

Distr.: General  
7 August 2024  
Arabic  
Original: English

# المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الثانية لعام 2024  
11-10 أيلول/سبتمبر 2024  
البند 1 من جدول الأعمال المؤقت  
المسائل التنظيمية

تقرير بشأن الدورة السنوية لعام 2024، 18 إلى 20 حزيران/يونيو 2024<sup>(1)</sup>

## أولاً - المسائل التنظيمية

- 1 - عُقدت الدورة السنوية لعام 2024 للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مقر الأمم المتحدة نيويورك، في الفترة من 18 إلى 20 حزيران/يونيو 2024. أقرّ المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت المشروح وخطة العمل للدورة السنوية (UNW/2024/L.4)، ووافق على التقرير الخاص بدورته العادية الأولى لعام 2024 المنعقدة في الفترة من 12 وحتى 13 شباط/فبراير 2024 (UNW/2024/1). ووافق المجلس التنفيذي على جدول الأعمال المؤقت وخطة العمل للدورة العادية الثانية لعام 2024، والتي ستُعقد في 10 و 11 أيلول/سبتمبر 2024 (UNW/2024/CRP.3).
- 2 - اعتمد المجلس التنفيذي سبعة مقررات (2/2024 و 3/2024 و 4/2024 و 5/2024 و 6/2024 و 7/2024 و 8/2024) على النحو الوارد في المرفق الملحق بهذا التقرير.

## ثانياً - البيانات الافتتاحية

- 3 - افتتحت رئيسة المجلس التنفيذي دورة المجلس السنوية بتوجيه الشكر إلى وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية ونواب المديرية التنفيذية على دورهن القيادي والتزامهن بالدفاع عن الحقوق الإنسانية للمرأة في جميع أنحاء العالم. وصرّحت إنها تشرفت بالتعاون مع زملائها الأعضاء في المكتب والسفر معهم في زيارة ميدانية إلى مقر الإدارة التنفيذية في أوروبا الشرقية هذا العام.

(1) ملحوظة: أُعدت هذه الوثيقة بأكملها من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة.



4 - في بيانها الاستهلاكي، توجهت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية بالشكر إلى رئيسة المجلس على دورها القيادي البارز، مشيدةً بمساهماتها القيمة والتزامها الراسخ بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وأعربت عن شكرها لنواب رئيسة المكتب على ماثرتهم في تقديم الدعم لصالح هيئة الأمم المتحدة للمرأة وهنأت أعضاء المكتب على زيارتهم الميدانية الناجحة إلى كل من جمهورية مولدوفا وأوكرانيا وبولندا. وفي معرض إشارتها إلى أن الأزمات تطل النساء بصورة غير متناسبة مقارنة بغيرهن، أعربت عن فخر هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمواصلة العمل في مختلف السياقات التي تشهد أزمات. وسلّطت الضوء على جهود الهيئة في أفغانستان وعزة وهاييتي وميانمار ومنطقة الساحل والسودان وأوكرانيا واليمن. وتطلعت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى مؤتمر قمة المستقبل، والذكرى السنوية الثلاثين للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة واعتماد إعلان ومنهاج عمل بيجين (بيجين + 30)، وانعقاد الدورة التاسعة والستين لاجتماعات لجنة وضع المرأة والذكرى السنوية الخامسة والعشرين لاعتماد قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325. وأكدت هيئة الأمم المتحدة على أهمية تحقيق الطموح بالنتائج، داعيةً الجميع إلى تحمل مسؤولية إحداث تغيير حقيقي في حياة النساء والفتيات.

5 - أشارت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية في معرض حديثها عن تقريرها السنوي إلى أن التقرير يضم شواهد مؤثرة تكشف النقاب عن السبل التي اتبعتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتحقيق النجاح في تمكين المرأة وتأثيرها ودعمها، وترسيخ دورها في المجتمع. وفي إشارة إلى دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إطار التنسيق مع الأمم المتحدة سلّطت الضوء على أن المكانة التي تحتلها الهيئة في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات أتاحت لها تخصيص نحو 80 في المئة من خطط الاستجابة الإنسانية و 80 في المائة من إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام لعام 2023 لصالح أولوية المساواة بين الجنسين. وشدّدت أيضاً على نتائج جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة حيال وضع المعايير، مشيرةً إلى أن مجلس الأمن قد صاغ نصوصاً خاصة بالمرأة والسلام والأمن ضمن 55 في المائة من قراراته الصادرة في عام 2023. واستطردت في وصف كيفية عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع مختلف الشركاء للنهوض بالحقوق القانونية للنساء والفتيات، مشيرةً إلى أنه نتيجة لهذا العمل أصبح لدى 2.8 مليار امرأة وفتاة في 78 بلداً منظومة تشريعية وبيئة سياسية أكثر دعماً. وبعد تأكيدها على أهمية الحركة النسائية والمنظمات الشعبية، أضافت أن جيل المساواة يواصل حشد الالتزامات والموارد وتفعيل المساءلة، وقد أسهم في تحفيز استثمارات بقيمة 47 مليار دولار حتى الآن. وكشفت أيضاً النقاب عن أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة سجّلت رقماً قياسياً في حجم التمويل الذي بلغ 1.09 مليار دولار خلال العامين الأولين من الخطة الاستراتيجية 2022-2025. وتوجهت بالشكر إلى كل من الشركاء الممولين والشركاء المنفذين للبرامج على تقّتهم ودعمهم المستمر. وأفادت أيضاً بأن 85 في المائة من مؤشرات نتائج تطوير الخطة الاستراتيجية و 78 في المائة من نتائج مؤشري الكفاءة والفعالية التنظيمية التي تمتلك الهيئة بيانات عنها سجلت أداءً جيداً في عام 2023. وأضافت في السياق نفسه أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد تسلمت تقييم مراجعة الحسابات الثاني عشر غير المشفوع بتحفظات من مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة وأن الهيئة قد حققت الأهداف الموضوعة لتنفيذ توصيات المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات لعامي 2022 و 2023. وبعدها تناولت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية عرض النتائج الرئيسية لاستعراض منتصف المدة، مسلطةً الضوء على الأثر البارز لعمل الهيئة في تحقيق مبدأ عدم ترك أحد خلف الركب، وتغيير المعايير الاجتماعية، والتصدي لتغير المناخ، وتعزيز مشاركة القطاع الخاص، وتفعيل دور التكنولوجيا والابتكار. وأشارت إلى أن استعراض منتصف المدة يسلط الضوء على التقدم المحرز في مجال الكفاءة والفعالية التنظيمية، بما في ذلك تعزيز عمليات الحوكمة الداخلية، وإدارة

المخاطر، والرقابة. وفي السياق نفسه، أفادت بأن الاستعراض بين ضرورة العمل على تحسين الأداء والنتائج على الصعيدين القطري والعالمي، بما في ذلك قياسها وتعميمها، كما وعدت الوفود بأن استعراض منتصف المدة سيكون مصدر إلهام وتوجيه للخطة الاستراتيجية المقبلة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وفي الختام، أحاطت رئيسة الهيئة الدول الأعضاء علماً بأخر المستجدات المتعلقة بمحور عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد الميداني، مشيرةً إلى أنه تم مؤخراً إجراء تحليل مستفيض تناول الوظائف العالمية لهيئة وبُين هذا التحليل أن عملية الانتقال المحتملة من نيويورك إلى مراكز عمل أخرى من شأنها أن تُعزز الكفاءة والفعالية. ومن المتوقع أن تشهد هذه العملية إحراز تقدم بارز في إصدار القرارات التي تخص نقل مقر العمل للوظائف العالمية خلال هذا العام، ومن المنتظر استكمال عملية النقل فعلياً بحلول نهاية عام 2025. علاوةً على ذلك، أُكِّدَت على أن عملية التواصل، سواء مع الموظفين أو مع ممثلي مجلس الموظفين، وكذلك مع المجلس التنفيذي، ستظل عنصراً أساسياً في هذه العملية.

6 - عند فتح باب النقاش، توجهت العديد من الدول الأعضاء بالشكر إلى وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية على التزامها الراسخ بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، وأعادوا تأكيد دعمهم المستمر لولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة المكونة من ثلاث ولايات. وأشادت عدة وفود بالتقدم الذي أحرزته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أول عامين من فترة تنفيذ خطتها الاستراتيجية، وأعربوا عن تقديرهم لما تضمنه استعراض منتصف المدة الشامل من تسليط الضوء على أداء الهيئة وسياق عملها الحالي المليء بالتحديات. وقد رحبت الدول الأعضاء باستراتيجية التمكين الاقتصادي الجديدة للمرأة وشجعت الهيئة على تأمين الموارد اللازمة لضمان تنفيذ هذه الاستراتيجية. وفي بيان مشترك عن الزيارة الميدانية الأخيرة إلى جمهوريتي مولدوفا وأوكرانيا، أثنى المكتب على هيئة الأمم المتحدة للمرأة على جهودها المتميزة في كلا البلدين. وأشار البيان إلى أربع توصيات، تضمنت الدعوة إلى بذل المزيد من الجهود لتحسين وضع الهيئة وتعزيز مكانتها كعضو فعال في أسرة الأمم المتحدة العاملة في المجال الإنساني، وضمان توفير القدرات الكافية لها على المستوى القطري، بالإضافة إلى الاضطلاع بدور نشط في المناقشات الجارية في المكتب حول العلاقة الجوهرية بين العمل الإنساني والتنمية والسلام. وسلط بيان باسم المجموعة على آخر الضوء على ما حققه جيل المساواة من تأثير إيجابي حتى الآن، محفزاً التزامات مالية جديدة ومحدثاً تغييرات ملموسة للمساواة بين الجنسين في إطار أهداف التنمية المستدامة سواء على المستوى المحلي أو الوطني أو الإقليمي أو العالمي. ورحب المتحدثون بالخطة الرامية إلى تسريع المساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة وطرحوا تساؤلات حول التدابير التي ستُنفذ لضمان تخصيص التمويل الكافي للمساواة بين الجنسين، وضمان ألا يؤثر التمويل المخصص على مستوى الأمم المتحدة سلباً على الموارد الأساسية لتمويل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأكدت الوفود على أهمية توظيف والاستفادة من الفعاليات البارزة المرتقبة، مثل قمة المستقبل وإعلان ومنهاج عمل بيجين + 30، لتسريع وتيرة التقدم في مجال المساواة بين الجنسين. وشدد أحد المتحدثين على أن الدعم المقدم إلى الدول الأعضاء ينبغي أن يتم حصرياً بناءً على طلب تلك الدول، ودعا هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الالتزام الصارم بولايتها واستخدام لغة متفق عليها بين الحكومات.

