



المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

Distr.: General
13 August 2018

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

الدورة العادية الثانية لعام 2018
10 و 11 أيلول/سبتمبر 2018
البند 1 من جدول الأعمال المؤقت
مسائل تنظيمية

تقرير عن الدورة السنوية لعام 2018، من 19 حتى 20 حزيران/يونيه عام 2018

أولاً - مسائل تنظيمية

1. عُقدت الدورة السنوية لعام 2018 للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في مقر الأمم المتحدة بنيويورك في يومي 19 و 20 من حزيران/يونيه عام 2018.
2. واعتمد المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت المشروح وخطة العمل للدورة السنوية (UNW/2018/L.3/Rev.1)، ووافق على التقرير حول دورته العادية الأولى المنعقدة في 13 شباط/فبراير عام 2018 (UNW/2018/1) وخطة العمل للدورة العادية الثانية لعام 2018، التي من المقرر أن تُعقد يومي 10 و 11 أيلول/سبتمبر.
3. واعتمد المجلس التنفيذي أربعة قرارات (1/2018 و 2/2018 و 3/2018 و 4/2018) على النحو الوارد في مرفق هذا التقرير.
4. وقد قرر المجلس التنفيذي - بناءً على طلب بعض الوفود- تأجيل النظر في تقرير استرداد التكاليف لحين انعقاد دورته العادية الثانية لعام 2018.

ثانياً. البيانات الافتتاحية

5. افتتحت رئيسة المجلس التنفيذي، سعادة السفيرة السيدة إيفانا باجيفك (الجلب الأسود)، الدورة بالإقرار بحضور نائبة المدير التنفيذي الجديدة آسا ريجنير، كما أعربت عن سعادتها بالعمل معها في سبيل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

6. وفي إشارة منها إلى أن الدورة السنوية لعام 2018 كانت هي دورة المجلس التنفيذي الأولى منذ اعتماد قرار الجمعية العامة التاريخي بشأن تغيير وضعية منظومة الأمم المتحدة الإنمائية RES/A/72/279، أكدت الرئيسة على أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة في وضع يُمكنها من تعميم المنظور الجنساني من خلال عملية التنفيذ. وقد أكدت للدول الأعضاء استعدادها لقيادة المجلس التنفيذي في تحديد التغييرات اللازمة المتعلقة بأساليب عمله وجعلها ملائمة للغرض. وقد أكدت الرئيسة على أن المجلس التنفيذي سيتعاون بشكل أوثق مع مجالس الهيئات الشقيقة لتنسيق العمل المشترك.

7. وتطرقت الرئيسة إلى الزيارة الميدانية المشتركة التي أجزاها المجلس التنفيذي إلى أوغندا بالإضافة لزيارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى ملاوي. وأعربت عن امتنانها لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيزها لمهامها وتعاونها مع باقي وكالات الأمم المتحدة وشركائها وأصحاب المصلحة المختلفين في تعزيز حقوق الإنسان حتى في أكثر البيئات تعقيداً. كما سلطت الضوء على تفاعلات المجلس التنفيذي المثمرة مع الزعماء الثقافيين في ملاوي ممن تعاونوا مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في سبيل إنقاذ الفتيات من زواج الأطفال وإعادةهن مرة أخرى إلى المدارس.

8. وفي الختام، أكدت الرئيسة على أهمية عدم التسامح المطلق في مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي داخل منظومة الأمم المتحدة، مُصرحةً بأن مثل هذه القضايا ليس لها مكان في منظومة الأمم المتحدة كما أنها تُشكل تهديداً لمصداقية الأمم المتحدة. وأكدت الرئيسة للدول الأعضاء مشاركتها ومشاركة حكومتها في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

9. توجهت السيدة فومزيلي ملامبو-نغوكا وكيلة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة - أثناء إلقائها لكلمتها الافتتاحية - بالشكر إلى الدول الأعضاء على اعتمادهم لقرار تغيير وضعية منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وذكرت أن تنفيذه سيحدث تغييرات جذرية في عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وأشارت إلى أن هذا الإصلاح سيُعزز منظومة المنسقين المقيمين لضمان تحسين تعاونها مع الأمم المتحدة وسيطور جيلاً جديداً من الفرق القطرية التابعة للأمم المتحدة (UNCTs) والذي من شأنه تحسين الاستجابة

