت الوفود هيئة الأمم المتحدة للمرأة على ضمان تمتع هذه المكاتب بمهارات ومؤهلات قوية في مجال التقييم، نظرًا للاختلافات القائمة بين الرصد والتقييم.

٥٣ - وفيما يتعلق بالتغييرات المتكررة في منسقي الرصد والتقييم المشار إليها في التقرير، استفسرت الوفود عن الخطوات التي اتخذتها الإدارة لمواجهة هذا التحدي.

٥٤ - أُشيد بهيئة الأمم المتحدة للمرأة على الأنشطة الموسعة التي اضطلعت بها، بما في ذلك تنسيق التقييم المراعي للمنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة وخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهو ما من شأنه دعم قدرات التقييم المراعي للمنظور الجنساني الوطنية. ومع ذلك، لوحظ بقلق أن ٢٨ بالمائة من الهيئات لا تتبع العملية التي أقرها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لوضع الدرجات بتقارير التقييم وفقًا لمعايير خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتم طلب المزيد من المعلومات حول كيفية مواجهة هذه المسألة.

٥٥ - حثت الوفود هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إعطاء الأولوية لتخصيص القدرات الداخلية لهذه الوظيفة بحيث يمكن للهيئة مواصلة هذا العمل المهم. كذلك، تم تشجيع جهود تعزيز أعمال التعاون وإجراء تقييمات مشتركة مع هيئات الأمم المتحدة الأخرى، لا سيما صناديق وبرامج الأمم المتحدة.

٥٦ - وفيما يتعلق بالتقييم المؤسسي لشراكات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستراتيجية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، سرّت الدول الأعضاء بالنتائج العامة، مشيرةً، على سبيل المثال، إلى القيمة المضافة الملحوظة للشراكات الاستراتيجية في توسيع نطاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتأثيرها وإمكانية وصولها للدوائر الجماهيرية؛ وإلى أن أهداف الشراكات تلك كانت متسقة مع مبادئ المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان؛ وإلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة أسهمت بمشاركة فعالة مع هيئات الأمم المتحدة؛ وكذلك، أشارت الدول الأعضاء إلى القيمة المعطاة للشراكات مع منظمات المجتمع المدني وغيرها.

٥٧ - ورحبت الدول الأعضاء بالجهود المبذولة لضم شركاء جدد، لا سيما في ظل أوقات الصعوبات المالية الحالية والمتزايدة وشددت على ضرورة أن تكون جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة استراتيجية بشكل أكبر حسبما أُشير في توصيات التقرير. كذلك، دعت الدول الأعضاء الهيئة إلى

توضيح الأدوار والمسؤوليات الداخلية وضمان تزويد الموظفين بالأدوات المناسبة. وذكّر أن مستوى التفصيل في الاستجابة أثبت أن الإدارة قد درست التقييم بعناية.

٥٨ - وفيما يتعلق بالدول التسع التي ما زال من المقرر خضوعها للتقييم منذ تأسيس هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أوضح مدير مكتب التقييم المستقل أنه تم وضع خطط بالفعل لأكثر من نصف هذه الدول لهذا العام واكتمل تقييم البقية. وقد تعذر إلى الوقت الحالي خضوع إحدى هذه الدول للتقييم نظرًا لوضع أمني مستمر بها.

٥٩ - بالإضافة إلى ذلك، أوضح أن مسؤولي مكتب الرصد والتقييم والمنسقين كانوا أعضاءً بفرق العمل المعنية بالرصد والتقييم حيثما وُجدت، وهو ما ساعد أيضًا في دعم تطوير القدرة بالمجال.

رابعًا - مراجعة الحسابات

٦٠ - قدم مدير مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI)، التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي التقرير السنوي لعام ٢٠١٦ الخاص بهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UNW/2017/3). كان هذا العام السادس لمهمة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لهيئة الأمم المتحدة للمرأة الموكلة إلى مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، بموجب اتفاق مستوى خدمة يُبرم مرة كل سنتين بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، سارٍ حتى ١٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