## ثالثاً - استعراض الحوكمة والإشراف على المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وصندوق الأمم المتحدة للطفولة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة

7 - عرض المفتش من وحدة التفتيش المشتركة التقرير المتعلق باستعراض الحوكمة والرقابة في المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وصندوق الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (JIU/REP/2023/7). ولخص في كلمته النتائج التي توصل إليها التقرير، والتي تضمنت 10 توصيات خاصة و 21 توصية غير رسمية، حيث ركزت الاهتمام على تعزيز حوكمة المجالس التنفيذية الثلاثة ووظائفها الرقابية. جُمعت التوصيات في ستة عناصر رئيسية تركز على سير العمل في المجلس التنفيذي من حيث: (1) المهام والمسؤوليات، (2) البنية والهيكل، (3) الأمانة العامة، (4) الاجتماعات، (5) الوظائف الرقابية، و(6) إدارة المخاطر. وأوصى المتحدث بإنشاء لجنة مشتركة تضم جميع أعضاء مجلس الإدارة، وذلك لتقييم التوصيات وإعداد خطة عمل شاملة تعنى بتنفيذها.

8 - ورداً على العرض المقدم، أعرب أحد الوفود عن ترحيبه بالتوصيات الواردة في التقرير، ولا سيما تلك المتعلقة بتوحيد العمليات لتحقيق الاقتصاد في الموارد التي تحتاجها منظمات الأمم المتحدة والدول الأعضاء للاضطلاع بمسؤولياتها بفعالية. وتساءل الوفد عن ماهية الفرص التي تعتقد هيئة الأمم المتحدة للمرأة أنها متاحة لتنظيم عمليات المجلس التنفيذي وممارساته. وشدد وفد آخر، مشيراً إلى أن القرار المتعلق بالاستعراض ينبغي أن يمكّن المجلس التنفيذي من مراجعة نتائج تقرير وحدة التفتيش المشتركة ومتابعتها بطريقة متماسكة ومنسقة وفعالة. وأكد على الحاجة إلى اعتماد آلية جامعة وشاملة تتناسب مع مختلف الأقاليم.

9 - أعربت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية عن شكرها لوحدة التفتيش المشتركة على العرض الذي قدمته، مرحبةً بفرصة الاستماع إلى ملاحظات المجلس التنفيذي بشأن هذا التقرير، وبيّنت حجم الفائدة المرجوة من استعراض فعالية إدارة الهيئة وأعربت عن تقديرها لإتاحة مثل هذه الفرصة لمواصلة تعزيز حوكمة المجالس التنفيذية لمختلف منظمات الأمم المتحدة قيد الاستعراض. علاوةً على ذلك، صرّحت مؤكدةً للوفود على أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقف على أهبة الاستعداد لدعم هذه العملية بالشكل المطلوب. واختتمت حديثها بالإعراب عن فخرها بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة حُصت بالذكر بشكل إيجابي في التقرير، مستشهدةً بما خلص إليه التقرير من أن المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة قد حقّق أعلى مستوى من الرضا عن اجتماعاته مقارنةً بالمنظمات الأخرى الست.

## رابعاً - التقييم

10 - قدمت مديرة شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات تقرير الشعبية لعام 2023 المُعد بشأن وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UNW/2024/4). يسلط التقرير الضوء على التطورات الرئيسية التي طرأت على استراتيجية التقييم خلال مرحلة منتصف تنفيذ مؤشرات الأداء، كما يعرض آخر المستجدات بشأن الشراكات الرامية إلى تطبيق التقييم المراعي للمنظور الجنساني ضمن منظومة الأمم المتحدة بالإضافة إلى الجهود المبذولة لبناء القدرات الوطنية في مجال التقييم. وتم أيضاً تحديد برنامج العمل والميزانية لعام

2024 لدائرة التقييم المستقل. في عام 2023، أكملت دائرة التقييم المستقل إعداد أربعة تقييمات مؤسسية، وأنجزت موجزاً توليفياً ووصفياً للتقييمات المتعلقة بالمناصرة والاتصالات، كما انضمت إلى فريق التقييم الإنساني المشترك بين الوكالات، وترأست أعمال أول توليف مشترك لقياس أدلة التقييم الخاصة بالهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة. وأكمل المكتب 38 تقييماً لا مركزياً، شملت ستة تقييمات للحفاظ الفُطرية وثلاثة تقييمات مواضيعية إقليمية. وفي عام 2023، كانت مؤشرات بيانات الأداء الرئيسية للتقييم في حالة جيدة، وبلغت الموارد المالية المستثمرة في التقييم 2.3 في المائة من الميزانية البرنامجية الإجمالية، ما يتماشى مع سياسة التقييم التي تتبعها هيئة الأمم المتحدة للمرأة ورغم انخفاض معدل التنفيذ الإجمالي للتقييمات، إلا أن الأسباب كانت واضحة ومنطقية، حيث تزامن ذلك مع زيادة عدد التقييمات المخطط لها في عام 2023.

11 - وعرضت مديرة الهيئة التقييم المؤسسي بشأن دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمشاركة المرأة في الحياة السياسية (UNW/2024/CRP.4). وجرى بموجب التقييم دراسة مدى تأثير وفعالية وأهمية واتساق واستدامة دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة للمشاركة السياسية للمرأة على المستوى القطري. تضمنت عملية التقييم اعتبارات ركزت على المساواة بين الجنسين ومبدأ "عدم ترك أي أحد خلف الركب". وأفضت نتائج التقييم إلى تسعة استنتاجات، أبرزها أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة أظهرت قدرة عالية على التأقلم مع المتغيرات السياقية وعملت بنجاح مع الجهات السياسية الفاعلة لبناء شبكات نفوذ قوية، هذا فضلاً عن أن سمعة الهيئة في الحياد السياسي والمرونة والانفتاح مكنتها من تكوين تحالفات واسعة النطاق مع مختلف الجهات السياسية الفاعلة. وخلص التقييم إلى أن المقاومة حيال مشاركة المرأة السياسية لا تزال قضية شائكة في العديد من البلدان، ما يتطلب بذل جهود شاملة ومستدامة للحفاظ على المكاسب المحققة. بناءً على ما سبق، خرج التقييم بخمس توصيات:

12 - نيابةً عن الإدارة، تحدّثت القائمة بأعمال نائبة المديرة التنفيذية وأعربت عن تقديرها للعمل الرفيع المستوى الذي تضطلع به دائرة التقييم المستقل، وأثنت على توجيهها الرامي إلى تحسين أداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة وسلّطت الضوء على تحسن مسار مؤشرات الأداء الرئيسية وزيادة معدلات استجابة الإدارة، والتي تبلغ حالياً 92 في المائة. وأفادت أن سياسات التخطيط والرصد والإبلاغ الجديدة التي صدرت في عام 2023 تقضي بأن تُؤخذ نتائج التقييمات بعين الاعتبار عند صياغة المذكرات الاستراتيجية وخطط العمل على جميع المستويات. واستعرضت آخر المستجدات بشأن الإجراءات التي التزمت بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إطار رد الإدارة على التقييم المؤسسي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التمكين الاقتصادي للمرأة والذي تم تقديمه في عام 2023. واستشرافاً للمستقبل، أوضحت أن التقييمات ستسهم في تطوير الخطة الاستراتيجية للفترة 2026-2029، وأكدت أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستواصل تعزيز الإدارة القائمة على الموارد ورصد القدرات والنظم لتعزيز قابلية تقييم عمل الهيئة وفيما يتعلق بالتقييم المؤسسي بشأن دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمشاركة النساء في الحياة السياسية، فقد ركزت على أن الهيئة وافقت على التوصيات الخمس التي تم تحديدها واقترحت مجموعة من الإجراءات الرئيسية استجابةً لذلك. واختتمت حديثها قائلةً إن الأنشطة المقترحة ستعزز من عمل الهيئة في معالجة العوائق النظامية التي تحول دون مشاركة المرأة في الحياة السياسية.

13 - أعرب أحد الوفود، الذي تحدث باسم 22 دولة من الدول الأعضاء، عن عميق شكره لدائرة التقييم المستقل على تقريرها، الذي جاء ليؤكد أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد أرسدت دعائم أداء وظيفة تقييم عالية

الجودة والتأثير، وأشاد بأداء الدائرة المتمسم بالقوة. وأعرب الوفد عن امتنانه لإدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على استجابتها، وطلب الحصول على تقرير مكتوب يتضمن رد الإدارة بالإضافة إلى العرض التقديمي الذي تم مناقشته. وهنأت مجموعة البلدان هيئة الأمم المتحدة للمرأة ودائرة التقييم المستقل على نجاحهما في الوصول إلى الشريحة المالية المستهدفة المحددة في سياسة التقييم، مؤكداً أهمية استدامة هذا الاتجاه الإيجابي وصولاً إلى الحد الأعلى من الشريحة. ودعا المشاركون إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة ودائرة التقييم المستقل إلى بذل أقصى درجات الاهتمام بمؤشرات الأداء الرئيسية التي تحتاج إلى دفعة بسيطة لتحقيق أهداف عام 2025 بالكامل. وفيما يتعلق بانخفاض معدل تنفيذ عمليات التقييم، أشارت المجموعة إلى أن السبب قد يكمن في كثرة عمليات التقييم اللامركزية للمشاريع الصغيرة النطاق. واستفسرت المجموعة عن كيفية عمل دائرة التقييم المستقل وإدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشكل متكامل لضمان تخطيط التقييم على المستوى القطري بطريقة أكثر استراتيجية وأقل انقياداً لتقييمات المشاريع الفردية. علاوةً على ذلك، فقد رحبوا بالتوجه المتنامي نحو إضفاء الطابع الاحترافي على قدرات التقييم على المستوى القطري، وشجعوا إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة الاستثمار في هذه القدرات، مع ضمان دعمها بنظم ذات كفاءة عالية ودعا البيان المشترك إدارة الهيئة إلى مواصلة تعزيز قدرات الإدارة القائمة على أساس تحقيق النتائج، خاصة على المستوى القطري. ورحبوا أيضاً بعرض أمثلة ملموسة عن كيفية توظيف نتائج التقييم في التقرير السنوي، مؤكداً على أهمية إدماج أدلة التقييم في عمليات التخطيط الاستراتيجي المؤسسي وعمليات التغيير، خاصة على المستوى القطري، وضمان أن تستند الخطة الاستراتيجية المقبلة إلى الأدلة والدروس المستفادة. واختتمت المجموعة بيانها بالإعراب عن تقديرها لالتزام دائرة التقييم المستقل ودعمها للنشاط لجدول أعمال الإصلاحات والتقييمات المشتركة على نطاق منظومة الأمم المتحدة على جميع المستويات، فضلاً عن جهودها الرامية إلى بناء شراكة في التقييمات المراعية للمنظور الجنساني.