لاحتياجات الدول. ورحبت رئيسة الهيئة بالاهتمام الموجه إلى إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (UNDAF) باعتباره الأداة التنفيذية الرئيسية لفريق الأمم المتحدة القطري (UNCT) نحو المضي قدمًا، مشيرةً إلى مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في قيادة عملية تنمية إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (UNDAF) الأخير وأنها ستواصل مشاركتها في عملية تحديثه. وأعلنت وكالة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية، فيما يتعلق بتنفيذ الفصل المشترك، أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد بدأت 14 مبادرة جديدة، بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة الشقيقة في واحدة على الأقل من مجالاتها المواضيعية الستة على كل من المستويين الإقليمي والقطري. وأشارت إلى أن الوكالات ستطور اتفاقات التمويل لتوسيع نطاق الأعمال المشتركة، استنادًا إلى تجربة مبادرة تسليط الضوء التابعة للاتحاد الأوروبي/الأمم المتحدة.

10. وصّحت رئيسة الهيئة بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أتم استعداد للتغيرات التي دعا إليها قرار الجمعية العامة، خاصةً وأن هيئة الأمم المتحدة قد توقعت مثل هذه الإصلاحات أثناء إعدادها لخطتها الإستراتيجية للفترة بين عامي 2018-2021. وعلى وجه الخصوص، اتخذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة خطوات حاسمة نحو التنفيذ الكامل لرد الإدارة على تقييم الهيكل الإقليمي. وأشارت وكالة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستزود الدول الأعضاء قريبًا بخطة ملموسة لمواجهة تبعات هذا القرار التاريخي المتعلقة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بحلول الدورة العادية الثانية في أيلول/سبتمبر 2018.

11. وأعربت رئيسة الهيئة عن سرورها لملاحظة إجراء هذه التغيرات في مسار تنمية هيئة الأمم المتحدة للمرأة وإحداث تطورات إيجابية فيها. وألقت الضوء على أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة حققت في عام 2017 أعلى نسبة إيرادات منذ تأسيسها (369 مليون دولار أمريكي)، وأن هذه الفترة شهدت نموًا قويًا في الموارد غير الأساسية بصفة خاصة (214.2 مليون دولار أمريكي، بمعدل زيادة 20% منذ 2016). وشكرت السويد على توقيعها لاتفاق متعدد السنوات، متعهدًا بمبلغ 62 مليون دولار أمريكي على مدى أربع سنوات.

12. وقد سلطت رئيسة الهيئة الضوء على بعض الأرقام الإيجابية من التقرير السنوي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، مشيرةً إلى تحقيق 80% من الأهداف الواردة في الخطة الإستراتيجية للفترة بين عامي 2014-2017 بالكامل أو جزء كبير منها. علاوة على ذلك، شهد عام 2017 وحده مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تعديل 27 قانونًا في 17 بلدًا أو إصلاحهم لتعزيز حقوق المرأة. كما لاحظت أنه منذ عام 2014، زاد عدد النساء والفتيات

اللاتي يعيشن في بلدان تعززت فيها الأطر السياسية لتمكين المرأة اقتصاديًا بمعدل 2 مليار امرأة وفتاة، كما تحظى أكثر من 1.5 مليار امرأة وفتاة بحماية أفضل من العنف بفضل أطر قانونية أكثر صلابة، كما تستفيد أكثر من 1.48 مليار امرأة وفتاة من زيادة مخصصات الميزانية المحددة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

13. ووجهت وكالة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية الانتباه إلى دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة في دعم تعزيز المعايير العالمية وتنفيذها. وفي عام 2017، تعاونت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع الدول الأعضاء لتسليط المزيد من الضوء على المساواة بين الجنسين في الإعلان الوزاري الصادر عن المنتدى السياسي رفيع المستوى. واشتركت الهيئة في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، مع اعتماد مؤتمر الأطراف لخطة عمل متعلقة بالشؤون الجنسانية. وأنشأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع الشركاء من القطاع الخاص، تحالفًا مضاد للتنميط، والذي من شأنه التعامل مع القوالب النمطية التي أدامها التسويق والإعلان. وأبلغت رئيسة الهيئة الدول الأعضاء بأنه في يوم 19 حزيران/يونيه 2018، وقّعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة اتفاقًا بقيمة 6.5 مليون دولار أمريكي مع مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة التابعة لدولة الإمارات العربية المتحدة لدعم أحد البرامج الرائدة المقدمة لرائدات الأعمال. ومنذ عام 2014، دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة متوسط مشاركة سنوية لعدد 2500 مسؤول وما يزيد عن 3700 ممثل للمجتمع المدني في اللجنة المعنية بوضع المرأة.