٦١ - اكتملت جميع عمليات مراجعة الحسابات المقررة لعام ٢٠١٦، فيما عدا مراجعة حسابات تعبئة الموارد، بسبب طلب بتأجيلها إلى عام ٢٠١٧ من الإدارة العليا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. بالتشاور مع الإدارة العليا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، تم أيضًا تأجيل تقييم المخاطر الخاص بالمقر حتى عام ٢٠١٧، للسماح بإكمال المراجعة الداخلية للهيكل الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٦٢ - كان المقياس المرجعي لإدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة هو معدل تنفيذ تبلغ نسبته ٩٠%. اضطلع مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بتقييم الإجراءات المتخذة والتحقق منها بشكل مستقل وإعداد التقارير حول حالة التنفيذ. اعتبارًا من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، بلغ معدل التنفيذ ٩٨ بالمائة. بلغ معدل التنفيذ اعتبارًا من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ ٩٩ بالمائة. اعتبارًا من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، كانت ثمانية توصيات قد ظلت معلقة لمدة تزيد عن ١٨ شهرًا، وكانت ثلاثة منها ذات أولوية عليا. اعتبارًا من ١٥ حزيران/يونيه عام ٢٠١٧، كانت ثلاثة توصيات قد ظلت معلقة لمدة تزيد عن ١٨ شهرًا، وكانت إحداها ذات أولوية عليا.

٦٣ - وفقًا لرأي مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، على أساس نطاق العمل المضطلع به، كانت كفاية وفعالية الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة في مراجعات الحسابات الصادرة عام ٢٠١٦ إجمالاً مرضية جزئيًا، مما يعني أنها كانت بوجه عام مستقرة وتعمل بصورة جيدة لكن تحتاج إلى التحسين. استند هذا الرأي إلى نطاق مشمول بمراجعة الحسابات يبلغ ١٥,٤ بالمائة من نفقات عام ٢٠١٦ لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. كانت نسبة ٢٧ بالمائة من كل توصيات مراجعة الحسابات ذات طبيعة مؤسسية، تتصل بتوجيه السياسة والدعم المؤسسي.

٦٤ - عرض مدير الإدارة والعمليات لهيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستجابة الإدارية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وحدد تدابير ملموسة تُتخذ لتناول توصيات مراجعة الحسابات، مشددًا على التزام الإدارة بضمان تنفيذ جميع التوصيات الصادرة من أي تقرير مراجعة حسابات ذي نتائج غير مرضية، وأن هذه التوصيات جاهزة لتقييم مراجعي الحسابات أثناء متابعتهم لمراجعة الحسابات. يتسق هذا مع نتيجة متابعة مراجعة الحسابات الوحيدة التي تم إصدار تقرير بها في عام ٢٠١٦ حيث قُيِّمت جميع التوصيات باعتبارها نُفذت. من بين التوصيات الأربع المعلقة، حددت اثنتان على أنهما ذواتا أولوية عليا. شملت هاتان التوصيتان ذواتا الأولوية العليا وضع أو مراجعة السياسات التي تستلزم دراسة دقيقة لتتسق مع عمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الناضجة القابلة للقياس ولتتناسب تمامًا مع الممارسة الفعالة للولاية.

٦٥ - أفادت منظومة مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات الخاصة بحساب معدل تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات الذي تم نشره عن مراجعتين ميدانيتين للمكتب بمعدل تنفيذ للتوصيات تبلغ نسبته ١٠٦ بالمائة و١٠٨ بالمائة على التوالي. ونظرًا للتعجيل بتنفيذ التوصيات، تم تلقي معدلات فردية تزيد عن ١٠٠ بالمائة. بالإضافة إلى ذلك، أشارت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى أن مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات أفاد عن نطاق مشمول بمراجعة الحسابات يبلغ ١٣,٥% من نفقات هيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام ٢٠١٥. مع ذلك، فقد سلطت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الضوء على أن هذا النطاق المشمول بعمليات الإشراف/مراجعة الحسابات لم يشمل النطاق المشمول بالإشراف المتزامن الذي تلقته هيئة الأمم المتحدة للمرأة بصورة مستقلة من مجلس مراجعة الحسابات التابع للأمم المتحدة، وفريق مراجعي الحسابات العالمي التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل مراجعة حسابات مشروعات هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي نفذها الشركاء (مثل المنظمات غير الحكومية، والوكالات الحكومية والمنظمات الحكومية المشتركة غير التابعة للأمم المتحدة) ومكتب التقييم المستقل.