14 - في ردها على بيان المجموعة، أعربت مديرة شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات عن شكرها لمجموعة الدول الأعضاء على مداخلتها وتقديرها للتقييم والأدلة المستقلة. ووافقت على رأي المجموعة حول أهمية الابتعاد عن إجراء عدة تقييمات للمشاريع الصغيرة والتركيز أكثر على التقييمات المؤسسية الأوسع نطاقاً، وتحدثت عن كيفية تخصيص التقييمات المواضيعية والجغرافية لدفع عملية التقييم بطريقة أكثر تماسكاً وبما يحقق فائدة جوهرية أكبر. وأكدت نائبة المديرة التنفيذية أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستُرسل تقرير رد الإدارة كتابياً كما هو مطلوب، مشيرةً إلى تركيز الدول الأعضاء على أهمية وجود نظم رصد قوية، فضلاً عن النصائح الأخرى الواردة في البيان المشترك. وأوضحت مديرة شعبة السياسات والبرامج والشؤون الحكومية الدولية أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعمل على إدماج نتائج عمليات التقييم المستقلة في صياغة المذكرات الاستراتيجية وخطط العمل نصف السنوية، بالإضافة إلى إدماجها في بناء قدرات الموظفين على الصعيدين القطري والإقليمي.

## خامساً - المسائل المتعلقة بمراجعة الحسابات والتحقيقات

15 - عرضت مديرة شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات تقريراً صادراً عن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات بشأن أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023 (UNW/2024/3). وبناءً على طلب المجلس التنفيذي في مقره (UNW/2015/4)، وفيما يتعلق بأنشطة التدقيق الداخلي، جاء في هذا التقرير ما يلي: (أ) رأي، مبني على

نطاق العمل المُنجز، حول مدى كفاية وفعالية إطار عمل الهيئة في مجالات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة؛ (ب) ملخص موجز لطبيعة العمل والمعايير التي تدعم الرأي؛ (ج) بيان حول الامتثال لمعايير المراجعة الداخلية للحسابات التي تم الالتزام بها؛ و(د) إبداء الرأي في تقييم ما إذا كان توفير الموارد اللازمة للوظيفة مناسباً وكافياً وقد تم تطبيقه بفعالية لتحقيق التغطية المطلوبة في مجال المراجعة الداخلية والتحقق. تضمن التقرير بياناً حول أحدث التطورات بشأن حالة تنفيذ الإدارة لتوصيات المراجعة الداخلية. واستناداً إلى أعمال مراجعة الحسابات الداخلية التي أُجريت في عام 2023، كان الرأي السنوي الشامل لدائرة المراجعة الداخلية للحسابات أن عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة في الهيئة قد ترسخت بشكل جيد عموماً، لكنها تحتاج إلى بعض التحسين. وفي سياق إعداد رأيها لعام 2023، أوردت دائرة المراجعة الداخلية للحسابات أربع ملاحظات عامة تشمل: (1) البرنامج الكمي؛ (2) تعزيز خط الإدارة الثاني للهيئة (3) إتاحة القدرات التقنية على مختلف المستويات اللامركزية؛ و(4) استكمال إعداد بيان عملية الرقابة الداخلية.

16 - وفيما يتعلق بعدد طلبات التحقيق التي أُجريت في عام 2023، سجل مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية 63 ادعاءً جديداً ضد هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومن بين الادعاءات المغلقة، التي بلغ عددها 64 ادعاءً، أُغلق 52 ادعاءً بعد تقييم أولي، بينما أُغلق 12 ادعاءً بعد التحقيق. أحال مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية 43 قضية إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومن بين الحالات التي أُغلقت بعد التحقيق ويبلغ عددها 12 حالة، تبين أن ثماني حالات تشير إلى سوء السلوك، وأُغلقت قضية واحدة لعدم وجود أدلة كافية، في حين أُغلقت ثلاث حالات بعد اكتمال التحقيق بموجب مذكرة استكمال. وأفادت المديرية المعنية بأن الوضع بالنسبة للموارد اللازمة لخدمات التحقيق الأكثر استدامة وفعالية شهد تحسناً في عام 2024، وأن مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية ومكتب خدمات الرقابة الداخلية في الهيئة سيتوليان مسؤولية إجراء التحقيقات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الآن فصاعداً.

17 - عرضت رئيسة اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف عن الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023 (UNW/2024/3/Add.1). استعرض التقرير أداء وظيفة الرقابة من جانب الهيئة بالإضافة إلى مساهمة الرقابة الداخلية بها، بما يشمل نُظُم الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة. وبشكل عام، خلُص تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف إلى أن وظيفة الرقابة ما زالت تعود بنتائج مفيدة للهيئة وشجعت اللجنة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة الاعتماد على العمل المنوط بوظيفة الرقابة وما يتم التوصل إليه من نتائج بغية وضع إطار حازم للحوكمة وإدارة المخاطر. وفيما يتعلق بالملاحظات الرئيسية، وجدت اللجنة أن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات تواصل تقديم عمليات مراجعة حسابات وأعمال استشارية عالية الجودة، لكنها لاحظت بقلق ارتفاع عدد قضايا مراجعة الحسابات التي فات موعد استحقاقها. وفيما يتصل بالتقييم، بينت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف أن دوائر التفتيش والتقييم تواصل الإسهام في عمليات التقييم المؤسسية، فضلاً عن دورها في التقييمات الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة أما فيما يتعلق بالتحقيقات، فقد أكدت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف على الحاجة إلى رصد تمويل مستدام لوظيفة التحقيق الداخلية الجديدة وحثت الإدارة على معالجة التوصيات الرئيسية الصادرة عن مراجعة برنامج مكافحة الاحتيال لعام 2021 بشكل كامل. وفيما يتعلق بوظيفة الأخلاقيات، دعت اللجنة إلى رصد القدرات في ملاك الموظفين للاضطلاع بهذه الوظيفة. فيما يتعلق بالملاحظات الرئيسية بشأن الحوكمة وإدارة المخاطر وضوابطها، أبرزت اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف ضرورة اهتمام الإدارة بمجالات التحسين الرئيسية التالية: (1) مستوى المخاطر المتمثل في نقص

الموارد؛ (2) تعزيز وظيفة الموارد البشرية؛ و(3) التنفيذ الفوري لعملية التمركز في الميدان، مصحوباً بتوفير وظيفة خط دفاع ثانٍ قوي. وتشمل المسائل الهامة الأخرى المتعلقة بالحوكمة والرقابة إدارة مخاطر الانتقال الناشئة عن إعادة هيكلة المنظمة، ودمج وظيفة الأخلاقيات الداخلية، وتطبيق ما جاء في بيان الرقابة الداخلية، ومعالجة الثغرات الوظيفية التي تشوب النظام في إطار المرحلة الثانية من البرنامج الكمي، وتحسين عملية التواصل وإضفاء الطابع المحلي على برنامج جيل المساواة.

18 - أعربت نائبة المديرية التنفيذية عن تقديرها للعمل الذي قامت به اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف، وشعبة التقييم المستقل والمراجعة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية. وأشارت إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد اتخذت خطوات جادة لمعالجة القضايا الرئيسية التي تم تحديدها، مثل الانتقال الناجح لبرنامج الكمي وتعزيز نضج إدارة المخاطر المؤسسية. وأضافت أن الهيئة تراقب أثر زيادة الموارد على باقي الموارد وتبحث في وضع تدابير للتخفيف من حدة هذه الزيادة. وأفادت بأن الهيئة ستصدر بياناً عن الضوابط الداخلية لإعداد التقارير المالية، مصحوباً بتقارير بياناتها المالية لعام 2024.

19 - قدمت مديرة شعبة الاستراتيجية والتخطيط والموارد والفعالية رد الإدارة، حيث عرضت آخر المستجدات بشأن التقدم المحرز في المجالات الرئيسية الشاملة التي تم تحديدها للتحسين، والإجراءات التي اتخذتها الإدارة. كانت المجالات الأربعة التي تمت تغطيتها هي البرنامج الكمي، وخط الدفاع الثاني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والتمركز في الميدان، وبيان الضوابط الداخلية لإعداد التقارير المالية فيما يتعلق بملاحظات تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف، عرضت المديرية التنفيذية الإجراءات التي اتخذتها الهيئة حيال الأداء القائم على المبادئ، والنهوض بالشراكات والموارد، وتمكين الأفراد، وتحسين خدمات المنتجات والعمليات. وبشأن التحقيقات والأنشطة والمبادرات المتعلقة بمكان العمل، سلطت الضوء على إنشاء وظيفة إجراء التحقيقات الداخلية الجديدة وتعيين مستشار للأخلاقيات كخطوات هامة لتعزيز النزاهة التنظيمية للهيئة اختتمت حديثها بالإشارة إلى أن الهيئة تواصل الاستثمار في خدمات حل النزاعات، وتوفير الموارد الصحية، وبرامج التدريب الهادفة.

20 - بدأ وفد يتحدث نيابةً عن 17 دولة من الدول الأعضاء ملاحظاته بتوجيه الشكر إلى دائرة المراجعة الداخلية للحسابات، واللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف، وأثنى على نتائج التقييم الخارجي للجودة الذي أجرته دائرة المراجعة الداخلية للحسابات وحصوله على أعلى درجة تقييم ممكنة. هنأ الوفد هيئة الأمم المتحدة للمرأة على حصولها على رأي الضمانة الشاملة من دائرة المراجعة الداخلية للحسابات. واستقرت مجموعة البلدان عن جهود الهيئة لمعالجة التوصيات المتبقية المتعلقة منذ فترة طويلة، مشيرة إلى أن العديد منها يتعلق ببرنامج مكافحة الغش. وأكد الوفد على أهمية التركيز على تعزيز وظائف خط الدفاع الثاني وضمان وجود قدرة كافية ومستقرة على المستوى اللامركزي، ورحبوا بالأفكار التي قدمتها الإدارة لتحسين هذه المجالات. وأعربت المجموعة عن تقديرها لاستحداث وتمويل نموذج هجين لإجراء التحقيقات، وشجعت الهيئة على ضمان استدامة التمويل لهذا النموذج. ولفتت المجموعة الانتباه إلى أن عدد الادعاءات المتعلقة بالسلوك المحظور قد تضاعف تقريباً في عام 2023، وطلبت توضيحات حول الأسباب المحتملة وراء هذه الزيادة وكيفية تخطيط الهيئة لمعالجتها. نوه البيان المشترك بقلق إلى أن وظيفة الموارد البشرية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة لا تزال تعاني من محدودية الموارد بشكل كبير، وتساءل عما تقوم به الهيئة لمعالجة هذه التحديات بطريقة مستدامة وطويلة الأمد. اختتم الوفد حديثه بالإعراب عن تقديره لزيادة التركيز على التوعية والتدريب في مجال مكافحة الاحتيال من قبل دائرة المراجعة الداخلية للحسابات. وتحدث وفد آخر باسم

