الأمم المتحدة

UNW/2019/9

Distr.: General

Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الدورة العادية الأولى لعام ٢٠٢٠

١٤ شباط/فبراير ٢٠٢٠

البند ١ من جدول الأعمال المؤقت

المسائل التنظيمية

تقرير حول الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٩، من ٩ إلى ١٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩

أولاً – المسائل التنظيمية

١ – عُقدت الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٩ للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، من ٩ إلى ١٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩.

٢ – انتخب المجلس التنفيذي السيدة سوزان موانغي (كينيا) لعضوية المكتب نائبةً للرئيس لتمثّل الدول الأفريقية حتى نهاية عام ٢٠١٩، وتحلّ محل نائبة الرئيس السابق، السيدة كوكي مولي غرينيون، نائبة الممثل الدائم لكينيا لدى الأمم المتحدة، عقب نهاية مدة عملها في نيويورك.

٣ – تبنّى المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت والمفصّل وخطة العمل للدورة العادية الثانية (UNW/2019/L.4)، واعتمد التقريرَ في دورته السنوية، التي عُقدت من ١٨ إلى ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩ (UNW/2019/5). كما اعتمد المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت المقترح وخطة العمل للدورة العادية الأولى لسنة ٢٠٢٠، والتي ستُعقد في ١٤ شباط/فبراير (انظر المرفق ١)، وناقش مسوّدة خطة العمل السنوية لسنة ٢٠١٩، استعداداً لاعتمادها في الدورة العادية الأولى لسنة ٢٠٢٠.

٤ – اعتمد المجلس التنفيذي أربعة مقررات: ٢٠١٩/١٠ – تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١؛ ٢٠١٩/١١ – الحوار المنظّم حول تمويل نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الخاصة بالخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨-٢٠٢١؛ ٢٠١٩/١٢ – الاستعراض المشترَك لتعريفات التكلفة القائمة وتصنيفات

271119 251119 19-20405 (A)

الرجاء إعادة استعمال الورق

الأنشـــطة والتكاليف المصـــاحِبة؛ ١٣/٢٠١٩ – أســـاليب عمل المجلس التنفيذي، على النحو الوارد في المرفق ٢ من هذا التقرير.

ثانياً – بيان تمهيدي

٥ – افتتحت نائبة رئيس المجلس التنفيذي، كاتلين آنا ماريا بوغاي، الممثلة الدائمة لهنغاريا لدى الأمم المتحدة، الدورة رسمياً بالنيابة عن رئيسة المجلس التنفيذي، بينيلوب بيكلز، الممثلة الدائمة لجمهورية ترينداد وتوباغو لدى الأمم المتحدة.

٦ – أعربت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فومزيلي ملامبو نغوكا، عن مواساتها لجميع المتضررين بإعصار دوريان، في جزر البهاما وغيرها. وقد كان هذا الإعصار تذكِرةً قاسية بالحاجة الملحّة لقمة المناخ المقبلة التي ستُعقد في النصف الثاني من شهر أيلول/سبتمبر ٢٠١٩.

٧ – ورحّبت بممثلة البلدان الأفريقية المنتخبة حديثاً في عضـــوية المكتب وأعربت عن شـــكرها لنائبة الرئيس الســـابقة على تفانيها في العمل. وحيث أنّ هذه الدورة الرسمية كانت الأخيرة التي ترأســـها الممثلة الدائمة لجمهورية ترينداد وتوباغو لدى الأمم المتحدة، فقد أعربت رئيســـة هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن بالغ امتنانها للرئيســـة على مشـــورتها القيّمة على امتداد فترة عملها. وبالإشـــارة إلى الفعالية الأخيرة التي عقدتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وحضرتها ٤٥ امرأة من الممثلات الدائمات في نيويورك، أشادت بالتوجه المتنامي لوجود النساء في القيادة العليا لدى الأمم المتحدة.

٨ – وأعربت أيضاً عن امتنانها لأعضاء المكتب على عملهم الدؤوب طوال العام، في تيسير القرارات وترؤس الاجتماعات والتشجيع على الحوار بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والدول الأعضاء.

٩ – أحاطت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية المجلسَ التنفيذي بشـــأن المســـؤولين المعيّنين حديثاً، وهم: دانييل سيمور، مدير شعبة الشراكة الاستراتيجية؛ سابين فرايزر، رئيسة قسم القيادة والحوكمة؛ سارة هندريكس، المتوقع أن تباشـر عملها بصـفة مديرة شـعبة السـياسـات والبرامج في شـهر تشـرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩.

١٠ – لقد تميّز العامان ٢٠١٩ و ٢٠٢٠ بمرحلة من التعديلات الاسـتراتيجية المتخذة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والتي شملت المواءمة مع عمليات إصـــلاح الأمم المتحدة وعمليات إدارة التغيير الجارية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. بالإضـــافة إلى ذلك، لعبت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دوراً بالغ الأهمية في تقييم التقدم المحرز منذ اعتماد إعلان ومنهاج عمل بكّين، مع حملة تعبئة هائلة بين الأجيال تحت محور ”جيل المساواة“.

١١ – رحّبت بالجهود التي بذلتها الدول الأعضـاء في تقديم مراجعات وطنية شـاملة وحثّت الدول التي لم تقدّم مراجعاتها بعد على القيام بذلك. وبيّنت أنّ المكاتب الإقليمية والقُطرية تدعم الاســـتعدادات الشاملة لجهات متعددة صاحبة مصلحة على المستويين الوطني والإقليمي، وأنّ المفوضيات الإقليمية تُجري مراجعات إقليمية. ومن شأن هذه المراجعات أن تشكّل أساساً لتقرير الأمين العام المرفوع إلى لجنة وضع المرأة وتُوجّه النقاشات في الجلسة الرابعة والستين حول الطُرق لتعجيل تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بكّين.

١٢ - بالإضافة إلى ذلك، من شأن هذه المراجعات أن توفر معلومات حيوية حول العوائق التي تواصل إعاقة تحقيق المساواة بين الجنسين والفرص الواعدة، وبذلك تمكين تكوين تحالفات عمل لمواجهة هذه القضايا على نطاق واسع. وكان من المتوقع إطلاق هذه التحالفات في منتدى جيل المساواة من ٧ إلى ٨ أيار/مايو في المكسيك، وأن تبلغ أوجها في فرنسا من ٧ إلى ١٠ تموز/يوليه ٢٠٢٠.

١٣ - بالالتفات إلى موضوع تعبئة الموارد، سعت إلى طلب الدعم من المجلس التنفيذي لتلبية التوقعات المتعلقة بالإيرادات المقترحة في الميزانية المؤسّسية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، ولتوفير الدعم اللازم والقيادة من أجل التنفيذ الفعال. وشهدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة زخماً متواضعاً ولكنه إيجابي على مدى العام الماضي. وكشف تقرير عام ٢٠١٩ بشأن الحوار المنظّم حول التمويل (UNW/2019/8) أنّه في عام ٢٠١٨، حققت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أعلى إيراداتها حتى تاريخه وبلغت ٤٠٤,٧ مليون دولار، والذي مثّل زيادة بنسبة ٧ في المائة مقارنةً بالعام ٢٠١٧. وقد جاء هذا النمو مدفوعاً أساساً بموارد أخرى (٩,٨ في المائة)، بينما نمت الموارد العادية بنسبة ٢ في المائة تقريباً في أجواء شهدت فيه كيانات أخرى انخفاضاً في الموارد.

١٤ - كان هناك تحسّن أيضاً في التنبؤ بالموارد، وقد جرى تتبّعها من خلال حصة متزايدة في الاتفاقيات المتعددة السنوات. وقد تعهّد تسعة وعشرون بلداً بالتزامات متعددة السنوات، مع التزام السويد وسويسرا والمملكة المتحدة بأكثر من ١٥ مليون دولار في السنة. وأعربت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن تقديرها لثقة الشركاء في عملها، مثلما أكدته شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف. بالإضافة إلى ذلك، بلغت هيئة الأمم المتحدة للمرأة هدفها غير الأساسي في عام ٢٠١٩، وعلى وجه الخصوص بسبب المساهمات الواردة من الاتحاد الأوروبي.

١٥ - إقراراً بفجوة التمويل الحالية البالغة ٧ ملايين دولار لعام ٢٠١٩، إلى جانب النقص البالغ ٥٦ مليون دولار من ٢٠٠ مليون دولار اعتمدها المجلس التنفيذي في إطار النتائج والموارد المتكاملة، دعت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدول الأعضاء إلى تقديم الدعم من خلال زيادة المساهمات في الموارد العادية. وقد شكّلت الموارد العادية أهمية بالغة لقدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تنفيذ خطتها الاستراتيجية وإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، إلى جانب الاستفادة من القدرة على تعبئة الموارد في الاستعراض الخاص بمرور ٢٥ عاماً على إعلان ومنهاج عمل بكّين. وقد وُجّه التقدير لعدّة حكومات، بما فيها فرنسا وألمانيا ولكسمبرغ، على زيادة مساهماتها في الموارد العادية في عام ٢٠١٩.