٦٦ - قدم رئيس اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC) تقريره للفترة من ١ كانون الثاني/يناير حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠١٦ (UNW/2017/2 Add. ١) وشارك النتائج المتعلقة بالمجالات التالية: الهيكل الإقليمي وتحديات المنظمة؛ وأنشطة البرمجة؛ وإطار عمل التمويل وتعبئة الموارد؛ وإدارة المخاطر المؤسسية؛ ووظيفة التقييم؛ ومراجعة الحسابات الداخلية؛ والتحقيقات؛ والأخلاقيات والبيانات المالية؛ وتقنيات المعلومات والاتصالات؛ والعلاقة ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

٦٧ - أعربت اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في اعتباراتها النهائية عن دعمها لمواصلة تعزيز الحوكمة وإدارة المخاطر والضوابط الداخلية والمساءلة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. مع ذلك، لا تزال اللجنة قلقة أن الحالة التمويلية الراهنة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة قد تؤثر في قدرتها على القيام بشكل كاف بتوفير الموارد لمهام وأنشطة المساءلة الرئيسية مثل مراجعة الحسابات الداخلية (بما في ذلك زيادة النطاق المشمول بمراجعة الحسابات الداخلية) وإدارة المخاطر المؤسسية وعمليات الرصد والإشراف، مما يشمل مهامًا في خط الدفاع الثاني في المقر والميدان. دعمت اللجنة تعاون هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتواصل مع شركائها داخل منظمة الأمم المتحدة وخارجها في سبيل تحقيق أهدافها الاستراتيجية في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين ودعم تمكين النساء والفتيات وإنهاء العنف ضد المرأة.

٦٨ - أعربت إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في إطار استجابتها لتقرير اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في كل من المجالات سالفة الذكر، عن تقديرها لأعضاء اللجنة لتفانيهم في ولاية الهيئة.

٦٩ - وفيما يتعلق بتقارير وحدة التفتيش المشتركة (JIU) وخطابات الإدارة للعام المنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، تمت التوصية بالتالي: "ينبغي أن ينشئ المدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة نظامًا لإبلاغ المجلس التنفيذي بتقارير وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة تمشيًا مع الأحكام ذات الصلة الخاصة بتشريع وحدة التفتيش المشتركة، وذلك بحلول الدورة السنوية التالية للمجلس في حزيران/يونيه ٢٠١٧". وقد اتخذت إدارة هيئة الأمم المتحدة إجراءات بناء على ذلك وأبلغت المجلس التنفيذي بالإجراءات المتخذة استجابة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة. يمكن الوصول للاستجابات الكاملة عبر نظام متابعة وحدة التفتيش المشتركة على الرابط التالي: <https://fus.unjui.org>

٧٠ - شكرت الوفود المكاتب المعنية على تقاريرها وجميع الاستجابات الإدارية ذات الصلة. ولاحظت الوفود مع التقدير، تأكيد استقلالية مهام مراجعة الحسابات والتحقيقات ورحبت بتضمين الرأي العام، في تقرير مهام مراجعة الحسابات، حول كفاية وفعالية إطار عمل الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وشددت على أنه ينبغي أن تستمر مهمة مراجعة الحسابات في الاستناد إلى ذلك في الأعوام القادمة وفي تقديم المزيد من التحليل للقضايا والمخاطر على المستوى التنظيمي الرئيسي ومدى جودة استجابة الإدارة ومدى إفادة هذه القضايا لرأي مراجعة الحسابات العام. مع ذلك، لوحظ بقلق أنه وفقًا لما ذكرته التقارير فإن الإدارة لم تستجب بشكل جوهري للمخاوف المتعلقة بكفاية الموارد والنطاق المشمول بالمراجعة الناجم عن ذلك والذي أسفرت عنه مهمة مراجعة الحسابات واللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات. بالإضافة إلى ذلك، حثت الوفود هيئة الأمم المتحدة للمرأة على متابعة تنفيذ استشارات اللجنة باعتبارها أولوية.

٧١ - وأعربت الوفود عن تقديرها لخطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لاستيعاب مهمة المراجعة اعتبارًا من كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، وطلبت إجراء المزيد من التحليل ومزيدًا من المعلومات حول الخيارات التي تم النظر بها والفوائد والتكاليف المتعلقة بأية مخاطر ذات صلة. رغم بذل هيئة الأمم المتحدة للمرأة لجهود للتعامل مع العديد من توصيات المراجعة بشكل عاجل وبوجه عام، طلبت الدول الأعضاء المزيد من التفاصيل حول خطط معالجة هذه التوصيات، بما في ذلك أهم الإنجازات والأهداف المتصلة بتنفيذ التغييرات والتحسينات المنشودة.