بلاده، مشيراً إلى دعمه لتوصيات اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف بشأن مبادرة جيل المساواة، مع التركيز على الحاجة إلى مزيد من الوضوح بشأن تكامل المبادرة ومواءمتها مع الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة 2022-2025. كما شدد الوفد على أهمية تحسين عملية التواصل مع جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المجلس التنفيذي، ورحبت الدولة العضو بالجهود المبذولة لتعزيز الحوكمة بشأن جيل المساواة ودور الهيئة في عقد الاجتماعات. وتطلعت الدولة العضو إلى مزيد من التطورات الجديدة في عام 2024، لاسيما فيما يتعلق بإضفاء الطابع المحلي على المبادرة. أكدت دولة عضو أخرى على أهمية التقييم وأعدت التأكيد على التزامها بتوفير فرص متكافئة للمرأة في الاقتصاد والتعليم والتنمية الاجتماعية. وطلب وفد آخر من هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقديم شرح تفصيلي حول النهج المؤسسي المتبع في استرداد التكاليف المباشرة، بما في ذلك الآثار المترتبة على ذلك، وكيفية وتوقيت تطبيقه. وتساءل المتحدث آخر عن سبب عدم تنفيذ 10 توصيات من أصل 12 توصية، وأعرب عن قلقه العميق إزاء استنتاجات اللجنة الاستشارية للرقابة بشأن مبادرة جيل المساواة. وأخيراً، عبرت متحدثة أخرى عن تطلعها إلى تعزيز الدعم لوظيفة إدارة المخاطر، واستفسرت عن الخطوات التي تتخذها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمعالجة شواغل المنظمة بشأن إدارة المخاطر في الميدان.

21 - رداً على أسئلة الدول الأعضاء، أشارت نائبة المديرية التنفيذية إلى ضرورة تعزيز خط الدفاع الثاني، ووظيفة الموارد البشرية، والوظائف الأخرى الضرورية لتنفيذ التوصيات. وأوضحت أن الزيادة في عدد السلوكيات المحظورة التي تم الإبلاغ عنها تعود إلى زيادة الوعي بين الموظفين، ولفتت إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تطبق سياسة استرداد التكاليف غير المباشرة بالكامل، ولكنها لم تنفذ استرداد التكاليف المباشرة بشكل كافٍ بموجب السياسة المعتمدة. فيما يتعلق بمبادرة "جيل المساواة"، أوضحت نائبة المديرية التنفيذية أن الهيئة تتطلع إلى ترسيخ نتائج هذه المبادرة وإدماجها بالكامل في الخطة الاستراتيجية المقبلة. أشارت مديرة شعبة الاستراتيجية والتخطيط والموارد والفعالية إلى أن توصيات مراجعة الحسابات المتعلقة بالحوكمة الداخلية وآلية الرقابة الأوسع نطاقاً في المنظمة، وأشارت، في هذا الصدد، إلى أن تنفيذ هذه التوصيات يستغرق وقتاً أطول نظراً للتعاون بين الأقسام والمشاورات المطلوبة على جميع المستويات. وأضافت أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقوم حالياً بتحديث سياسة مكافحة الاحتيال الخاصة بها، والتي من المتوقع أن تكون جاهزة في نهاية عام 2024. من بين التوصيات الـ 12، أفادت بأن هناك سبع توصيات تم اتخاذ إجراءات بشأنها. وفيما يتعلق بإدارة المخاطر على المستوى القطري، أشارت المديرية إلى زيادة في عمليات التدريب والتقييمات الفردية للمخاطر، وتخصيص جهات تنسيق معنية بالمخاطر داخل جميع المكاتب القطرية. وأوضحت مديرة شعبة التحقيقات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية أن الزيادة في السلوك المحظور تُعتبر اتجاهًا متزايداً في مختلف منظمات الأمم المتحدة وأن معظم الحالات تتعلق بالتحرش، ويجري إحالة المزيد منها إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إذ لا تتطلب التحقيق من قبل مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

## سادساً - الأخلاقيات

22 - قدمت المستشارية المعنية بالمسائل الأخلاقية التقرير الأول بشأن المسائل الأخلاقية، عملاً بمقرر المجلس التنفيذي 5/2022. واستعرضت بإيجاز دور وظيفة الأخلاقيات ومسؤولياتها الرئيسية داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وقدمت تفاصيل حول أنشطة هذه الوظيفة بعد فترة التأسيس الأولية. أكدت مستشارة

الأخلاقيات الاستقلالية التنظيمية لوظيفة الأخلاقيات، موضحةً أن هذه الوظيفة تقوم بأنشطتها بعيداً عن أي تدخل خارجي. وأفادت بأنه قد تم تأمين تمويل مؤقت إضافي لتوسيع نطاق هذه الوظيفة، مما سيمكن من تعزيز التواصل في المكاتب الميدانية والإقليمية. وعبرت عن شكرها لوكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية على دعمها لوظيفة الأخلاقيات ودورها القيادي في تعزيز ثقافة تنظيمية أخلاقية داخل الهيئة

23 - وفي رد الإدارة، شكرت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية المجلس التنفيذي على دعمه الثابت للالتزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة. وأثنت على مستشارة الأخلاقيات لما تبذله من جهود لتعزيز إطار المساءلة داخل الهيئة ورحبت بتتقيح سياسة الحماية من الانتقام. وأشارت إلى التعاون بين وظيفة الأخلاقيات وشعبة الموارد البشرية في وضع سياسة الأنشطة الخارجية، وأكدت استعداد المنظمة لدعم تنفيذ هذه السياسة. وأكدت في السياق نفسه على أهمية مبادرات التدريب، وأعربت عن سرورها بالإعلان عن منح مستشارة الأخلاقيات تمويلًا إضافياً لتوسيع نطاق الأنشطة. وأشادت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون الجاري بين وظيفة الأخلاقيات في الهيئة وغيرها من الوظائف الأخلاقية على مستوى منظومة الأمم المتحدة وأخيراً، أعربت عن دعم الهيئة الكامل لمستشارة الأخلاقيات في أداء مهامها المستقلة والحفاظ على هذا التعاون القيم.

24 - بعد فتح باب المناقشة، تحدث أحد الوفود باسم 24 دولة عضواً، مثنياً على هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمبادرتها الاستباقية في الاستفادة من توصيات وحدة التفتيش المشتركة واستحداث وظيفة الأخلاقيات لدعم النزاهة والمساءلة داخل الهيئة وأكد الوفد دعمه لمستشارة الأخلاقيات، مشيداً بالدور المحوري لوظيفة الأخلاقيات في زيادة الثقة والقدرة داخل الهيئة أثنى الوفد على عمل مستشارة الأخلاقيات، وأشار إلى أن محدودية القدرات المتاحة في وظيفة الأخلاقيات تثير تساؤلات حول كيفية توسيع نطاق قدرة هذه الوظيفة لزيادة المشاركة مع المكاتب الإقليمية والقارية. واستفسر عن كيفية تعاون هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها على المستويات المالية والتقنية والمؤسسية. وأشاد وفد آخر بالعمل الإيجابي لوظيفة الأخلاقيات، وسأل عن الخطط لضمان استدامة تمويلها. وتساءل متحدث آخر عما إذا كانت مستشارة الأخلاقيات قد شاركت في مراجعة وتقيح القواعد واللوائح المالية للمنظمة، مع تسليط الضوء على المخاطر التنظيمية الأخلاقية الأكثر إلحاحاً.

25 - رداً على تعليقات وأسئلة الدول الأعضاء، أفادت مستشارة الأخلاقيات بأن مكتب الأخلاقيات بصدد توظيف محلل أخلاقيات من فئة ب 2 بصفة مؤقتة لمدة عام واحد. وأضافت أنها تشارك في التواصل مع المكاتب الميدانية والإقليمية عبر وسائل متعددة عبر الإنترنت، بما في ذلك عمليات البث الخاصة بالموظفين والشبكة الداخلية للهيئة وأوضح أن الترجمة تُعد من المجالات التي تتطلب مزيداً من الدعم لتحسين التواصل مع المكاتب في الميدان. وأشارت إلى أنها من المتوقع أن تدعم مراجعة وتقيح القواعد واللوائح المالية بمجرد بلوغها مرحلة أكثر تقدماً. وذكرت أن أكبر خطر أخلاقي يواجه المنظمة هو عدم وعي الموظفين بالتزامات معينة، مشيرةً إلى أن طلبات المشورة تمثل أكثر أنواع الخدمات شيوعاً التي تُطلب من وظيفة الأخلاقيات. وأكدت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية في ردها التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بضمان استدامة وظيفة الأخلاقيات على المدى الطويل، وأضافت أن الهيئة تتعاون بشكل وثيق مع مكتب أمين المظالم، بما في ذلك من خلال تمويل وتنفيذ برنامج الميسرين في مكان العمل المحترم.

## سابعاً - الاستجابة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على المستوى الإقليمي

26 - استعرضت نائبة المديرية التنفيذية في ملاحظاتها الافتتاحية بشأن الاستجابة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ السياق الإقليمي، مشيرةً إلى أن المنطقة تعد واحدة من أسرع المناطق نمواً اقتصادياً في العالم. وأوضحت أن منطقة آسيا والمحيط الهادئ لا تزال من أكثر مناطق العالم عرضة للكوارث، لافتةً إلى أن ملايين الأفراد يرزحون تحت وطأة الفقر، وهو ما تقاوم نتيجة التفاوت في معدلات التعافي من جائحة كوفيد-19. واستعرضت الجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المنطقة في مجالات عدة، بما في ذلك برنامج التمكين الاقتصادي للمرأة وجدول أعمال المرأة والسلام والأمن، مع الإشارة إلى التحديات في أفغانستان وميانمار.

27 - تناولت المديرية الإقليمية لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ التحديات التي تواجه النساء والفتيات في المنطقة، مسلطةً الضوء على ارتفاع مستويات عنف الشريك الحميم، وانخفاض مشاركة المرأة في الحياة العامة، وزيادة نسبة النساء اللاتي يعشن في فقر. وأكدت أن جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الحد من مخاطر الكوارث تُعد من أفضل الممارسات التي تنتهجها المنظمة، وأشارت إلى قوة شراكة الهيئة مع القطاع الخاص في المنطقة. وأُعربت عن أولويات الهيئة في تحسين فرص حصول المرأة على العمل اللائق، وأبرزت التحديات التي تواجه النساء والفتيات في أفغانستان وميانمار، مؤكدةً على أهمية التعاون على مستوى منظومة الأمم المتحدة والدور القيادي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في هذه الحالات. وركزت المديرية الإقليمية على عمل الهيئة في مجالات مثل: العمل المناخي، وإنهاء العنف ضد المرأة والسلام والأمن، والتمكين الاقتصادي للمرأة وتمكين المرأة سياسياً. وفي الختام، سلطت الضوء على إعلان ومنهاج عمل بيجين (بيجين +30) باعتباره أولوية للمكتب الإقليمي في الأشهر المقبلة.