١٦ - بالتحدث عن التحليل الوصفي للتقييمات الذي جرى في عام ٢٠١٨، شددت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية على الحاجة إلى حماية المكاسب السياسية والحفاظ عليها، وذكرت أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزمة باتخاذ التوصيات من أجل تحسين الإدارة القائمة على النتائج على نحو أكبر.

١٧ - أقرّت النتائجُ والتوصياتُ الصادرة عن تقييم المؤسسات بشأن مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في العمل الإنساني بالوضعية الجيّدة التي يتمتع بها الكيان في هذا المجال وانخراطه النشط في جميع مسارات العمل من حيث إصلاحات الأمم المتحدة، لضمان مواءمة مقارباته ولوضع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صلب الإصلاحات.

١٨ - في التوسّع بشأن عملية إدارة التغيير التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، شددت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية على أن نتائج التغيير ستشكّل حضوراً ميدانياً معززاً، ومقاربةً أكثر منهجيةً

في تقرير مكان حضـــور الكيان والطرق الابتكارية للانخراط مع فرق الأمم المتحدة والشـــركاء الدوليين والوطنيين.

١٩ - ذُكّر المجلس التنفيذي باقتراب موعد حملة الستة عشر يوماً من النشاط لمناهضة العنف الجنساني المقبلة، والتي من المقرر إجراؤها اعتباراً من ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩.

٢٠ - أكدت الدول الأعضاء على الدور الرئيسي الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مؤازرة المساواة بين الجنسين حول أنحاء العالم وشددت على أهمية استدامة الموارد وقابلية التنبؤ بها بالنسبة إلى الكيان. وأبرزت عدة بيانات الحاجة إلى تعزيز الشفافية والمساءلة في استخدام الموارد بما يتوافق مع الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١ وإصلاح منظومة الأمم المتحدة، إلى جانب تعزيز التنسيق بين الوكالات وترتيبات التمويل.

ثالثاً - المسائل المالية والخاصة بالميزانية والإدارية

٢١ - باشرت نائبة المدير التنفيذي لإدارة الموارد والاستدامة والشراكات دورها الجديد رسمياً في شهر آب/أغسطس ٢٠١٩. وذكرت أنّ فترة عملها الرسمية تبدأ في وقتٍ ينبغي فيه لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تحقيق نتائج بشأن الاستعراض الخاص بمرور ٢٥ عاماً على إعلان ومنهاج عمل بكّين وإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية الآن أكثر من أي وقت مضى، وتتطلع إلى العمل مع المجلس التنفيذي لضمان تحقيق تلك النتائج.

٢٢ - وأوضحت أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تركّز اهتمامها على استدامة تأثيرها الإيجابي على الشعوب والبُلدان التي تخدمها. وبالتالي فإنّ استدامة الموارد المالية، وعلى النحو الأهمّ الموارد البشرية، تشكّل الأصول الأكثر قيمةً لدى الكيان.

٢٣ - في عام ٢٠١٨، سجّلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أعلى دخلٍ لها وأعلى مستوى في أداء البرامج منذ إنشائها، ولم تُظهر تنامياً في القدرة التنفيذية لكيان الهيئة فحسب، بل قدرة الهيئة نفسها على النمو أيضاً. وتحرص هيئة الأمم المتحدة للمرأة على العمل بشراكةٍ مع أعضاء المجلس التنفيذي لتحسين قابلية التنبؤ بالموارد المالية ومرونتها ومواءمتها من أجل تنفيذ خطتها الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

٢٤ - وقد ذكرت أنّ توقعات الموارد المتوقعة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، مع أنه يصعب الوفاء بها، إلا أنها قابلة للتحقق وتشكّل أهمية بالغة في تنفيذ الأنشطة الموكلة بها. وفي إطار الجهود المتواصلة لتعميق الشراكات وتنويعها، أحرز الكيان تقدُّماً في التعامل مع الجهات المانحة من القطاع الخاص والأفراد. وشكّل الحوار المنظّم حول التمويل فرصةً للمشاركة على نحو منتظم مع الدول الأعضاء بشأن التوفير التام للموارد الخاصة بنتائج الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١.

٢٥ - بخصوص إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، ولا سيّما نظام المنسّق المقيم المعاد تحديده والإطار التعاوني للتنمية المستدامة، رأت أن ذلك يشكّل فرصة كبيرة لتنفيذ نتائج محسّنة بشأن المساواة بين الجنسين عبر منظومة الأمم المتحدة. بالإضافة إلى ذلك، يقع العبء على كاهل هيئة الأمم المتحدة للمرأة لضمان تحقيق هذه الفرصة.

٢٦ - قدّم مدير شعبة التنظيم والإدارة التقرير المعني بتقديرات الميزانية المتكاملة عن فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ واستجابة الإدارة للتوصيات التي وضعتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية. عكست الميزانية المتكاملة الموارد المالية المتوقعة التي من شأنها أن تسمح بحصول هيئة الأمم المتحدة للمرأة على القدرة المالية والمؤسسية لتنفيذ مهام ولايتها، بما يتماشى مع الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١، وغطّت الموارد المالية والموارد الأخرى.

٢٧ - قُدّمت الموارد التقديرية بما يتفق مع النهج المتسق المتفق عليه من قِبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ولتحقيق التزاماتها خلال السنتين الأخيرتين من الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١، اقترحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تبنّي ميزانية متكاملة، بمساهمات طوعيّة تُقدّر بـ ٩٧٠ مليون دولار للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ وطلبت تخصيص ميزانية مؤسسية قدرها ٢٠٤,٤ مليون دولار. عكست الميزانية المؤسّسية المقترَحة ارتفاعاً في التكلفة بمقدار ٢,٦ مليون دولار لتلبية مضاعفة مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الترتيب المتعلّق بتشاطر التكلفة مع مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، طبقاً للتكليف الصادر عن الجمعية العامة في قرارها رقم ٧٢/٢٧٩.

٢٨ - بالتطرق إلى الإجراءات المتخذة لمواجهة الطوارئ التي وُضعت بما يتعلق بالموارد العادية، ذكرت ما يلي: (أ) إدارة التغيير من خلال عمليات قابلة للتعديل؛ (ب) خفض المصروفات غير الملزمة؛ (جـ) التوظيف المؤجَّل؛ (د) الزيادة في معدلات الوظائف الشاغرة؛ (هـ) تأخير صرف المخصصات لأنشطة مخصصة الغرض؛ (و) السحب من الاحتياطي التنفيذي للكيان.

٢٩ - أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأن يوافق المجلس التنفيذي على العنصر المؤسسي في تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ بمبلغ ٢٠٤,٤ مليون دولار، شاملاً ٣٧,٣ مليون دولار لاسترداد التكاليف من الموارد الأخرى.

٣٠ - أُحيطت هيئة الأمم المتحدة للمرأة علماً بالتوصيات وحددت الخطط المقررة لعامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ بشأن تعميق المشاركة مع الحكومة والشركاء الحكوميين الدوليين بما يتماشى مع استراتيجية تعبئة الموارد والشراكات الخاصة بها؛ وبشأن السعي لتنويع مصادرها التمويلية من خلال التركيز على استثمارات القطاع الخاص، ولاسيّما الموارد العادية غير المقيَّدة من المانحين الأفراد من خلال شبكة معززة من اللجان الوطنية، إلى جانب الاستفادة من آليات التمويل الجماعي المحددة الوكالات وما بين الوكالات؛ وبشأن الاستفادة من الحراكات والفعاليات وحملات المناصرة والمناشدات لعرض حجة أقوى لدعم عمل الأمم المتحدة والشركاء بما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، شاملاً عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٣١ - أعربت التدخلات من القاعة عن بعض القلق حيال عدم التمويل الكامل للميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، غير أنّ الميزانية التالية لفترة السنتين قد جرى التوسع فيها. وقد وُجد أن التركيز على جهود تعبئة الموارد قد يعرّض تنفيذ البرنامج وغيره من الأنشطة للخطر. وقد أُعرب عن القلق أيضاً تجاه تناقص حصة الموارد العادية. ودعت الدول الأعضاء إلى توفير تمويل من البُلدان يكون مرناً وقابلاً للتنبؤ بموجب اتفاق التمويل ولاتخاذ شفافية ومُساءلة أوسع لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة كي تحصل على ميزانية كاملة التمويل.

رابعاً – الحوار المنظّم حول التمويل

٣٢ – يدعم الحوار المنظّم حول التمويل الفاعلية والكفاءة التنظيمية في تنفيذ الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١. وقد تمثَّل الهدف الشامل من الحوار في التأكد من أنّ الميزانيتَين المتكاملتين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترتين السنويتين ٢٠١٨-٢٠١٩ و ٢٠٢٠-٢٠٢١ مموّلتان بالكامل دعماً للتنفيذ الشامل للخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١.