خامسًا - التقديرات حول مشروع الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

٧٢ - قدّم مدير قسم التنظيم والإدارة عرضًا أوليًا للمجلس التنفيذي (قبل التقديم الرسمي له في الدورة العادية الثانية للمجلس لعام ٢٠١٧)، حول التقديرات لمشروع الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩.

٧٣ - الميزانية المتكاملة هي خطة مالية تسمح للهيئة بامتلاك القدرة المالية والمؤسسية لتحقيق النتائج المحددة في خطتها الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، وتغطي جميع فئات التكاليف ومصادر التمويل (الموارد العادية والأخرى) في إطار مقترح واحد موحد. تم تنسيق

الميزانية المتكاملة التي تبلغ مدتها سنتين بشكل يتسق مع خطة استراتيجية مدتها أربعة أعوام وهي تكمل التمويل من الاشتراكات المقررة المحددة بموجب الميزانية العادية للأمم المتحدة.

٧٤ - هدفت التوقعات الطموحة بدرجة واقعية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ إلى توثيق علاقة الهيئة بالكتلة الحرجة اللازمة لأدائها لولايتها العالمية؛ من أجل توفير الدعم القائم على سياسة والدعم الفني في البلدان التي يغطيها البرنامج؛ ومن أجل المشاركة الكاملة في تنسيق العمل الحكومي المشترك والمشارك بين الوكالات وفي عمليات أصحاب المصالح المتعددين؛ وللإستعداد للاستجابة إلى التحديات المحددة في خطة التنمية لفترة ما بعد عام ٢٠١٥.

٧٥ - حددت الميزانية المتكاملة الموارد اللازمة لتحقيق النتائج التي تم إرساؤها في إطار النتائج المتكامل الخاص بعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أول عامين من الخطة الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. كانت التوقعات لميزانية متكاملة تبلغ مدتها سنتين وقيمتها ٨٨٠ مليون دولار أمريكي من التبرعات الطوعية، مع ٢٠٣,٩ مليون دولار (إجمالاً) تُطلب كاعتمادات للميزانية المؤسسية، مما يمثل زيادة قدرها ٧,٥ مليون دولار أمريكي أو ٣,٨ بالمائة، مقارنة بميزانية الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٧٦ - ستواصل الجمعية العامة للأمم المتحدة دراسة موارد الميزانية العادية اللازمة لخدمة الإجراءات الحكومية المشتركة المعيارية والأعمال المتصلة بالسياسات والتنسيقات ضمن سياق دراستها لميزانية البرامج المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، البالغة إجمالاً ١٦,٣ مليون دولار والخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة والتي تم تلقيها باعتبارها اشتراكات مقررة.

٧٧ - قدّمت رئيسة قسم الحسابات تحديثاً بشأن عمليات استرداد التكاليف. وأشارت إلى أن المجالس التنفيذية طلبت بشكل مشترك التالي من صناديق الأمم المتحدة وبرامجها:

(أ) دراسة الحاجة لتحديث خريطة الطريق الخاصة بالميزانية المتكاملة: تصنيف

التكاليف ووضع الميزانية على أساس النتائج (-DP-FPA/2010/1)؛ (E/ICEF/2010/AB/L.10)

(ب) ومراجعة أو تأكيد قائمة الوظائف المتداخلة بالغة الأهمية (التي يمكن الاستدلال عليها من قيم استرداد التكاليف)؛ ومراجعة الاستثناءات لمعدل استرداد التكاليف "الطبيعي" البالغ ٨٪؛

(ج) وتطوير خيارات مختلفة لاسترداد التكاليف؛

(د) وتقييم مدى كفاية معدلات استرداد التكاليف والخيارات المستقبلية المقترحة (أو التحديثات) المتصلة بهذه المعدلات.

٧٨ - في أحدث مشاورات غير رسمية للمجالس التنفيذية حول استرداد التكاليف في ٢٦ نيسان/أبريل ٢٠١٧، قدّمت الصناديق والبرامج وهيئة الأمم المتحدة للمرأة العديد من الخيارات لآلية استرداد التكاليف، وتحديدًا اقترحت العديد من الخيارات حول ما يُفترض أن تغطيه الموارد العادية (الأساسية). وطرحت هذه الخيارات سيناريوهات مختلفة حول ماهية الوظائف التي ينبغي حمايتها من استرداد التكاليف، ومن ثم سداد تكاليفها من الموارد الأساسية، ومعدلات استرداد التكاليف المترتبة على كل سيناريو. التزم مشروع الميزانية المتكاملة لفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ بالآلية المنسقة المعتمدة لاسترداد التكاليف. جرى أيضًا تحديد الوظائف التي تغطيها الموارد الأساسية

بموجب آلية استرداد التكاليف الحالية بالإضافة إلى تلك الخاصة بالوظائف المتداخلة بالغة الأهمية، استجابةً لبعض طلبات إيضاها.

