الأمم المتحدة

UNW/2020/6

Distr.: General
12 August 2020
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الدورة العادية الثانية لعام 2020

15-16 أيلول/سبتمبر 2020

البند 1 من جدول الأعمال المؤقت

المسائل التنظيمية

تقرير بشأن الدورة السنوية لعام 2020، 22 إلى 23 حزيران/يونيه 2020

أولاً - المسائل التنظيمية

1- عُقدت الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) لعام 2020 في مقر الأمم المتحدة، نيويورك، في الفترة من 22 إلى 23 حزيران/يونيه 2020.

2- أقرَّ المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت المشروح وخطة العمل للدورة السنوية (UNW/2020/L.3/Rev.1)، ووافق على التقرير الخاص بدورته العادية الأولى المنعقدة في 14 شباط/فبراير 2020 (UNW/2020/1). كما وافق المجلس التنفيذي على جدول الأعمال المؤقت وخطة العمل للدورة العادية الثانية لعام 2020، والتي ستُعقد في الفترة من 15 إلى 16 أيلول/سبتمبر 2020.

3- اعتمد المجلس التنفيذي أربع مقررات (3/2020 و4/2020 و5/2020 و6/2020) على النحو الوارد في المرفق الملحق بهذا التقرير.

140820 140820 20-10735X (A)

الرجاء إعادة استعمال الورق

ثانياً – الانتخاب

4- كنقطةٍ نظاميّةٍ أولى، انتخب المجلس التنفيذي بالتزكية، إنخبولد فورشيلوف، الممثل الدائم لمنغوليا لدى الأمم المتحدة، نائباً للرئيس، ممثلاً لمجموعة آسيا والمحيط الهادئ، عقب انتهاء مدة خدمة سلفه، سوخبولد سوخي، في نيويورك في وقتٍ سابقٍ من هذا العام.

ثالثاً – البيانات الافتتاحية

5- أعرب رئيس المجلس التنفيذي، جوكا سالوفارا (فنلندا)، عن تقديره بالنيابة عن المجلس التنفيذي للعمل الذي اضطّلع به سوخي سوخبولد خلال فترة توليه منصب نائب الرئيس، وهنّأ نائب الرئيس المنتخب حديثاً، إنخبولد فورشيلوف.

6- أشار رئيس المجلس التنفيذي إلى أن عام 2020، بوصفه عاماً بارزاً للمساواة بين الجنسين، بدأ بآمال كبيرة ضمن سياق مختلف تماماً، في ضوء جائحة «كوفيد-19» العالمية. غير أنه كان من المشجع في هذا الصدد أن نشهد الالتزام الثابت من جانب هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي أبدت مرونة في ممارسة ولايتها الثلاثية في هذه اللحظة الحاسمة بالنسبة إلى الأمم المتحدة. وكما ذُكِرَ في الاجتماع المشترك الأخير للمجالس التنفيذية، من المتوقع أن تحقق الأمم المتحدة أقصى قدرٍ من الفاعلية، وتنسيقٍ يتسم بالكفاءة والفاعلية. وأشار إلى أن الحاجة إلى التركيز على الفئات المهمشة بالفعل أصبحت تكتسي أهمية كبيرة أكثر من أي وقت مضى، مؤكداً على التأثير المحتمل على المالية العامة في جميع أنحاء العالم، مما سيؤثر أيضاً على إصلاحات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

7- ينبغي أن يمهّد التعافي التامّ من الأزمة الطريقَ لعالمٍ أكثر قدرة على الصمود في مواجهة الأزمات المستقبلية. وأكّد أن النساء من بين أكثر الفئات تضرُّراً من الجائحة، وسيلعبن دوراً أساسياً في تعافي المجتمعات المحلية في جميع أنحاء العالم. ولهذا السبب، من الأهمية بمكان أن تركز جميع جهود الاستجابة على النساء والفتيات من أجل تحقيق نتائج ملموسة ومستدامة.

8- تقدّمت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فومزيلي ملامبو-نغكوكا، بالشكر إلى الرئيس والمكتب على دعمهما الاستثنائي لولاية الهيئة، مبرزة، كأمثلة، استضافة فنلندا لأول مائدة مستديرة للشركاء لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وترؤس اللقاء المفتوح المشترك للمجالس التنفيذية بشأن الاستجابة لجائحة «كوفيد-19» على نطاق المنظومة في 21 نيسان/أبريل، مع نائب الأمين العام للأمم المتحدة والمدير العام لمنظمة الصحة العالمية. وأقرّت أيضاً بزيادة الدعم المالي المقدّم من حكومة فنلندا، مما يجعلها أكبر جهة مانحة للهيئة في الوقت الحاضر.

9- تناولت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الأحداث الأخيرة الجارية في الولايات المتحدة الأمريكية وأماكن أخرى، والتي تسلط الضوء على الحاجة إلى إنهاء عدم المساواة والتمييز، وشددت على أنه من الأهمية بمكان أن تظل الجهود المبذولة في هذا الصدد محورية في ما يتعلق بعمل الأمم المتحدة، ولا سيما في حماية المكاسب التي قدمتها النساء والفتيات، والمعرضة للتهديد في الآونة الحالية. وشددت على أن أهداف هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وثيقة الصلة للغاية بكل من يناضل من أجل إنهاء المظالم، بما في ذلك الظلم العنصري

ورُهاب المثلية الجنسية. وتعهدت بالتزام الهيئة بالتصدي للعنصرية، داخل الأمم المتحدة وخارجها على حد سواء، وتجديد الجهود المبذولة في هذا الصدد.

10- أشارت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى أن عملية التأمل الذاتي المترتبة على ذلك، سواءً داخل الأمم المتحدة أو خارجها، تعد عملية صحية وغير مريحة في الوقت نفسه، وشددت على أن الهيئة تعتزم الاستمرار في المشاركة، إذ أن شعور عدم الارتياح هذا يأتي بالتغيير اللازم ويولد التنوع المطلوب من أجل بناء المستقبل.

11- أكدت من جديد الخطط الموضوعة للفعاليات الكبرى واحتفالات الذكرى السنوية لهذا العام، وأشارت إلى أن التركيز العالمي على حماية الأشخاص من جائحة «كوفيد-19» يتطلب تقليص أنشطة لجنة وضع المرأة وتأجيل منتدى جيل المساواة. ومع ذلك، استؤنفت الأعمال التحضيرية لمنتدى جيل المساواة وأُعلن عن قادة تحالفات العمل. كما زادت المشاركة في التحضيرات لعام 2021، حيث أصبح ما يربو على 660 مليون شخص على اتصال بوسائل التواصل الاجتماعي مع التركيز على مساهماتهم في المنتدى.

12- دعت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الدول الأعضاء إلى الانضمام إلى الاحتفال – في سياق "الوضع الطبيعي الجديد" – بالذكرى السنوية العاشرة لتأسيس هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 289/64 الصادر في 2 تموز /يوليه 2010، واغتنمت الفرصة للتأكيد على الالتزام بالرؤية التي تأسست عليها الهيئة.

13- وانتقلت بشكلٍ مباشر إلى جائحة «كوفيد-19»، فأشارت إلى أنها أثّرت على النظم الصحية، ووسّعت الفجوات الاجتماعية-الاقتصادية، وتسبّبت في بعض الحالات في حدوث تحولات في الأولويات الاستراتيجية وأولويات التمويل، وكلها تؤثر على النساء والفتيات بشكل غير متناسب. واستجابة لذلك، ركّزت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة جهودها بشكلٍ صريح على العنف ضد المرأة، والآثار الاقتصادية، والقيادة النسائية، والبيانات الجنسانية، وأعباء الرعاية، والأخطار الناجمة عن الفجوة الرقمية.

14- أُبلغت الدول الأعضاء بأن الهيئة عملت أيضاً على إعداد موجزات سياساتية بشأن القضايا التي تؤطر مجالات العمل الرئيسية، من خلال إصدار توصيات وفّرت قيادة قيّمة وعملاً متضافراً داخل الأمم المتحدة وخارجها. وقادت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كتابة موجز سياسات الأمين العام بشأن تأثير جائحة «كوفيد-19» على المرأة، متضمناً مدخلات قدمتها عدة وكالات، وقدمت رؤى تحليلية جنسانية لدعم إطار الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لجائحة «كوفيد-19».