28 - بعد فتح باب المناقشة، أشادت إحدى الدول الأعضاء بالتقدم الذي أحرزته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المنطقة، وأشارت بقلق إلى الصعوبات التشغيلية في أفغانستان وميانمار، فضلاً عن التحديات المتعلقة بالمناخ التي تواجه المنطقة. ورحبت دولة عضو أخرى بالحصول على معلومات حول كيفية التمركز الميداني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في آسيا والمحيط الهادئ، بما في ذلك التأثيرات المتوقعة لتواجد الهيئة في المنطقة. وطلب الوفد من الهيئة إبداء رأيها بشأن بدء تنفيذ خطة التعجيل بتحقيق المساواة بين الجنسين في المنطقة وطلب المزيد من المعلومات عن مشاركة الهيئة مع القطاع الخاص في المنطقة. وهنأت دولة عضو أخرى الهيئة على جهودها وشددت على أهمية التمويل المستدام والقابل للتنبؤ به لمواصلة تعزيز ما أحرز من تقدم.

29 - وفي معرض ردها على ذلك، شكرت نائبة المديرية التنفيذية الدول الأعضاء على تعليقاتهم بشأن تغير المناخ، وأشارت إلى أن الهيئة تشارك بنشاط في العمليات التي يضطلع بها مؤتمر الأطراف. وأكدت أن الموارد تلعب دوراً هاماً في توسيع نطاق التواجد في المنطقة، مشيرةً إلى أن هذا الأمر يعد أساسياً في سياق "عدم ترك أحد يتخلف عن الركب". وفي ردها على سؤال حول شراكة هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع القطاع الخاص، أفادت المديرية الإقليمية بأن هذه المشاركة تتم من خلال مبادئ تمكين المرأة وأن الهيئة تعمل مع القطاع الخاص في قطاع اقتصاد الرعاية. وأوضحت مديرة شعبة البرامج أنه سيتم إضفاء الطابع المحلي على خطة التعجيل بالمساواة بين الجنسين في المنطقة من خلال عدة آليات للمساءلة، بما في ذلك عقد حوار استراتيجي على المستوى القطري كل سنتين بمشاركة نائبة الأمين العام، بدعم من نظام المنسقين المقيمين. وسيتم تنفيذ الخطة من خلال اعتماد التحليل القطري المشترك لضمان إدماج تحليل المساواة بين

الجنسين في أطر التعاون، مما يمكن الهيئة من العمل بمقتضى ولايتها التنسيقية. وفيما يتعلق بتغيير المناخ، ركزت المديرية على نهج الهيئة القائم على مبدأ الانطلاق من القاعدة إلى القمة في إدخال منظور المساواة بين الجنسين للحد من مخاطر الكوارث، وذلك من خلال تمكين منظمات حقوق المرأة من تعزيز دورها القيادي على مستوى المجتمعات المحلية. وأضافت نائبة المديرية التنفيذية أن الهدف الأساسي من التركيز على الميدان يكمن في تخصيص المزيد من الموارد على المستويين الإقليمي والقطري، مشيرةً إلى أنه سيتم الانتهاء من هذه العملية في الأشهر المقبلة، ووعدت بإطلاع المجلس التنفيذي على آخر المستجدات في هذا الشأن خلال انعقاد الدورة العادية الثانية لعام 2024.

## ثامناً - تنفيذ قرار الجمعية العامة 279/72 بشأن إعادة تنظيم جهاز الأمم المتحدة الإنمائي

30 - قدمت نائبة المديرية التنفيذية تقريراً حول المستجدات بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة 279/72 المتعلق بإعادة تشكيل جهاز الأمم المتحدة الإنمائي. وأشارت إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة دخلت في شراكة مع منظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة للشروع في تنفيذ استراتيجية تسيير الأعمال 2.0. وأضافت أن الهيئة تحتضن 80 في المائة من حضورها القطري في أماكن عمل مشتركة، وأن المكاسب التي حققتها الهيئة من حيث الكفاءة ستتجاوز ما تحقق في عام 2023. وأفادت بأن الهيئة قد قدمت الإرشادات الخاصة بمراعاة المنظور الجنساني لـ 76 منظمة من منظمات الأمم المتحدة ولأكثر من 85 في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وشددت نائبة المديرية التنفيذية على أن تمويل الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة ما زال دون المستوى المنشود. وأكدت على أهمية زيادة الدعم المالي للموارد الأساسية من أجل تمويل عملية تحقيق المساواة بين الجنسين.

31 - بعد إفساح المجال للوفود للإدلاء ببيانات، تحدث وفدٌ باسم 32 دولة من الدول الأعضاء داعياً إلى اتخاذ المزيد من الإجراءات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ودعا الوفد منظمات الأمم المتحدة إلى زيادة التعاون وإعداد البرامج المشتركة، والابتعاد عن أساليب العمل المنعزلة والقطاعية، والانتقال إلى تبني نهج عمل متكاملة. وشدد على أهمية التمويل المستدام لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي ونظام المنسقين المقيمين، وتساءل عما يمكن فعله للحد من التنافس بين منظمات الأمم المتحدة وزيادة الانسجام في أطر التعاون، وطلب معرفة الكيفية التي يمكن بها الارتقاء بدور نظام المنسقين المقيمين واستحداث تغييرات على مستوى المقرات الرئيسية والمكاتب الميدانية. ورحب المتحدث آخر باعتماد القائمة المرجعية لإصلاح جهاز الأمم المتحدة الإنمائي كأداة مفيدة في هذا الصدد، وأعرب عن تقديره لتعاون هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع نظام المنسقين المقيمين والأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة واختتمت متحدثاً أخرى المداخلات بالإعراب عن دعمها القوي لخطة التعجيل بتحقيق المساواة بين الجنسين، وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة ومؤشر المساواة بين الجنسين، باعتبارها جميعاً قطاعات هامة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

32 - رداً على تعليقات الدول الأعضاء، أوضحت نائبة المديرية التنفيذية أهمية مواصلة عمل الهيئة ضمن أطر التعاون القطرية، إلى جانب التنسيق مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وأضافت أن الهيئة بصدد وضع خطة للنظر في كيفية النهوض بولايتها التنسيقية كجزء من مشاركتها في مجريات مؤتمر بيجين + 30 وقمة المستقبل القادمة. وأشارت مديرة شعبة تنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة إلى أن الهيئة ستواصل التركيز

على الجانب التنسيقي في إطار خطتها الاستراتيجية المقبلة، من خلال إدخال تحسينات على إطار النتائج الإنمائية. وفيما يتعلق بموضوع التمويل المشترك والمجمع، أوضحت أن المشكلة الرئيسية تكمن في توفير الموارد المناسبة للتمويل الجماعي. وأكدت مديرة شعبة الاستراتيجية والتخطيط والموارد والفعالية أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تشارك بنشاط في تطوير مؤشرات الأمم المتحدة لأهداف التنمية المستدامة، بما يتماشى مع تطوير خطتها الاستراتيجية المقبلة. وأشار مدير شعبة التنظيم والإدارة إلى التزام الهيئة بعملية التنسيق، لافتاً إلى أنه تم استحداث عدة وظائف برتبة ف-4 على المستوى الإقليمي ضمن إطار ميزانية النمو الصفري، مشيراً إلى أن هذه الجهود تمثل أيضاً جزءاً من تركيز الهيئة على التحول نحو العمل الميداني.

## تاسعاً - تحديث بشأن السياسات والإجراءات الرامية إلى التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

33 - قدمت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية عرضاً حول أحدث المستجدات المتعلقة بسياسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة وإجراءاتها لمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. وأكدت أن الهيئة تعتمد نهجاً يركز على الوقاية ويركز على الضحايا/الناجيات. وفي معرض عرضها لبعض الأمثلة على أنشطة الهيئة في هذا المجال، أشارت إلى مواظبة الهيئة على بناء القدرات لـ 118 جهة تنسيق معنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي على الصعيد القطري، وتنظيم ورش عمل محاكية لأحداث افتراضية تشمل جميع الموظفين. وشددت على أهمية التعاون المشترك بين الوكالات، مثل التعاون عبر شبكة جهات التنسيق الجنسانية التابعة للأمم المتحدة والتي تضم أكثر من 500 جهة. وعرضت أيضاً أمثلة عن كيفية مواصلة الهيئة مشاركتها الفعالة في هياكل التنسيق لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، مستعرضة ولاياتها الثلاث في هذا الصدد. وفي ختام حديثها، أكدت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية على التزام الهيئة بالتصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وفقاً لخطتها الاستراتيجية وإجراءاتها.

34 - بعد فتح باب المناقشة، أعرب أحد الوفود، المتحدث باسم 45 دولة عضو، عن تقديره لجهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة في ضمان الوقاية والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهما. - أشاد الوفد بالنهج الذي تركز عليه الهيئة والذي يعنى بالضحايا/الناجيات، ومرحباً بإدراج مخاطر التحرش الجنسي في نظم إدارة المخاطر المؤسسية. وقبول التقدير بمعدل التقييمات المنهجية لحالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، بالإضافة إلى تقييم المخاطر داخل الهيئة وإعداد خطط الاستجابة اللازمة. وشدد الوفد على ضرورة أن يشمل الإضفاء الطابع المؤسسي توفير الموارد الكافية على جميع المستويات، وأهمية التزام القيادات العليا بخلق ثقافة تنظيمية آمنة وتمكينية. وحث الوفد الشركاء على تعزيز بناء القدرات وزيادة التقارير القائمة على النتائج مع التركيز على عملية التغيير الثقافي. واختتم الوفد بالإشادة بما تم إنجازه على أرض الواقع، لكنه أشار إلى فرص لتعميق التعاون بين الوكالات، خاصة على المستوى القطري. وأشادت متحدثة أخرى بقرار الهيئة بإدراج مؤشر جديد يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين في الإطار المتكامل للنتائج والموارد، وسألت عن مدى شمول التدريب للموظفين بخصوص هذا المؤشر.