سادساً - إحاطة خاصة: الاستجابة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد القطري

٧٩ - قدمت الممثلة الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة عن منطقة شرق وجنوب أفريقيا عرضاً تقديمياً - تضمن مقطع فيديو حول مشاركة المرأة السياسية - عن جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الصومال. وقدّمت السياق وأوضحت الاتجاهات الرئيسية للاستجابة التنفيذية الخاصة بهيئة الأمم المتحدة على الصعيد القطري - أساليب سعيها نحو تحقيق أقصى تأثير بتبني مناطق مشاركة استراتيجية؛ وقدّمت أمثلة لنتائج أسهمت في تحقيقها هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ وسلطت الضوء على النهج الجديدة المستخدمة بنجاح.

٨٠ - وحددت المديرية الإقليمية التحديات التنفيذية في البلاد، مسلطةً الضوء على التكاليف الباهظة المرتبطة بالأمن. وتحدثت عن المزايا النسبية التي تتمتع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق العمليات المتصلة بالقضايا الجنسانية بوجه عام، وزيادة الدعم على الصعيد السياسي وتقديم الاستشارات الفنية للأمم المتحدة والحكومة الفيدرالية والمجتمع المدني. وبالإضافة إلى الفرص التي سنحت من خلال النتائج الإيجابية التي تحققت في انتخابات عام ٢٠١٦ من حيث زيادة تمثيل المرأة الملحوظ في البرلمان الجديد، وتبني الخطة الوطنية للتنمية، التي ستوجه مشاركة جميع شركاء التنمية على مدى الأعوام الثلاثة القادمة، فإن هذه التطورات تتيح لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الصومال فرصاً رائعة لدعم تمكين المرأة في البلاد.

٨١ - وقد أعربت الدول الأعضاء عن تقديرها لهذا الطرح وأشادت بجهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالأخص في ظل الظروف الصعبة. وحثت الدول الأعضاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة جهودها لإرساء قواعد النقلة إلى السلام وشجعته على تعزيز مشاركتها في منظمات المجتمع المدني.

سابعاً - الخاتمة

٨٢ - شكرت المديرية التنفيذية/وكالة الأمين العام الرئيسة على توجيهها، ومكتب المجلس التنفيذي وأعضائه والأمين وأمانة المجلس التنفيذي على سعيهم الجاد كما تبين من مداولات هذه الدورة التي اتسمت بالكفاءة. وقد أعربت عن تقديرها لدعم الدول الأعضاء وتشجيعها بناءً على توصية الأمين العام للأمم المتحدة بتجديد فترة ولايتها كمديرة تنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٨٣ - وقد أفادت فيما يتصل بمشروع الخطة الاستراتيجية أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد شرعت في إدماج التعليقات التي تم تلقيها من الوفود وأنها خططت لإجراء المزيد من المراجعة للنص وفقاً لمداخلاتهم. ولاحظت مناشدة الدول الأعضاء بتحقيق تأثير ونتاج واضح وحاجتها إلى إبراز الفائدة التي تحققها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون مع هيئات منظمة الأمم المتحدة الأخرى. وشكرت الوفود التي أعربت عن تقديرها للعملية التشاركية التي أسفرت عن مشروع الخطة الاستراتيجية المقبلة، بما في ذلك الشفافية التي جرت بها هذه العملية والأسلوب القائم على

مشاركة جميع الأطراف الذي تبنته الهيئة في عملها. وأعربت عن تقديرها لمقدار الوقت الذي كرسته الدول الأعضاء في أداء هذا النشاط، وهو ما عكس التزام مكتب المجلس التنفيذي وقيادته.