٣٣ – وقد خلُص إلى أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة والدول الأعضاء ينبغي لها العمل معاً لضمان توفير الموارد للكيان على نحو ملائم وتموضعها بما يتيح تنفيذ إصلاحات الأمم المتحدة وتلبية المتطلبات المتنامية حول أنحاء العالم، وخصوصاً لأنّ العمل المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تنقصه الموارد في سياق الإنماء المتعدد الأطراف.

٣٤ – أعربت الدول الأعضاء عن دعمها للمقترح المعني بإنشاء نوافذ تمويل مواضيعية وطلبت مزيداً من المعلومات حول فجوات التمويل. وأكّد أحد المتحدثين مجدداً التزام الدول بمواصلة منح الأولوية للتمويل الأساسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ودعم المواضيع المحورية المتصلة بقوة بالولاية الموكلة للكيان وخبراتها غير أنها كانت تفتقر للتمويل الملائم، مثل محور العنف المرتكب في حق النساء والفتيات، ومشاركة المرأة السياسية، والقرار المتعلق بالمرأة والسلام والأمن.

٣٥ – طلب أحد الوفود أن تستعين هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإطار نتائج الخطة الاستراتيجية في تحديد فجوات التمويل ورفع تقاريرها إلى المجلس التنفيذي. واتفاقاً مع هذا الطلب، تحدّث متحدث آخر طالباً مزيداً من التفاصيل حول مقدار الفجوات التمويلية بأعداد مطلقة وكيف يمكن سد هذه الفجوات مع الدول الأعضاء.

٣٦ – دعماً لزيادةٍ في المساهمات المقرّرة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، طلبت إحدى الدول الأعضاء تقديراً للمساهمات المقرّرة اللازمة لاستيفاء الولاية التشريعية للكيان التي يمكن أن تسترشد بها نقاط الحديث المحتملة في اللجنة الخامسة. كما سلّط المتحدث الضوء على إطار الشراكة الاستراتيجية مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوصفها تجربة رائعة مع حثّ الجهات المانحة الأخرى على المساهمة.

٣٧ – أعرب أحد الموفدين عن تحفّظه تجاه تركيز الكيان على الجهات المانحة من الأفراد، بينما طلب موفد آخر تحديثات حول الجهود المتواصلة في جمع تبرعات أساسية، بما يشمل القطاع الخاص.

٣٨ – وُجّهت الدعوة من المجلس التنفيذي إلى اللجنة الوطنية الأسترالية بصفتها الاستشارية مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة لإلقاء خطاب. وفي الحديث عن الدور الفريد الذي تضطلع به اللجان الوطنية للوصول إلى الجمهور العام والانخراط مع الشركاء الوطنيين والمؤسسات لجمع تبرعات، سلّط الممثل الضوء على دور اللجنة الوطنية الفرنسية في التنسيق بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والحكومة الفرنسية من أجل منتدى المساواة بين الأجيال ضمن الاستعراض الخاص بمرور ٢٥ عاماً على إعلان ومنهاج عمل بكّين.

خامسا – تحديث بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٧٩/٧٢

٣٩ – استمع المجلس التنفيذي إلى عرض مشترَك قدّمه مدير شعبة البرامج والمستشار الأول لشؤون إدارة التغيير. وجّهت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تركيزها على أربعة جوانب منذ حزيران/يونيه ٢٠١٩ لتقديم دعم أوسع لقرار الجمعية العامة ٢٧٩/٧٢، وتحديداً: (أ) إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة؛ (ب) دعم نظام المنسّقين المقيمين لمنظومة الأمم المتحدة؛ (جـ) النهوض بالتمويل المشترَك، وعمليات الأعمال ومبانيها؛ (د) وضع مخططات بالأصول والقدرات الإقليمية.

٤٠ – سلّط العرض التقديمي الضوء أيضاً على النقاط التالية:

(أ) انخرطت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بنشاط في عملية منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل وضع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صلب عملية الإصلاح، وكانت مناصِرة قوية للتغييرات الجريئة.

(ب) إنّ وجود منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بصفة أقوى وعلى نحو مترابط ومنسّق يجعلها أكثر جهوزية لدعم الدول الأعضاء في تحقيق نتائج أفضل حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

(ج) كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة قيد تحديث سياساتها وإجراءاتها ومبادئها التوجيهية لتتواءم مع نتائج إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وبناء قدرات الموظفين من أجل تنفيذها.

(د) جاءت إجراءات إدارة التغيير لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة متوائمة مع إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية ومن شأنها أن تعزز قدرة الكيان على تحقيق النتائج لصالح النساء والفتيات.

٤١ – أوضح المستشار لشؤون إدارة التغيير أنّ التمرين على إدارة التغيير كان عملاً جماعياً على نطاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة، واتُّخذ ضمن السعي لأن يكون أكثر فاعلية على مدى العقد القادم، من خلال الحرص على توفير طاقم عمل ملائم وعمليات وهيكليات للدخول في شراكةٍ مع كيانات الأمم المتحدة والحكومات وغير ذلك من المنظمات من أجل النهوض بمهام ولايتها. واشتملت النتائج على: (أ) تحسين الهيكلية الميدانية إلى الحد الأمثل؛ (ب) تحسين بنية المقر الرئيسي إلى الحد الأمثل؛ (جـ) تحسين العمليات.

٤٢ – قدّم إصلاح الأمم المتحدة فرصةً كي توجّه هيئة الأمم المتحدة للمرأة اهتماماً أكبر بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن عمل منظومة الأمم المتحدة، وكذلك لتعزيز طرق عملها الخاصة وتحسين تنفيذ الولاية المنوطة بها بأسلوب متكامل. وتعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بهدف توضيح نموذجها التنفيذي وتعديل التصنيف النموذجي/الحضوري القُطري وبنية المقرّ الرئيسي لتعزيز قدرتها على تنفيذ النتائج المستدامة.

٤٣ – من خلال بيان مشترَك، رحّبت عدّة بُلدان بالخطوات التي اتخذتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة منذ الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لتنفيذ إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في إطار جهود أوسع، وعلى نحو ملحوظ إتمام مبادئ توجيهية جديدة بشأن إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة[(١)]. وقدّم أحد الوفود تهنئته إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة للانخراط على نحو استباقي مع

(١) كان يُعرف سابقاً باسم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

المنسّقين المقيمين حول التكافؤ بين الجنسين، ورحّب بإعارة الخبراء في السياسة للعمل في مكاتب المنسّقين المقيمين.

٤٤ - أثنت الوفود على هيئة الأمم المتحدة للمرأة لاتخاذها خطوات لمتابعة الالتزامات المقررة بما يتعلق باتفاق التمويل واستفسرت عن كيفية دعم الكيان للفِرق القُطرية التابعة للأمم المتحدة في الامتثال للمتطلبات ذات الصلة. كما وُجّه الثناء إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإدراجها تقريراً عن حالة الالتزامات باتفاق التمويل ضمن سياق الحوار المنظّم حول التمويل، مما وضعَ أساساً لرفع التقارير السنوية إلى المجلس التنفيذي.

٤٥ - أُثيرت اهتمامات بشأن الاختلافات بين الكيانات من حيث الالتزامات باتفاق التمويل ورفع التقارير بها. وقد اقتُرح عقد نقاشات حول هذا الموضوع في الدورة التالية للمجلس التنفيذي. وطلب متحدث آخر وضع خط أساس يشير إلى موضع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بما يتعلق بالالتزامات باتفاق التمويل لشهر شباط/فبراير ٢٠٢٠.

٤٦ - رحّبت الدول الأعضاء بالتحديث المقدّم حول عملية إدارة التغيير لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وطلب أحد المتحدثين توضيحاً حول الصلة بين إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وتمرين إدارة التغيير لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بينما استفسر متحدث آخر عن كيفية تأثُّر المكاتب المتعددة الأقطار بعملية إدارة التغيير نظراً لبنيتها الفريدة.

٤٧ - أجابت إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتوضيح أنّ انخراط الكيان في إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية كان على مستوى ما بين الوكالات. وشكّلت مواءمة وثائق المذكرات الاستراتيجية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع إطار التعاون فرصةً لربط خطتها المعيارية بها ضمن هذه الهيكلية. وسوف تواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة دعمها للفِرق القُطرية التابعة للأمم المتحدة من خلال سجل أداء 'فريق الأمم المتحدة القُطري - خطة العمل على نطاق المنظومة' لضمان مساءلة الإدارة العليا وتحسين جهود فِرق الأمم المتحدة القُطرية في تعميم منظور مُراعٍ للجنسين في عملها.