35 - رداً على تعليقات الدول الأعضاء، أوضحت نائبة المديرة التنفيذية أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تشارك بنشاط في العمليات المشتركة بين الوكالات، مثل دورها القيادي في تعزيز التنسيق في فرقة العمل

التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي، وبدورها القيادي في أحد مسارات تحقيق النتائج في فريق الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بمنع التحرش الجنسي والتصدي له. وأفادت بأن الهيئة ملتزمة بشكل راسخ بتسخير خبراتها وتجاربها لتحقيق الأهداف في الجانبين البرامجي والمساواة بين الجنسين. وشددت أيضاً على أهمية منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وضمان أن تعكس الهيئة ولايتها في حماية حقوق المرأة سواء في نطاق ولايتها أو فيما هو منوط بها. وأوضحت أن آلية اختيار الشركاء تتضمن بذل العناية الواجبة بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وأكدت أن الهيئة أنيطت بها مهمة إنشاء العديد من الصناديق الاستثمارية، وأن مبادئ العناية الواجبة تطبق كذلك على الشركاء المنفذين. أضافت مديرة إدارة الموارد البشرية أن الهيئة تأخذ زمام المبادرة في تيسير الدورات التدريبية على المستوى القطري من خلال مراكز التنسيق المسؤولة عن دعم الأفرقة القطرية. وأشارت إلى إدراج مؤشر أداء رئيسي مخصص بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في الإطار المتكامل للنتائج والموارد، بما يتماشى مع متطلبات الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، وأنه تم إحراز تقدم منذ إدراجه. وشددت على أن الهيئة تطبق نظام ClearCheck في جميع عمليات التوظيف، وتعتمد على فحص مرجعي صارم وإجراءات أخرى في عملية التوظيف. وفيما يتعلق بالسؤال التي تناول نجاحات وتحديات نطاق المنظومة، قالت كبيرة المستشارين ومنسقة شؤون المرأة في منظومة الأمم المتحدة إن فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين حققت تقدماً ملحوظاً، بما في ذلك وضع أول سياسة نموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي، وإنشاء قاعدة بيانات الفحص ومدونة قواعد السلوك ClearCheck، ومركز المعرفة الخاص بمواجهة التحرش الجنسي. وأشارت إلى أن مركز المعرفة يستقبل 9,600 نقرة شهرياً ويضم أكثر من 230 مرجعاً لتعزيز الشفافية وضمان فعالية تبادل المعارف. أضافت أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تبني قدرات العاملين في شبكة هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي تقودها الهيئة والتي تضم 500 جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية لضمان تنفيذ نهج يركز على الضحايا في مواجهة حالات التحرش الجنسي. وأضافت أنه استناداً إلى عملية الرصد التي تقوم بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نطاق المنظومة من خلال تقرير الأمين العام بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة فإن معظم منظمات الأمم المتحدة على علم بالمنتجات التي طورتها فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين وبأنهم يستخدمونها، ولكن ثمة تحديات تتعلق بالتطبيق وغياب عملية الإبلاغ الفعالة، استناداً إلى نتائج الاستطلاع.

## عاشراً - الزيارة الميدانية

36 - أشاد سعادة السفير والممثل الدائم لأوكرانيا لدى الأمم المتحدة السيد سيرجي كيسليبتسيا، الذي شغل منصب الرئيس السابق للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2023، بالزيارة الميدانية الأخيرة التي نظمتها الهيئة إلى جمهورية مولدوفا وأوكرانيا وبولندا. قدم سعادة السفير عرضاً تضمن لقطات مصورة عن هذه الزيارة، تلاه تقديم تقرير حول الزيارة الميدانية التي قام بها المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى فانواتو ونيوزيلندا في عام 2023. وضمت الزيارة الميدانية إلى فانواتو ونيوزيلندا رئيسة المجلس التنفيذي وثلاثة نواب للرئيسة، بالإضافة إلى أعضاء آخرين من المجلس التنفيذي يمثلون دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى. وكان الهدف الرئيسي من الزيارة كان زيادة المعرفة بمدى تأثير حافظة برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة في فانواتو، والاطلاع على المكتب المتعدد الأقطار في فيجي، والمكتب الإقليمي في آسيا والمحيط الهادئ في بانكوك، والتعرف على كيفية مساهمة

الهيئة في تنفيذ الأولويات الإنمائية الوطنية في البلد المضيف. أبرز سعادة السفير أن الزيارة أثبتت تميز الولاية الثلاثية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من حيث: الوفاء بالتزاماتها المعيارية، وتنفيذ الاستجابات التشغيلية على المستوى القطري، والاضطلاع بدورها التنسيقي في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة وأشار إلى أن الوفد شهد بشكل مباشر كيفية مساهمة تعاون الهيئة الواسع النطاق مع مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة في فانواتو في تحقيق التزامات البلاد نحو المساواة بين الجنسين. بناءً على هذه التجربة، قدم سعادة السفير ثلاث توصيات لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للنظر فيها: (1) تعزيز دعم النساء والفتيات في مواجهة آثار تغير المناخ: ينبغي على الهيئة تعزيز قدراتها لدعم النساء والفتيات بوصفهن جهات فاعلة في التخفيف من آثار تغير المناخ وزيادة صمودهن في أوقات الأزمات؛ و(2) العمل مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى: ينبغي أن تعمل الهيئة بشكل وثيق مع باقي منظمات الأمم المتحدة والجهات الفاعلة الدولية لضمان أن جميع تدابير الاستجابة لتغير المناخ تأخذ في اعتبارها المنظور الجنساني؛ و(3) ينبغي تشجيع اللجان الوطنية على تقييم ما وضعته من أحكام تتعلق بالمساءلة والعمل على تحليل استراتيجياتها لمواءمة أنشطتها مع الرؤية العامة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة

## الحادي عشر - الملاحظات الختامية

37 - في بيانها الختامي، أكدت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية على أهمية احترام حقوق النساء والفتيات اللاجئات، مشيرة إلى أن اليوم يصادف اليوم العالمي للاجئين. وأعربت عن شكرها لرئيسة الهيئة لدورها القيادي الفعال في تسيير أعمال المجلس التنفيذي، كما شكرت نواب الرئيسة على كفاءتهم في التنسيق داخل مجموعاتهم الإقليمية، وأشادت بجهود مندوبي البعثات الدائمة لكوت ديفوار وبنما وبولندا والسويد وطاجيكستان في تسيير المفاوضات. وأعربت عن تقديرها لأمانة المجلس التنفيذي وفريق عملها على تنظيم الدورة السنوية بشكل سلس ومهني، ووجهت الشكر لجميع الزميلات في الهيئة على مساهماتهن وتحضيراتهن، ووجهت الشكر لجميع الزميلات في الهيئة على مساهماتهن وتحضيراتهن.

38 - ثم تطرقت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الطلبات الجديدة من الدول الأعضاء المتعلقة بالثقافة التنظيمية، والتنوع والإدماج، والإنصاف، والتميز العنصري، والعنصرية في منظومة الأمم المتحدة بالإضافة إلى المسائل المتعلقة بتنفيذ الولاية الثلاثية للهيئة على الصعيد القطري. وتعدت بإبقاء المجلس التنفيذي على علم بأخر المستجدات بشأن هذه القضايا في الدورات المقبلة. وأكدت على الدعم القوي للولاية التنسيقية للهيئة مشددة على أن الهيئة ستستفيد من ميزة نسبية ضمن منظومة الأمم المتحدة وعبر شبكة شركائها وحلفائها. وأعربت عن تقديرها للترحيب الإيجابي بتقريرها السنوي، وأشادت بالردود على عمل الهيئة في الأزمات، مؤكدة التزامها ببذل المزيد من الجهود حيثما دعت الحاجة.

39 - وفي ختام ملاحظاتها، سلطت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية الضوء على مؤتمر بيجين + 30 ومؤتمر قمة المستقبل المقبلين، مشددة على الحاجة إلى اتخاذ إجراءات جريئة وهادفة لتحفيز التقدم نحو تحقيق أهداف خطة التنمية المستدامة لعام 2030. ودعت أصحاب المصلحة إلى الاستفادة من هذه الفرص وضمان إشراك جميع النساء، لا سيما الشابات والفتيات، في صميم الحلول المقترحة.

40 - في ملاحظاتها الختامية، توجهت رئيسة المجلس التنفيذي بالشكر إلى رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التزامها بدعم حقوق المرأة وأعربت عن تقديرها لكفاءة الإجراءات ونوعية المناقشات التي تمت حول كل بند من بنود جدول الأعمال. وشكرت أعضاء المكتب ونواب الرئيسة والخبراء على دعمهم خلال الدورة، بما في ذلك التيسير البارع للمقررات. وأعربت عن شكرها لأعضاء المجلس التنفيذي والمراقبين على مشاركتهم البناءة ومساهماتهم، وأثنت على أمانة المجلس التنفيذي وفريق الأمانة على دعمهم. وأشارت إلى أن هذه الدورة ستكون آخر دورة تشارك فيها في المجلس، وأعربت عن عميق ارتياحها لشرف رئاسة المجلس التنفيذي. واختتمت رئيسة الهيئة حديثها بشكر مقدمي الإحاطات على عروضهم التقديمية الثرية وعملهم الدؤوب، ما ساهم في جودة مداولات المجلس التنفيذي.

41 - أعلن عن اختتام أعمال الدورة.

2/2024

التقرير السنوي لوكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة حول تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025، بما في ذلك استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية

إنّ المجلس التنفيذي،

- 1 - يحيط علماً بتقرير وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة حول التقدم المحرز في تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025، بما في ذلك استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية، ويثني على هيئة الأمم المتحدة للمرأة لأدائها القوي حتى الآن؛
- 2 - يحيط علماً مع القلق بنقص التمويل في الموارد العادية، ويشجع جميع البلدان القادرة على زيادة تبرعاتها الطوعية من أجل التنفيذ الكامل والفعال للخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025، ويشجع على تعزيز الشراكات في هذا الصدد؛
- 3 - يدعو الهيئة إلى الاستفادة الكاملة من ميزتها النسبية وعلى مواصلة التنفيذ الكامل لولايتها الثلاثية، وفقاً للقرار A/RES/64/289، الذي يشمل الدعم المعياري والتنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة والأنشطة التنفيذية؛
- 4 - يطلب من الهيئة مواصلة تحليل أهداف الأداء، بما في ذلك الأهداف المعدلة، في خطتها الاستراتيجية الحالية، 2022-2025، وإحراز تقدم نحو تحقيق أهداف الأداء، بما في ذلك الأهداف المعدلة، وتقديم هذه النتائج والدروس المستفادة في سياق مشاوراتها مع المجلس التنفيذي للنظر فيها عند وضع الخطة الاستراتيجية للفترة 2026-2029؛
- 5 - بموجب ولايتها، يُطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تبدأ مبكراً في إعداد الخطة الاستراتيجية المقبلة للفترة 2026-2029. ويتعين على الهيئة إجراء هذا التحضير بالتشاور الكامل مع المجلس التنفيذي، مع أخذ الدروس المستفادة من استعراض منتصف المدة بعين الاعتبار. ويجب أن تأخذ الهيئة في اعتبارها نتائج الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية (A/RES/75/233)، فضلاً عن نتائج الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لعام 2024. بالإضافة إلى ذلك، يُطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقديم خارطة طريق قبل انعقاد الدورة العادية الثانية لعام 2024، توضح كيفية إجراء المشاورات المقررة في إطار إعداد الخطة الاستراتيجية المقبلة للفترة 2026-2029؛
- 6 - يُقرر إحالة التقرير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