٨٤ - فضلاً على ذلك، شكرت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة الأعضاء الذين شددوا على أهمية الموارد، والأعضاء العديدين الذين أكدوا الولاية المركبة للهيئة والحاجة لضمان موازنة تنفيذ العمل في ظل هذه الولاية. ولاحظت معربة عن تقديرها أن الدول الأعضاء التي سلطت الضوء على مساهماتها المتزايدة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة مثل اليابان وأيسلندا وعلى تواصل الدعم المالي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من بلجيكا والدنمارك ولكسمبورغ والسويد. وذكرت أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعد أكثر هيئات الأمم المتحدة تلقياً للدعم من الإمارات العربية المتحدة وأن عدد الدول الأعضاء التي أخذت في الاتجاه إلى تمويل الهيئة لعدة سنوات يشهد تزايداً، مما أكسب الهيئة درجة أكبر من الثقة. وصرحت بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة شأنها شأن الدول الأعضاء تتطلع إلى الإجراءات الإصلاحية التي أشار إليها الأمين العام وإلى الفرص التي تحققها هذه الإجراءات لتمكين الهيئة من التمتع بالمرونة والاستجابة والتفاني لمبدأ عدم ترك أحد متخلفاً عن الركب.

٨٥ - كما شكرت الرئيسة المديرية التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على دورها القيادي وأعربت عن امتنانها للمجلس التنفيذي ومكتب المجلس التنفيذي، وفريق إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالكامل، وأمانة المجلس التنفيذي وفريقها الخاص لمساعدتهم لضمان إثمار ونجاح الدورة السنوية للمجلس التنفيذي. بعد ذلك انفض الاجتماع.

القرارات التي تم اعتمادها في الدورة السنوية لعام ٢٠١٧

٢/٢٠١٧

التقرير السنوي لوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧

المجلس التنفيذي:

١. يحيط علمًا بالتقرير السنوي لوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، ويرحب بالتقدم المحرز في تنفيذ الخطة الاستراتيجية، ويشيد بأداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة القوي حتى الآن.
٢. يحيط علمًا بالجهود المبذولة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنفيذ المبادرة الاستراتيجية الواردة في استعراض منتصف المدة الخاص بالخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.
٣. يثني على هيئة الأمم المتحدة للمرأة لاستغلالها لولايتها على نحو فعال بصفته هيئة مركبة في سبيل مساعدة الدول الأعضاء، عند طلبها للمساعدة، وضمان الاتساق والتنسيق والتسويق بين الجوانب المعيارية والتنفيذية لأعمالها؛ ويعيد التشديد على الدور المهم الذي تلعبه في قيادة وتنسيق وتعزيز مساءلة منظومة الأمم المتحدة في عملها المعني بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة.
٤. يُقر بالجهود المبذولة بين الوكالات لمواءمة آلية إعداد التقارير وصيغتها ويطلب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمواصلة مشاوراتها مع صناديق وبرامج الأمم المتحدة لتنسيق إعداد التقرير بشكل أكبر متى أمكن، مع الأخذ بالاعتبار المهمة ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة كهيئة مركبة.
٥. يحث هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة تنسيق إطار نتائجها، بالشكل المناسب، للتسق مع إعلان ومنهاج عمل بيجين وأهداف التنمية المستدامة، وعلى التنسيق مع صناديق وبرامج الأمم المتحدة للمساعدة في قياس مستوى الأداء على صعيد التنفيذ المراعي للمنظور الجنساني لخطة التنمية لعام ٢٠٣٠.
٦. يذكر القرار ١/٢٠١٦ الذي طالب به المجلس التنفيذي هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتحسين بؤرة اهتمام برامجها وتعزيز تنفيذ برامجها وعلاقتها المعيارية-التنفيذية من خلال عقد شراكات مع أصحاب المصالح المتعددين، لا سيما في إطار مبادرات البرامج الرئيسية ومن خلال التعاون مع صندوق المساواة بين الجنسين وصندوق الائتمان التابع للأمم المتحدة لدعم إجراءات القضاء على العنف ضد المرأة.
٧. يحيط علمًا معربًا عن تقديره إلى جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتحقيق التعاون وتعزيزه بين الوكالات المشتركة وتقسيم العمل بشكل يتسق مع مبادئ استعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات (QCPR)، ويطلب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتقديم إسهامات في هذا الصدد في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١؛ ويطلب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتضمين معلومات في تقريرها السنوي حول تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، ومعلومات

حول كيفية مساهمة مبادرات البرامج الرئيسية الفردية في مناطق النتائج الخمس، وتحديدًا لشركاء التعاون معها وتحديدًا لأدوارهم ومساهماتهم.