15- أعربت رئيسة الهيئة عن تقديرها للدعم المباشر الذي قدمته الدول الأعضاء للبرنامج العالمي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن جائحة «كوفيد-19» وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني المتعدد الشركاء للاستجابة لجائحة «كوفيد-19» والتعافي منها، وقدمت الشكر لجميع الشركاء الذين سددوا المدفوعات المبكرة وزادوا من مساهماتهم في الموارد العادية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هذا العام.

16- على سبيل المثال، سلطت رئيسة الهيئة الضوء على حقيقة أنه بالشراكة مع مبادرة «تسليط الضوء» المشتركة بين الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة، فقد خصص صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لإنهاء العنف ضد المرأة 9 ملايين دولار أمريكي بالفعل للدعم العاجل للمنظمات النسائية في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، مع التركيز بشكل أساسي على الاستجابة المؤسسية، وتخفيف المخاطر والتعافي منها.

17- سعت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أيضاً إلى العمل مع شركاء جدد، مثل المؤسسات المالية الدولية، للتأثير على إقراضها للبلدان من أجل التعافي، مما يتيح للصناديق استهداف النساء والفتيات بشكل أفضل.

18- جدير بالذكر أن هذه الجائحة كان لها تأثير كبير على العنف ضد النساء والفتيات وتقديم الخدمات. وبُغْيَة فهم هذه الظاهرة بشكل أفضل، أجرت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تقييمات سريعة في 49 بلداً عبر خمس مناطق. وكشفت النتائج عن ارتفاعٍ في عدد المكالمات الهاتفية التي تلقتها خطوط المساعدة وكذلك في التقارير المتعلقة بالعنف ضد المرأة التي تلقتها مراكز الشرطة والصحة. وكانت الملاجئ تعمل بكامل طاقتها، وكان مقدمو الخدمات يكافحون من أجل الحفاظ على الخدمات بسبب الطلب. إنّ الناجيات من العنف ضد المرأة تُتاح لهن سُبل محدودة إلى المعلومات والخدمات الاجتماعية والصحية والقانونية وخدمات الحماية. ونتيجة لذلك، ركزت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة جهودها على ضمان أن يشكل العنف ضد المرأة جزءاً من استجابات السياسات الوطنية، من خلال ضمان سبل الحصول على الخدمات الأساسية، ودعم جمْع البيانات عن حجم جائحة «كوفيد-19» وتأثيرها على العنف القائم على النوع الاجتماعي، وتقديم الدعم المباشر إلى منظمات المجتمع المدني النسائية. وأشارت رئيسة الهيئة، مستشهدةً بعدة أمثلة قُطرية، إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد بدأت بتنفيذ جهود المناصرة التي تكفل الإعلان عن هذه الخدمات باعتبارها "خدمات أساسية" في أثناء التصدي لجائحة «كوفيد-19» وفي المرحلة اللاحقة لها.

19- في ما يتعلق بالأثر الاقتصادي للجائحة، جرى التشديد على أن البنك الدولي قد حذَّر من أن هذه الجائحة يمكن أن تتسبب في وقوع ما يصل إلى 100 مليون شخص في براثن الفقر المدقع، من المرجح أن يكون معظمهم من النساء. ولن يتسنى تحقيق الانتعاش الاقتصادي من دون طرح حِزَم كبيرة من الحوافز المالية، ليس للصناعات الكبيرة فحسب، بل أيضاً لمؤسسات الأعمال الأصغر حجماً التي تتركز النساء فيها. وسيكون لهذا الأمر آثار على المرأة نظراً لأنه يحدد الإنفاق المتاح للاستثمار في المساواة بين الجنسين.

20- وجدت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أنه بحلول أوائل شهر أيار/مايو، كان 120 بلداً على الأقل قد خصصت استجابة مالية لجائحة «كوفيد-19»، وبلغت القيمة الإجمالية لجميع الاستجابات حوالي 8 تريليون دولار أمريكي. وأشار استعراض أولي لهذه الحزم إلى أن القليل منها، إذا وجد، صُمِّم مع مراعاة المنظور الجنساني.

21- شملت مجالات التدخل الأخرى الحماية الاجتماعية، وانعدام الأمن الغذائي، ونقص البنية التحتية (مما يعني حرمان المرأة من الحصول على الخدمات الحيوية) وقيادة المرأة ومشاركتها. وتخطط هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمواصلة العمل على توسيع الدعم المباشر للمنظمات النسائية، من خلال صندوق المرأة للسلام والعمل الإنساني، ومبادرة «تسليط الضوء» المشتركة بين الاتحاد الأوروبي

والأمم المتحدة وصـندوق الأمم المتحدة الاسـتئماني لإنهاء العنف ضـد المرأة، والتكيف مع الحقائق الجديدة التي تعوق كثيراً من الحركات النسائية العاملة في هذا المجال.

22- جرى التشديد أيضاً على أهمية جمع البيانات وتحليلها، حيث أنها تشكل جزءاً من تعهد هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بدعم الحكومات في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وأصحاب المصـلحة الآخرين من أجل فهم الأثر المرتبط بالنوع الاجتماعي للأزمة والتصـدي له. وشـمل ذلك إقامة شراكة مع منظمة الصحة العالمية لإنتاج البيانات المتاحة الأكثر شمولاً المصنفة حسب نوع الجنس ونشرها حول التأثير الصحي لجائحة «كوفيد-19». ويوفر مركز البيانات "وومن كاونت" أول نوع من هذه البيانات لـ 125بلداً.

23- أشـارت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية إلى أن ولاية التنسـيق الاسـتراتيجية التي تضـطلع بها الهيئة في منظومة الأمم المتحدة تظل ذات أهمية حاسـمة في الاسـتجابة المتكاملة على نطاق المنظومة، حيث تقدم هيئة الأمم المتحدة للمسـاواة بين الجنسـين وتمكين المرأة الدعم في مجال القيادة والتنسـيق بشـأن التحليل الجنساني. وأشادت أيضاً بـ 350 مُنسّقاً مَعنيّاً بالمسائل الجنسانية عيّنتهم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لبذل الجهود اللازمة من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين وتهيئة بيئة مؤاتية عبر منظومة الأمم المتحدة. واغتنمت الفرصـة لتتوجه بالشـكر للشـبكة الدولية لأنصـار ونصـيرات المسـاواة بين الجنسين لتعاونها وهنأتها بمناسبة ذكرى مرور خمس سنوات على تأسيسـها. وأعلنت أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تعمل على وضع مبادئ توجيهية لبيئة تمكينية ميدانية لمجالات محددة للمساعدة في زيادة تمثيل المرأة وتكثيف الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ.

24- في استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية 2018-2021، أشارت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى أن الهيئة تسير إلى حد كبيرٍ على الطريق الصحيح. واستطاعت الهيئة تحقيق أداء جيد لنحو 72 في المائة من مؤشـرات الخطة الاسـتراتيجية. كما جرى تحقيق نتائج هامة في العامين الماضيين في مجالات الإصلاح التشريعي، والخدمات الإنسانية للنساء والفتيات، وخطط الكوارث المراعية للمنظور الجنساني (على الرغم من أن الترتيبات المحسّنة مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في هذه الحالة الأخيرة سـتسـمح للهيئة بأن تكون أكثر فاعلية). جرى التركيز أيضـاً على عدد من المجالات الأخرى: العمل اللائق للمرأة؛ وتضـمين التغيير في الأعراف والمواقف والسـلوكيات الاجتماعية في الخطط والمناهج الوطنية للتصـدي للعنف ضـد المرأة وتحسـين بروتوكولات الخدمات الجيدة للناجيات من العنف؛ والتأثير على عمليات السلام بالشراكة مع المجتمع المدني.

25- في الوقت ذاته، لوحظ أن بعض المجالات سـجلت أداءً ضـعيفاً وسـتتطلب جهوداً متجددة لبلوغ أهداف عام 2021 وتحقيق نتائج قابلة للتكرار وقابلة للتطوير، مما يجنبها مخاطر تجزئة التمويل.

