

Distr.: General  
4 June 2025  
Arabic  
Original: English

## المجلس الاقتصادي والاجتماعي



للعلم

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام 2025

13-10 حزيران/يونيه 2025

البند 10 من جدول الأعمال المؤقت\*

### معلومات مستكملة بشأن الجهود التي تبذلها اليونيسف للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري

موجز

يُقدّم هذا التقرير عملاً بقرار المجلس التنفيذي 10/2024، الذي ينص في الفقرة 7 على أن "يطلب كذلك إلى اليونيسف أن تنفذ جميع التوصيات المتبقية الواردة في تقرير عام 2021 الصادر عن فرقة العمل الداخلية المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز، وأن تقدم تقريراً عن التنفيذ في التقرير السنوي المستكمل المقبل إلى المجلس التنفيذي". ويرد في الفقرة 15 من القرار نفسه أن المجلس التنفيذي "يطلب أيضاً إلى إدارة اليونيسف أن تقدم معلومات مستكملة عن جهودها الرامية إلى تنفيذ جميع التوصيات الواردة في المذكرة [مذكرة وحدة التفتيش المشتركة المعنونة استعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة الرامية إلى تحقيق الفعالية التشغيلية (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)] في الدورة السنوية لعام 2025".

ويتضمن هذا التقرير معلومات مستكملة عن الجهود المستمرة التي تبذلها اليونيسف للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري.

ويتضمن القسم الرابع عناصر مشروع قرار لينظر فيها المجلس التنفيذي.



الرجاء إعادة استعمال الورق



## أولاً - لمحة عامة

- 1 - يقدّم هذا التقرير معلومات مستكملة عن الجهود التي تبذلها اليونيسف للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري داخل المنظمة. وتسعى اليونيسف جاهدة إلى اعتماد نهج شامل للتصدي لجميع أشكال التمييز، وما برحت تقوم بانتظام بإطلاع المجلس التنفيذي على آخر المستجدات بشأن ثقافة المنظمة والتنوع فيها، وكانت آخر مرة أُطلع فيها المجلس التنفيذي على هذه المستجدات في الدورة السنوية لعام 2024 (E/ICEF/2024/15)، وجرى فيها بيان أوجه التقدم المحرز منذ حزيران/يونيه 2019.
- 2 - وبالنظر إلى أن تقرير اليونيسف بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة (E/ICEF/2024/13) تضمن في مرفقه الأول معلومات مستكملة عن التقدم المحرز في مبادرات التصدي للعنصرية خلال الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لعام 2024، وأنه قد قدمت معلومات مستكملة عن الجداول الزمنية في الدورة العادية الأولى للمجلس التنفيذي لعام 2025 (E/ICEF/2025/8)، فإن هذا التقرير يمثل فرصة لتقديم المزيد من المعلومات عن المبادرات المنفذة والتحديات القائمة بشأن قضايا العنصرية والتمييز العنصري. ويكمل هذا التقرير أيضاً تقرير المعلومات المستكملة المتعلقة بثقافة المنظمة والتنوع فيها الذي يجري تقديمه في الدورة السنوية لعام 2025 (E/ICEF/2025/17).