14. كما ألقت وكالة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية الضوء على التقدم الملحوظ الذي أحرزته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في سبيل تحسين أدائها المؤسسي. وأشارت إلى زيادة عدد متابعي وسائل التواصل الاجتماعي التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من 640,000 متابع في عام 2014 إلى 6.5 مليون متابع في عام 2017. وقد طورت الهيئة جيلًا ثانيًا من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN SWAP). وأكدت رئيسة الهيئة على مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتعاونها مع الوكالات الأخرى لتنفيذ إستراتيجية الأمين العام على مستوى المنظومة بأسرها لتحقيق التكافؤ بين الجنسين وتحقيق هدفها المتمثل في الوصول إلى التكافؤ داخل منظومة الأمم المتحدة بحلول عام 2028.

15. وفي أثناء تناولها لاستجابة هيئة الأمم المتحدة للمرأة للاستغلال والانتهاك الجنسين (SEA) والتحرش الجنسي، طلبت وكالة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية من مديرة السياسات، بورنا سين، العمل كمنسق تنفيذي ومتحدث رسمي فيما يخص التصدي للتحرش الجنسي وكافة أشكال التمييز الأخرى. كما أسست الهيئة شبكة من مراكز التنسيق المعنية

بمواجهة الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية لتوجيه الموظفين فيما يتعلق بالإبلاغ عن الادعاءات. وقد اضطلعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور الريادة في الجهود المبذولة لمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) في بعض الدول مثل هايتي والسودان وسيراليون، إذ تُقدم تدريبات لمراكز التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية فضلاً عن باقي أعضاء الفرق القطرية التابعة للأمم المتحدة (UNCTs). تشارك هيئة الأمم المتحدة للمرأة، باعتبارها جزءاً من فريق عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين التابع للأمم العام فيما يتعلق بمواجهة التحرش الجنسي، في رئاسة العمل لتطوير سياسة نموذجية لتعزيز سياسات وممارسات منظومة الأمم المتحدة في التصدي للتحرش الجنسي. أكدت رئيسة الهيئة، في تذكير منها للدول الأعضاء بموقفها، على التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بسياسة عدم التسامح المطلق فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي.

16. وأفادت رئيسة الهيئة بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تلقت مراجعة نظيفة للسنة السادسة على التوالي. وفي سياق تأسيس وحدتها الرقابية الداخلية الموحدة، أبلغت وكالة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية الدول الأعضاء بأنها ستعين قريباً مديراً لخدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة. وأشارت إلى أنها قد عيّنت بالفعل رئيساً لخدمة مراجعة الحسابات الداخلية. كما وافقت على خطة عمل قائمة على المخاطر لعام 2018، والتي تشمل تسعة تقارير مراجعة حسابات للمكاتب القطرية وتقرير مراجعة واحد لحسابات المقار مع 20 تقرير لمراجعة حسابات مشاريع التنفيذ المباشر في 15 دولة مختلفة. وشكرت المدير المؤقت لحرصه على عدم وجود أي ثغرات في تقرير مراجعة الحسابات الداخلية أثناء إعداد تقرير مراجعة الحسابات الجديد.

17. وبخصوص التقييم، فقد عيّنت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة رئيساً لخدمة التقييم المستقل. وأشارت إلى أن تقرير وظيفة التقييم يُبين تقدماً ملحوظاً في جميع مؤشرات الأداء، وأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة توافقت على التوصيات وستتخذ إجراءات في إطار رد الإدارة.

18. وتأكيداً منها على قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إعلاء أصوات النساء من المستويات الشعبية، لفتت وكالة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية الانتباه إلى أيام التنمية الأوروبية في بروكسل، والتي ركزت على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كما أشارت إلى مبادرة تسليط الضوء التابعة للاتحاد الأوروبي/الأمم المتحدة. كما أشارت إلى مشاركتها في المجلس الاستشاري الكندي للمساواة بين الجنسين لرئاسة مجموعة السبعة وشجعت الدول الأعضاء على قراءة تقرير المجلس الكامل، والذي دعا إلى تخصيص 20% من إجمالي المساعدات للبرامج التي تعمل لصالح تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتيات.

وأكدت أن قادة مجموعة السبعة ناقشوا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمدة ساعتين كاملتين وأن المنظور الجنساني قد تم تعميمه بشكل منهجي في مواضيع مجموعة السبعة الأخرى. وأبدت ترحيبها بالالتزام بما يقرب من 3 مليار دولار أمريكي لصالح تعليم الفتيات والتزام مؤسسات التمويل الإنمائي التابعة لمجموعة السبعة بتعبئة 3 مليار دولار أمريكي بحلول عام 2020 لصالح تمكين المرأة.