26- بالانتقال إلى الوضع المالي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ذكرت المديرة التنفيذية إن هيئة الأمم المتحدة للمسـاواة بين الجنسـين وتمكين المرأة سـجلت في عام 2019 أكبر إيراداتها الإجمالية على الإطلاق والتي بلغت 527.4 مليون دولار أمريكي، بمسـاهمات من 106 حكومة، وقدمت الشـكر للبلـدان الأعضـاء نيابـة عن النسـاء والفتيـات من شـتى أنحـاء العـالم. وتمثلت أكبر 15 جهة حكومية مُساهِمة في خلال عام 2019 في ما يلي: المفوضـية الأوروبية، والسـويد، والنرويج، والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، وفنلندا، وسويسرا، واليابان، والدانمرك، وكندا،

وأستراليا، والولايات المتحدة الأمريكية، وألمانيا، وهولندا، وإيطاليا، والإمارات العربية المتحدة. غير أنه لا تزال هناك فجوة في التمويل: تجاوزت "الموارد الأخرى" الميزانية المتكاملة التي أقرها المجلس التنفيذي بمبلغ 117.4 مليون دولار أمريكي. كما لا يزال هناك نقص في الموارد العادية قدره 57 مليون دولار أمريكي (28.5 في المائة من التوقعات المدرجة في الميزانية).

27- يشكّل هذا التغيير (من 55 في المائة في 2011 إلى 29 في المائة في 2019) مصدر قلق بالغ. فهي أوّل مرّة في تاريخ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تقلّ فيها الموارد العادية عن عتبة اتفاق التمويل البالغة 30 في المائة. وشُدِّد على أنّ استدامة الهيئة وقدرتها على تقديم دعمٍ عالي الجودة وفي أوانه المطلوب يعتمد على توازن سليم بين الموارد الأساسية وغير الأساسية.

28- بلغ إجمالي المساهمات الطوعية في عام 2019 حوالي 500.4 مليون دولار أمريكي. وشمل ذلك 143 مليون دولار أمريكي من الموارد العادية (بانخفاض قدره 7 ملايين دولار أمريكي بالمقارنة مع عام 2018) و357.4 مليون دولار أمريكي من الموارد الأخرى (بزيادة قدرها 122.2 مليون دولار أمريكي بالمقارنة مع عام 2018). وتعززت الموارد غير الأساسية بشكل كبير من خلال مبادرة «تسليط الضوء» المشتركة بين الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة، حيث تلقت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة حوالي 60 مليون دولار أمريكي.

29- استمر التقدم في تنويع قاعدة التمويل، مع التركيز بشكل خاص على الشراكات مع القطاع الخاص، وكذلك تعزيز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى. وفي عام 2019، نمت الإيرادات من شركاء القطاع الخاص بنسبة 31 في المائة لتصل إلى 32.8 مليون دولار أمريكي، بينما زادت الإيرادات من ترتيبات التمويل المشتركة بين الوكالات بنسبة 44 في المائة لتصل إلى 72.4 مليون دولار أمريكي.

30- ذُكر أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أكملت في عام 2019 مراجعتها التاسعة غير المشفوعة بتحفظ للحسابات منذ تأسيسها. وتوجهت المديرة التنفيذية بالشكر للفريق الذي عمل على إحراز هذه النتيجة.

31- قبل اختتام بيانها، أحاطت المديرة التنفيذية المجلس بوفاة ممثلة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المكتب المتعدد الأقطار التابع لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منطقة البحر الكاريبي، السيدة إم. أليسون ماكلين، وقد أشادت بذِكرها وأثنت على تفانيها والتزامها بولاية الهيئة كما تجلّى من خلال عملها.

رابعاً - التقرير السنوي لوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن التقدم المحرز في الخطة الاستراتيجية 2018-2021، بما في ذلك استعراض منتصف المدة

32- قدمت نائبة المديرة التنفيذية للدعم المعياري وتنسيق منظومة الأمم المتحدة ونتائج البرنامج ونائبة المديرة التنفيذية لإدارة الموارد والاستدامة والشراكات التقرير السنوي لرئيسة الهيئة عن التقدم المحرز في الخطة الاستراتيجية 2018-2021، بما في ذلك استعراض منتصف المدة. وأوجز التقرير النتائج التي حققتها الهيئة في العامين الأولين من تنفيذ الخطة الاستراتيجية 2018-2021، الأمر الذي يعكس التقدم المحرز والتحديات والفرص والآثار المحتملة للسياق الإنمائي المتغير، بما في ذلك الاستعراض للعام

الخامس والعشرين وتقييم منهاج عمل بيجين وإصلاحات منظومة الأمم المتحدة وعقد العمل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

33- حققت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة نتائج إيجابية بشكل عام في عام 2019 والذي يتزامن مع السنة الثانية لخطتها الاستراتيجية. ودعمت الهيئة 122 بلداً ومنطقة بما في ذلك البلدان ذات الدخل المرتفع. وحققت الهيئة أداءً جيداً في 72 في المائة من جميع مؤشرات الخطة الاستراتيجية القابلة للتقييم، بما في ذلك 74 في المائة من مراحل النتائج الإنمائية على مستوى المخرجات. وفي منتصف الخطة الاستراتيجية، كشف استعراض منتصف المدة عن أداء قوي في السنتين الأخيرتين من التنفيذ، مع تعديلات طفيفة مقترحة لمجموعة فرعية من المؤشرات بُغْيَة تعزيز القابلية للقياس، وإعادة معايرة مستويات الطموح، وجعل الإبلاغ أكثر صرامة.

34- بشكل عام، أكد استعراض منتصف المدة أهمية الخطة الاستراتيجية وفاعليتها. وحدد استعراض منتصف المدة الحاجة إلى تعزيز التركيز البرنامجي، بما في ذلك عن طريق إنشاء منتجات ونُهج موحدة، والاستفادة بشكل أفضل من التنسيق والشراكات في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في الخطة الاستراتيجية المقبلة.

35- سوف تُدرج النتائج الرئيسية لاستعراض منتصف المدة في الخطة الاستراتيجية المقبلة 2022-2025 وستتناول المبادئ الرئيسية التالية: 1) إعادة المعايرة الاستراتيجية للتركيز البرنامجي استجابة للتحديات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الجديدة، بما في ذلك زيادة الهشاشة وزيادة استخدام التقنيات الرقمية وزيادة عدم المساواة (إذ أنها تتعلق أيضاً بجائحة «كوفيد-19»)؛ 2) الهدف المتمثل في تعزيز مكانة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بوصفها منظمة قائمة على المعرفة معترف بها باعتبارها مؤسسة مرجعية في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، من خلال تعزيز المقر الرئيسي والروابط الميدانية وإنشاء هيئة مجدوَلة ومترابطة عالمياً تتضمن هيكلاً تنظيمياً معززاً؛ 3) هدف هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المتمثل في قيادة الطريق نحو تحقيق نتائج تحويلية رئيسية بشأن المساواة الجنسانية، والتي يمكن تحقيقها من خلال توحيد المنتجات والخدمات بُغْيَة تعزيز ضمان الجودة واتساق الحافظة. واستُشهد بالاستجابة لجائحة «كوفيد-19» كمثال، حيث شرعت الهيئة في إعادة ترتيب الأولويات الاستراتيجية، بما في ذلك تقييم التأثير على الأعمال، للتأكد من المجالات التي تتطلب إجراء تغييرات.

36- توجّهت الدول الأعضاء بالشكر إلى وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية على ملاحظاتها الشاملة، واغتنمت بعض الدول الفرصة لإعادة تأكيد دعمها لدور هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في النهوض بالمساواة الجنسانية وتمكين المرأة في شتى أنحاء العالم.

37- أشاد أحد الوفود إشادةً خاصة بالنساء اللواتي يلعبن دوراً رئيسياً في الاستجابة لجائحة «كوفيد-19» (حوالي 70 في المائة من العاملين في الخطوط الأمامية في المجالين الصحي والاجتماعي في جميع أنحاء العالم) ويتحمّلن قسطاً كبيراً من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. وتعهد أحد المتحدثين بتقديم الدعم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بُغْيَة إعادة ترتيب أولويات برامجها لتحقيق أقصى أثر في ظل تطور احتياجات النساء والفتيات استجابة للجائحة، بينما أعرب وفد آخر عن تقديره لتفاني هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في ضوء الأزمة الراهنة، مشيراً إلى أن هيئة الأمم المتحدة

للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تُعدّ شريكاً مثالياً. كما نبّه إلى أنه ينبغي عدم السماح بالتراجُع في وتيرة التقدم المحرز في التصدي لجائحة «كوفيد-19».