٤٨ - يجب أن تتواءم جميع التغييرات المقترحة مع إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ولا بُد من أن تتخذ هيئة الأمم المتحدة للمرأة منحى استراتيجياً في تحليل إدارة التغيير كي تضمن أن يعكس الإصلاح تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

سادساً - تحديث حول أساليب عمل المجلس التنفيذي

٤٩ - قدّم أمين المجلس التنفيذي عرضاً موجزاً بمستجدات طرُق العمل لدى المجالس التنفيذية. وقُدّمت ورقةٌ على نحو مشترك من قِبل أمانات المجالس التنفيذية لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، واليونيسف، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة استجابةً لمقررات مجالسها التنفيذية حول طرق العمل، واعتُمدت في الدورة السنوية لكل مجلس منها لسنة ٢٠١٩. بالنسبة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، جاء ذلك بموجب مقرر المجلس التنفيذي رقم ٨/٢٠١٩، (المقرر ١٦/٢٠١٩ بالنسبة إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والمقرر ٩/٢٠١٩ بالنسبة إلى اليونيسف). شملت هذه المقررات الطلبات الثلاثة التالية بغرض عرضها في الدورة العادية الثانية للمجلس التنفيذي في عام ٢٠١٩:

(أ) طرح مقترحات مبدئية لتحسين طُرق العمل الخاصة بالاجتماع المشترَك للمجالس، بما يشمل الوقت الأمثل لعقد الاجتماع.

(ب) اقتراح بدائل مختلفة لتعديل تاريخ الدورة العادية الثانية، مع الحرص على عدم تداخلها مع غيرها من المواعيد المقررة.

(جـ) وضع مقترحات عملية لتحسين كفاءة دورات المجلس التنفيذي، بما يشمل مراجعات بنود جدول العمل والنظر فيها بطريقة ناجعة.

٥٠ - حُددت الاستجابات والمقترحات ذات الصلة في الورقة المشترَكة التي أُتيحت في هذه الدورة.

سابعاً - التقييم

ألف - التقييم المؤسسي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في العمل الإنساني

٥١ - استمع المجلس التنفيذي إلى عروض حول التقييم المشترَك لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في العمل الإنساني واستجابة الإدارة ذات الصلة، إلى جانب عرض موجز حول العمل الإنساني، وخفض مخاطر الكوارث، والقدرة على الصمود، والاستجابة للأزمات.

٥٢ - في معرِض تحديده للنتائج الرئيسية والتوصيات الخاصة بهذا التقييم، للفترة ٢٠١٤-٢٠١٨، ألقى رئيس مصلحة التقييم المستقلّ نظرة عامة على العملية التي قيّمت ما يلي: (أ) مدى صلة وملاءمة العمل الإنساني الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة عبر ولايتها الثلاثية في التعامل مع الاحتياجات والأولويات الوطنية، وزيادة تولّيها لزمام الأمور، والمساءلة عن دمج اعتبارات المساواة بين الجنسين في العمل الإنساني؛ (ب) فاعليّة وكفاءة مساهمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الوقاية والتأهب والاستجابة والتعافي وبناء القدرة على الصمود؛ (جـ) مدى ارتباط التدخلات التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالجهود الإنمائية على المدى الطويل ودعم المقاربة المستدامة تجاه التعافي والحد من خطر الكوارث؛ (د) المدى الذي تتكامل فيه المقاربة المتخذة في حقوق الإنسان ومبادئ المساواة بين الجنسين مع جوانب أنشطة العمل الإنساني.

٥٣ - قدّمت رئيسة مكتب العمل الإنساني والاستجابة للأزمات في جنيف استجابة الإدارة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ورحّبت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالنتائج والتوصيات الصادرة عن التقييم المؤسسي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في العمل الإنساني. بناءً على استعراض مكتبي واستعراض للحافظة، وزيارات قُطرية، واستطلاع آراء إلكتروني، ولقاءات مع الجهات الرئيسية صاحبة المصلحة في جنيف ونيويورك، وضع التقييم تقديراً لمدى صلة وفاعليّة المساهمة التي تقدمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بما يتماشى مع النُهج القائمة على الحقوق، وبما يشمل الركائز الأساسية التي تُبيّن ما إذا كانت سبلٌ متساوية قد أتيحت إلى الوسائل التي تكفل الحقوق للجميع وتمتعهم بها وحمايتهم من منظور المساواة بين الجنسين. في السياق الإنساني، يتصل ذلك بضمان أنّ الاحتياجات المحددة والمختلفة للنساء والفتيات والرجال والفتيان المتضررين بالأزمات والمعرضين للخطر يجري تحديدها ومعالجتها على نحو ملائم.

٥٤ - وافقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الرصد الذي وضعه فريق التقييم ورحّبت باعتراف التقييم بدورها المعياري والتنسيقي الرائد والفعّال على المستوى العالمي وفي المنتديات الإقليمية الرئيسية، مما أسفر

عن دمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأُطر والسياسات التي توجّه العمل الإنساني. وقد أُشير إلى أن الكيان ليس عضواً في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

٥٥ - قدّرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أنّ نهجاً أكثر تركيزاً واتساقاً مطلوبٌ من أجل تعزيز مساهماتها في العمل الإنساني، من الاستجابة في حالات الطوارئ إلى التغيير التحولي على المدى الأطوَل. ومن شأن ذلك أن يتطلب موارد إضافية واستثماراً في القدرات الإنسانية لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنفيذ توصيات هذا التقييم على نحو تام، إلى جانب ضمان حُسن تموضع الكيان للمشاركة في المبادرات المعنية بالروابط بين المساعي الإنسانية والإنمائية في بيئة عالمية، والتي تشكّل فيها الأزمات الممتدة المعيارَ في سياقات العمل الإنساني. وجاء ذلك ضمن الالتزام بطريقة العمل الجديدة للأمين العام السابق للأمم المتحدة، بان كي - مون، التي وُضعت وجرى الالتزام بها في مؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني للعام ٢٠١٦، لتحقيق نتائج جماعية في خفض الاحتياجات والمخاطر وأوجه الضعف طوال فترة الأزمات الممتدة.

٥٦ - أعرب أحد الوفود، في حديثه بالنيابة عن عدّة دول أعضاء، عن تأييدٍ قوي لنتائج التقرير ودعمه لنهج مُستدام واستراتيجي. وأُثني على قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لقاء عملها في قضايا المساواة بين الجنسين ضمن الصفقة الكبرى. وجرى التوضيح بأن قوة الكيان تمثلت في دعم منظمات الأمم المتحدة بدلاً من تأسيسه كإحدى الجهات الفاعلة في العمل الإنساني. وشكّل ذلك نقطة أساسية في ولايته التنسيقية والمعيارية على حد سواء وينبغي أن يحظى بتمويل كامل. وطُلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نحو مُلحّ إعادة النظر في استراتيجيتها الإنسانية في استعراض منتصف المدّة لخطتها الاستراتيجية.

٥٧ - مع سعي دولة عضو واحدة إلى معرفة معلومات أوفر حول مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجموعة الحماية العالمية، أبرزت دولة عضو أخرى دور الكيان في دفع التغيير المعياري في الميدان الإنساني، وخصوصاً بهدف توسيع النظرة للنساء لا بصفتهن ضحايا فقط بل بكونهنّ يشكّلن أيضاً عناصر تغيير، والتمست آراء هيئة الأمم المتحدة للمرأة حول الطُرق التي يتسنّى من خلالها للجهات المانحة توفير الدعم في هذا الخصوص.

٥٨ - أثار متحدثون آخرون أسئلة تتعلق بتوثيق الجهود المبذولة في السياقات الإنسانية بغرض معرفة معلومات أكثر عن بؤرة اهتمام هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الآن فصاعداً، وكذلك عن الأدوار المتوقعة على المستويين القُطري والعالمي.

٥٩ - استجابةً لذلك، أشارت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى خطتها الرامية إلى تعزيز شراكاتها أكثر مع كيانات الأمم المتحدة والصليب الأحمر. وتُجرى حالياً عملية تحديث استراتيجيتها الخاصة بالعمل الإنساني وقد بوشر بعقد استشارات مع الدول الأعضاء. إنّ الحقيقة المتمثلة في أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة ليست عضواً في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لا تزال تشكّل عائقاً أمام جهود الهيئة في سياق العمليات الإنسانية. وحُثّت الدولُ الأعضاء على دعم طلب هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الحصول على العضوية.

٦٠ - تلقّى المجلس التنفيذي تشجيعاً على معالجة الفجوات في الموارد، والمطالبة بالمساءلة من منظومة العمل الإنساني وزيادة الاستثمارات في القدرات. وأُضيف أنّ المانحين الراغبين في دعم جهود هيئة الأمم

المتحدة للمرأة في إحداث تغيير معياري في منظومة العمل الإنساني يمكنهم أن يحثّوا منظمات الأمم المتحدة على التعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال العمل الهامّ هذا.

باء – تحليل وصفي للتقييمات التي أدارتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٨

٦١ – قدّم مدير خدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلّة تحليلاً وصفياً للتقديرات التي أدارتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٨. وكان هذا التقرير أوّل تجميع للخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١ الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة بالاستفادة من تقييم البرامج والتدخلات التي صُممت ونُفّذت خلال الدورة السابقة للخطة الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٧ الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد استعرض هذا التجميع الوصفي وجهات النظر المتعمقة والدروس المجمّعة من ٣٩ تقريراً تقييمياً مقابل معايير مختارة في الكفاءة والفاعليّة التنظيمية والإنمائية. وسجّل التقرير التجميعي عناصر التمكين الداخلية والخارجية التي ذُكر أنها دفعت بالتقدّم أو عملت على إعاقته.