19. وفي الختام، أخبرت رئيسة الهيئة الدول الأعضاء بالتزامها هي ونواب المدير التنفيذي وفريق الإدارة العليا وفريق هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالكامل بتحقيق أقصى استفادة من الفرص التي ستوفر بتغيير وضعية منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

20. ألقى ثلاثون من المتحدثين كلمتهم، من بينهم 16 امرأة. بصفة عامة، رحبت الدول الأعضاء بالتقدم الوارد في التقرير السنوي وأعربت عن دعمها للإطار المعياري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وإنجازاتها العملية على الصعيد القطري. أكدت وفود عديدة على الدور الحيوي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تنفيذ جدول أعمال 2030 ودعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى مواصلة إحراز التقدم بصفتها الخاصة. وطلبت الوفود من هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزيز مهمتها التنسيقية لتبسيط المنظورات الجنسانية في عمل الوكالات الشقيقة، بما في ذلك تعزيز التكافؤ بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة. وشجعت عدة وفود هيئة الأمم المتحدة للمرأة على توفير تمويل كافٍ لمهام التنسيق والإشراف، وتطلعت إلى معرفة المزيد عن إستراتيجيتها لتعبئة الموارد، كما دعت الدول الأعضاء لزيادة مساهماتها الرئيسية.

21. وأدان أحد الوفود، في بيانه الذي ألقاه نيابةً عن 50 من الدول الأعضاء وردده العديد من الأعضاء الآخرين، الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي بشدة، مصرحاً بأنه ينبغي عدم التسامح في مثل هذه الممارسات التي تقوض عمل الأمم المتحدة ومصداقيتها تحت أي ظروف. ودعا الوفد هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى زيادة التزامها بمكافحة هذه الأشكال من الانتهاك وتوفير شبكة داعمة للضحايا والمبلغين عن المخالفات.

22. وألقى أحد الوفود بياناً نيابةً عن 22 من الدول الأعضاء، مشيراً فيه إلى القرار الذي تم اعتماده مؤخراً بشأن تغيير وضعية منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، لدعوة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لدعم الأمين العام في تنفيذ الإصلاحات كاملةً. وحث الوفد هيئة الأمم المتحدة للمرأة على ألا يقتصر دورها على التركيز على أنشطتها الخاصة التي تتمتع بميزة نسبية، بل عليها أيضاً تعزيز مهمتها التنسيقية لزيادة تعميم المنظور الجنساني على نحو أوسع على صعيد جميع أعمال منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

23. ودعت إحدى الدول الأعضاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتقديم المزيد من الدعم إلى البلدان النامية والتركيز على تعليم المرأة وتوظيفها وصحتها والقضاء على فقرها.
24. وحث أحد الوفود هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مراعاة السياقات الثقافية والدينية في أعمالها. وردًا على ملاحظات الوفود الأخرى، طلبت الدولة العضو من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ضمان مواصلة القيام بأنشطتها التنفيذية بموافقة البلد المضيف وتوجيهاته.
25. وردًا على ذلك، توجهت الأمانة العامة بالشكر إلى الدول الأعضاء على ملاحظاتهم الترحيبية لدعم مهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وإقرارًا منها بدور الدول الأعضاء بالغ الأهمية في دعم جداول الأعمال المعيارية والحكومية الدولية، أشارت الأمانة العامة إلى الحاجة إلى إنجاز المزيد من العمل في سبيل ترجمة القواعد المعيارية في نيويورك إلى سياسات عملية على الصعيد القطري.
26. وردت الأمانة العامة مشاعر الدول الأعضاء فيما يخص قضايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) والتحرش وأكدت لهم أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعمل باستمرار لإحداث تغيير داخل منظومة الأمم المتحدة وما ورائها. وفي تطلعها إلى جلسة الإحاطة غير الرسمية حول مأدبة الغداء، أكدت الأمانة العامة أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد صاغت بالفعل استجابة تتفق مع توقعات الدول الأعضاء.
27. وفيما يتعلق بإصلاح الأمم المتحدة، عملت هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتوقع تبعات القرار المعتمد حديثًا في إعداد خطتها الإستراتيجية للفترة بين عامي 2018-2021. وأكدت الأمانة العامة للدول الأعضاء أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ظلت ملتزمة بالتقيد بالإصلاح والتعاون بشكل وثيق مع الوكالات الشقيقة. كما أشارت الأمانة العامة أيضًا إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة كانت هي الوكالة الأولى التي تعهدت بأنه لن يظل هناك مشروع من مشروعات هيئة الأمم المتحدة للمرأة منفردًا وقائمًا بذاته بحلول عام 2021، بل ستشارك جميع المشروعات ضمن منهج البرمجة المشتركة التابع للأمم المتحدة.