38- شددت الدول الأعضاء أيضاً على الآثار غير المتناسبة التي خلفتها جائحة «كوفيد-19» على النساء والفتيات، الأمر الذي أدى إلى تفاقم أوجه عدم المساواة القائمة، وعلى أهمية اتباع نهجٍ مُراعٍ للمنظور الجنساني في الاستجابة للأزمات والتعافي منها. وسلّط بعض المتحدثين الضوء على الاستجابات السياساتية الوطنية لمعالجة أثر جائحة «كوفيد-19» على النساء والفتيات، بما في ذلك من خلال حُزَم الحوافز المالية. وشُدِّد أيضاً على أهمية مصادر التمويل المرنة والقابلة للتنبؤ والمستدامة، بما في ذلك من خلال توسيع قاعدة المانحين، ولا سيما في سياق الجائحة.

39- تتطلع عدة وفود إلى بذل جهود أكثر تضافراً بما يضمن وجود استجابة منسقة في توفير نهج مراع للمنظور الجنساني وذلك للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي والعنف العائلي، والاتجار بالفتيات، والفقر، والجوع، وفقدان الوظائف عند النساء، والاستغلال الجنسي، وزواج الأطفال، وحمل المراهقات. وأشارت هذه الوفود إلى أنه لا يمكن لوكالة واحدة أن تستجيب لهذه الجائحة بمفردها، ودعت جميع المعنيين إلى توسيع نطاق التزاماتهم المستمرة من أجل التصدي على الفور لأوجه الحرمان من خلال منظور أكثر قوة ومراعاة للاعتبارات الجنسانية.

40- أعربت عدة وفود عن سعادتها بالإشارة إلى الجهود التي بذلتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن رفاه الموظفين وشددت على ضرورة استمرار هذه الممارسة إلى ما بعد الجائحة من أجل تعزيز بيئة عمل منتجة. وأشادت هذه الوفود بالقدرة على الصمود والالتزام الراسخ اللذين أظهرهما موظفو الأمم المتحدة الذين يواصلون مساعدة الفئات السكانية الضعيفة. وأشير إلى الالتزام بالمعايير الدولية باعتبارها ركيزة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيْن والتحرش الجنسي والتصدي لهذه الحالات. وبينما رحبت الوفود بالعمل المُنجز بالفعل، فقد شددت في الوقت ذاته على أهمية التحليل والتواصل في الوقت المطلوب بشأن المخاطر الناشئة في إبان الجائحة والإجراءات المتخذة لمعالجة المسائل المثيرة للقلق، بما في ذلك الإبلاغ عن الادعاءات.

41- يؤمل أن تستفيد هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من ولايتها الثلاثية المتمثلة في الدعم المعياري، وتنسيق الأمم المتحدة وأنشطتها التنفيذية بُغْيَة تحقيق نتائج على نطاق المنظومة بشأن المساواة الجنسانية عبر أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك من خلال الاستجابة المتعددة القطاعات لجائحة «كوفيد-19».

42- أعربت عدة وفود عن رأي مفاده أن الجائحة تتطلب نقلة فورية وكبيرة في عمليات الوكالات وستواصل المطالبة بمضافرة الجهود بُغْيَة توفير الموارد اللازمة لأغراض الاستجابة والتعافي. وستكون إعادة البرمجة الفعالة والمراعية لظروف النزاع من الوكالات، استناداً إلى تقييماتٍ مشتركةٍ للمخاطر والاحتياجات، فضلاً عن تحديد الأولويات بالتشاور مع الجهات المانحة والبلدان المستفيدة من البرامج، ضرورية لضمان استهداف الفئات السكانية المحتاجة من خلال استجابات الوكالات ونشر الموارد المحدودة على نحو فاعل. وأشارت هذه الوفود إلى أن استجابة الأمم المتحدة لجائحة «كوفيد-19» كانت بمثابة اختبار حاسم لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وشجعت على تقديم مقترحات مشتركة من خلال آليات تمويل جيدة التنسيق

ودعت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى مواصلة تقديم معلومات مستكملة عن جهودها بشأن جائحة «كوفيد-19» استجابة لطلب المجلس التنفيذي.

43- أثارت إحدى الدول الأعضاء الحاجة إلى مراعاة الدروس المستفادة حتى الآن من جائحة «كوفيد-19» للاستعداد بشكل أفضل لأي أزمات مماثلة في المستقبل. ومن الأمثلة على الدروس المستفادة هو أن معالجة الأزمة الصحية والآثار الاجتماعية والاقتصادية للجائحة، وخاصة في ما يتعلق بالنساء والفتيات، يتطلب نهجاً على نطاق المنظومة، وتعاوناً أوثق بين وكالات الأمم المتحدة ذات الصلة، وشراكات أقوى على الصعيدين الإقليمي والدولي.

44- أشادت الوفود بالجهود المعززة التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للتصدي للأزمة فضلاً عن التقدم المحرز في تنفيذ خطتها الاستراتيجية، على النحو المبيّن في استعراض منتصف المدة. وشدّد عددٌ من المتحدثين أيضاً على الدور الحاسم الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد القُطري في إطار أفرقة الأمم المتحدة القُطرية وفي دعمها للمنسقين المقيمين من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع الحث على الاتساق والجهود المشتركة على نطاق المنظومة.

45- حُثّت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواكبة التزامات اتفاق التمويل، بتوضيح الحاجة إلى إجراء مناقشات متعمقة بشأن بلورة هذه الالتزامات في استعراض منتصف المدة، والإشادة بالهيئة لتحقيقها تقريباً الهدف المنشود لعام 2019 بخصوص النفقات البرامجية من البرامج المشتركة. وقد أُقرّ أيضاً بعمل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في صناديق التمويل الجماعي. وحُثّت الهيئة على تسمية مرشحين أقوياء لوظيفة المنسّق المقيم.

46- أعربت الوفود عن قلقها إزاء انخفاض ميزانية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وحثّت الدول الأعضاء الأخرى وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على إيجاد أفضل الممارسات لجعل التمويل والالتزامات المتعددة السنوات أكثر مرونة وقابلة للتنبؤ، مما يساعد على تحقيق النتائج المتوقعة، لا سيما في أوقات الأزمات. وأكدت اليابان التزامها بمبلغ 4.5 مليون دولار أمريكي لأربعة مشاريع إقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للوقاية من العدوى والتخفيف من وطأة تأثير جائحة «كوفيد-19» على النساء والفتيات، في حين أعلنت الولايات المتحدة الأمريكية عن تقديم مساهمة قدرها 10 ملايين دولار أمريكي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للسنة المالية 2020 سيجري تخصيصها لأغراض تمكين المرأة اقتصادياً ومنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه وللمرأة والسلام والأمن. وذكر الاتحاد الأوروبي التزامه بمبلغ 15 مليون يورو لضمان الدعم المباشر والمرن للمنظمات النسائية الشعبية عن طريق صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لإنهاء العنف ضد المرأة وصندوق المرأة للسلام والعمل الإنساني.

47- في ما يتعلق بالفصل المشترك للخطة الاستراتيجية، ذكَّرت بعض الوفود الحاضرين بأن الفصل المشترك للخطة الاستراتيجية يوفر هيكلاً يسمح لصناديق الأمم المتحدة الأربعة وبرامجها باعتماد نهج متكامل للمساهمات بُغْيَة تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وسيمثل ذلك ركيزة أساسية لنجاح جهود إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وأشارت الوفود إلى أنه يجب النظر إلى الفصل المشترك ضمن السياق

الأوسع للإصلاح وأنه كان يُعدّ فصلاً تجريبياً. وأعربت الوفود عن توقعها بأن الصناديق والبرامج ستظهر دوراً قيادياً وستنفّذ الفصل المشترك ليكون مثالاً يُحتذى بالنسبة إلى منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بأكملها.

48- أُشيد بهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لدورها المحوري في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على جميع المستويات في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة. ورحّبت الدول الأعضاء بالنص الإضافي، *"جزء من أفرقة الأمم المتحدة القُطرية التي احتفظت بسجلٍ للأداء في مجال التوازن بين الجنسين في العام الماضي"*، الذي طرحته هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتباره مقياساً في خطتها الاستراتيجية. وقد تشجّعت البلدان الأعضاء بالأداء القوي الذي اضطلعت به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تقديم المشورة بشأن التكافؤ بين الجنسين والمساعدة التقنية لكيانات الأمم المتحدة الأخرى، كما أُثني على الهيئة في ما يتعلق برفع مستوى طموحها.