20 حزيران/يونيو 2024

3/2024

## تقييم كيفية تطبيق المجلس التنفيذي لوظائف الحوكمة والرقابة التي يضطلع بها

إِنَّ المجلس التنفيذي،

1 - إذ يشير إلى مقرره 8/2022، الذي طلب فيه من مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتشاور مع المكاتب ذات الصلة في كيانات جهاز الأمم المتحدة الإنمائي، تقديم خيارات وتقديرات لتكاليف إجراء تقييم، بما في ذلك جدوى إجراء تقييم من طرف ثالث من قبل كيان خارج منظومة الأمم المتحدة يتمتع بخبرة مستقلة في مجال الحوكمة والرقابة، لكيفية تنفيذ المجلس التنفيذي، بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظومة الأمم المتحدة لمهامه في مجالي الحوكمة والرقابة، بهدف ضمان اتساق هذه المهام مع أعلى المعايير وأفضل الممارسات الدولية؛

2 - يرحب بتقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض الإدارة والرقابة على المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (JIU/REP/2023/7) ويحيط علماً بتوصياته؛

3 - يَشُدُّ على أهمية المشاركة والتشاور الشاملين والهادفين من جانب أعضاء المجلس والمراقبين، خاصة بالنسبة للبلدان المستفيدة من البرامج. يُبرِز ضرورة عقد مشاورات شاملة ومجدية تضمن أن تكون العمليات متدرجة وشاملة وشفافة ومتوازنة عند اقتراح اتخاذ إجراءات بشأن استعراض وحدة التفتيش المشتركة؛

4 - يَشُدُّ على أن التحسينات التي أدخلت على الطريقة التي ينفذ بها المجلس التنفيذي مهامه المتعلقة بالحوكمة والرقابة ينبغي أن تسهم في تحقيق خطة عام 2030 وأهداف التنمية المستدامة. يجب أن تسهم هذه التحسينات في تمكين هيئة الأمم المتحدة للمرأة من تنفيذ ولايتها بفعالية وكفاءة، وضمان استجابتها لاحتياجات وأولويات البلدان المستفيدة من البرامج؛

5 - وبالتالي، يلتزم بعملية ذات مسارين تتألف من (أ) عملية جمع المعلومات و(ب) إنشاء فريق عمل؛

6 - يؤكد أن المشاورات والمذكرات الإعلامية حول التقرير ليست حكماً مسبقاً على أي قرار للمجلس التنفيذي بشأن كيفية التعامل مع تقرير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياته؛

7 - يقرر إدراج بند على جدول أعمال كل جلسة رسمية يتعلق باتخاذ قرار بشأن التقدم المحرز في النظر في تقرير وحدة التفتيش المشتركة، وذلك حتى يتقرر خلاف ذلك؛

8 - يطلب من المكتب أن يقدم، بالتشاور مع مكاتب مجالس الإدارة المشاركة، معلومات مستكملة عن تنفيذ هذا المقرر في الدورة العادية الثانية لعام 2024؛

فيما يتعلق بالمعلومات الإضافية المطلوبة:

9 - يطلب من إدارة الهيئة أن تقدم، في مذكرة إعلامية، آراءها الأولية بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة؛

- 10 - يطلب من مديري/رؤساء المكاتب المستقلة التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن يقدموا، في مذكرة إعلامية، آراءهم الأولية بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة؛
- 11 - يطلب من المكتب أن ينظم، بالتنسيق مع مكاتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، مشاورات غير رسمية مشتركة للمجالس التنفيذية مع وحدة التفتيش المشتركة بشأن الاستعراض الذي سيجري في الدورة العادية الأولى لعام 2025. ينبغي أن تأخذ هذه المشاورات في اعتبارها عمليات الأمم المتحدة الأخرى لضمان المشاركة الشاملة والهادفة، مع التركيز بشكل خاص على البلدان المستفيدة من البرامج؛
- 12 - يطلب من المكتب أن يجري مشاورات مفتوحة وشاملة مع أعضاء المجلس التنفيذي والمراقبين بشأن ما يحتاجه تقرير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها من معلومات وتحليلات لدعم الفريق العامل التابع لوحدة التفتيش المشتركة؛  
وفيما يتعلق بمجموعة العمل:
- 13 - يقرر المشاركة في فريق العمل المشترك لدراسة تقرير وحدة التفتيش المشتركة وتقديم تقرير بشأنه، على النحو الذي حدده قرار المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (12/2024)؛
- 14 - يطلب من مكتب الهيئة أن يتولى، بالتعاون مع مكاتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وضع إطار مرجعي يتيح تسيير أعمال الفريق العامل وتقديمه نص الإطار إلى المجلس التنفيذي لاعتماده في الدورة العادية الأولى لعام 2025؛
- 15 - يقرر أن ييسر المكتب، بالتشاور مع المجموعات الإقليمية وبالتعاون مع مكاتب مجالس الإدارة المشاركة، عملية ترشيح أعضاء و/أو مراقبين من المجالس التنفيذية للمشاركة في الفريق العامل، بحيث لا يتجاوز إجمالي عدد الأعضاء 15 عضواً، على أن يكون التمثيل متساوياً للمجموعات الإقليمية الخمس، ويتم تأكيد ذلك من قبل المجالس المشاركة من خلال آلية الموافقة الصامتة، قبل انعقاد الدورة العادية الأولى 2025؛
- 16 - يطلب من الأمانة أن توفر المعلومات وخدمات الدعم، عندما وحسبما يطلبه الفريق العامل التابع لوحدة التفتيش المشتركة، تعزيزاً لعمل الوحدة؛
- 17 - يطلب من الفريق العامل موافاة مجالس الإدارة المشاركة بتقرير منتظم عن آخر المستجدات، حسب الاقتضاء، وذلك اعتباراً من تاريخ انتهاء أعمال الدورة العادية الأولى 2025.

20 حزيران/يونيو 2024

4/2024

تقرير عن وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة بالنسبة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة  
2023

إِنَّ المجلس التنفيذي،

- 1 - يحيط علماً بتقرير عام 2023 بشأن وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج عمل وميزانية دائرة التقييم المستقل لعام 2024؛
- 2 - يحيط علماً بالجهود المتواصلة التي تبذلها الهيئة من أجل الحفاظ على وظيفة تقييم مستقلة وذات مصداقية ومفيدة، وبمساهمتها في جهود التقييم المراعية للمنظور الجنساني على نطاق المنظومة، وفي تنمية قدرات التقييم على الصعيد الوطني، مع مراعاة الخطط والاحتياجات والأولويات الوطنية، ويشجع الهيئة على مواصلة الاستفادة من نتائج التقييم بما في ذلك في عمليات صنع القرار؛
- 3 - يشير إلى مقررات المجلس التنفيذي السابقة بشأن التقرير المتعلق بوظيفة التقييم، ويطلب من الهيئة أن تواصل جهودها الرامية إلى تحقيق أداء تقييمي رفيع المستوى مع التركيز بشكل خاص على مؤشرات الأداء الرئيسية التي يمكن مواصلة تحسينها من أجل بلوغ أهداف عام 2025؛
- 4 - يحيط علماً مع التقدير بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد خصصت في عام 2023 ما لا يقل عن 2 في المائة من إجمالي نفقاتها البرنامجية لوظيفة التقييم، على النحو المحدد في سياسة التقييم، ويشجع الهيئة على مواصلة استبقاء هذا المستوى من الموارد المالية، ويطلب كذلك إلى الهيئة مواصلة العمل على حماية استقلالية دائرة التقييم المستقل وضمان توافر خبرات التقييم في اللجنة الاستشارية للرقابة؛
- 5 - يشجع دائرة التقييم المستقل على مواصلة السعي إلى اغتنام الفرص مع سائر وكالات الأمم المتحدة الأخرى من أجل إجراء المزيد من التقييمات المشتركة، بما في ذلك تقييمات إطار التعاون، والتقييمات المستقلة على نطاق المنظومة تماشياً مع قرار الجمعية العامة 279/72 بشأن إعادة تنظيم جهاز الأمم المتحدة الإنمائي؛
- 6 - يعرب عن دعمه المستمر لتعزيز وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة والاستفادة من التقييمات، بما يتماشى مع سياسة التقييم كما أقرها المجلس التنفيذي في عام 2020.

20 حزيران/يونيو 2024

5/2024

تقرير عن أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى  
31 كانون الأول/ديسمبر 2023

إِنَّ المجلس التنفيذي،

- 1 - يُحيط علماً بالتقرير المتعلق بأنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023؛
- 2 - يحيط علماً بالتقرير السنوي للجنة الاستشارية المعنية بالإشراف؛

- 3 - يحيط علماً برّد الإدارة على هذين التقريرين؛
- 4 - بحث إدارة الهيئة بناءً على الفجوات المقلقة التي حددتها اللجنة الاستشارية للرقابة، على تعزيز خط دفاعها الثاني، وتوسيع نطاق الاستثمار في قدرتها على تنفيذ توصيات الرقابة، وضمان وجود القدرات الكافية والمستقرة ولا سيما على المستوى اللامركزي، ويحيط علماً باعتمادها إصدار بيانها الأول للضوابط الداخلية؛
- 5 - بحث الهيئة على الإسراع في تنفيذ التوصيات المتبقية من مراجعة حسابات برنامج مكافحة الغش لعام 2021، ويطلب من الهيئة تقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي في الدورة السنوية لعام 2025؛
- 6 - يُعرب عن دعمه المستمر لشعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات في الهيئة ويسأل الضوء على أهمية وصولها التام المستقل والمباشر إلى المجلس التنفيذي وكذلك الاستقلالية التامة للشعبة، بما في ذلك من خلال الممارسة الحالية القائمة على امتثال المكتب لمعايير إطار الممارسات المهنية الدولية الذي وضعه معهد مراجعي الحسابات الداخلية؛
- 7 - يحيط علماً مع التقدير بالخطوات المتخذة لتعزيز وظيفة التحقيق، وذلك من خلال إنشاء وتمويل نموذج مختلط للتحقيق، ويشجع الهيئة على ضمان توفير تمويل مستدام وطويل الأجل لهذه الوظيفة؛
- 8 - يحيط علماً مع القلق أن وظيفة الموارد البشرية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة لا تزال تعاني من قصور ملحوظ في الموارد، ويحث الهيئة على ضمان توفير موارد كافية وطويلة الأجل لهذه الوظيفة.