٨. يُقر بأهمية تعزيز قدرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما في ذلك تعزيزها من خلال التمويلات الكافية والمستدامة، مشيرًا إلى الفجوة التمويلية الدائمة في الموارد العادية ويشجع البلدان القادرة على زيادة إسهاماتها الطوعية، لا سيما فيما يتعلق بالموارد العادية لضمان تنفيذ الكامل والفعال للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.

٩. يطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأن تضع بالاعتبار الدروس المستفادة من تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة من ٢٠١٤-٢٠١٧، بما في ذلك تعقب التقدم المحرز فيما يتصل بتحقيق النتائج المتوقعة والاستنتاجات والتوصيات الخاصة بالتقييمات ومراجعات الحسابات المؤسسية والقطرية، وفي مجال تطوير الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١؛

١٠. يؤكد ضرورة استمرار هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تحسين الشفافية في استخدام الموارد لتحقيق نتائج البرامج وتعزيز الكفاءة والفعالية التنظيمية ويطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأن تقدم في خططها المالية وتقاريرها المستقبلية مستوى أعلى من العناية بالتفاصيل فيما يتعلق بتخصيص الموارد العادية (الأساسية) واستخدامها، ضمن أمور أخرى فيما يتصل بتكاليف الموظفين وترتيبات البرامج وبنود ميزانية البرامج ووظائف الإشراف وفعالية عمليات التطوير وبنود ميزانية الأنشطة ذات الأغراض الخاصة.

١١. يذكر القرار ٢/٢٠١٣ الذي طالب به المجلس التنفيذي هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتوصية بتعديلات على معدلات استرداد التكاليف المعتمدة وفق متقضى الحال لترحها في دورة المجلس التنفيذي السنوية لعام ٢٠١٦، ويشير إلى أن هذا الإجراء قد تأخر، وناشد المجلس هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، بمواصلة مشاوراتها مع الدول الأعضاء فيما يتصل بسياسة استرداد التكاليف وبطرح مقترحات قائمة على أدلة لسياسات استرداد تكاليف مواءمة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، مع إجراء تعديلات إذا لزم الأمر يدرسها المجلس التنفيذي المعني عند انعقاد الدورات السنوية لعام ٢٠١٨ بحد أقصى.

١٢. يشجع المساهمين بهيئة الأمم المتحدة للمرأة على الالتزام بجوانب سياسة استرداد التكاليف المعتمدة من قبل المجلس التنفيذي في القرار رقم ٢/٢٠١٣.

١٣. ذكر أنه وفقًا للقرار التأسيسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة A/RES/64/289*، سينتقل التقرير السنوي حول الأنشطة التنفيذية الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للنظر فيه خلال جزئها المتعلق بالأنشطة التنفيذية.

٣/٢٠١٧

تقرير عام ٢٠١٦ حول مهمة تقييم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

المجلس التنفيذي:

١. يُحيط علمًا بتقرير حول مهمة تقييم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام ٢٠١٦، وإلى برنامج عمل وميزانية عام ٢٠١٧ الخاصة بمكتب التقييمات المستقلة.
٢. يرحب بالجهود المبذولة من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبالتقدم المحرز في التعزيز المنهجي لمهمة التقييم، وفي قيادة جهود التقييم المراعي للمنظور الجنساني على امتداد المنظومة ودعمها للشراكات الابتكارية لتطوير القدرة الوطنية على التقييم.
٣. يؤكد أنه، وفقًا للمبادئ التوجيهية لسياسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة، يجب أن تكون التقييمات قطرية وموضوعية ومستقلة، ويجب ضمان امتلاكها وقيادتها من قبل الدول التي يغطيها البرنامج في تقييم جميع أشكال المساعدة، كما طالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إطار تعاونها مع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى بمواصلة جهودها لتسهيل بناء قدرات وطنية على إجراء التقييمات، متى أمكن.
٤. يعيد تأكيد طلبه لهيئة الأمم المتحدة للمرأة الوارد في القرار رقم ٣/٢٠١٦ بتعزيز نطاق تغطية التقييمات ومعدل تنفيذ التقييمات المقررة والموارد المالية المستثمرة في مهمة التقييم وتقديم الاستجابات الإدارية فيما يتصل بنظام المساءلة وتعقب التقييمات العلمي واستخدام توصيات التقييمات في عملها.
٥. يُطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمواصلة إجراء التقييم المراعي للمنظور الجنساني التابع للبرامج القطرية لتحسين إعداد البرامج على المستوى القطري.
٦. يُقر بأهمية مهمة تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في توفير تقييمات عالية الجودة ومستقلة موضوعية وطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأن تضع بالاعتبار نتائج تقييماتها في تطوير الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.
٧. يُطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبالأخص مكتب التقييمات المستقلة بمواصلة قيادة جهود التقييم المراعي للمنظور الجنساني على امتداد منظومة الأمم المتحدة وعقد الشراكات المبتكرة لتطوير القدرة التقييمات الوطنية.
٨. يُطالب هيئة الأمم المتحدة بتقديم المزيد من الدعم لجهود التعاون وإجراء التقييمات المشتركة مع هيئات هيئة الأمم المتحدة الأخرى لا سيما صناديق وبرايم الأمم المتحدة.
٩. يشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لا سيما مكتب التقييمات المستقلة على مواصلة جهودها لتعزيز جودة وإجراءات التقييمات المؤسسية واللامركزية مع احترام استقلالية مكتب التقييمات المستقلة التابع لهيئة الأمم المتحدة واستخدام التقييمات كوسائل تعلم إدارية معرفية لتعزيز البرامج مستقبلاً.
١٠. يُحيط علمًا بجهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تقييم أدائها في بناء الشراكات الاستراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ويشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أن تضع بالاعتبار الدروس المستفادة في تطوير الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