خامساً - السياسة والبرنامج

أ- الاستغلال والانتهاك الجنسيان والتحرش الجنسي

49- استجابة لمقرر المجلس التنفيذي 3/2018، تعاقدت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في نيسان/أبريل 2019 مع شركة الاستشارات ديلويت لإجراء تقييم مستقل لسياساتها وإجراءاتها يركز على الضحايا بُغْيَة التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيْن والتحرش الجنسي. وتمثّل الهدف من وراء ذلك في تحديد مجالات الممارسة الجيدة وتقديم توصيات من أجل تعزيز استجابة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كلا المجالين. وفي تقرير التقييم وردّ الإدارة ذي الصلة المقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2019، رحبت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بجميع الملاحظات وقبلت جميع التوصيات والتزمت بتنفيذ الاستجابات القائمة بالكامل أو وضع استجابات مؤسسية جديدة لكل بند.

50- أطلَعت المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المجلس التنفيذي على تنفيذ التوصيات الواردة في الاستعراض المستقل لسياسات الهيئة وإجراءاتها الذي يركز على الضحايا وردود الإدارة ذات الصلة. وأكدت المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من جديد التزام الهيئة بتنفيذ التوصيات المتبقية من الاستعراض، وشددت على نهج الهيئة بعدم التسامح إطلاقا مع أي شكل من أشكال إساءة السلوك. ومن بين مبادرات كثيرة، أشارت المديرة التنفيذية إلى السياسة المحدّثة بشأن الوقاية، ووضع خطط عمل محلية في جميع مراكز العمل، ومبادرة تجريبية بشأن الميسرين المحترمين لأماكن العمل.

51- رحّب عدة متحدثين بالجهود التي تبذلها الهيئة للتصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيْن والتحرش الجنسي. وأثنوا على القيادة والتغيير على نطاق المنظومة في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن هذه المسألة وشددوا على أن الهيئة يجب أن تُعَد نموذجاً تحتذي به كيانات الأمم المتحدة الأخرى. وأعربوا عن تقديرهم لاستعراض سياسة منع التحرش والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة، وأعربوا عن سرورهم لرؤية متطلبات الإبلاغ المحددة للمديرين الإقليميين ورؤساء المكاتب. وأشاروا إلى أنه سيكون من الهامّ ضمان وجود إطار واضح للرصد والمساءلة إلى جانب مؤشرات وأهداف الأداء

الرئيسية لقياس أثر المبادرات الجديدة. ورحبوا أيضاً بالدور النشط الذي اضطلعت به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في استعراض تنقيح نشرة الأمين العام للأمم المتحدة في عام 2003 وأقروا بأهمية ضمان تحديث هذه الوثيقة.

52- دعا أحد الوفود هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى إجراء تحليل واتصال في خضم الجائحة في ما يتعلق بالمخاطر الناشئة، والتصدي للقضايا المثيرة للقلق. وعلى صعيد الوقاية والاتصال، رحبت الدول الأعضاء بالتقدم المحرز، بما في ذلك تقييم ثقافة الفريق والقيادة، وحثت الإدارة العليا على تقديم تحديث عن نتائج هذا التقييم، بما في ذلك المجالات الرئيسية لتحسين خطة العمل، إلى جانب أي تعليقات وخطوات مقبلة بشأن البرنامج التجريبي للميسرين المحترمين لأماكن العمل، في أقرب وقت ممكن، ويفضّل في الاجتماع التالي للمجلس التنفيذي. وحُثّت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على زيادة الكفاءة إلى أقصى حد من خلال تجميع جهودها في مجال بناء القدرات مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى والجهات المانحة والمنظمات غير الحكومية وتوفير مزيدٍ من الشفافية بشأن الإبلاغ عن الادعاءات والإجراءات المتخذة.

53- شُجّعت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أيضاً على ضمان التوازن بين الحفاظ على السرية والتصدي للادعاءات بشكل لائق. وقد رُئي أنّ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ينبغي لها ألاّ تفقد الزخم في تقدمها المحرز تجاه مواجهة الاستغلال والانتهاك الجنسييْن والتحرش الجنسي في خضم جائحة «كوفيد-19». وينبغي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تحرص على أن تتسم جلسات التعلم الإلكتروني التدريبية، المتخذة محل التدريب المنتظم، بإبداعٍ وديناميةٍ أكبر وأن تكون قائمة على السيناريو. وطلب أحد المتحدثين مزيداً من المعلومات حول التقدم الذي تحرزه هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تبادل هذه الخبرات والدروس المستفادة داخل الأمم المتحدة ومع الشركاء والدول الأعضاء. وأعرب وفد آخر عن اهتمامه بمعرفة الكيفية التي عدّلت بها الهيئة التدريبات المقدمة مِن قِبلها في مجال بناء القدرات في أثناء انتشار الجائحة.

54- شددت إحدى الدول الأعضاء على أهمية تركيز الاهتمام على الجائحة الأخرى المتمثلة في العنف القائم على النوع الاجتماعي الذي يحدث حالياً، وأكدت على أنه ينبغي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تضمن التمويل لهذا المجال، وأن تولي الاهتمام الكافي للتخطيط البرنامجي الطويل الأجل بشأن هذه المسألة، مع زيادة القدرة المؤسسية على معالجة الأسباب الجذرية.

55- في ما يتعلق بالمراجعة الداخلية للحسابات، طُلب تقديم معلومات إضافية عن الكيفية التي تعمل بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لضمان التنفيذ المناسب من قبل الشركاء وعن الإجراءات المتخذة على الصعيدين الإقليمي والمحلي في الحالات التي لا توجد فيها قوانين وطنية تتصدى للاستغلال والانتهاك الجنسييْن والتحرش الجنسي.

سادساً - مراجعة الحسابات والتحقيقات

56- قدّم مدير دائرة التقييم المستقل والمراجعة الداخلية الحسابات التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التقرير السنوي بشأن أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات للفترة 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 إلى المجلس التنفيذي. وقدّم هذا التقرير أيضاً موجزاً لأنشطة التحقيق التي اضطلع بها مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمم المتحدة نيابة عن هيئة الأمم

المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة خلال هذه الفترة. ووفقاً لما طلبه المجلس التنفيذي في مقرره 4/2015/UNW، وفي ما يتعلق بأنشطة المراجعة الداخلية للحسابات، تضمن هذا التقرير ما يلي: (أ) إبداء الرأي، بناءً على نطاق العمل المضطلَع به، بشأن مدى كفاية وفاعلية إطار الحَوكمة وإدارة المخاطر والرقابة للهيئة؛ (ب) ملخص موجز للعمل والمعايير التي تدعم الرأي؛ (ج) بيان التوافق مع معايير المراجعة الداخلية للحسابات؛ (د) رأي حول ما إذا كان توفير الموارد اللازمة للوظيفة مناسباً وكافياً وفعّالاً لتحقيق التغطية المطلوبة للمراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات. كما قدّم التقرير تحديثاً عن حالة تنفيذ الإدارة لتوصيات المراجعة الداخلية للحسابات.

57- استناداً إلى أعمال المراجعة الداخلية للحسابات التي أُجريت في عام 2019، وجد الرأي العام لدائرة المراجعة الداخلية للحسابات أنه لم تُحدَّد أي نقاط ضعف كبيرة في الحَوكمة وإدارة المخاطر وعمليات الرقابة بالهيئة والتي من شأنها أن تعرّض تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للخطر.

58- في ما يتعلق بمتابعة توصيات المراجعة الداخلية، نُفّذ 99 في المائة من التوصيات المقدمة قبل عام 2019. وحتى 10 نيسان/أبريل 2020، كانت الإدارة قد تناولت بالفعل 50 في المائة من التوصيات الصادرة خلال 2019 وكانت بصدد اتخاذ إجراءات بشأن التوصيات القائمة المتبقية. ولم يكن هناك سوى ثلاث توصيات مراجعة قائمة طويلة الأجل (أُجريت قبل 2019)، وكانت جميعها ذات أولوية متوسطة. وتعلقت هذه التوصيات بوضع إرشادات مؤسسية بشأن الرقابة على البيانات والمعلومات التي ستُدرج في تقارير الرصد الفصلية وضمان جودتها، وتحسين تنسيق الاتصال وبروتوكولاته مع الجهات المانحة، واختبار خطة التعافي من الكوارث في أحد المكاتب القُطرية. وفي جميع الحالات، التزمت الإدارة بالعمل واضطلعت دائرة المراجعة الداخلية للحسابات بمسؤولية مراقبة التنفيذ.