٦٢ – بغضّ النظر عن الموارد المالية والبشرية المحدودة، تمكنت هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الاستفادة من خبراتها المؤسسية وولايتها المدمجة للنهوض بمسائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومع أن التدخلات البرامجية المسنودة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة غير واسعة النطاق، إلا أنها حققت تغييرات إيجابية في حياة كثير من النساء.

٦٣ – تمثّلَ الاستنتاج الشامل، طبقاً لما ورد في التقرير التقييمي، في تحقيق هيئة الأمم المتحدة للمرأة موضعها الاستراتيجي وحافظت عليه في عموم ولايتها بصفتها كياناً مركّباً، في ظل أوضاع كثيراً ما اتسمت بالتقلّب والتعقيد والتقييد في الموارد. ومع ذلك، تعتمد هيئة الأمم المتحدة للمرأة على قدرتها في حماية والحفاظ على المكاسب التي حققتها في السياسات لوضع سياسة واضحة وروابط ممارسات متينة للتأثير في التغييرات في المعايير الاجتماعية على مستويات المجتمع المحلي والأسرة المعيشية والفردية.

٦٤ – عرضت الموظفة المسؤولة عن شعبة البرامج منظوراً إدارياً حول التحليل الوصفي لتقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وذكرت أنّ: (أ) هيئة الأمم المتحدة للمرأة ظلّت ملتزمة التزاماً تاماً بتعزيز تميّز البرنامج على نحو أكبر من خلال التخطيط الاستراتيجي، والإدارة القائمة على النتائج التي تتسم بالكفاءة والفاعليّة، وإدارة البرامج والمشاريع، وتحسين الجسور بين السياسة والخبرات في البرامج والاستفادة من خدمات شعبة البرامج؛ (ب) سوف تواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزيز أوجه التضافر المحلية بين شعبة البرامج، وشعبة السياسات، وشعبة التنظيم والإدارة بهدف تحسين تصميمها للبرامج وإدارتها وتأثيرها على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ (٣) سوف تواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستفادة من شبكة شركائها وقدرتها على إشراك شركاء وطنيين، ومنظمات المجتمع المدني، والشركاء غير التقليديين من أجل تعزيز استدامة البرامج وتأثيرها؛ (٤) تنخرط هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تغيير وضعية منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وغير ذلك من الإصلاحات لضمان أن تؤدي التغييرات المستمرة إلى تعزيز المساءلة تعزيزاً أكبر على نطاق المنظومة والعمل من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٦٥ – رحّبت الوفود بالتحديث والنتائج المتحققة. وطلب أحد المتحدثين توضيحات حول كيفية الاستعانة بنتائج التقييمات في إرشاد عملية إدارة التغيير. وفي حين إنّ بعض الدول الأعضاء أسفت للنتيجة المتدنية للإدارة القائمة على النتائج وأشارت إلى وجود مجالٍ للتحسين، رحّبت دولة أخرى بالجهود

المبذولة لإصـــلاح المشـــاكل المتعلقة بهذه المســـألة وطلبت تزويدها بمعلومات حول موعد التقييم المقبل المتوقع.

٦٦ - نوّهت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بخطط لإجراء تقييم للخطة الاســـتراتيجية في ســـنة ٢٠٢٠، والمراجعة المتواصـــلة لقابليتها التقييمية. وذُكر أنّ التقييم التالي للإدارة القائمة على النتائج من المتوقع أن يُجرى ضمن تقييمات التجميع الوصفي لسنة ٢٠٢٠.

سابعاً - زيارات ميدانية

جيم - تقرير حول الزيارة الميدانية للمجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صـــندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والمجالس التنفيذية لكل من اليونيسف وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأغذية العالمي

٦٧ - قدّم العرض نائب الممثل الدائم لجمهورية فانواتو لدى الأمم المتحدة، سيلفاين كالساكاو، مُقرِّر الزيارة الميدانية المشتركة للمجالس التنفيذية لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع؛ اليونيسف؛ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي إلى كولومبيا، التي جرت من ١١ إلى ١٨ أيار/مايو ٢٠١٩. وقد تألّف الوفد من ٢٢ عضـــواً من أعضـاء المجلس برئاسـة رئيس المجلس التنفيذي في برنامج الأغذية العالمي، هشـام محمد بدر، ممثل مصـر الدائم لدى الأمم المتحدة، ومقرّه في روما.

٦٨ - كما ذُكر في التقرير، كان الغرض من الزيارة الميدانية مساعدة أعضاء المجلس التنفيذي على فهم مدى عمل المنظمات التابعة للأمم المتحدة وطريقة عملها معاً بالشـــراكة وبالتعاون من خلال ''توحيد الأداء'' والعمل مع الآخرين، بما يشمل الحكومات الوطنية ودون الوطنية، والجهات المستفيدة، والمنظمات غير الحكومية، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص، وغير ذلك من القطاعات الإنمائية، لدعم تنفيذ الأولويات الإنمائية الوطنية، بما يشمل المواءمة مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

٦٩ - بناءً على ما تداوله الوفد حول فاعليّة الأمم المتحدة في كولومبيا، فقد وَضَعَ عدّة توصيات مُدركاً عدم وجود نهج واحد يناسب الجميع.

٧٠ - قدّمت ممثلة هيئة الأمم المتحدة للمرأة استعراضاً للسياق القُطري يُبرز الجوانب والفُرص الرئيسية بما يتصـــل بعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في كولومبيا. وشـــددت على أهمية البرمجة المشـــتركة ودور هيئة الأمم المتحدة للمرأة في سدّ الفجوات في تمويل أنشطة المساواة بين الجنسين. وأظهر الكيان والأمم المتحدة والحكومة التزاماً تاماً بإصـلاح الأمم المتحدة، وشـكّل ذلك فرصـة كي تضـمن هيئة الأمم المتحدة للمرأة دمج المســـاواة بين الجنســـين في كامل عمل منظومة الأمم المتحدة، وفي الوقت ذاته الحرص على تعزيز السلام المستدام والاستجابة الإنسانية في كولومبيا.

٧١ - توجّه الوفد الكولومبي بالشـكر إلى ممثلة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في كولومبيا، قائلاً إنها عملت بكل جهد حرصـاً على تحقيق نتائج ملموسـة على الأرض. وأعرب عن تقديره للعمل المشـترَك الذي أدى إلى الزيارة المشـــتركة التي أجرتها المجالس التنفيذية. وقد أثبت التعاون دوره في توطيد الجهود الوطنية وأبرز أهمية التوصـــيات المرفوعة في التقرير. وشـــدّد على أهمية فريق الأمم المتحدة القُطري في ''توحيد الأداء''،

ليس فقط لتفادي التداخُل والتكرار، بل لضمان بناء قدرات قوية أيضاً على المستوى الوطني. وأعرب عن أمله في أن تمثّل النتائج الإيجابية للزيارة نموذجاً لإجراءات مماثلة في المستقبل.

دال – تقرير حول الزيارة الميدانية التي أجراها المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى منطقة البحر الكاريبي

٧٢ – تحدثت ممثلة البعثة الهنغارية، ماغدولنا بونغور، عن الزيارة الميدانية التي أجراها المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى منطقة البحر الكاريبي، بالنيابة عن الوفد. وأجرى المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة زيارة ميدانية إلى المكتب المتعدد الأقطار في منطقة البحر الكاريبي من ١٨ إلى ٢٣ أيار/مايو ٢٠١٩. وكان التكليف بالزيارة الميدانية قد صدر في مقرر المجلس التنفيذي رقم ٨/٢٠١٧.

٧٣ – تألّف الوفد من رئيس المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وأربعة نواب رئيس، وممثلَين إضافيَّين من أعضاء المجلس التنفيذي من مجموعة دول أوروبا الشرقية ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

٧٤ – تمثّلَ الغرض من الزيارة الميدانية في ملاحظة الطريقة التي يساهم بها المكتب المتعدد الأقطار لمنطقة البحر الكاريبي لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الولاية المنوطة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة لدعم أولويات التنمية الوطنية وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ في منطقة البحر الكاريبي دون الإقليمية. وتمثّلَ الهدف في فهم طريقة عمل المكتب المتعدد الأقطار في هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نحو تعاوني مع مكتب المنسق المقيم للأمم المتحدة والفرق القُطرية للأمم المتحدة في المنطقة دون الإقليمية، لتقديم الدعم والمساهمة في تنفيذ الأولويات والخطط الإنمائية للمنطقة دون الإقليمية وخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

٧٥ – أعرب الوفد عن خالص امتنانه لحكومات أنتيغوا وبربودا، وبربادوس، وغرينادا، وترينداد وتوباغو على حفاوة استضافتها وتيسيرها للزيارة وإتاحة الفرصة للمشاركة في نقاشات مثمرة حول المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، بما يشمل إحقاق حقوق الإنسان المكفولة لهنّ، مع رؤساء الدول والحكومات، والوزراء وغيرهم من الشخصيات البارزة الرفيعة المستوى.