20 حزيران/يونيو 2024

6/2024

### التقرير السنوي عن وظيفة الأخلاقيات

إلى المجلس التنفيذي،

- 1 - يحيط علماً بالتقرير المتعلق بأنشطة وظيفة الأخلاقيات للفترة من 1 يوليو حتى 31 ديسمبر 2023؛
- 2 - يحيط علماً برّد الإدارة على هذا التقرير؛
- 3 - بحث الهيئة على ضمان توفير موارد كافية طويلة الأجل لوظيفة الأخلاقيات لتمكينها من تنفيذ الولاية المنوطة بها على نحو مستدام ومستقل؛
- 4 - يطلب من الهيئة أن تقدم تحديثاً إلى المجلس التنفيذي في الدورة العادية الأولى عن كيفية تحسين المنظمة للثقافة التنظيمية، وعن الإجراءات التي تتخذها لمنع جميع أشكال التمييز والتصدي لها، ويقرر إدراج التحديث كبند يدرج بشكل متكرر لاتخاذ قرار بشأنه، بدءاً من عام 2025؛

- 5 - يطلب كذلك إدراج الكلمة السنوية التي يليها رئيس مجلس الموظفين رسمياً في إطار بند جدول الأعمال الجديد المتعلق بالثقافة التنظيمية، لإتاحة الفرصة لإدماج وجهات نظر جميع الموظفين في المناقشات المتعلقة بالثقافة التنظيمية؛
- 6 - يشير إلى استعراض وحدة التفتيش المشتركة لخدمات أمناء المظالم في منظومة الأمم المتحدة على نطاق المنظومة (JIU/REP/2015/6) والتوصية 5 الواردة فيه، ويلاحظ الولاية المنفصلة لمكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، وفقاً للوثيقة ST/SGB/2016/7، ويدعو المكتب إلى تقديم تقريره السنوي في الدورة السنوية التي تبدأ في عام 2025، في إطار بند جدول الأعمال المتعلق بالثقافة التنظيمية؛
- 7 - يدعو الهيئة إلى تزويد مكتب أمين المظالم بجميع الموارد اللازمة لأداء ولايته على النحو الملائم، وفقاً لاتفاق تقاسم التكاليف؛
- 8 - يحيط علماً بمذكرة وحدة التفتيش المشتركة بشأن استعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من حيث الاضطلاع بشؤون الإدارة من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)، وتعرب عن قلقها من أنه على الرغم من التقدم المحرز في مكافحة العنصرية والتمييز في بعض أجزاء منظومة الأمم المتحدة إلا أن العنصرية والتمييز العنصري لا يزالان مشكلتين رئيسيتين غير معترف بهما بالقدر الكافي في منظمات الأمم المتحدة
- 9 - يحيط علماً بردود الإدارة على التوصيات الواردة في مذكرة وحدة التفتيش المشتركة؛
- 10 - يحث إدارة الهيئة على تنفيذ التوصيات 2 و 3 و 5 و 6 الخاصة بكل كيان على حدة كما وردت في المذكرة؛
- 11 - يحث أيضاً إدارة الهيئة بالتعاون، ما أوتيت إلى ذلك سبيلاً، مع سائر الإدارات بالنسبة للكيانات ذات الصلة وبالتعاون من خلال مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، على مواصلة الجهود الرامية إلى تحقيق التوصيتين 1 و 4 على نطاق المنظومة؛
- 12 - يطلب من إدارة الهيئة أن تضع جداول زمنية لتنفيذ التوصيات الخاصة بكل كيان على حدة حسبما ورد أعلاه، على أن تقدم في الدورة العادية الأولى في عام 2025؛
- 13 - يطلب أيضاً من إدارة الهيئة أن تقدم معلومات مستكملة عن جهود الهيئة لتنفيذ جميع توصيات وحدة التفتيش المشتركة وذلك في الدورة السنوية للمجلس التنفيذي في عام 2025؛
- 14 - يدعو المكتب، بالتنسيق مع مكاتب اليونيسيف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج الأغذية العالمي، إلى النظر في عمل الوكالات بشأن التصدي للعنصرية والتمييز العنصري باعتباره محوراً رئيسياً للاجتماع المشترك لمجالس الإدارة؛
- 15 - يقرر إضافة بند في جدول الأعمال بشأن التصدي للعنصرية والتمييز العنصري للإحاطة علماً به في الدورة العادية الأولى لعام 2025 ولاتخاذ قرار بشأنه في الدورة السنوية لعام 2025.

20 حزيران/يونيو 2024

7/2024

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

إِنَّ المجلس التنفيذي،

1 - يحيط علماً بالمعلومات المحدثة التي قدمتها الهيئة بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة 279/72 والولايات ذات الصلة فيما يتعلق بإعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في سياق الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسات الأنشطة التنفيذية من أجل تطوير منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بما في ذلك المرفق 1 بشأن القائمة المرجعية لإصلاح المنظومة، على النحو المطلوب في المقرر 6/2023؛

2 - يشير إلى قراره 6/2023 ويطلب من الهيئة مواصلة تنفيذ القرارات 279/72 و 233/75 و 4/76 والعمل على دعم الجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في تنفيذ الولايات ذات الصلة؛

3 - يُحيط علماً بالتزام الهيئة بإعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، ويشجّعها على مواصلة عملها الحثيث مع سائر الكيانات في المنظومة بقيادة المنسق المقيم في البلد واتباع سبل منها تبادل المعلومات بفعالية من أجل تحسين التنسيق بهدف دعم البلدان مع الوفاء بولايتها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، بما يتماشى مع أطر عمل الأمم المتحدة للتنمية المستدامة والخطط والاحتياجات والأولويات الوطنية؛

4 - يدعو الهيئة إلى تعزيز جهودها الرامية إلى تنفيذ إطار الإدارة والمساءلة، ويحيط علماً بالطبيعة المتغيرة للإطار، ويدعو المنظمة إلى مشاركة خبراتها في تنفيذ الإطار على الصعد كافة؛

5 - يهيب كذلك بهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تتخذ مزيداً من الخطوات لمواءمة برامجها وتكييف قدراتها وكذلك هياكل ميزانياتها مع أطر التعاون، والعمل على تعزيز عملية الرصد والإبلاغ عن كيفية إسهام أنشطتها الخاصة بالنسبة لكل كيان في تحقيق النتائج الجماعية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية بما يتماشى مع الأولويات والاحتياجات الوطنية؛

6 - يطلب أيضاً من الهيئة أن تواصل سعيها إلى بذل الجهود المشتركة بين الوكالات لمواءمة الإبلاغ عن الجهود التنفيذية ونتائج إعادة تنظيم جهاز الأمم المتحدة الإنمائي، بما في ذلك تحسين تنفيذ البرامج الإنمائية على الصعيد القطري؛

7 - يشير إلى الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات ويشدد على أهمية الحلول المتكاملة لمواجهة التحديات المعقدة والمتعددة الأوجه التي تؤثر على تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ويطلب من الهيئة مواصلة دعمها للتعاون في التحليل المشترك وتقييم الاحتياجات والتخطيط، بما في ذلك النتائج الجماعية وتنفيذ البرامج، وإطلاع المجلس على آخر المستجدات في إطار آليات الإبلاغ القائمة؛

8 - يطلب أيضاً من الهيئة أن تواصل إطلاع المجلس التنفيذي سنوياً على آخر المستجدات في جهود التنفيذ التي تبذلها بشأن إعادة تنظيم جهاز الأمم المتحدة الإنمائي وإدراج ذلك كبنود لاتخاذ قرار بشأنه خلال الدورة السنوية.

20 حزيران/يونيو 2024

8/2024

## تحديث بشأن السياسات والإجراءات الرامية إلى التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة

إِنَّ المجلس التنفيذي،

1 - يحيط علماً بتحديث هيئة الأمم المتحدة للمرأة لسياسات وإجراءات التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، وتحديث خطة عملها؛

2 - يرحب بالنموذج والنهج الموحد الجديد للإبلاغ عن الإجراءات الرامية إلى منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهما، ويطلب من الهيئة أن تدرج في تقاريرها موجزاً تجميعياً يستعرض ما أحرزته الوكالات من تقدم وما تواجهه من تحديات مشتركة، وأن تعمل على مواءمة التقارير مع خطط العمل المستقبلية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي؛

3 - يُشير إلى قراره 7/2023 ويطلب من الهيئة المُضي قدماً وبالتزام راسخ ودعم قوي من القيادة بالعمل على:

(أ) اتخاذ إجراءات لضمان اتباع نهج متماسك يركز على الضحايا/الناجيات على نطاق المنظومة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهما، ومواصلة تعزيز ثقافة تنظيمية شاملة ومحترمة يتم فيها تمكين جميع الموظفين وتشجيعهم على الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وحمايتهم من الانتقام؛

(ب) تقديم تقارير في إطار آليات الإبلاغ المعمول بها إلى المجلس التنفيذي عن جميع الحالات بطريقة شفافة وخاضعة للمساءلة، واستخدام نظام iReport SEA Tracker بانتظام في تعقب ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛

(ج) زيادة جهودها الرامية إلى توسيع آفاق التعاون على نطاق المنظومة في مجالات الوقاية والحماية والاستجابة، بما في ذلك من خلال إجراء تقييمات مشتركة للشركاء المنفذين، وبناء القدرات المشتركة للشركاء المنفذين، والمشاركة المجتمعية؛

4 - يرحب بإدماج المخاطر المرتبطة بهذا الموضوع في نظم إدارة المخاطر المؤسسية أو آليات الحماية ذات الصلة، ويشجع الهيئة على استبقاء هذا المعدل المرتفع فيما يتعلق بتقييم مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين واتخاذ التدابير المناسبة للتخفيف من حدة هذه المخاطر؛

5 - يشير إلى المقرر 7/2023 بشأن تطبيق نظام الإفصاح عن سوء السلوك على سبيل التجربة، ويشجع كذلك الهيئة على تجريب النظام والإبلاغ عن نتائج التجربة والدروس المستفادة في إطار تقاريرها الحالية؛

6 - يطلب من الهيئة أن تواصل إطلاع المجلس التنفيذي، في إطار بند جدول الأعمال المتعلق بالسياسات والمسائل البرنامجية، عما تتخذه من إجراءات لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، والتصدي لتلك الممارسات، ويقرر إدراج هذا الموضوع كبنء متكرر لاتخاذ قرار بشأنه خلال انعقاد الدورة السنوية.

20 حزيران/يونيو 2024