59- في ما يتعلق بحالات التحقيقات، سجل مكتب خدمات الرقابة الداخلية 52 ادعاءً لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2019، مقابل 36 ادعاءً في عام 2018. وفي عام 2019، أكمل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذي كان في السابق يقدّم خدمات التحقيق لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، العملَ أيضاً على أحد الادعاءات المعلّقة.

60- حُدِّدت عدّة مبادرات متعلقة بالتحقيقات، وصدر تقرير للمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يضع التدابير التأديبية وغيرها من الإجراءات المتخذة رداً على سوء السلوك والمخالفات المرتكبة من قبل موظفي هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو غيرهم من الموظفين أو الأطراف الثالثة، وحالات السلوك الإجرامي المحتمل للفترة 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 وفقاً للسياسة القانونية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن التصدي لحالات عدم الامتثال لمعايير الأمم المتحدة للسلوك.

61- قدّم رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف تقرير اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019. وأُعِّد تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف لغرضين: يتمثل الغرض الأول في تناول الوظائف الإشرافية المتاحة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفي كيفية تحديد المخاطر الماثلة أمام تحقيق أهداف الهيئة. ورأت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف أنه على الرغم

من وجود مجال للتحسين، إلاّ أن هذه الوظائف الإشرافية تُحسِن عملها في خدمة الهيئة. ويتمثل الغرض الثاني في إتاحة الفرصة للتصدي للمخاطر الرئيسية المحددة في آليات الرقابة على نحو يكفل استمرارية العمل الهام لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والاستخدام الأمثل لمواردها. وأشارت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف إلى بعض من توصياتها وقدمت تعقيبات بشأن المخاطر في كل اجتماع من اجتماعاتها.

62- بإيجاز، وجد تقريرُ العام 2019 أنّ تعزيز الفاعلية العامة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يتحقق من خلال الانتباه إلى عمليات الحَوكمة الداخلية التي توضّح للموظفين والمديرين مسؤولياتهم وكيف تتناسب مع أهداف المؤسسة. وتشجّعت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف ببعض الخطوات المتخذة لتتمكن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من وضع عمليات داخلية قوية لخطي الدفاع الأول والثاني. ومع ذلك، يُظهر عدد من الدراسات ومراجعات الحسابات والتقييمات وجود فجوات في فهم طريقة العمل هذه وعدم استكمال العناصر الرئيسية، مثل تحديد أصحاب الأعمال أو المسؤولية الإدارية الواضحة عن المخاطر المؤسسية. وأوصت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف بوضع أهداف واضحة لاستكمال خرائط الضمان وبيانات الرقابة الداخلية ذات الصلة لعام 2020.

63- قدّمت نائبة المديرة التنفيذية لإدارة الموارد والاستدامة والشراكات رد الإدارة على توصيات المراجعة الداخلية للحسابات. ورحّبت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالرأي السنوي الصادر عن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات وتقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف الثامن. وأعربت الهيئة عن تقديرها لأعضاء اللجنة الموقرين لدعمهم وتفانيهم تجاه ولاية الهيئة.

سابعاً - التقييم

64- قدّم مدير دائرة التقييم المستقل والمراجعة الداخلية للحسابات التقرير المتعلق بوظيفة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2019 وسياسة التقييم المنقحة للهيئة. ولخّص التقرير أداء وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في التقييمات المؤسسية واللامركزية. وعرَض التقرير لمحة عامة عن التدابير المتخذة لتعزيز مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في التنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة وبناء القدرات الوطنية في ما يتعلق بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني. كما جرى تحديد برنامج العمل والميزانية لعام 2020 لدائرة التقييم المستقل. وشمل التقرير تقييمَين مواضيعيَّين مؤسسيَّين، ونشاطاً تقييمياً مؤسسياً مشتركاً، وتوليفاً تجميعياً لتقييمات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأول تقييم تجريبي لمحفظة قُطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل. وفي عام 2019، أكملت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أربع تقييمات إقليمية وخمسة تقييمات للحوافظ القُطرية وقدّمت دائرة التقييم المستقل مساعدة تقنية لصالح 26 من التقييمات اللامركزية. وشجّعت دائرة التقييم المستقل وجودَ ثقافة تقييم في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال النظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم ودعت إلى تقييم مراعٍ للمنظور الجنساني في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وكذلك مع الشركاء الوطنيين على الصعيد العالمي.

65- وُضعت سياسة التقييم المنقّحة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً لمقرر المجلس التنفيذي 2/2016 وهي ثمرة استعراض خارجي يستند إلى التقييمات الأخيرة لوظيفة التقييم والمشاورات مع أصحاب المصلحة. وتستنير هذه السياسة بقرار الجمعية العامة 243/71 بشأن الاستعراض

الشامل للسياسات الذي يجرى كل أربع سنوات وبالخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2018–2021، وتتوافق مع قواعد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومعاييره لعام 2016. وأوجزت السياسة سياق سياسة التقييم المحدثة، والغرض من السياسة، ومبادئ التقييم وإجراءاته؛ وحددت الأدوار والمسؤوليات؛ وعرضت مبادئ ضمان الجودة؛ ووصفت المساهمات في التقييم على نطاق المنظومة في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والأحكام المتعلقة ببناء القدرات التقييمية؛ وأبرزت متطلبات الموارد المالية؛ واختتمت بملاحظة حول استعراض السياسة في المستقبل.

66- ردّت نائبة المديرة التنفيذية لإدارة الموارد والاستدامة والشراكات، نيابةً عن إدارة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولا تزال هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ملتزمة التزاماً كاملاً بمواصلة تعزيز جودة وتغطية واستخدام التقييمات المؤسسية واللامركزية، بالتعاون الوثيق مع دائرة التقييم المستقل والمراجعة الداخلية للحسابات التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

67- رحّبت عدة دول أعضاء بمواءمة سياسة التقييم الجديدة مع سياسات صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، مع مراعاة السياق المتغير لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وإدارة التغيير الداخلي والتأكيد على أنّ تخصيص الموارد الكافية يتصف بأهمية بالغة. وجرى تشجيع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أن تستهدف تحقيق الحد الأعلى من نطاق الإنفاق البرنامجي الذي يتراوح بين 2 و3 في المائة. ولاحظت الوفود انخفاضاً في بعض مؤشرات الأداء الرئيسية، وحثت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على بناء القدرات على الصعيد القُطري لضمان وجود وظيفة تقييم عالية الجودة على جميع المستويات. وقد نُصحت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بمواصلة تقييمات الحوافظ القُطرية التي تقودها دائرة التقييم المستقل بُغْيَة إيلاء تركيز أكبر على التقييمات الاستراتيجية والنتائج ذات المستوى الأعلى ومواصلة تعزيز الاستجابة للتقييمات وتنفيذ رؤى رئيسية. وذكرت الدول الأعضاء أنها ستقدّر إجراء تحليل أكثر تفصيلاً لكل مؤشر أداء رئيسي في كل منطقة، لأن ذلك سيتيح للمجلس التنفيذي أن يرى الصورة الأكبر لثقافة التقييم داخل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأيّدت الدول الأعضاء التركيز المعزز على "استخدام التقييم" والصلة بإدارة المعرفة، حيث تشير النتائج الأولى في التقرير السنوي إلى أن هذا النهج يؤتي ثماره. وجرى الترحيب بالمعلومات الإضافية الواردة في التقرير السنوي عن التقييمات اللامركزية في هذا المجال. ولإدراك تأثير هذه الجهود المعززة بشكل كامل، اتفقت الوفود مع اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف على أنه سيكون من المفيد معرفة كيفية عمل نظم الإبلاغ المختلفة معاً لتوفير صورة شاملة لاستخدامات نتائج التقييم لتحسين البرنامج أو مساءلة الإدارة.

68- أوضح أحد المتحدثين أنّ بعض مصطلحات سياسة التقييم المنقحة لا تتوافق بما فيه الكفاية مع الخطة الاستراتيجية، مُعرباً عن اهتمامه بإطْلاع المجلس التنفيذي على نسخة محدثة من السياسة في دورته العادية الثانية التي ستُعقد في أيلول/سبتمبر 2020.