## ثانياً - معلومات أساسية وأخرى عن التقدم المحرز في مبادرات التصدي للعنصرية والتمييز

- 3 - تترك اليونيسف الحاجة إلى التصدي للعنصرية والتمييز داخل المنظمة. وقد كلفت المديرية التنفيذية فرقة عمل داخلية معنية بمكافحة العنصرية والتمييز (فرقة العمل) في حزيران/يونيه 2020 بتحليل هذه القضايا واقتراح إجراءات لمعالجتها. ويتمشى قرار إصدار تكليف لفرقة عمل داخلية مع الأبحاث الأكاديمية والأدلة التي تُظهر أن فرق العمل تعزز المساءلة من خلال مشاركة كبار القادة وتزويد الزملاء بالمعرفة الداخلية بالهياكل والسياسات والممارسات.
- 4 - وإضافة إلى التفكير الداخلي بين الموظفين، أُنشئت اليونيسف على قناة مفتوحة للتعاون مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى، التي تواجه تحديات مماثلة بغض النظر عن اختلاف ولاياتها وحجمها ووجودها في السياقات الإنسانية والإنمائية.
- 5 - ونُفذت عدة مبادرات أثناء قيام فرقة العمل بعملها في تواصلها مع مجموعة واسعة من الزملاء من جميع مناطق ومكاتب اليونيسف وجمع التعليقات منها. ودعمت فرقة العمل التعلم وشجعت المناقشات بشأن العنصرية والتمييز. وأنشئت فريق للتواصل الرقمي من أجل إجراء محادثات وأنشطة تعلم آنية. وعُقدت عدة مناقشات لمجموعات التركيز مع مختلف الأفرقة المتناغمة والشركاء الرئيسيين في المقر الرئيسي للدخول في حوار هادف. وأطلقت اليونيسف أيضاً شهراً عالمياً للحوار في تشرين الثاني/نوفمبر 2020، يتناول مواضيع تغطي مختلف أشكال التمييز. وتهدف هذه المبادرات إلى تعزيز بيئة عمل شاملة للجميع ومنصفة في اليونيسف من خلال النهوض بالوعي والفهم والخطوات العملية لمكافحة العنصرية والتمييز.
- 6 - وُقِّد التقرير الصادر عن فرقة العمل الداخلية المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز بشأن توصيات العمل لمكافحة العنصرية والتمييز إلى المديرية التنفيذية في أيار/مايو 2021، وتضمن التقرير ما مجموعه

87 توصية للعمل، مقسمة على ثماني فئات، على النحو التالي: 7 في المائة في فئة التوعية؛ و 15 في المائة في فئة بناء القدرات؛ و 15 في المائة في فئة المساواة والحماية؛ و 10 في المائة في فئة الاتصالات الخارجية وجمع التبرعات والعلامة التجارية؛ و 30 في المائة في فئة الاستعداد والتطوير الوظيفي؛ و 7 في المائة في فئة البيانات والرصد؛ و 13 في المائة في فئة البرامج والتوريد والمشتريات؛ و 3 في المائة في فئة الإجراءات التي ستتم مناقشتها على مستوى منظومة الأمم المتحدة. وفي أيلول/سبتمبر 2021، وضعت اليونيسف اللمسات الأخيرة على ردها على التوصيات، وقد استلزم ذلك مشاورات مكثفة مع مختلف الشعب والمكاتب لتقييم جدوى المقترحات من منظور تسيير العمل ومن منظور قانوني، والآثار المحتملة على الموارد.

7 - وأحرز تقدم كبير في مجال التوعية. فقد وضع محتوى يتصدى للتحيز والتمييز عُم على كامل القوة العاملة بالداخل، كما عُم مسرد للمصطلحات الرئيسية والأدوات العملية على جميع مكاتب اليونيسف. واستُهلّت محادثات بشأن مناهضة العنصرية والتمييز في معظم المناطق عن طريق المكاتب الإقليمية والقطرية، قدم لها في بعض الأحيان دعم من خبراء محليين خارجيين. وتم توضيح معايير السلوك من خلال إطلاق أداة تفاعلية تسمى "طيف السلوكيات" (Spectrum of Behaviours)، وهي أداة توضح السلوكيات المقبولة وغير المقبولة، وتدعو القراء للتفكير وتوجههم إلى الموارد المتعلقة بأفضل السبل لضمان توافق تصرفاتهم مع سياسات اليونيسف. وتتواصل الجهود المبذولة لتحديد العوائق الثقافية التي تحول دون الإبلاغ ومعالجتها، وتجرى البحوث بشأن التحدث ضد التحيز. ووضعت خطط لزيادة الوعي بمناهضة العنصرية والتمييز، وما برح مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها أيضاً يعالج هذه القضايا في عمله وتقاريره.

8 - وأدرج محتوى بشأن مناهضة العنصرية والتمييز في مواد مختلفة، مثل برنامج الإدارة الهادفة لشؤون الأفراد، الذي يهدف إلى بلوغ ما يقرب من 500 6 من مديري الأفراد في جميع أنحاء المنظمة. ونفذت مبادرات تتعلق بتغيير السلوك، تم فيها التركيز على المحادثات الشاملة التي سيقدمها أصحاب المصلحة. وفي أيار/مايو 2024، قدم مكتب مكافحة العنصرية في الأمانة العامة للأمم المتحدة دورات تدريبية حضر الجزء المتعلق بموضوع التحقيقات فيها ممثلون عن مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات باليونيسف، وحضر الجزء المتعلق بموضوع دعم الصحة النفسية مستشارو موظفي اليونيسف.

9 - وفيما يتعلق بالمساءلة والحماية، يجري حالياً استعراض سياسة اليونيسف بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، تراعى فيه التعليقات الواردة من خلال فرقة العمل وأحكام نشرة الأمين العام بشأن الحماية من التعرض للانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2/Rev.1). وكما لوحظ في تقرير الأمين العام عن التصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/76/771)، فمع أن التمييز على أساس العنصر يعتبر سلوكاً محظوراً، فإن معايير الأمم المتحدة لا تعرّف "العنصرية" أو تبين بشكل محدد كيفية ظهور هذا السلوك في مكان العمل. وفي كانون الأول/ديسمبر 2024، قدمت اليونيسف تعليقات على التحديثات المقترحة لنشرة الأمين العام المتعلقة بالتصدي للتمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8)، تضمنت تعريفاً للعنصرية وتعريفاً للتمييز العنصري. ومع الإقرار بأهمية هذه المسألة، فإن التعليقات الواردة من اليونيسف سلطت الضوء على مسائل محتملة تتعلق بإفراد سمة واحدة محددة تغرس التمييز بدلاً من اتباع نهج شامل يدين جميع أشكال التمييز.

10 - وتشمل الجهود التي تبذلها اليونيسف في مجال الرصد والبيانات تطوير فئات الهوية وإجراء استقصاءات للموظفين، مع إدراج تصنيفات الأصل العرقي والأصل الإثني لأول مرة في الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2022. وقد وضعت هذه التصنيفات بإلهام من مبادرة وضعها البنك الدولي لجمع البيانات، وتمت أيضاً إتاحتها لوحدة التفتيش المشتركة أثناء استعراضها لتدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري. وتُصنف البيانات المستقاة من الاستقصاءين العالميين للموظفين لعامي 2022 و 2024 حسب المجموعات العرقية وتعرض في لوحة معلومات للتحليل على المستويين العالمي والإقليمي، مع احترام عتبة السرية حددها الأدنى 10 مشاركين للإفصاح عن البيانات. وفيما يتعلق بنظم العدل الداخلي، يقوم مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات بجمع البيانات عن التقارير المتعلقة بالسلوك العنصري إلى جانب أسباب التمييز الأخرى، ويقدم تقارير منتظمة عن ذلك في تقريره السنوي إلى المجلس التنفيذي.

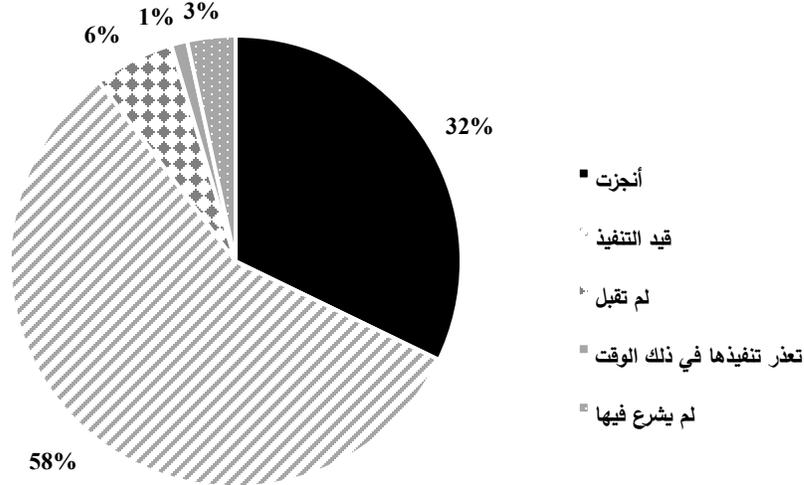
11 - ومن المتطلبات المهمة التي لم يبت فيها بعد لتقييم فعالية تدابير مكافحة التمييز مبادرة التعريف الذاتي (self-ID)، التي تتمثل في إفصاح الموظفين بشكل طوعي وآمن لصاحب العمل عن المعلومات الشخصية (أي الأصل العرقي أو الإثني للموظف، وحالة الإعاقة، والجنس، وما إلى ذلك) وذلك من خلال نظام رقمي آمن لا يُطع عليه أو يُستخدم إلا في أضيق الحدود. وتساعد هذه العملية المنظمات على فهم كيفية تمثيل الأشخاص من مختلف الفئات في القوة العاملة، وكيفية استفادتهم من الفرص المتاحة لهم في التقدم الوظيفي والاستبقاء والتطوير المهني، وهي تتماشى مع التوصية 1 من مذكرة وحدة التفتيش المشتركة المعنونة "استعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة الرامية إلى تحقيق الفعالية التنظيمية" (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1). وتعتمد اليونيسف حالياً على استقصاءات مجهولة المصدر لجمع البيانات عن خصائص من قبيل العرق والإعاقة، وهو أمر لا يكفي لمعرفة السبل التي يمكن من خلالها للأشخاص من مجموعات عرقية معينة، على سبيل المثال، أن يتقدموا في حياتهم المهنية استناداً إلى السجلات الفعلية في نظم الموارد البشرية، بدلاً من التصورات المبلغ عنها ذاتياً حول تقدمهم الوظيفي. وتقوم اليونيسف حالياً بتقييم بدائل لمنصة رقمية آمنة.

12 - وفيما يتعلق بالاتصالات الخارجية وجمع التبرعات والعلامة التجارية، تم وضع إرشادات داعمة بشأن الاتصالات المناهضة للعنصرية، مع تطوير أدوات ومنتجات مختلفة. وفي سياق التعامل مع الشركاء، تم إحراز تقدم في إدراج الإشارة إلى الاستخدام المحترم للصور والالتزامات الواضحة بالمشاركة بشكل لا يخل بالكرامة في نماذج اتفاقات التعاون البرنامجي. وفي إطار فئة البرامج والتوريد والمشتريات، شملت المبادرات استعراض بيانات الإنفاق العالمي، ورصد المشتريات المحلية التنافسية والفعالة والمشتريات فيما بين بلدان الجنوب، وإشراك الجهات المانحة بطرق أقصر في مثل هذه المبادرات. وأخيراً، ففي مجال الاستقدام والتطوير الوظيفي، تعمل المنظمة على إصلاح نظم الاستقدام لزيادة الإنصاف في التدرج الوظيفي للجميع، بما يتماشى مع المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، حيث يبقى الاعتبار الأسمى هو بلوغ أعلى مستوى من المقدره والكفاية والنزاهة.

13 - وحتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024، كانت نسبة التوصيات المقدمة من فرقة العمل التي أنجزت 32 في المائة، في حين كانت نسبة التوصيات قيد التنفيذ 58 في المائة، والتوصيات التي لم يشرع فيها 3 في المائة، والتوصيات التي لم تقبل 6 في المائة، والتوصيات التي تعذر تنفيذها في ذلك الوقت 1 في المائة.

الشكل الأول

حالة تنفيذ توصيات فرقة العمل الداخلية المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز، حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024



14 - وعلى المستوى المشترك بين الوكالات، كانت اليونسيف عضواً مؤسساً، إلى جانب مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، لفريق عامل غير رسمي مشترك بين الوكالات معني بمكافحة العنصرية، بدأ اجتماعات منتظمة في منتصف عام 2020. ومع تطور الفريق وانضمام المزيد من الأعضاء إليه، وضعت مبادرات مشتركة ركزت على تحقيق ثلاثة منجزات مستهدفة، هي: وضع مجموعة تعلم مشتركة بشأن مناهضة العنصرية، وإعداد قائمة بخبراء مناهضة العنصرية (ممن تم أو لم يتم فرزهم)، وتجميع التدابير الخاصة لتعزيز التنوع في الاستقدام. ويستعرض الأعضاء تلك المنجزات حتى يتسنى عرضها على اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

### ثالثاً - معلومات مستكملة عن تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة الرامية إلى تحقيق الفعالية التنظيمية

15 - شاركت اليونسيف في المشاورات المتعلقة بإعداد مذكرة وحدة التفتيش المشتركة بين عامي 2021 و 2022، بما في ذلك دعم جلسات الفريق غير الرسمي المشترك بين الوكالات المعني بمكافحة العنصرية في شباط/فبراير 2022. وشاركت اليونسيف في رئاسة فريق العمل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول التابع للجنة الإدارية الرفيعة المستوى في عامي 2022 و 2023، والتي أمكن بموجبها تنفيذ عدد من توصيات الاستعراض. وتشمل هذه التوصيات إنشاء إطار للمساءلة للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري، وتطوير منهج دراسي متكامل لإذكاء الوعي والتعلم والأداء يُلبّي احتياجات الموظفين في مختلف الوظائف والفئات والمستويات واللازمة للتصدي لجميع أشكال العنصرية والتمييز العنصري في مكان العمل. ولا تزال اليونسيف تعتقد أن أفضل طريقة لتنفيذ جميع التوصيات الواردة في الاستعراض هي باستخدام نهج متقاطع.

16 - وقد اقترحت مذكرة وحدة التفتيش المشتركة ست توصيات، هي:

(أ) **التوصية 1:** ينبغي أن يتعاون الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين، في وضع مجموعة مشتركة من فئات التعريف الذاتي الطوعي لهويات الموظفين بحلول حزيران/يونيو 2024، لأغراض الرصد والتحليل والتقييم والإبلاغ في ما يتصل بالتقدم المحرز والنجاح في تحقيق أهداف المساواة والإنصاف والشمول في التصدي للعنصرية والتمييز العنصري.

(ب) **التوصية 2:** ينبغي أن يوعز الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى وحدات التدريب والتعلم التابعة لهم بوضع وتنفيذ منهج دراسي متكامل ومؤثر لتحسين الوعي والتعلم والأداء يستجيب لاحتياجات الموظفين من مختلف الوظائف والفئات والمستويات من أجل التصدي للعنصرية والتمييز العنصري بجميع أشكالهما وصورهما في مكان العمل.

(ج) **التوصية 3:** ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يُقدّموا بعد موارد كافية لدعم تحقيق نتائج محددة لتنفيذ خطط عمل التصدي للعنصرية والتمييز العنصري أن يفعلوا ذلك.

(د) **التوصية 4:** ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بوصفهم أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين، أن يشتركوا في وضع آلية دائمة ريفية المستوى مشتركة بين الوكالات يكون الغرض منها توحيد المنظمات وتوفير الموارد لها، والاستفادة من قدراتها القائمة وقيمتها المضافة النسبية من أجل التعاون والعمل معاً لتلبية الاحتياجات العاجلة والطويلة الأجل لمناهضة العنصرية والتمييز العنصري على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ومعالجة التغييرات التحويلية المطلوبة لتعزيز استمرار أهمية مختلف الجهود المبذولة وقيمتها على المستوى المؤسسي وعلى نطاق المنظومة.

(هـ) **التوصية 5:** ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يُنشئوا، بحلول عام 2024، إطاراً للمساءلة يُحدد النتائج المتوقعة والنواتج ومؤشرات الأداء الأساسية للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري، وأن يُقدّموا تقارير دورية إلى أجهزتها التشريعية و/أو هيئاتها الإدارية عن التقدم المحرز في تحقيق النتائج المحددة مسبقاً.

(و) **التوصية 6:** ينبغي أن يُعزز الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التوزيع المتكافئ للفرص في مجال إدارة الموارد البشرية لجميع الموظفين.

17 - وُقِّلت التوصيات 2 و 3 و 5 ونُفذت، وُقِّلت التوصية 6 ولا تزال قيد التنفيذ. وتقع التوصيتان 1 و 4 خارج نطاق اختصاص اليونيسف وحدها. وترد فيما يلي معلومات إضافية عن آخر تقدم محرز.

18 - نفذت اليونيسف التوصية 2، التي تتماشى مع توصيات فرقة العمل في إطار بناء القدرات، واتبعت في سبيل ذلك نهجاً شاملاً للتعلم عن عدم التمييز والسلوكيات الشاملة للجميع. وأعدت اليونيسف منهجاً للتعلم ووحدة إلكترونية تشمل جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز العنصري، مع التركيز على بناء أماكن عمل يسودها الاحترام من خلال عقلية النمو للتأثير على التغيير السلوكي.

19 - ونُفذت التوصية 3 في عام 2022 بإنشاء فريق مخصص معني بالثقافة في المنظمة.

20 - واعتُبرت التوصية 5 منفذة بالفعل منذ عام 2021، نظراً لتوصيات فرقة العمل باتخاذ إجراءات بشأنها. وقد أتاحت اليونيسف خطة عملها لمنظمات الأمم المتحدة الأخرى.

- 21 - وثُبتت التوصية 6 ولا تزال قيد التنفيذ، بالنظر إلى الالتزامات السابقة في إطار استراتيجية الموارد البشرية الواحدة لليونيسيف للفترة بين 2022 و 2025 ونموذج تقديم خدمات الموارد البشرية، التي تضمنت مكافحة التمييز كأولوية شاملة. وأوضح تطبيق نهج "التنوع الكامل" طوال عام 2024 الثغرات في التمثيل العادل والحاجة إلى التواصل مع المواهب بناءً على بيانات القوة العاملة الحالية. ولا تزال هذه التوصية قيد التنفيذ نظرًا للحاجة إلى تنفيذ مبادرة تحديد الهوية الذاتية التي من شأنها أن تقيس بشكل أكثر منهجية توزيع الفرص الوظيفية وفرص التطوير الوظيفي بين مختلف الفئات، بما في ذلك حسب المجموعة العرقية.
- 22 - وتقع التوصية 1 خارج نطاق اختصاص اليونيسيف وحدها، وقد اقترحت اليونيسيف عقد جلسة لمناقشة هذه المسألة مع اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، والمرتبطة بشبكة الموارد البشرية (أنشئ بموجب ما تقرر في الوثيقة CEB/2022/3). وسيسمح ذلك بتحسين التنسيق بشأن المقترحات والمواءمة بين المنظمات. وفي ضوء اختلاف الأولويات الناشئة وأزمة التمويل الحالية في قطاع التنمية ككل، يتوقع حدوث تأخير في صياغة هذا التصنيف المعياري، وأصبح الموعد المتوقع الآن لإنجازه هو نهاية عام 2025.
- 23 - وبالمثل، تقع التوصية 4 خارج نطاق اختصاص المنظمة وحدها. وترحب اليونيسيف بالدعوة إلى زيادة التنسيق بين الوكالات بشأن العمل المناهض للعنصرية، وتقتراح، تماشيًا مع النهج المتقاطع للتصدي لجميع أشكال التمييز، اعتماد الشبكات القائمة في اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى بوصفها "الآلية الدائمة الرفيعة المستوى المشتركة بين الوكالات التي تهدف إلى توحيد المؤسسات"، بدلاً من إنشاء هيكل مواز، خاصة في ظل قيود التمويل. وبالمثل، يتوقع حدوث تأخير في هذه المبادرة، وأصبح الموعد المتوقع الآن لإنجازها هو نهاية عام 2025.