٧٦ – شملت التوصيات التي يُطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تضعها في الاعتبار ما يلي: (أ) ينبغي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تحسين التواصل بشأن نتائجها المتحققة، داخل المجتمعات التي تستفيد منها وخارجياً على حد سواء. ينبغي للكيان أن يسعى إلى بناء علاقات أقوى مع وسائل الإعلام لتسليط الضوء على التحديات والحلول لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات بطريقة أفضل، بما يشمل إعمال حقوق الإنسان المكفولة لهن في منطقة البحر الكاريبي؛ (ب) ينبغي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن توسّع عملها في التمسك بالحقوق والتعامل مع احتياجات النساء والفتيات ذوات الإعاقة، إلى جانب الفئات التي تواجه أشكالاً أخرى متعددة ومتقاطعة من التمييز والتهميش.

٧٧ – رحّب الممثلون من البُلدان التي شهدت الزيارات بالفرصة لاستضافة وفد المجلس التنفيذي. ومع إبراز المبادرات الناجحة على مستويات بلدانهم الوطنية، شددوا على الطبيعة الفريدة للبُلدان المتوسطة الدخل، مثل أوجه التفاوت الملحوظة؛ والفعاليات المتصلة بالتغير المناخي وأحوال الطقس القاسية؛ والنزوح الداخلي، وأوجه الضعف في مواجهة الصدمات الخارجية. ودعا أحد الوفود هيئة الأمم المتحدة للمرأة

للتركيز على الوقع النفسي والاجتماعي لآثار التغير المناخي على السكان، وخصوصاً بما يتعلق بالنساء والفتيات. بالإضافة إلى ذلك، جرى التشديد على أنّ حالة ''المتوسطة الدخل'' لا تُعادل إنهاء عدم المساواة بين الجنسين ولا تحقيق التنمية المستدامة. وأعرب أحد المتحدثين عن أسفه لاستخدام المعايير مثل ''الدخل لكل فرد'' لأنها لا تعكس دائماً احتياجات التنمية في البُلدان المتوسطة الدخل على نحوٍ وافٍ.

تاسعاً – إحاطات حول شؤون السياسات والبرامج

هاء – الاستجابة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة – المكتب القُطري في فيجي

٧٨ – خاطبت ممثلة هيئة الأمم المتحدة للمرأة من المكتب المتعدد الأقطار في فيجي المجلسَ التنفيذي بشأن عمل الكيان في المنطقة. إنّ المكتب المتعدد الأقطار في فيجي هو أحد أكبر مكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة في العالم، ويعمل فيه ٥٧ موظفاً وبلغت ميزانيته ١٥,١ مليون دولار لعام ٢٠١٩. فهناك ١٤ بلداً ضمن البلدان والأقاليم الجزرية في المحيط الهادئ، التي يغطيها المكتب المتعدد الأقطار في فيجي، تختلفُ من حيث الجغرافيا والمساحة والتاريخ والثقافة والاقتصاد والنظام السياسي. وتؤدي العزلة الجغرافية إلى تكاليف تنفيذية مرتفعة وتحديات متزايدة في الوصول إلى مجموعات السكان الأكثر ضعفاً.

٧٩ – تُعد منطقة المحيط الهادئ الأعلى من حيث تفشّي العنف المسجّل المرتكب في حق النساء والفتيات في العالم والأدنى مستوى من حيث عدد النساء في البرلمانات. وهي من المناطق الأشد ضعفاً في العالم في مواجهة آثار التغير المناخي والتعرض لأحوال الطقس القاسية والكوارث الطبيعية، مما يفاقم سوء أوضاع النساء والفتيات.

٨٠ – يعمل المكتب المتعدد الأقطار في فيجي من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال أربعة جوانب برامجية رئيسية: التمكين الاقتصادي للمرأة؛ إنهاء العنف المرتكب في حق النساء والفتيات؛ التمكين السياسي والقيادي للمرأة؛ القضايا الجنسانية والحماية في العمل الإنساني. كما أنّ الدعم المعياري والحكومي الدولي مُعمم عبر جميع الركائز.

واو – الذكرى السنوية الخامسة والعشرين لاعتماد إعلان ومنهاج عمل بكّين

٨١ – هيّأت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة الأجواء لإحياء ذكرى عدّة مراحل بارزة مقبلة في عام ٢٠٢٠. وذكّرت الدول الأعضاء بأن المجلس قد يساهم على نحو ملحوظ في تعجيل وتيرة العمل الخاص بتنفيذ وتعزيز المساءلة حول خطة عمل المساواة بين الجنسين، ولاسيّما ضمن الاستعراض الخاص بمرور ٢٥ عاماً على إعلان ومنهاج عمل بكّين وعملية التقويم. وفي حين أنّ الوقت قد حان لتقدير وتقييم التقدم المحرز في تنفيذ الالتزامات حول المساواة بين الجنسين وحقوق النساء، فلا بُد من انتهاز الفرصة أيضاً في التأكد من عدم حصول انكفاء في الالتزامات المقررة.

٨٢ – في حثّها للحكومات على الانتهاء من مراجعاتها الوطنية ضمن الوقت اللازم، أوضحت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن اللجان الإقليمية توجّه عمليات المراجعة الإقليمية التي كان من المتوقع أن تُتوَّج بلقاءات حكومية دولية في أواخر تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩. ومن شأن

الدورة الرابعة والستين للجنة وضع المرأة أن تسترشد بنتيجة العمليات الحكومية الدولية الإقليمية، المقرر عقدها من ٩ إلى ٢٠ آذار/مارس ٢٠٢٠.

٨٣ - ينبغي للدول الأعضاء توفير التمويل اللازم والدعم السياسي بما يؤمّن المشاركة الكاملة للمجتمع المدني في الاستعراضات الجارية على المستوى الإقليمي والدورة الرابعة والستين للجنة وضع المرأة والمنتدى ذي الصلة، ولتمكينها من الدعوة إلى المساءلة واتخاذ الإجراءات العاجلة.

٨٤ - أكدت الوفود مجدداً التزامها بجميع المناسبات السنوية المذكورة. وقدّمت التهنئة إلى حكومتَي فرنسا والمكسيك على جهودهما في الاحتفال بالذكرى السنوية الخامسة والعشرين لخطة العمل الهامّة هذه حول تعزيز المساواة بين الجنسين عبر أنحاء العالم. وطلب أحد الوفود مزيداً من المعلومات حول المبادرات للتأكد من مشاركة الرجال والفتيان، واستفسر أيضاً عن الطريقة التي وُضع فيها مبدأ ''عدم تخلّف أحد عن الرّكب'' في الاعتبار.

٨٥ - أعرب أحد المتحدثين عن رأيه بأن تكون نتيجة منتديات جيل المساواة طموحة، وضمان أن تترأس المنظمات النسوية أعمال التنسيق والتنظيم وصنع القرار. وقد دُعيت هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإبقاء الدول الأعضاء على اطّلاع بانتظام حول التقدّم المحرز في منتدى جيل المساواة.

عاشرا - بيان من رئيس مجلس الموظفين لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع/هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٨٦ - خاطبت رئيسة مجلس الموظفين المجلسَ التنفيذي لأول مرّة منذ تعيينها. وخلال الفترة القصيرة منذ أن باشرت عملها في شهر أيار/مايو ٢٠١٩، أجرى هذا المجلس تبادلات منتظمة مع الإدارة العليا في هيئة الأمم المتحدة للمرأة والتقى على أساس شهري بمديرة الموارد البشرية.

٨٧ - تستعرض عملية إدارة التغيير جميع الطرائق التعاقدية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وينبغي تزويد الكيان بالموارد الكافية لوضع عقود ثابتة الأجل للوظائف الأساسية. وقد وُضعت التوصية بأن تستكشف هيئة الأمم المتحدة للمرأة طُرقاً لوضع مسارات للترقّي المهني بالتعاون مع كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة. ورحّب المجلس بالجهود التي ناصرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنقيح سياسات التدريب الداخلي وطرح فرص تدريب داخلي مدفوعة الأجر والتحول إلى جهة عمل ذات فرص متكافئة للطلاب والأخصائيين في بداية مسيرتهم المهنية.

٨٨ - بالنسبة إلى ثقافة مكان العمل، تستدعي الحاجة تطوير وتنفيذ بروتوكول واضح للاستجابة إلى الشكاوى غير الرسمية وحلّها، ولمنع مثل هذه القضايا من التصاعد. وقد حُثّت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تحسين تواصلها المنتظم إلى أكبر حد ممكن وتعزيز الحماية من ردود الفعل الانتقامية من المشتكين.

٨٩ - أبدى مجلس الموظفين تطلّعه إلى مواصلة ممارسات العمل الجيّدة مع الإدارة والموارد البشرية حول عملية إدارة التغيير.