ثامناً - الملاحظات الختامية

69- قدّمت نائبة المديرة التنفيذية لإدارة الموارد والاستدامة والشراكات ونائبة المديرة التنفيذية للدعم المعياري وتنسيق منظومة الأمم المتحدة ونتائج البرنامج الملاحظات الختامية نيابةً عن رئيسة الهيئة. وتوجّهت بالشكر إلى رئيس المجلس التنفيذي لقيادته الدورة السنوية الافتراضية الأولى، ونواب الرئيس على

مساهماتهم والوفود على مشاركتها النشطة ودعمها الذي يُمكِّن من تنفيذ ولاية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

70- أعربت نائبة المديرة التنفيذية لإدارة الموارد وتنسيق منظومة الأمم المتحدة والاستدامة والشراكات عن تقديرها للتوجيهات والتعليقات الواردة، بما في ذلك التقدم المحرز في تنفيذ الخطة الاستراتيجية على النحو المبيّن في استعراض منتصف المدة، وكررت التزام الهيئة الكامل بتنفيذ اتفاق التمويل. وشدّدت على الحاجة إلى تحقيق توازن أفضل بين الصناديق الأساسية والصناديق غير الأساسية لتمكين الهيئة من تحقيق كامل إمكانات ولايتها، وطلبت دعم الدول الأعضاء في التصدي للانخفاض في المساهمات الأساسية لضمان إمكانية التنبؤ وتجنب تجزئة الاستراتيجية. وبينما أشارت إلى أن بعض الشواغل المالية المرتبطة بهذا الخلل قد عولجت في عام 2019، اغتنمت الفرصة لتوجيه الشكر إلى جميع الدول الأعضاء التي ساهمت وتعهدت بمواصلة تنويع قاعدة التمويل والبحث عن شراكات مبتكرة، بما في ذلك التمويل المبتكر.

71- ردّت نائبة المديرة التنفيذية على عدّة نقاط أثارتها الوفود، وألمحت إلى أهمية البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، والتي تُعدّ ضرورية للاستجابة الكافية لجائحة «كوفيد-19». وأشارت إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ستظلّ تركّز على هذا المجال، بالعمل مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، بما في ذلك من خلال الصندوق الاستئماني المتعدد الشركاء، الذي ستُطلق معه منصة البيانات المتعلقة بالجنس "وومن كاونت" في وقت قريب، ويُعد ذلك مثالاً لكيفية جمع الجهود عبر النظام لغرض تجميع البيانات.

72- ذُكر أنه على الرغم من حجم التحديات هذا العام، فقد سعت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للحفاظ على الزخم في الاحتفال بالذكرى السنوية الخامسة والعشرين لإعلان ومنهاج عمل بيجين والذكرى السنوية العشرين لقرار مجلس الأمن 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن، كما أنها تتطلع قدماً نحو استمرار الدعم والتعاون من الدول الأعضاء، بما في ذلك من خلال المشاركة في تحالفات عمل جيل المساواة.

73- في الختام، توجّه رئيس المجلس التنفيذي بالشكر إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على عقد هذه الدورة السنوية التي كانت مثمرة ومفيدة للغاية. وأشاد بالدورة باعتبارها مثالاً آخر على الكيفية التي يمكن بها للأمم المتحدة أن تتكيف بسلاسة لتسيير أعمالها من خلال منصة افتراضية. وأقرّ بتفاني زملائه أعضاء المكتب، ولا سيما في ما يتعلق بدورهم الإرشادي والتوجيهي في تيسير اختتامٍ ناجحٍ آخَر للدورة، التي يؤمل منها أن توفر توجيهات تتسم بالكفاءة والفاعلية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في نهاية خطتها الاستراتيجية الحالية ومع تطلعها قدماً إلى دورة جديدة في إطار الجهود الرامية إلى ضمان عالمٍ أفضل للجميع تشغل النساء والفتيات فيه موضع الاهتمام.

74- ورفعت الجلسة بعد ذلك.

المرفق 1

القرارات المعتمدة في الدورة السنوية لعام 2020

3/2020

التقرير السنوي لوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة حول التقدم المحرز في تنفيذ الخطة الاستراتيجية 2018–2021، بما في ذلك استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية

إن المجلس التنفيذي،

1. *يحيط علماً* بتقرير وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن التقدم المحرز في تنفيذ الخطة الاستراتيجية 2018–2021، بما في ذلك استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية، ويحيط علماً أيضاً بالأداء القوي الذي اضطلعت به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة حتى الآن في تحقيق أهدافها السنوية؛

2. *يشجع* هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مراعاة الدروس المستفادة على مدار عامين من تنفيذ الخطة الاستراتيجية 2018–2021، وكذلك من خططها الاستراتيجية السابقة، ويحيط علماً مع التقدير بالتعديلات المقترحة ومجالات التحسين المحددة على النحو المحدد في استعراض منتصف المدة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية 2018–2021؛

3. *يحث* هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تحسين التقدم المحرز نحو تحقيق المخرجات المحققة جزئياً للخطة الاستراتيجية 2018–2021 *ويطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تحليل الأهداف المحددة لمخرجات الخطة الاستراتيجية 2018–2021 وتقييمها، ولا سيما المخرجات التي فاق إنجازها المطلوب باستمرار، وعرض النتائج على المجلس التنفيذي في سياق المشاورات بشأن الخطة الاستراتيجية 2022–2025؛

4. *يطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وفقا لولايتها، الشروع في التحضيرات للخطة الاستراتيجية المقبلة، 2022–2025، بالتشاور الكامل مع المجلس التنفيذي، مع مراعاة الدروس المستفادة من استعراض منتصف المدة، والتقرير المشترك عن تقدير تقييمية الفصل المشترك المؤرخ 30 آذار/مارس 2020، والاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية (243/71/A/RES)، ونواتج الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجرى كل أربع سنوات في عام 2020، *ويطلب كذلك* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تقدم خارطة طريق في الدورة العادية الثانية لعام 2020 للمشاورات المخطط لها في التحضير للخطة الاستراتيجية المقبلة، 2022–2025؛

5. *يثني* على هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لدورها الفاعل في تعزيز ولايتها باعتبارها كياناً مختلطاً في مساعدة الدول الأعضاء، بناء على طلبها، وفي ضمان الاتساق والتناسق والتنسيق بين الجوانب المعيارية والتنفيذية لعملها؛ ويعيد التأكيد على الدور الهام الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قيادة مساءلة منظومة الأمم المتحدة وتنسيقها

وتعزيزها في عملها المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وبشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني عبر منظومة الأمم المتحدة؛

6. *يحيط علماً مع التقدير*، بالالتزام القوي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية ويشجع الهيئة على مواصلة العمل بشكل وثيق مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها وكياناتها بقيادة المنسقين المقيمين وبالتعاون مع الأفرقة القُطرية للأمم المتحدة، وأصحاب المصلحة والشركاء الإنمائيين الآخرين لدعم الجهود القُطرية الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة؛

7. *يحيط علماً مع التقدير*، بجهود هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إزاء الوفاء بالتزاماتها بشأن اتفاق التمويل وتحسين نوعية التمويل والنتائج المشتركة، ويشجع الهيئة على مواصلة الاستفادة من اتفاق التمويل وآليات التمويل الجماعي لتعزيز التعاون بين الوكالات، *ويطلب إلى* هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تواصل ممارسة تقديم تحديث في سياق الحوارات المنظمة بشأن التمويل، وذلك قبيل الدورة العادية الثانية لعام 2020، بشأن كيفية ارتباط نواتج استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية 2018-2021 بالتنفيذ الفعال لاتفاق التمويل في الفترة المتبقية من الخطة الاستراتيجية 2018-2021؛

8. *يطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع مراعاة أولوياتها، أن تعجّل جهودها من أجل تنفيذ الفصل المشترك بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسف، بما في ذلك عن طريق وضع إطار التتبع الضروري ضمن أطر النتائج والموارد المتكاملة لكل من خططها الاستراتيجية الحالية، تبعاً لتوصيات التقرير المشترك بشأن تقدير تقييمية الفصل المشترك المؤرخ 30 آذار/مارس 2020 وفي سياق إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، على النحو المبين في قرار الجمعية العامة 279/72، *ويطلب* أيضاً إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تقدم تحديثاً مشتركاً عن التقدم المحرز إلى المجلس التنفيذي في الدورة العادية الثانية لعام 2020؛