٤/٢٠١٧

تقرير عن المراجعة الداخلية للحسابات وأنشطة التحقيقات في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦

المجلس التنفيذي:

١. يُحيط علمًا بتقرير المراجعة الداخلية للحسابات وأنشطة التحقيقات في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.
 ٢. يُحيط علمًا بتضمين قائمة من الحالات التي جرى التحقيق فيها بناءً على طلب صادر عن قرار المجلس التنفيذي رقم ٣/٢٠١٦، بما في ذلك المعلومات حول هذه الحالات ومتابعة هيئة الأمم المتحدة لها، وطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمواصلة ذلك في تقريرها السنوي حول المراجعة الداخلية للحسابات وأنشطة التحقيقات.
 ٣. يُلاحظ سير فعالية الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة التابعة لهيئة الأمم المتحدة بشكل جيد وارتفاع معدل تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات، وأعرب بالوقت نفسه عن قلقه إزاء بعض المجالات التي تحتاج إلى تحسين. يحيط علمًا معربًا عن تقديره بالجهود المبذولة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمواجهة المشكلات القائمة ويطلب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإصلاح المجالات المحددة لإجراء تحسينات بها.
 ٤. يُعرب عن دعمه المتواصل لمهام المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات التي تجريها هيئة الأمم المتحدة للمرأة.
 ٥. يُطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بطرح خيارات للنموذج الأنسب لتوفير عمليات مراجعة داخلية تتمتع بموارد كافية من خلال تعهيد هذه العمليات أو إجرائها داخل الهيئة، بما في ذلك خطة العمل الشاملة ومقترح الميزانية الذي يحدد الموارد اللازمة لإدارة الانتقال بصورة كاملة إلى التمتع بالقدرة على إجراء مراجعة الحسابات الداخلية لزيادة النطاق المشمول بمراجعة الحسابات والموارد اللازمة لترسيخ الإدارة والبنية التحتية الإدارية لإجراء هذه المهمة والحفاظ على استدامتهما، وفضلاً على ذلك، يلزم تحديد مستوى ضمان المراجعة قبل انعقاد الدورة العادية الثانية للمجلس التنفيذي لعام ٢٠١٧ بأربعة أسابيع على الأقل.
 ٦. يذكر القرار رقم ٣/٢٠١٦ الذي أشار به المجلس التنفيذي إلى عدة مواطن ضعف متكررة بما في ذلك ارتفاع عدد توصيات المراجعة ذات الطبيعة المؤسسية، ويعرب المجلس عن تقديره لجهود هيئة الأمم المتحدة في معالجة مواطن الضعف هذه؛ ويحث الهيئة على مواصلة جهودها وتكثيفها في هذا الصدد وعلى توفير معلومات حول تأثير الإجراءات المتخذة.
 ٧. يحيط علمًا بتقرير اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات عن الفترة من ١ كانون الثاني/يناير حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.
- يُشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على دراسة توصيات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات.