



# المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

Distr.: General  
3 May 2017

Original:  
Arabic/Chinese/English/  
French/Russian/Spanish

الدورة السنوية لعام 2017  
27 و28 حزيران/يونيو 2017  
البند 1 من جدول الأعمال المؤقت  
مسائل تنظيمية

## تقرير بشأن انتخاب أعضاء المكتب والدورة العادية الأولى المعقودة في 16 كانون الثاني/يناير و14 شباط/فبراير 2017

### أولاً - انتخاب أعضاء المكتب

1 - في 16 كانون الثاني/يناير 2017، انتخب المجلس التنفيذي أعضاء مكتب هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) لعام 2017. انتُخبت سفيرة الإمارات العربية المتحدة لدى الأمم المتحدة والممثلة الدائمة، سعادة السيدة لانا زكي نسيبة (ممثلة مجموعة دول آسيا ومنطقة المحيط الهادئ)، رئيساً للمجلس التنفيذي لعام 2017. وانتُخب نواب الرئيس من المجموعات الإقليمية التالية: (أ) المجموعة الإفريقية: مستشارة البعثة الدائمة لجمهورية ليبيريا لدى الأمم المتحدة، جيل فانجالو؛ (ب) مجموعة أوروبا الشرقية: سفيرة ونائبة الممثل الدائم للبعثة الدائمة للجبل الأسود لدى الأمم المتحدة، إيفانا باجيفك؛ (ج) مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي: السكرتيرة الأولى للبعثة الدائمة لغيانا لدى الأمم المتحدة، شيراز عريف محمد؛ و(د) مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى: مستشارة البعثة الدائمة لسويسرا لدى الأمم المتحدة، نيكولاز راندين.

2 - هنا الرئيس المنتهية ولايته، سعادة السيد محمد خالد خيري (تونس)، الرئيس القادم كما شكر المجلس التنفيذي، وخصوصاً الأشخاص الذين كانوا نواباً للرئيس أثناء فترة توليه منصبه.

## ثانياً - مسائل تنظيمية

3 - انعقدت الدورة العادية الأولى لعام 2017 للمجلس التنفيذي بمقر الأمم المتحدة في 14 شباط/فبراير 2017.

4 - اعتمد المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت المشروح وخطة العمل للدورة العادية الأولى لعام 2017 (UNW/2017/L.1) بالإضافة إلى خطة العمل السنوية لعام 2017 (UNW/2017/L.2). وافق المجلس على جدول الأعمال المؤقت وخطة عمل الدورة السنوية لعام 2017 التي من المقرر أن تُعقد في 27 و28 من حزيران/يونيو 2017. (انظر المرفق I)، كما اعتمد تقرير دورته العادية الثانية لعام 2016 التي انعقدت في 1 و2 من أيلول/سبتمبر 2016 (UNW/2016/10). اعتمد المجلس قرار 1/2017 المعني بتوضيح الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة 2018-2021 (انظر المرفق II).

## ثالثاً - البيانات الافتتاحية

5 - أعلن نائب رئيس المجلس التنفيذي افتتاح الدورة وأعطى الكلمة لأمين المجلس التنفيذي، الذي تلا رسالة نيابة عن رئيس المجلس التنفيذي. وأعرب عن أسف الرئيس لعدم تمكنها من حضور الدورة العادية الأولى للمجلس التنفيذي بسبب عودتها إلى الإمارات العربية المتحدة توقعاً منها أن هناك زيارة من الأمين العام، سعادة السيد أنتونيو جيتيرز.

6 - أدلت نائبة الرئيس ببيان استهلاكيٍّ مشددة على الشرف التي نالته هي وبلدتها عند توليها منصب نائب رئيس المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام 2017. وأعلنت أن أعمال حقوق النساء والفتيات ضروري لتحقيق المراعاة العالمية لحقوق الإنسان وضمان السلام الدائم وضمان تحقيق التنمية المستدامة. وشددت على أن مكافحة الفقر المدقع والنضال في سبيل تحقيق التنمية وإرساء السلم كانا أمرين هامين لتمكين المرأة.

7 - أشارت نائبة الرئيس أن خطة عام 2030 أتاحت فرصة لوضع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قلب خطة التنمية الدولية، وكان ذلك التزاماً مشتركاً من المجلس التنفيذي لمساندة هذه الخطة في جميع أنحاء العالم. وأكدت على أهمية العمل معاً حيث سيعتمد المجلس التنفيذي الخطة الاستراتيجية الجديدة للفترة 2018-2021 لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والتي تمثل مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في خطة عام 2030 على مدار الأربع سنوات القادمة وتعمل كإطار عمل لميزانية فترة السنتين التاليتين. كما شكرت نائبة الرئيس

هؤلاء الذين حضروا ورشة العمل غير الرسمية المعنية بالخطوة الاستراتيجية في اليوم السابق للدورة، وأشارت إلى أنه من المقرر أن تتم مواصلة المناقشة حول الخطوة الاستراتيجية اليوم بجانب عرض صلاتها بالاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجري كل أربع سنوات (QCPR).

8 - اختتمت نائبة الرئيس البيان الافتتاحي بحث المجلس التنفيذي على إجراء مناقشات اليوم حول المساواة بين الجنسين وترجمة هذه الالتزامات الجماعية إلى أعمال ملموسة عن طريق الاستثمار في النهوض بالمرأة وفي تحقيق الأمل من أجل بناء مستقبل للبشرية.

9 - شكرت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في بيانها الافتتاحي الرئيس وأعضاء المكتب المنتهية ولايتهم، كما رحبت بالرئيس المنتخب وأعضاء المكتب وأعضاء المجلس الجدد. وأثنت على الرئيس المنتخب الجديد كمدافع قوي عن حقوق المساواة بين الجنسين وعن عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقدمت فريق المديرين الإقليميين، الذين حضروا الدورة لأول مرة في تاريخ المجلس التنفيذي، وقد حضروا ورشة العمل غير الرسمية المعنية بالخطوة الاستراتيجية قبل عقد الدورة بيوم. وشكرت الجميع على مشاركتهم في ورشة العمل غير الرسمية قبلها بيوم.

10 - شددت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية على أهمية إعداد الخطوة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 من خلال اتخاذ إجراءات تعاونية شفافة وعاجلة تمشيًا مع دعوة الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجري كل أربع سنوات من أجل تحقيق المزيد من الاتساق والتعاون عبر الوكالات. أعادت رئيسة الهيئة تأكيدها على أولوية العمل مع النظراء في منظومة الأمم المتحدة، وتشمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) وبرنامج الأغذية العالمي (WFP) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) للاعتماد على الخطط الاستراتيجية مع بعضهم البعض، كما أكدت على أهمية التنسيق والتعاون بالنسبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وأشارت إلى ثلاثة جوانب تميز الخطوة الاستراتيجية الجديدة عن سابقتها. أولاً، تتواءم الخطوة الجديدة بقوة مع خطة عام 2030 لأنها مبنية على الدروس المستفادة من العقدين الماضيين، كما أنها تعلن عن مساهمة الهيئة لتنفيذ الخطوة. ثانياً، تحدد الخطوة بوضوح القيم المضافة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، كما توضح الاختلاف عند

الهيئة بشأن حياة النساء والفتيات، لاسيما هؤلاء المعرضين لخطر التخلف عن الركب. ثالثاً، وتستفيد الخطة من ولاية الهيئة الثلاثية للدعم المعياري وتنسيق الأمم المتحدة والأنشطة التنفيذية.

11 - أعلنت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة عقدت العزم على تقوية الصلات بين النتائج والموارد من خلال وضع إطار أكثر تبسيطاً للنتائج يرتبط بتقديرات واقعية لمستوى الموارد. وشددت على دور الدول الأعضاء في تقديم الدعم والمساعدة في الوقت المناسب لتحديد تقدير واقعي لمستوى الموارد، وبالتالي ضمان درجة معقولة من إمكانية التنبؤ.

12 - كررت التأكيد على الحاجة إلى إعادة تقييم وضع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبنية التمويل داخل منظومة الأمم المتحدة. وذكرت أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قدمت طلباً إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العمومية وطلبت منها دعم البعثات الدائمة في معالجة أوجه القصور المالية الحالية التي تواجهها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وألقت الضوء على أن الهيئة لا تتلقى حالياً سوى 7 مليون دولار تقريباً في السنة من الميزانية العادية للأمم المتحدة (أي إجمالي 2 بالمائة من إجمالي تمويل الهيئة) ولكن، على الجانب الآخر، تتلقى وكالة جديرة بالاهتمام ذات ولاية مشتركة مماثلة حوالي 40 بالمائة من تمويلها من الميزانية العادية للأمم المتحدة أي ما يساوي 20 ضعف تمويل هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وأعربت عن امتنانها للدول الأعضاء التي رفعت مستويات مساهمتها الرئيسية العالية وحافظت عليها، بما في ذلك ألمانيا (ضاعفت مستوى المساهمة)، وهولاندا (ضاعفت مستوى المساهمة تقريباً)، واليابان (رفعت مستوى المساهمة بنسبة 25%) والإمارات العربية المتحدة (رفعت مستوى المساهمة بشكل ملحوظ)، والدنمارك (رفعت مستوى المساهمة)، والولايات المتحدة الأمريكية (رفعت مستوى المساهمة)، وفنلندا (حافظت على مستواها)، وسويسرا (حافظت على مستواها) والمملكة المتحدة (حافظت على مستواها). وأشارت إلى أن دولتي لوكسمبورج والنرويج قد قدمتا مساهمات رئيسية سابقة وحثت جميع الدول الأعضاء على أن تحذو حذوها.

13 - وأشارت إلى أنه بالرغم من أن إجمالي الدخل الرئيسي المؤقت لعام 2016 يـزـيـد بـمـقـدار 4 مليون دولار تقريباً حيث عوضت الأرباح الخسائر في أسعار الصرف، تواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة استغلالها الجيد للموارد. وأشارت إلى برامج المساعدة الإنسانية الموجودة في 32 دولة للمساعدة على إعادة بناء الحياة المعيشية للمرأة والعائلات، ولسيما النساء الضعيفات. وتماشياً مع توقعات الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، أشارت إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة أطلقت أول إطار مشترك للأمم المتحدة لمنع العنف ضد المرأة في عام 2015 ولوضع نهج

مشترك داخل منظومة الأمم المتحدة ولصانعي السياسات وغيرهم من أصحاب المصلحة. كما أشارت أيضًا إلى صدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في جهود التنسيق المبذولة في 5 بلدان تجريبية من أصل 9 في منطقة آسيا والمحيط الهادئ لتعزيز مسار هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل تحقيق مستوى جيد من تنسيق الوكالات وتوحيد الأداء.

14 - أكدت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية على الهدف الجديد المتمثل في التركيز على دليل العمل القائم على نوع الجنس في ميادين العمل من خلال تقوية إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (UNDAF) للجودة واتساق البرامج على مستوى البلدان، ومن خلال تنفيذ خطة عمل الأمم المتحدة الثانية على نطاق المنظومة.

15 - أشارت إلى أن هناك فرصة للحصول على مستوى أفضل من التنسيق وإعادة وضع هيئة الأمم المتحدة تحت قيادة الأمين العام الجديد الذي أعرب عن دعمه الشديد للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وذكرت أن جهود الأمين العام المبذولة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين بالنسبة للرتب العليا من التوظيف في الأمم المتحدة تعكس مبادرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحت حركة "HeForShe" (الرجل نصير المرأة). وأكدت رئيسة الهيئة على القيمة العالية لمركز هيئة الأمم المتحدة للمرأة في اللجنة التنفيذية التابعة للأمين العام بوصفه سبيلًا لدمج المنظور الجنساني في أعلى مستويات صنع القرار عبر الركائز الثلاث للأمم المتحدة.

16 - شددت على أهمية الدور التنسيقي الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة في ضوء الزخم المتنامي والحاجة إلى حماية المكاسب في جميع أنحاء العالم. وذكرت أن النساء في العديد من البلدان يعدن التأكيد على صحة الخيارات التي وضعت في خطة عام 2030، كما يدعوون إلى الوصول الشامل لخدمات الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية؛ والمشاركة بشكل كامل وفعال والحصول على فرص متكافئة في قيادة المرأة في العمل والسياسة؛ وإنهاء كل أشكال التمييز؛ وإنهاء العنف ضد المرأة؛ ومحاسبة مرتكبي الجرائم. كما شجعت على تبني هذه الدعوات ودعم الهدف المشترك لتوفير مجتمع عالمي من خلال خطة عام 2030 ومن خلال الاتفاقات العالمية الأخرى ذات الصلة أيضًا بالمساواة بين الجنسين، مثل "اتفاق باريس بشأن تغير المناخ"، و"الخطة الحضرية الجديدة"، و"إعلان نيويورك من أجل اللاجئين والمهاجرين"، وكذلك "استعراض بيجين 20+".

17 - اختتمت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية بيانها الافتتاحي بتوجيه طلب إلى أعضاء المجلس التنفيذي بمواصلة دعم قضية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أثناء استكمالهم لأعمال أخرى بصفتهم ممثلين لدولتهم، وإعداد لجنة وضع المرأة (CSW) للشهر القادم مع وضع أولوية لموضوع "التمكين

الاقتصادي للمرأة في عالم العمل المتغير." والذي يعد مهمًا لمستقبلنا ولتحقيق العدالة الاقتصادية وضمن عدم تخلف أحد عن الركب في عالمنا الذي نعيش فيه.

## رابعًا - التقييم

### ألف - التقييم المؤسسي للهيكل الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والاستجابة الإدارية ذات الصلة

18 - قاد مدير مكتب التقييم المستقل (IEO) عرض التقييم المؤسسي للهيكل الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، الذي قيّم عملية تصميم الهيكل الإقليمي وتخطيطه وتنفيذه بداية من إطلاقه في عام 2012 وخلال الربع الأول من عام 2016. وألقى مدير مكتب التقييم المستقل الضوء على (10) نتائج و(4) توصيات للتقييم.

19 - ألقى مدير مكتب التقييم المستقل الضوء على النتائج العشرة التالية:

- (أ) زادت أهمية هيئة الأمم المتحدة للمرأة وقدرتها على الاستجابة لاحتياجات أصحاب المصلحة في إطار الهيكل الإقليمي زيادة كبيرة على جميع المستويات مع وجود بعض القيود المفروضة من قبل مختلف أنواع المكاتب؛
- (ب) زادت فعالية هيئة الأمم المتحدة للمرأة منذ إطلاق الهيكل الإقليمي، وذلك وفقًا لدليل توجيهات المجلس التنفيذي؛ ومع ذلك أشار مدير مكتب التقييم المستقل إلى وجود استثنائين: (i) لم يتم تعديل هيكل المقر بشكل كافٍ لدعم المناطق الأقاليم والبلدان، و(ii) لم يتم تطوير منصة إدارة المعارف القوية المنصوص عليها ووظائف الاتصالات الداخلية بشكل كافٍ؛
- (ج) زاد الهيكل الإقليمي من قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشكل عام على تنفيذ الولاية المتكاملة في الميدان مع وجود بعض التحديات المتعلقة بتنفيذ الجانب المعياري والتنسيقي للولاية والتي واجهتها البلدان التي يتواجد فيها البرنامج؛
- (د) واصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تركيزها على الإدارة القائمة على التنسيب، ومع ذلك ما زال هناك فجوات في توفير المعلومات نتيجة لوجود عيوب في المنظومة وإجراءات الرصد والإبلاغ؛
- (هـ) زاد الهيكل الإقليمي من قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشكل عام على التركيز على إجراء تحليل جنساني دقيق والالتزام بحقوق الإنسان وقدرتها على تطبيق ذلك، مما يؤدي في نفس الوقت إلى ظهور تحديات متعلقة بالوصول إلى النساء الأكثر ضعفًا ودعمهم أمام مسارات هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛

(و) اتسم الهيكل الإقليمي بالفعالية بشكل عام، ودعمت المستويات المختلفة بعضها البعض جيداً. وفي ظل وجود بعض القيود،  
 (ز) أدت زيادة المرونة المتعلقة بحالات الانتقال من أحد أنواع المكاتب إلى نوع آخر إلى زيادة فعالية مستويات معينة من التمويل؛  
 (ح) أحرزت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقدماً في بعض أنظمة الإدارة والأنظمة الإدارية من حيث الفعالية، ولكن ما زالت هناك حالات ملحوظة من عدم الفعالية في العديد من الأنظمة، والتي تدرسها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتعمل على تطويرها بشكل سريع؛

(ط) تواجه هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحديات من وجهة نظر الهيكل الإقليمي بسبب الافتراضات الخاصة بتوفر الميزانية والتي لم تتحقق بعد؛  
 (ي) وتتميز كفاءات وثقافة موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمواطن قوة مهمة قد تساعد على تحسين وضع الهيئة فيما يتعلق بتنفيذ ولايتها المتكاملة والالتزام بخطة عام 2030.

20 - ذكر مدير مكتب التقييم المستقل، استناداً إلى النتائج الواردة أعلاه، أن توصيات التقييم الأربعة المقدمة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تمثلت في التالي:

- (أ) تضمين المزيد من المرونة في الهيكل الإقليمي؛
- (ب) وتعزيز تكامل المقر في إطار عمل الهيكل الإقليمي؛
- (ج) وإدخال تعديلات محددة على كل مستوى في الهيكل الإقليمي؛
- (د) وتطوير إدارة المعارف وتقويتها للتمكن من مشاركة الفرص والتعلم منها.

21 - اختتم مدير مكتب التقييم المستقل كلمته بالتأكيد مجدداً على أن إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة ولت اهتماماً كبيراً للتقييم المؤسسي، وأنه يتوقع بأن التقييم سيكون عاملاً للتغيير الإيجابي.

22 - قاد الأمين العام المساعد/نائب المدير التنفيذي للسياسات والبرامج عرض "الاستجابة الإدارية لتقييم الهيكل الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة." وأعرب نائب المدير التنفيذي عن تقديره للتقييم الشامل والثاقب للهيكل الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وباختصار، استُكمل هذا التقييم بموجب قرار المجلس التنفيذي 4/2012 باعتباره جزءاً من طلب المجلس لإجراء تقييم متعمق للهيكل الإقليمي في مرحلة مبكرة. وعلق نائب المدير التنفيذي بأن التقييم جاء في الوقت المناسب قبل عملية وضع الخطة الاستراتيجية الجديدة للفترة 2018-2021 والاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجري كل أربع سنوات وقبل وضع جدول أعمال جديد للأمم المتحدة مع الأمين العام الجديد.

23 - ورأى أن التقييم يُشير إلى أن الهيئة لديها الكثير لتفخر به، وأعاد التأكيد على نتيجة التقييم التي تنص على زيادة قدرة الهيئة على الاستجابة لاحتياجات أصحاب المصلحة زيادة كبيرة منذ عام 2012 على كافة الأصعدة العالمية و

الإقليمية والدولية. وتؤيد الإدارة العليا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تمامًا النتائج العشرة والتوصيات الأربع المقدمة في إطار تقييم الهيكل الإقليمي وتوافق عليها لمعالجة حالات عدم الفعالية الناتجة عن سرعة إنشاء الهيكل و قيود التمويل المفروضة.

24 - قدّم نائب المدير التنفيذي الاستجابات التالية للتوصيات الأربع الناتجة عن التقييم:

(أ) تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على وضع مجموعة من المعايير الموضوعية للاسترشاد بها في عملية صُنع القرار وللنظر في الاعتبارات المتعلقة بالحضور القطري؛

(ب) وتعمل الهيئة على مواءمة المهام البرنامجية للمقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية بحلول نيسان/إبريل 2017، وتحديث التحليل الوظيفي لعام 2012 بحلول الربع الأخير من عام 2017؛

(ج) وتعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تحديد كيفية إيلاء المزيد من التركيز على الخدمات لتظل متماشية مع الموارد الحالية للهيئة؛ و

(د) تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على وضع خطة استراتيجية لتصبح منظمة أكثر فاعلية لإدارة المعارف.

25 - أفاد نائب المدير التنفيذي أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد أعدت ورقة من المقرر توزيعها في نيسان/إبريل ترسم الخطوط العريضة لاستراتيجية تحسين الاتصالات الداخلية وفقاً لتوصيات التقييم. واختتم كلمته بشكر مكتب التقييم المستقل على تقديم تقييم عالي الجودة.

26 - استجابة للبيانات الافتتاحية والعروض المقدمة بشأن التقييم، هنأت العديد من الوفود الرئيس وأعضاء مكتب المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة المنتخبين حديثاً. وأشادت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة-للمرأة بإنجازات الهيئة، كما أكدت على التزام بلدانها المستمر بعمل الهيئة. كما رحبت الوفود بمبادرات المساواة بين الجنسين المُدعمة من قبل الأمين العام الجديد.

27 - أعرب العديد من الدول الأعضاء عن تقديرهم لورشة العمل غير الرسمية المعنية بتطوير الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 المنعقدة قبل الدورة العادية الأولى للمجلس التنفيذي بيوم واحد. وأعاد عدد من الدول الأعضاء تأكيدهم على دعمهم للخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. أشاد العديد بإجراء تضمين "إعلان ومنهاج عمل بيجين"، و"استعراض بيجين+20"، و"الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات"، و"أهداف التنمية المستدامة (SDGs) لخطة التنمية المستدامة لعام 2030" في مشروع الخطة الاستراتيجية. وحث أحد المتحدثين هيئة الأمم المتحدة للمرأة على النظر في تضمين استعراض منتصف المدة لعام



2016 في الخطة الاستراتيجية. وأعرب متحدث آخر عن قلقه إزاء ربط جميع أنشطة الهيئة بخطة عمل عام 2030، وكرر تأكيده على أن الوثيقة الرئيسية في تنفيذ ولايات الهيئة هي "إعلان ومنهاج عمل بيجين". وطلب المندوب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة تركيز مساهمتها على دعم تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية، وليس التركيز على إنجاز الخطة بأكملها.

28 - أعربت الدول الأعضاء عن قلقها بشأن نقص تمويل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، كما شجعت على الاستخدام الفعال للموارد المحدودة التي تمتلكها الهيئة. وشجع العديد من المندوبين على إعادة النظر في هيكل التمويل الحالي، واقترحوا زيادة الميزانية العادية وطلب مساهمات من مصادر غير تقليدية مثل القطاع الخاص واستغلال الموارد النادرة للتركيز على الجوانب المعيارية والتنسيقية للهيئة بدلاً من الجوانب التشغيلية. وكانت السويد إحدى الدول الأعضاء التي أعلنت عن زيادة دعمها المالي المقدم للهيئة.

29 - اتسمت الاستجابة العامة للتقييم المؤسسي للهيكل الإقليمي والاستجابة الإدارية بالإيجابية. وشكرت العديد من الوفود مكتب التقييم المستقل على التقييم الشامل والتعقيبات البناءة بشأن الهيكل الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وحثت العديد من الوفود الهيئة على تقييم الهيكل الإقليمي وتطويره استناداً إلى التوصيات المقدمة، إضافة إلى تضمين المرونة في هيكل الهيئة.

30 - أعرب عدد من الدول الأعضاء عن قلقه إزاء أوجه الضعف والآثار المتباينة لتغير المناخ والكوارث الطبيعية على النساء والفتيات في البلدان الصغيرة. وتم تشجيع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على توسيع الإحصاءات الجنسانية والحصول على بيانات مفصلة حسب نوع الجنس والسن، وذلك لمراقبة مدى تقدم تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية وتقييمه وتحليله بحسب. وحث أحد المتحدثين هيئة الأمم المتحدة للمرأة على النظر في كيفية تقديم أفضل الخدمات للهيئات في الدول الأصغر وتضمين الاعتبارات المتعلقة بالضعف الكامن للمرأة تجاه الكوارث الطبيعية وتغير المناخ في الخطة الاستراتيجية.

31 - طلب أحد المتحدثين أن تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدأب للتمكن من الوفاء بمواعيد خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لعام 2017. وشجع المتحدث الهيئة على النظر الجاد في توصيات مكتب التقييم المستقل، كما شجع إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تنفيذ الاستجابة الإدارية على وجه السرعة.

32 - أوصى متحدث آخر بتعزيز الهيئة لمقرها الرئيسي/تواجدها الميداني، وطلب بذل الجهود اللازمة لتعزيز توجيه السياسات والتبادل الشخصي مع التواجد الميداني لضمان الوصول لمستوى أفضل من التنسيق فيما بينهما.

33 - ألقى أحد المندوبين بياناً مشتركاً بشأن الهيكل الإقليمي والاستجابة الإدارية ذات الصلة بالنيابة عن وفده وكذلك عن 15 دولة أخرى. وصدقت الدول الأعضاء على التوصيات الأربع للتقييم، وطلبت متابعة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن التدابير المحددة في الاستجابة الإدارية. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت الدول الأعضاء المعنية تحديداً أن تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالقيام بالتالي:

(أ) استعراض ولايتها المتكاملة على الصعيد القطري مع وضع أولويات واضحة، استناداً إلى مطالب كل بلد وتوفير الميزانية والميزة النسبية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والشراكات والرفع المالي القائم داخل سياق الدولة؛  
(ب) استعراض نطاق تواجدها القطري لضمان التركيز على القدرات والدعم والتوزيع الأمثل لهما مع الأخذ بعين الاعتبار القدرات الحالية وتغطية ولاية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (GEWE) من شركاء الأمم المتحدة الآخرين؛

(ج) توضيح الدور ذي الصلة والتسلسلات الهرمية فيما بين المقر الرئيسي والمستويين الإقليمي والقطري؛

(د) تحسين مواءمة مهام الهيئة مع القدرات المتاحة والواقع المالي؛

(هـ) تحسين مشاركة المعارف وبناء القدرات الداخلية في مجالات

العمل ذات الأولوية؛

(و) دراسة أجزاء الولاية التي تحتاج إلى دعم في الدول ذات نهج مستهدف بدقة أكثر (استناداً إلى نتيجة التقييم التي تنص على "أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد تُفسر الولاية المتكاملة بوصفها ولاية يلزم تنفيذها على الصعيد العالمي، ومع ذلك ليست هناك حاجة إلى تنفيذها بانتظام في كل دولة؛ مما يسمح بمرونة التركيز على جوانب مختلفة من الولاية في دول مختلفة")؛

(ز) رسم ملامح كيفية عمل الهيئة لمشاركة نتائج هذا التقييم عبر منظومة تنمية الأمم المتحدة ومشاركة الآراء المتعلقة بكيفية التغلب على مثل هذا التحدي؛

(ح) تقديم وصف شامل يتضمن عملية التوظيف، لتوضيح الخطة الاستراتيجية التالية والميزانية المتكاملة؛

(ط) معرفة كيفية التعامل مع القيود التي تواجهها المكاتب التي يتواجد بها البرنامج في سياق قدرات وتواجد الأمم المتحدة القائم؛

(ي) تحقيق التوازن بين احتياجات التواجد الإقليمي وعمل المقر الرئيسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة المعياري والتنسيقي والخاص برفع مستوى المعايير في جميع وكالات الأمم المتحدة.

واختتم المتحدث كلمته مشيراً إلى أن هذه المجموعة من الدول تطمح إلى تضمين هذه الاعتبارات في تكوين الخطة الاستراتيجية التالية والميزانية المتكاملة.

34 - وألقى مندوب آخر بيانًا مشتركًا حول الخطة الاستراتيجية نيابة عن 14 دولة. وشكر المتحدث هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إجراء ورشة عمل مثمرة ومثيرة للاهتمام ومهمة حول خطة الاستراتيجية، والتي عُقدت في اليوم السابق للدورة العادية الأولى. وأعرب عن تقديره لعمل الهيئة على وثائق التخطيط التي ستحدد الأولويات الاستراتيجية وأطر العمل لمراقبة تأثير الصناديق والبرامج وتقييمه وتقديم تقرير عنه بطريقة هادفة. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت الدول الأعضاء المعنية تحديدًا أن تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالقيام بالتالي:

(أ) إعلام الدول الأعضاء بعمل الفريق العامل المشترك ونتاج تكوين هذا الفريق الذي أسسته الهيئات الأربعة. صناديق الأمم المتحدة وبرامجها (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة) لضمان توفير نهج منسق من حيث الإجراءات والهيكل وتكامل الخطط الاستراتيجية الأربعة؛

(ب) مراجعة ومواءمة مواعيد الخطة الاستراتيجية للمنظمات الأربعة؛

(ج) عرض الخيارات الاستراتيجية وإعداد موجز مسبق للخطة الاستراتيجية قبل الاستشارات بمدة عشر أيام على الأقل؛

(د) تضمين فصول محددة في جميع الخطط الاستراتيجية، مع شرح النهج الشامل لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية (UNDG) وتوضيح المساهمات المحددة التي تقدمها كل منظمة للمساهمة الإجمالية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية اتجاه تحقيق خطة العمل لعام 2030؛

(هـ) اتخاذ الخطوات اللازمة لتحقيق المزيد من مواءمة هيكل أطر النتائج؛

(و) طلب أن تقوم الهيئات والصناديق و البرامج بجمع وتقديم البيانات المصنفة حسب الفئات المبينة في خطة العمل لعام 2030، بما في ذلك نوع الجنس والإعاقة، وضمان إجراء تحليل جنساني سليم يوفر معلومات عن جميع قرارات وإجراءات البرامج.

(ز) تضمين التوصيات التالية في الخطة الاستراتيجية: (1) ولايات الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجري كل أربع سنوات المتعلقة بتقسيم العمالة داخل مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وكذلك إعداد الخطط الاستراتيجية ومحتواها و(2) التقدم بطلب محدد بأن يعرض الأمين العام ملخصًا على نطاق المنظومة وتقريرًا شاملًا للإدارة يحدد فيه بوضوح الأدوار التي تخضع للمساءلة عبر المنظومة بحلول حزيران/يونيو عام 2017؛

(ح) وتضمين الدروس المستفادة من الاستعراضات النصف سنوية للخطط الاستراتيجية السابقة في الخطة الاستراتيجية الجديدة.

واختتم المتحدث كلمته بتهنئة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إنجازاتها في عام 2016، وذكر أن هذه الوفود تطمح إلى إجراء مناقشات مثمرة حول هذه القضايا المهمة أثناء دورات المجلس التنفيذي لعام 2017.

## باء. المستجبات الشفهية حول تطبيق سياسة استرداد التكاليف

35 - قاد مدير قسم شؤون الإدارة والتنظيم ورئيس قسم الميزانية العرض المقدم بشأن "المستجبات الشفهية حول تطبيق سياسة استرداد التكاليف." وأعاد المدير التأكيد على الأهمية المتزايدة لمسألة استرداد التكاليف لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وذلك نظرًا لزيادة حصة الهيئة من الموارد غير الأساسية. ورأى أن التحدي الأشد إلحاحًا بشأن استرداد التكاليف تمثل في تنفيذ سياسات استرداد التكاليف وتطبيقها ودخولها حيز النفاذ، مثل فرض التكاليف المباشرة. تضمنت بعض الملاحظات والاستنتاجات الرئيسية المقدمة من قبل رئيس قسم الميزانية التالي:

- (أ) يكفي معدل استرداد التكاليف البالغ نسبته 8 في المائة استرداد التكاليف بالتناسب من الموارد الأساسية وغير الأساسية؛
- (ب) يراعي المعدل الفعلي البالغ نسبته 7 في المائة الاتفاقات الشاملة وكذلك الاتفاقات القديمة التي تتضاءل بمضي الزمن؛
- (ج) يعد التأثير المالي للإعفاءات غير جوهريًا لقلّة عدد طلبات الإعفاء وتضاؤلها؛
- (د) تم توفير توجيه للسياسات المنتظمة، وستتم مواصلة توفيره للمكاتب. ومع ذلك، يظل فرض التكاليف المباشرة بمثابة تحديًا؛ مما يؤدي إلى دعم الأسعار التناقلي.
- واختتمت عرضها بالإشارة إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستعمل مع الصناديق والبرامج لرسم خارطة طريق، وستواصل مشاركتها مع المجلس التنفيذي.

36 - استجابة للمستجبات الشفهية حول تنفيذ سياسة استرداد التكاليف، طلب أحد المتحدثين أن تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتقديم توضيح حول (1) ملاءمة معدل الاسترداد البالغ نسبته 8 في المائة، و(2) استجابة الهيئة للشركاء غير الراغبين لقبول معدل استرداد التكاليف البالغ نسبته 8 في المائة، و(3) اتخاذ الخطوات التالية للمجلس التنفيذي. واستجابة لذلك، ذكر رئيس قسم الميزانية أن معدل الاسترداد البالغ نسبته 8 في المائة كان ملائمًا فعلاً لأن هذا المعدل استخلص إليه التقييم المستقل، وأن الخطوات التالية ستحتاج إلى إجراء المزيد من المناقشات في الاستشارات غير الرسمية التي ستعقد في نيسان/أبريل، حيث ستعرض فيها الأوقات الفعلية وسيتم إجراء المزيد من المناقشات حول مدى ملاءمة المعدل البالغ نسبته 8 في المائة وكذلك إطار العمل. وشدد كل من

المدير ورئيس قسم الميزانية على أهمية العمل بطريقة منظمة ووضع هدف لتحقيق المزيد من المواءمة مع جميع الشركاء.

## خامساً - جلسات الإحاطة

### أ - جلسة إحاطة غير رسمية من الصندوق الاستئماني التابع للأمم المتحدة لإنهاء العنف ضد المرأة

37 - قدم مدير قسم برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع ممثلين من المملكة المتحدة وسويسرا وممثل من اللجنة الاستشارية لبرنامج الصندوق الاستئماني التابع للأمم المتحدة، الذين شاركوا تجاربهم بصفتهم شركاء، عرضاً حول "بناء قاعدة أدلة من خلال الاستثمار الاستراتيجي في مبادرات المجتمع المدني لإنهاء العنف ضد النساء والفتيات." وشملت بعض النقاط البارزة ما يلي:

(أ) تعد المنظمات الشعبية جهات أساسية لتلقي الخدمات وللتمكن من توفير هذه الخدمات للمجتمع المدني؛

(ب) يعد القضاء على العنف ضد المرأة أولوية وطنية ودولية ولا بد من أن يُنظر في هذا الأمر بجديّة؛

(ج) ينبغي أن تتم مواجهة العنف الجنساني من خلال برامج الصحة الإنجابية والجنسية، حيث غالباً ما تكون الخدمات الصحية نقطة الاتصال الأولى للمرأة بعد تعرضها للعنف الجنسي ونقطة هامة للوصول إلى النساء والفتيات؛ و

(د) هناك حاجة إلى تدخل طويل الأجل لمواجهة العنف الجنساني في السياق الإنساني، لاسيما في حالات النزاع المسلح وأوضاع ما بعد النزاع.

38 - استجابة إلى جلسة الإحاطة غير الرسمية، شكرت العديد من الوفود فريق العرض. وشدد أحد المتحدثين على أهمية التعاون بين صناديق الأمم المتحدة، وبرامجها وهيئاتها. واقترح متحدث آخر تضمين مشاركة الشباب في إجراء أبحاث للمؤسسات التعليمية حول العنف الجنساني.

### باء - مستجدات بشأن برامج المساعدة الإنسانية

39 - قدم منسق الشؤون الإنسانية ونائب مدير شعبة البرامج عرضاً بشأن البرامج الإنسانية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وسلط نائب المدير الضوء على أن عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الشؤون الإنسانية يبدو أنه يستند إلى القرار القائم 289/65، كما أنه يتماشى مع الولاية الثلاثية للهيئة. ويثعد السبب الأساسي لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الشؤون الإنسانية هو استمرار انتهاك حقوق النساء والفتيات واحتياجاتهن الملحة. حيث يبدو أن المرأة أكثر تأثراً بالكوارث الطبيعية وحالات النزاع المسلح. وأعاد التأكيد على أن استجابة الهيئة للمخاوف المتعلقة بالشؤون الإنسانية كان أمراً

يجب عليها تنفيذه كجزء من ولايتها. وأخير المجلس التنفيذي أنه قد يتم استغلال القيمة المضافة للهيئة في مواجهة القضايا الرئيسية التالية:

- (أ) تحسين جودة أدوات تقييم الشؤون الإنسانية وخطط الاستجابة الاستراتيجية للتمكن من تضمين تحليل جنساني مناسب؛
- (ب) زيادة مستويات التمويل المخصص للجماعات والوزارات النسائية؛
- (ج) وتحسين الفرص الهادفة محدودة الإتاحة لقيادة المرأة وتمكينها في إدارة الأزمات.

40 - وصف نائب المدير البرامج الرئيسية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتشمل برنامج عدم المساواة بين الجنسين في المخاطر (GIR)، وبرنامج قيادة المرأة وتمكينها ووصولها إلى الخدمات وحمايتها (LEAP)، التي تهدف إلى بناء قدرة النساء والفتيات على الصمود في مواجهة آثار الأزمات الإنسانية والنزاع المسلح. كما سرد الإنجازات العديدة التي حققتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في دول مختلفة تواجه أزمات، مثل سيراليون وليبيريا ونيبال والأردن وهاتي. وأخيراً، شكر حكومتي السويد واليابان على إسهاماتهم التي سمحت بنمو العمل الإنساني بشكل هائل في 32 دولة من عام 2013 وحتى عام 2016.

41 - استجابة للعرض المقدم حول برامج المساعدة الإنسانية، شكر العديد من الدول الأعضاء الهيئة على العمل الذي قامت به في القطاع الإنساني وعلى تقديم سبل الحماية للنساء والفتيات. وأعلن وفد اليابان عن زيادة دعمه المالي لبرنامج قيادة المرأة وتمكينها ووصولها إلى الخدمات وحمايتها (LEAP). وحثّ أحد المتحدثين هيئة الأمم المتحدة للمرأة على بذل المزيد من الجهود للعمل مع هيئات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها الأخرى في المجال الإنساني، بحيث يكون عملاً تكميلياً بدلاً من مضاعفة عملها. وأعرب متحدث آخر عن قلقه إزاء ما يمكن أن تقوم به هيئة الأمم المتحدة للمرأة لحماية العاملين في المجال الإنساني من التحرش الجنسي والعنف.

42 - استجابة لتعليقات الدول الأعضاء، شكر نائب المدير اليابان على مساهمتها المالية. كما أقر ووافق على التعليق المتعلق بالتنسيق المُحسن مع هيئات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها الأخرى. وأشار إلى دعوة الدول الأعضاء لاتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة التحرش الجنسي والعنف ضد العاملين في المجال الإنساني واستحسنها.

## جيم - مستجدات بشأن مواعمة الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 مع الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجري كل أربع سنوات

43 - قدمت نائبة المدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تحديثاً بشأن مواعمة الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 مع الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات. وشكرت الوفود على مشاركتهم في

ورشة العمل غير الرسمية وأعربت عن تقديرها لمستوى الحضور العالي والاهتمام بتطوير الخطة الاستراتيجية الجديدة للفترة 2018-2021. وأعدت التأكيد على التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالإجراءات الشاملة والتشاركية، وشكرت الوفود على توجيههم وتعليقاتهم وملاحظاتهم غير الرسمية.

44 - أكدت نائبة المدير التنفيذي على التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتضمين توصيات مكتب التقييم والدروس المستفادة من استعراض منتصف المدة لعام 2016 والتقييمات الأخرى التي قدمتها الدول الأعضاء في الخطة الاستراتيجية الجديدة. كما أكدت على أهمية تماشي الخطة الجديدة مع أطر العمل المعيارية العالمية، وتشمل "اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (CEDAW)" و"منهاج عمل بيجين" و"اتفاق المساواة بين الجنسين" التاريخي لخطة التنمية المستدامة لعام 2030 وعدد من الاتفاقات القطاعية.

45 - ذكرت نائبة المدير التنفيذي أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تشجعت من خلال دعم الوفود لمواصلة التنسيق مع هيئات الأمم المتحدة الأخرى وصناديقها وبرامجها، وطلبت من المجلس التنفيذي أن يعطي الأولوية لقضية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تفاعلاته مع المجالس التنفيذية لهيئات الأمم المتحدة الأخرى. وأشارت إلى أن ذلك سيكون بمثابة الأساس لتقديم طلب للأمين العام بتطوير ملخص على نطاق المنظومة بالمهام الحالية وتقديم توصيات للتعامل مع الثغرات والتدخلات.

46 - ناقشت نائبة المدير التنفيذي دور خطة التنمية المستدامة لعام 2030 بأكملها، وأكدت على أهمية تحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة، ولكن مع تنفيذ أيضاً الخطة بالكامل على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية. وشددت على تأكيد الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات على مركزية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها أداة جوهرية وأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في أبعادها الثلاثة (الاقتصادية والاجتماعية والبيئية) والقضاء على الفقر. وأشارت، كما هو مدعو إليه في الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستواصل تعزيزها لإجراءات تنسيق منظومة الأمم المتحدة واتساقها وخضوعها للمسؤولية، من خلال خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة 2.0. وتماشياً مع التعليقات التي قدمتها الوفود سابقاً، أشارت أيضاً إلى أن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات أكد من جديد على أن طبيعة خطة عام 2030 العالمية والشاملة تعد أمراً أساسياً لضمان عدم تخلف أحد أو أي دولة عن الركب، بما في ذلك الدول الجزرية الصغيرة والدول النامية والبلدان الأخرى التي تعاني من أوضاع هشة. وأكدت نائبة المدير التنفيذي على أهمية التقاطعية لمواجهة

القضايا المتعلقة بالإعاقة ونساء الشعوب الأصلية والعرق والفقر لضمان عدم تخلف أحد عن الركب وللوصول إلي القمة أولاً.

47 - أشارت نائبة المدير التنفيذي إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستوسع نطاق عملها المتعلق ببناء القدرات للحصول على إحصاءات جنسانية؛ مما سيُمكن من رصد مدى التقدم المحرز في تنفيذ خطة عام 2030 مع مراعاة الاعتبارات الجنسانية، وكذلك المساهمة في تحقيق ما أكد عليه الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجري كل أربع سنوات حول الرصد والإبلاغ الشاملين والفعالين. كما صرحت أيضاً أن إطار العمل الجديد الخاص بالنتائج سيتضمن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبقياس مدى التقدم المحرز في قضية المساواة بين الجنسين بالتنسيق مع هيئات الأمم المتحدة الأخرى وصناديقها وبرامجها.

48 - واختتمت كلمتها بتناول مسألة التمويل، ودعت إلى دعم المجلس التنفيذي ليكون مناصراً لنهج التمويل المستدام.

49 - استجابة للعرض المقدم حول موائمة الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 مع الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، شكرت العديد من الدول الأعضاء نائبة المدير التنفيذي لعرضها الشامل. كما أكدت العديد من الدول الأعضاء على أولوية التقاطعية التي نادى بها نائبة المدير التنفيذي وضمان عدم تخلف أحد عن الركب. وأعرب أحد المتحدثين عن أمله في أن تنص الخطة الاستراتيجية على أن وثقتها الرئيسية هي منهاج عمل بيجين، وأنها لن تستخدم خطة عام 2030 كأساس لتقييمها. وطالبت الدول الأعضاء الأخرى بمواصلة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإجراء المزيد من المناقشات حول أهمية دور بناء القدرات الوطنية لتحقيق الخطة الاستراتيجية.

50 - استجابة لتعليقات المندوبين، شكرت نائبة المدير التنفيذي المندوبين وأعدت التأكيد لهم على أن التعليقات والاقتراحات التي تم تسليط الضوء عليها بواسطة الدول الأعضاء ستؤخذ بعين الاعتبار وسيتم تضمينها. وأكد مدير قسم البرامج على التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتعزيز القدرات الداخلية وتطويرها من خلال توفير تدريبات وإشراك المجتمع المدني. واختتمت نائبة المدير التنفيذي كلمتها بالإشارة إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة لم تدخر جهداً لتوسيع قاعدة المانحين من خلال عطاءات الجمهور الفردية والتمويل الجماعي، ولكن سيتعين أيضاً مواصلة الاعتماد على الحكومات. وفي هذا الصدد، حثت نائبة المدير التنفيذي الدول الأعضاء على موازنة هذا الاعتبار بشدة.

**إحاطة بشأن الاستجابة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على**  
**الصعيد القطري: مولدوفا**

دال -



51 - قاد رئيس المكتب القطري التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والممثل القطري لدولة مولدوفا العرض المقدم حول "الاستجابة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد القطري: مولدوفا". وقام الممثل القطري بتسليط الضوء على الأولويات الرئيسية في مولدوفا، وتتمثل فيما يلي: (1) زيادة المشاركة القيادية والسياسية، و(2) تحقيق التمكين الاقتصادي، و(3) منع العنف ضد المرأة وتوفير إمكانية الوصول إلى الخدمات الأساسية للناجين من العنف. وتتضمن إنجازات مولدوفا ما يلي: (1) اعتماد حصة المرأة بنسبة 40 في المائة وانتخاب امرأتين من روما كاستشاريتين محليتين لأول مرة، و(2) وضع خطة استراتيجية لتمكين النساء والفتيات من الوصول إلى التعليم والمعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، و(3) إدخال تعديلات جديدة على التشريعات لإنهاء العنف ضد المرأة. ومن خلال الإنجازات التي تم تحقيقها في كل من هذه القطاعات، أشارت نائبة المدير التنفيذي إلى حدوث تطور في دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة من "العمل من أجل المرأة و المساواة بين الجنسين" إلى "مشاركة المرأة كعامل أساسي في التغيير"، وتبني الأفكار الإبداعية في النهج على المستوى القطري. كما شكرت السويد على دعمها الاستراتيجي والمستمر، والذي سيسمح بتمويل عمل الهيئة على مدار السنوات الخمس القادمة.

52 - كرر الممثل الدائم لجمهورية مولدوفا إعرابه عن تقدير المبادرات المتقدمة في مولدوفا بالتعاون بين الحكومة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. كما أقر ورحب بالعمل المكثف الذي قامت به هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مولدوفا، وإشراكها للمجتمع المدني والقطاع الخاص في مبادراتها. وأعرب عن قلقه إزاء التحديات التي يواجهها العمال المهاجرون ودور الإعلام في تشكيل المعايير الثقافية والاجتماعية التي تؤثر في المرأة. وبشكل عام، أكد على رضا الحكومة والمانيين بجودة برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وقلقهم الحقيقي بشأن القضايا الاجتماعية والقضايا المتعلقة بالمرأة. وأعرب مندوب السويد عن رضاه عن طريقة استخدام الدعم المالي، كما أعرب عن دعمه لمهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة للعمل مع الهيئات المحلية.

## سادساً - اختتام الدورة

53 - في الختام، أعربت وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية عن امتنانها للدول الأعضاء التي صرحت علانية عن تعهداتها لزيادة مساهماتها المقدمة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. كما أعربت عن تقديرها لجميع الحاضرين، بما في ذلك البيانات المشتركة نيابة عن 16 دولة.

54 - وذكّرت الدول الأعضاء ببذل جميع الجهود الممكنة لضمان تمثيل وفدها على أعلى مستوى ممكن، وإشراك المجتمع المدني والشباب في الدورة الحادية والستين التالية للجنة وضع المرأة. واختتمت كلمتها بتوجيه الشكر إلى المجلس التنفيذي على تعاونه الوثيق المتواصل، ثم رفعت الجلسة.

## المرفق I

## جدول الأعمال المؤقت المقترح و خطة العمل للدورة السنوية

## جدول الأعمال المؤقت

- 1 - مسائل تنظيمية
- 2 - التقرير السنوي للمديرة التنفيذية
- 3 - التقييم
- 4 - مسائل مراجعة الحسابات
- 5 - المسائل المالية والإدارية والمتعلقة بالميزانية
- 6 - مسائل أخرى

## خطة العمل المؤقتة

اليوم	الوقت	البند	الموضوع
الثلاثاء، 27 من حزيران/يو نيو 2017	10 صباحًا - 1 مساءً.	افتتاح الدورة	• بياناً رئيس المجلس التنفيذي ووكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة
		1	مسائل تنظيمية
		2	• اعتماد جدول الأعمال المؤقت المشروح وخطة العمل للدورة السنوية لعام 2017 • اعتماد تقرير الدورة العادية الأولى لعام 2017
		2	التقرير السنوي للمديرة التنفيذية
		2	• تقرير وكيلا الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن التقدم المحرز في الخطة الاستراتيجية بين عامي 2014-2017. • مشروع استكمال الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بين عامي 2018-2021 الاستشارات غير الرسمية المتعلقة بمشاريع القرارات
	3 مساءً - 6 مساءً.	2	التقرير السنوي للمديرة التنفيذية
		3	الاستشارات غير الرسمية المتعلقة بمشاريع القرارات
الأربعاء، 28 من	10 صباحًا - 1 مساءً.	3	التقييم • تقرير عن مهمة التقييم لعام 2016

اليوم	الوقت	البند	الموضوع
حزيران/يو نيو 2017			<ul style="list-style-type: none"> <li>• التقييم المؤسسي للشراكات الاستراتيجية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والاستجابة الإدارية ذات الصلة</li> </ul>
		4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مسائل مراجعة الحسابات</li> <li>• تقرير عن المراجعة الداخلية للحسابات وأنشطة التحقيقات في الفترة ما بين 1 كانون الثاني/يناير و 31 كانون الأول/ديسمبر لعام 2016</li> <li>• تقرير اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات</li> <li>• الاستجابات الإدارية</li> <li>• الاستجابة الإدارية بشأن تقارير الوحدة المتكاملة المشتركة</li> </ul>
		5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المسائل المالية والإدارية والمتعلقة بالميزانية</li> <li>• مشروع ميزانية متكاملة عن فترة العامين 2018-2019</li> <li>• الاستشارات غير الرسمية المتعلقة بمشاريع القرارات</li> </ul>
	3 مساءً - 6 مساءً.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• إحاطة بشأن الاستجابة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد القطري: الصومال</li> </ul>
		6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مسائل أخرى</li> <li>• اعتماد مشاريع القرارات</li> </ul>
		1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مسائل تنظيمية</li> <li>• إقرار جدول الأعمال المؤقت المقترح وخطة العمل للدورة العادية الثانية لعام 2017</li> <li>• اختتام الدورة</li> <li>• بيان وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ورئيس المجلس التنفيذي</li> </ul>

## المرفق II

## القرارات المعتمدة في الدورة العادية الأولى لعام 2017

قرار 1/2017 - توضيح الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بين عامي 2018-2021

المجلس التنفيذي،

1 - يحيط علمًا مع إعرابه عن تقدير الأعمال التحضيرية التي تم إنجازها وجلسات الإحاطة غير الرسمية المتنوعة وورش العمل مع المجلس التنفيذي بشأن إجراءات توضيح الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بين العامين 2018-2021؛

2 - يطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة مواصلة المشاركة البناءة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) لضمان اتباع نهج متسق للخطط الاستراتيجية الأربع (البرنامج الإنمائي وصندوق السكان واليونيسيف وهيئة الأمم المتحدة للمرأة)؛

3 - كما يطلب أيضًا، تماشيًا مع قرار الجمعية العمومية رقم 243/71 في 21 كانون الأول/ديسمبر لعام 2016 بخصوص الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُجري كل أربع سنوات الخاص بالأنشطة التنفيذية لتنمية منظومة الأمم المتحدة، أن تضع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في خطتها الاستراتيجية كيفية تخطيط المشاركة في توفير دعم متكامل ومتسق، كما دُعي إليه في خطة التنمية المستدامة لعام 2030. وفي هذا الصدد، هناك المزيد من الطلبات المقدمة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بالعمل بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) على تطوير فصول محددة في الخطة الاستراتيجية ورسم الخطوط العريضة للنهج المشترك للمساهمة في تنفيذ خطة عام 2030 وفقًا للولايات ذات الصلة؛

4 - تشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) لمواصلة مواءمة نهجها مع الإبلاغ عن نتائج خططهم الاستراتيجية التي قد تحدد، في جملة الأمور، مساهماتها في النتائج التي تحققت بصورة جماعية؛

5 - يطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة توفير جميع الوثائق ذات الصلة بمدة لا تقل عن 10 أيام قبل أي اجتماعات غير رسمية متعلقة بإعداد الخطة الاستراتيجية للهيئة بين عامين 2018-2021.