9. *يحيط علماً* باستمرار إدارة التغيير الداخلي والتعديلات الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، *ويطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مواصلة تحسين فاعليتها التنظيمية واستدامة النتائج والمساءلة، وفي هذا الصدد، التصدي للتحديات التي تضعف إدارتها القائمة على النتائج وتعزيز التعاون بين الوكالات والشراكات على نطاق المنظومة، وإطلاع المجلس التنفيذي على معلومات مستكملة بشأن حالة عمليات الإصلاح الداخلي التي تهدف إلى تمكين الهيئة من تحقيق نتائج أفضل، بما في ذلك على الصعيد القُطري؛

10. *يدعو* هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى ضمان تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية، 2018-2021، في سياق جائحة «كوفيد-19» ومواصلة العمل في إطار استجابةٍ دولية منسقة، مع التركيز على دعم البلدان المستفيدة من البرامج؛

11. *يقر* بزيادة الموارد الأخرى للهيئة، ويشجع البلدان التي تتمتع بوضع يمكّنها من القيام بذلك، على زيادة مساهماتها، لا سيما في الموارد العادية؛

12. *يلاحظ* الجهود المشتركة التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما فيها ما يتعلق بالقضاء على الفقر، والتصدي لتغير المناخ، وتحسين صحة المراهقات والأمهات، وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وضمان توافر واستخدام أكبر للبيانات المصنفة لأغراض التنمية المستدامة والتنمية والعمل الإنمائي والتي يمكن أن تساهم في بناء السلام والحفاظ عليه، *ويطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تقدم إلى المجلس التنفيذي، في تقريرها السنوي، تقريراً عن أهدافها التشغيلية والبرنامجية والجهود والنتائج ذات الصلة، بما في ذلك جعل برامجها وعملياتها متسقة مع التزاماتها بشأن القضايا المذكورة؛

13. *يقرر* إحالة التقرير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

23 حزيران/يونيه 2020

4/2020

تقرير بشأن وظيفة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2019

إن المجلس التنفيذي،

1. *يحيط علماً* بالتقرير بشأن وظيفة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2019، وبرنامج العمل والميزانية لعام 2020 لدائرة التقييم المستقلة؛

2. *يحيط علماً مع التقدير*، بالخطوات التي اتخذتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للحفاظ على وظيفة تقييم مستقلة وذات مصداقية ومفيدة، ومساهمتها في جهود التقييم المراعية للمنظور الجنساني على نطاق المنظومة وتنمية قدرات التقييم الوطنية؛

3. *يلاحظ* التقدم المحرز في تنفيذ المقرر 5/2019 *ويطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مواصلة جهودها من أجل التنفيذ الكامل لهذا المقرر مع التركيز بشكل خاص على مؤشرات الأداء الرئيسية التي يمكن تحسينها بشكل أكبر؛

4. *يحيط علماً مع التقدير*، بإدراج المعلومات الإضافية بشأن التقييمات اللامركزية، *ويطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تواصل التقييمات المراعية للمنظور الجنساني للبرامج القُطرية، بُغْيَة تحسين البرامج على الصعيد القُطري، ومواصلة استخدام نتائج التقييم وتوصياته في السياسات والاستراتيجيات والبرامج؛

5. *يشجع* هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة إدراج التحليل لكل مؤشر من مؤشرات الأداء الرئيسية التسعة، على الصعيدين العالمي والإقليمي، في التقرير السنوي بشأن وظيفة التقييم؛

6. *يحيط علماً* بتقديم سياسة التقييم المنقحة، *ويطلب إلى* هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مواءمة لغة سياسة التقييم المنقحة مع لغة الخطة الاستراتيجية 2018-2021، وتقديمها إلى المجلس التنفيذي لإقرارها في الدورة العادية الثانية لعام 2020؛

7. *يشجع* هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على السعي للوصول إلى الحد الأعلى البالغ 3% من نطاق التخصيص المالي للميزانية البرنامجية الإجمالية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لوظيفة التقييم؛ *ويطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تواصل العمل لضمان استقلالية دائرة التقييم المستقل وضمان خبرة التقييم في اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف؛

8. *يحيط علماً* بالنتائج والاستنتاجات التي توصّل إليها التقرير المشترك عن قابلية تقييم الفصل المشترك للخطط الاستراتيجية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسف وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المؤرخ 30 آذار/مارس 2020، *ويطلب* في هذا الصدد إلى إدارة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التشاور مع دائرة التقييم المستقل في جهودها الرامية إلى تنفيذ الفصل المشترك للخطط الاستراتيجية 2018-2021؛

9. يطلب *إلى* دائرة التقييم المستقل أن تواصل البحث عن فُرص مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى لإجراء مزيدٍ من التقييمات المشتركة، وإجراء تقييمات مستقلة على نطاق المنظومة، تماشياً مع قرار الجمعية العامة 279/72 بشأن إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية؛

23 حزيران/يونيه 2020

5/2020

تقرير عن أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للفترة 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

إن المجلس التنفيذي،

1. *يحيط علماً* بالتقرير السنوي لدائرة المراجعة الداخلية للحسابات وأنشطة التحقيقات واستجابة الإدارة ذات الصلة ويعرب عن دعمه المستمر لتعزيز قدرة دائرة المراجعة الداخلية للحسابات؛

2. *يحيط علماً* بتقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف للفترة 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019؛ ويشجع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على النظر في توصيات اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف؛

3. *يشجع* إدارة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جهودها المتواصلة لزيادة تعزيز خط دفاعها الثاني، بما في ذلك بشأن المساءلة عن العمليات الرئيسية التي أبرزها التقرير وإنشاء بيان المراقبة الداخلية؛

4. *يطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تواصل تخصيص موارد كافية لضمان وجود عددٍ مُرضٍ من عمليات المراجعة الداخلية وقدرات كافية لإجراء التحقيقات كل عام، وكذلك لتمكين موارد كافية لدعم مهام مدير دائرة التقييم المستقل والمراجعة الداخلية للحسابات بصفته مسؤول هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المسؤول عن التفاعلات مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن نتائج التحقيقات؛

5. *يطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تتصدى لمجالات القضايا المتكررة والعدد الكبير من توصيات المراجعة الداخلية للحسابات في ما يتعلق بإدارة الشركاء المنفذين، وإدارة المشاريع/البرامج، وإدارة السفر، وإدارة المخاطر، والهيكل والقدرات، والمشتريات، بما في ذلك عن طريق ضمان توافر الموظفين ذوي الكفاءة العالية وآليات من أجل إدارة هذه المجالات التي يتكرر القلق بشأنها؛

6- *يُحيط علماً مع التقدير*، بالشفافية في التحقيقات والإجراءات المتخذة، بما في ذلك تقرير المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن التدابير التأديبية وغيرها من الإجراءات المتخذة رداً على سوء السلوك والمخالفات المرتكَبة مِن قِبل موظفي هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو غيرهم من الموظفين أو الأطراف الثالثة وحالات السلوك الإجرامي المحتمل للفترة 1 كانون الثاني/يناير – 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، ويطلب *إلى* المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مواصلة الجهود في هذا الصدد؛

23 حزيران/يونيه 2020

6/2020

سياسات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإجراءاتها للتصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيْن والتحرُّش الجنسي

إن المجلس التنفيذي،

1. *يُحيط علماً مع التقدير* بالتحديث المرفوع حول تنفيذ التوصيات الواردة في الاستعراض المستقل الذي يركز على الضحايا لسياسات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وعملياتها بشأن التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيْن والتحرش الجنسي على النحو المشار إليه في رد الإدارة ذي الصلة ؛

2. *يشجع* هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مواصلة اتخاذ إجراءات لضمان اتباع نهج مشترك متسق على نطاق المنظومة للتصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيْن والتحرش الجنسي، مع الاستفادة من ولايتها، بما في ذلك في خلال الاستجابة لجائحة «كوفيد-19» والتعافي منها؛

3. *يطلب* إلى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تقديم تحديثٍ بشأن كيفية منعها للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والاستجابة لحالاتها في سياساتها وإجراءاتها وعملياتها، بما في ذلك تحديث بشأن مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيْن والتحرش الجنسي الناشئة وتحليلها، والإجراءات المتخذة للتصدي للقضايا المثيرة للقلق، بما يتضمن تقديم الدعم للضحايا والناجين، في خلال الاستجابة لجائحة «كوفيد-19» والتعافي منها، ضمن خطوط الإبلاغ القائمة بما في ذلك في الدورة العادية الثانية لعام 2020؛

23 حزيران/يونيه 2020