٩٠ - في بيان مشترَك، أعربت عدّة دول أعضاء عن تقديرها لفرصة التعامل مع مجلس الموظفين وإدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في متابعة بعض النقاشات السابقة حول بيئة مكان العمل. وأعربت عن تقديرها

للجهود المبذولة في عموم منظومة الأمم المتحدة لفهم حجم سوء السلوك في مكان العمل والالتزام بالتصرّف بشأنه.

٩١ - أُشير بقلق إلى أنّ موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع أنهم ملتزمون عموماً بالرؤية التي يحملها الكيان، إلا أنّ عبء العمل لا يزال مرتفعاً وكثيراً ما يتجاوز قدرة الموظفين. وقد أُشير مجدداً إلى أنّ الاعتماد على العقود مع غير الموظفين يشكّل مصدر قلق.

٩٢ - جرت الإشارة إلى أنّ مشاركة جميع الجهات صاحبة المصلحة يشكّل عنصراً أساسياً في رعاية التغيير الثقافي. وحُثّت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة دعوتها مجلس الموظفين بانتظام إلى المشاركة في الدورات في المستقبل.

٩٣ - استجابةً لذلك، شددت نائبة المدير التنفيذي لإدارة الموارد والاستدامة والشراكات على نية الإدارة عقد اجتماعات منتظِمة بين مجلس الموظفين وفريق الموارد البشرية.

٩٤ - أضافت مديرة الموارد البشرية أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزمة بتبنّي نهج كلّي في متابعة المسائل المتعلقة بمكان العمل مثل قيادة المدير، والوعي بالبروتوكولات الخاصة بالإبلاغ، وآليات المساءلة، ودعم العاملين. وشددت على أهمية فهم ''العاملين بعقود'' بموجب شروط خدمة مختلفة، مع التزامات واستحقاقات تتوافق مع أغراض تلك الشروط ومواردها. وسلّطت الضوء على طرح إجازة أبوية في برنامج العمل في لجنة الخدمة المدنية الدولية وتطلعت لأن تدعم الدول الأعضاء تنفيذها في عموم كيانات الأمم المتحدة.

حادي عشر - الاختتام

٩٥ - توجّه أمين المجلس التنفيذي بحديثه إلى المجلس التنفيذي للإجابة عن الأسئلة المطروحة على الأمانة من قِبل بعض الدول الأعضاء. وأشار إلى أنه بشرط عدم وجود اعتراض، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستقدّم تحديثاً بالتوصيات الصادرة عن مجلس تنسيق البرامج الخاصة ببرنامج الأمم المتحدة المشترَك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية ومتلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) في دورته السنوية لعام ٢٠٢٠. وأكد وضعية هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوصفها جهة راعية مُشاركة في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز). ومن شأن التحديث أن يمثّل أيضاً المواءمة مع المجالس التنفيذية لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، واليونيسف.

٩٦ - سوف توفر هيئة الأمم المتحدة للمرأة ورقة إحاطة غير رسمية حول خريطة الطريق خلال استعراض منتصف المدّة للخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١ في الدورة العادية الأولى لسنة ٢٠٢٠، مع الوضع في الاعتبار أنها ستُقدَّم أيضاً إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠٢٠. تقرّر إجراء استعراض منتصف المدّة للخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١ في بداية تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩.

٩٧ - قدّمت نائبة المدير التنفيذي لإدارة الموارد والاستدامة والشراكة ملاحظات اختتامية، موجّهة الشكر إلى الرئيس على ترؤس الجلسة بفاعليّة وكفاءة، ونواب الرئيس، وكذلك جميع الوفود التي ساهمت تدخلاتها في إثراء المناقشات. وبيّنت أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة واصلت اعتمادها على التعاون الوثيق

مع مجلسها التنفيذي ودعمه إذ عمل الكيان بهدف التواؤم والتكيف مع عملية إصلاح الأمم المتحدة، وتنفيذ أنشطة إدارة التغيير ومتابعة متطلبات حملة الاستعراض الخاص بمرور ٢٥ عاماً على إعلان ومنهاج عمل بكّين.

٩٨ - انضمّت الرئيسة إلى نائبة المدير التنفيذي في توجيه الشكر إلى رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وفريقها الإداري والقوة العاملة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمكتب وكامل المجلس التنفيذي على التوجيه البنّاء والعمل الدؤوب، ولا سيّما الميسّرين للمقررات وكل مَن عملوا بمثابرة خلف الكواليس لضمان عقد جلسة ناجحة. وأعربت عن شكرها لأمين المجلس التنفيذي وفريق أمانة المجلس التنفيذي على دعمهم دون توانٍ طيلة عام ٢٠١٩.

٩٩ - رُفعت هذه الجلسة.

المرفق ١

جدول الأعمال المؤقت المقترح وخطة العمل للدورة العادية الأولى ١٤ شباط/فبراير ٢٠٢٠

مذكرة من أمانة المجلس التنفيذي

جدول الأعمال المؤقت

١ - المسائل التنظيمية

٢ - تحديث بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٧٩/٧٢

٣ - تحديث حول أساليب عمل المجلس التنفيذي

٤ - شؤون تدقيقية

٥ - المسائل المالية والخاصة بالميزانية والإدارية

٦ - شؤون السياسات والبرامج

٧ - شؤون أخرى

خطة العمل المؤقتة

اليوم	*الوقت*	*البند*	*الموضوع*
الجمعة، ١٤ شباط/فبراير	١٠ صباحاً - ١ بعد الظهر		افتتاح الجلسة
			• تصريحات رئيس المجلس التنفيذي ووكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة
		١	المسائل التنظيمية
			• اعتماد جدول الأعمال المؤقت المفصّل وخطة العمل للدورة العادية الأولى ١٤ شباط/فبراير ٢٠٢٠
			• اعتماد التقرير في الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٩
		٢	تحديث بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٧٩/٧٢
			• تحديث بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٧٩/٧٢
		٣	تحديث حول أساليب عمل المجلس التنفيذي
			• معايير متسقة للزيارات الميدانية الفردية بالتشاور مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، واليونيسف، وبرنامج الأغذية العالمي

اليوم	*الوقت*	*البند*	*الموضوع*
	١١:١٥ صباحاً – ٢:٣٠ بعد الظهر		*استشارات غير رسمية حول مشروع المقررات*
	٣ عصراً – ٦ مساءً	٤	شؤون تدقيقية
			• تقرير مجلس مُراجعي الحسابات حول البيانات المالية للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨
			• ردود الإدارة
		٥	المسائل المالية والخاصة بالميزانية والإدارية
			• المقترح الشامل التمهيدي المشترَك بشأن سياسة استرداد التكلفة
		٦	شؤون السياسات والبرامج
			• إحاطة بشأن الاستجابة التنفيذية على المستوى الإقليمي
		٧	شؤون أخرى
		١	المسائل التنظيمية
			• الموافقة على جدول الأعمال المؤقت وخطة العمل للدورة العادية الأولى لسنة ٢٠٢٠
			• اعتماد خطة العمل السنوية لعام ٢٠٢٠
			اختتام الجلسة
			• تصريحات وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ورئيس المجلس التنفيذي

المرفق ٢

مقررات اعتمدها المجلس التنفيذي

المقرر ٢٠١٩/١٠ – تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن فترة السنتين ٢٠٢٠–٢٠٢١

إنّ المجلس التنفيذي

١ – *إذ يلحظ* تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠٢٠–٢٠٢١ التي تغطي جميع فئات التكلفة ومصادر التمويل (لكلا الموارد العادية والأخرى) ضمن مقترح واحد مدمج لدعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨–٢٠٢١؛

٢ – *يلحظ بتقدير* إدراج أسطر منفصلة في الميزانية للتدقيق الداخلي المستقل ومكتب التقييم؛

٣ – *يشير* إلى القرار ٧٢/٢٧٩ الذي يعترف بالحاجة إلى معالجة عدم التوازن بين الموارد الأساسية وغير الأساسية (الموارد العادية والأخرى)، ويلحظ في هذا الخصوص النسبة المتراجعة في موارد هيئة الأمم المتحدة للمرأة العادية؛

٤ – *يطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة وضع أهداف واقعية لتعبئة الموارد؛

٥ – *يوافق* على الموارد الإجمالية بمبلغ قدره ٢٠٤,٤ مليون دولار، التي تمثّل تقديرات الميزانية المؤسّسية للفترة ٢٠١٨–٢٠٢١، وملاحظة أن هذه التقديرات تشمل مبلغ ٣٧,٣ مليون دولار لاسترداد التكاليف غير المباشرة من الموارد الأخرى؛

٦ – يلحظ أنه في حال كان استرداد التكاليف الفعلية أعلى من التقديرات المدرجة في مقترح الميزانية، فإنّ المبلغ الإضافي يمكن استخدامه في أنشطة الإدارة للسماح باستخدام مزيدٍ من الموارد العادية في أنشطة البرامج؛ ويطلب إلى وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن ترفع تقريرها إلى المجلس التنفيذي حول استخدامه في سياق مقترح الميزانية التالي؛ ويطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تسعى إلى تحقيق خفض عام في معدّل تكاليفها الإدارية؛

٧ – *يلحظ* التقرير ذا الصلة الصادر عن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (UNW/2019/7) والتوصيات التي يحتوي عليها، فضلاً عن استجابة هيئة الأمم المتحدة للمرأة ذات الصلة لتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية؛

٨ – *يطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة في هذا الخصوص إدراج معلومات في تقديرات الميزانية المتكاملة عن الفترة ٢٠٢٢–٢٠٢٣ حول التوصيات التالية:

(أ) مواصلة مراجعة هيكلها الوظيفي الإجمالي والتأكد من أن مستويات موظفيها متكافئة مع المهام المنوطة بالكيان؛ وتحديد أولويات معالجة الاتجاه الحالي الذي يتعلق بزيادة عدد العاملين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة من غير الموظفين داخل مقرّها وفي الميدان على حد سواء.

(ب) إبقاء توزيع المناصب تحت المراجعة بين المقرّ الرئيسي والمواقع الميدانية وتعديلها حسب اللزوم حرصاً على توزيعها استناداً لتحليل دقيق لولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة ووظائفها، وتوفير المعلومات أيضاً بشأن أدوار العاملين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المقر الرئيسي وفي المواقع الميدانية؛

(ج) مواصلة تحسين التوازن الجنساني والعمل نحو تحقيق التوزيع الجغرافي المتكافئ بين موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛

٩ - يذكّر بقرار الجمعيّة العامّة A/RES/64/289 حيث وافقت الدول الأعضاء على أنْ ''تُموَّل الموارد اللازمة للعمليات الحكومية الدولية المعيارية من الميزانية العادية بموافقة الجمعية العامة، وأن تُموَّل الموارد اللازمة للعمليات الحكومية الدولية التنفيذية والأنشطة التنفيذية على جميع المستويات من التبرعات، بموافقة المجلس التنفيذي''؛

١٠ - *يطلب* إلى وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية عرض تحديث شامل بمبادرات إدارة التغيير الجارية، بما يشمل مفاعيل الموارد ذات الصلة الرامية إلى زيادة الفاعليّة والكفاءة، في تقديرات الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

١١/٢٠١٩
الحوار المنظّم حول تمويل نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١ لهيئة الأمم المتحدة للمرأة

إنّ المجلس التنفيذي

١ - إذ يلحظ التقرير UNW/2019/8 ويشجّع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة عملها في حوار منظّم مع جميع الدول الأعضاء على امتداد العام، بهدف تعقّب وتقييم ومتابعة مستوى التمويل الذي تتلقاه مقارنةً بالميزانية المتكاملة المعتمدة، إلى جانب قابلية التنبؤ بالموارد المالية ومرونتها ومواءمتها التي تُقدّم من أجل تنفيذ الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١.

٢ - *يطلب* من هيئة الأمم المتحدة للمرأة مواصلة جهودها في تحسين كفاءتها وفاعليّتها وشفافيتها ومساءلتها، وأن تُواصل في هذا الخصوص توفير المعلومات حول أنشطة برامجها ضمن وقائع المجلس التنفيذي؛

٣ - *يشجّع* جميع الدول الأعضاء، القادرة على القيام بذلك، على زيادة مساهماتها الطوعية لصالح هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وخصوصاً في مواردها العادية ولمنح الأولوية لموارد مرنة وفي حينها لتتلاءم مع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ وإذا أمكن من خلال التزامات متعددة السنوات؛

٤ - *يشير* إلى المقرر ٤/٢٠١٦، الفقرة ١٠ ويشجّع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة تعزيز جهودها لتنويع قاعدة تمويلها، بما في ذلك مع القطاع الخاص وغيره من الجهات صاحبة المصلحة، للمساهمة في تنفيذ الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١؛

٥ - *يشجّع* هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة اضطلاعها بدور مركزي في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما يشمل آليات التمويل مثل التمويل الجماعي؛

٦ - يلحظ نيّة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تأسيس نافذة تمويل مواضيعية تتّسق مع اتفاق التمويل، وسياسة استرداد التكاليف التفضيلية بين الوكالات، ونهج متسق مع صناديق وبرامج الأمم المتحدة الأخرى؛ ويطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة توفير تحليل أوسع للمعلومات عن خطط معيّنة في هذا الخصوص ضمن الحوار المنظّم حول التمويل، مع الوضع في الاعتبار الدروس المستفادة من صناديق وبرامج أخرى وولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوصفها كياناً مركّباً؛

٧ - *يرحّب* بالخطوات التي تتخذها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والدول الأعضاء، لمتابعة التزاماتها تجاه اتفاق التمويل؛ ويشجّع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة الحوار مع جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والدول الأعضاء لإحراز تقدّم معاً تجاه الامتثال لالتزاماتها المشتركة والمترابطة بشأن اتفاق التمويل؛

٨ - يطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في إطار تقاريرها حول الحوار المنظّم حول التمويل، أن تقدّم تقريراً سنوياً متسقاً حول تنفيذ التزامها المحدد بالكيانات ومساهمتها في الالتزامات الجماعية المعنيّة باتفاق التمويل، بما يشمل إضافة مراحل بارزة سنوية وأمثلة حول التأثير على المستوى القُطري وسرد تطلّعي يُحدِّد التقدّم المقصود إحرازه في هذه المراحل البارزة التي لم تتحقق بعد، قبل انعقاد الدورة العادية الثانية لسنة ٢٠٢٠ للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛

٩ - يطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تستعرض بصورة أكبر نسق ومحتوى التقرير بشأن الحوار المنظّم حول التمويل بهدف مواءمة الموارد، بما فيها الموارد البرامجية، مع النتائج المتوقعة كما تنص عليه الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١، مع الوضع في الاعتبار المعلومات السنوية بشأن الموارد العادية والموارد الأخرى، والفجوات المالية، والتوقعات تبعاً للأهداف والنتائج التنظيمية أو البرامجية، بالإضافة إلى الحلول المقترحة، وأن تقدّم بحلول الدورة العادية لسنة ٢٠٢٠ خيارات بشأن تحسين جودة الحوار المنظّم حول التمويل.

١٢/٢٠١٩
الاستعراض المشترَك لتعريفات التكلفة القائمة وتصنيفات الأنشطة والتكاليف المصاحِبة

إنّ المجلس التنفيذي

١ - إذ *يلحظ* التحليل الذي يحتوي عليه الاستعراض المشترَك لتعريفات التكلفة القائمة وتصنيفات الأنشطة والتكاليف المصاحِبة (DP/FPA-ICEF-UNW/2019/1)؛

٢ - *يُكرر* المقرر ٦/٢٠١٨ والفقرة ٣٥ من القرار ٢٤٣/٧١ حول الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية؛

٣ - *يعتمد* التوصيتين ١ و ٢ لتحقيق مواءمة أوسع في التقرير الحالي من أجل التطبيق الفعال في الميزانيات المتكاملة ابتداءً من ٢٠٢٢، ويطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالعمل مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع واليونيسف، تنفيذ مسرد مصطلحات قياسي وتنسيق مقترحات الميزانية المتكاملة والمعلومات المالية في

التقارير السنوية، مع الإدراك بأن جميع فئات التكاليف والمجموعات الوظيفية مع أنها ستكون ظاهرة إلاّ أنها لن تطبّق جميعها؛

٤ - *يلحظ* التوصية ٣ التي تقترح وضع تصنيف منفصل بتكلفة البنود في خطة الموارد المتكاملة، للإبلاغ بشأنها والحصول على مخصصات منفصلة للإشراف المستقل وأنشطة الضمان، بالإضافة إلى مساهمات تقاسم تكاليف المنسّق المقيم، *ويرحّب* بالمعلومات الإضافية في هذا الشأن في الدورة العادية الأولى لسنة ٢٠٢٠، التي تمكّن من إجراء مزيد من التحليل قبل الاعتماد المحتمل لهذه التوصية.

١٣/٢٠١٩
أساليب عمل المجلس التنفيذي

إنّ المجلس التنفيذي

١ - إذ *يرحّب* بالاستجابة المشتركة التي أعدّتها أمانات المجالس التنفيذية لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)؛

٢ - *يطلب* من أمانة المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع أمانات المجالس التنفيذية لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع/اليونيسف، أن تقدّم إلى المجلس التنفيذي برنامج عمل سنوي نموذجي من أجل تداوله ووضعه في الاعتبار في الدورة العادية الأولى لسنة ٢٠٢٠، بما يشمل الإحاطات الوجيزة غير الرسمية، لكل من الخيارات الثلاثة المطروحة في الاستجابة المشتركة، مع سرديات تفسيرية موافِقة حول التغيرات المتصوَّرة وتأثيرها المتوقع على رقابة المجلس، وفاعليته وكفاءته، إلى جانب التوسع أكثر في القضايا المدرجة ذات الصلة والاهتمام المشتركين لجميع المجالس.