ثالثًا. المسائل المالية والإدارية والمتعلقة بالميزانية: إحاطة حول استرداد التكاليف

28. قدّم مدير قسم التنظيم والإدارة إحاطة مختصرة حول التقدم المحرز في عملية استرداد التكاليف. سيقدّم بند رسمي بشأن استرداد التكاليف في جدول أعمال الدورة العادية الثانية في أيلول/سبتمبر 2018، ليتم تناوله في التقرير المشترك بشأن استرداد التكاليف.

29. سيقدم التقرير اقتراحين يستندان إلى أدلة لسياسات منسقة لاسترداد التكاليف. يستند هذان الاقتراحان إلى مبادئ أساسية من القرارات السابقة التي أصدرتها المجالس التنفيذية التابعة للهيئات المعنية. تشمل هذه المبادئ: تحقيق المواءمة بين الهيئات الأربعة، وزيادة تخصيص الموارد الأساسية من أجل الأنشطة البرنامجية، وتقليل دعم الأسعار التناقلي بين الموارد الأساسية وغير الأساسية، ومواصلة تقديم تكلفة معقولة وتنافسية داخل نظام التعاون الإنمائي بوجه عام.

رابعًا. التقييم

30. وقد أورد التقرير المتعلق بوظيفة التقييم لعام 2017 (UNW/2018/4)، الإنجازات التي حُققَت في عام 2017، وأقر المدير المؤقت بتطور الإستراتيجيات الرئيسية مثل إستراتيجية التقييم العالمي 2018-2021، وخطة التقييم المؤسسي 2018-2021، بما في ذلك التقييم المشترك للفصل المشترك من الخطة الإستراتيجية 2018-2021. كما أكد على اشتراك وظيفتي التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية في مكان واحد وتحت مظلة رقابية واحدة وهي خدمة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية (IEAS).

31. في الفترة من عام 2014 وحتى عام 2017، أجرى مكتب التقييم سبعة تقييمات مؤسسية، وأربعة تحليلات تجميعية، ومراجعتين مشتركين بشأن السياسات والممارسات الجنسانية في منظومة الأمم المتحدة وما ورائها. على المستوى اللا مركزي، تم الانتهاء من 116 تقييمًا من 2014 حتى 2017. وأشارت النتائج إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد حققت أو أحرزت تقدمًا جيدًا على كافة مؤشرات الأداء التسع الرئيسية (KPIs). مع ذلك، أشار المدير المؤقت بقلق إلى انخفاض الموارد المالية المستثمرة في التقييم من 2.9% في عام 2016 إلى 2.7% في عام 2017 وكلاهما لم يصل إلى النسبة المستهدفة لعام 2017 وهي 3%.

32. وفيما يخص المنظور الإداري للتقرير المتعلق بوظيفة التقييم لعام 2017، فقد أعرب نائب المدير التنفيذي للبرامج عن تقديره لتعليقات الدول الأعضاء الإيجابية بشأن تقارير التقييم التي تصدرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وفي هذا السياق، أشار إلى أن وظيفة التقييم كانت تعمل على إعداد مذكرة إستراتيجية جديدة تتوافق مع جدول أعمال عام 2030. وأكد على أن الأهداف التنظيمية الإستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وأولوياتها تتواءم جيدًا مع إستراتيجيات التقييم الواردة في التقرير. وعلى الرغم من رؤية التوجهات الإيجابية عبر مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) للتقييم، فقد أقر نائب المدير التنفيذي بوجود مؤشري أداء

رئيسيين بحاجة إلى التقدم. ويمثل مؤشر الأداء الرئيسي الأول، الذي يشير إلى انخفاض في الموارد المالية المستثمرة في التقييم، انخفاضاً في ترتيب تقاسم التكاليف مع الأطراف الثالثة التي أعدها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتطوير قدرات هيئات التقييم الوطنية. ويمثل مؤشر الأداء الرئيسي الثاني، الذي يشير إلى انخفاض في معدل تنفيذ توصيات التقييم بالرغم من زيادة جهود التنفيذ المبذولة، تأخرًا في إعداد التقارير.

33. قدم رئيس خدمة التقييم المستقل (IES) التقييم المؤسسي لإسهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال مشاركة المرأة في النواحي السياسية والقيادية (UNW/2018/CRP.2). وأثناء عملية التقييم، وتطبيقًا لمنظور المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، تمت زيارة ستة بلدان واستشارة 397 من أصحاب المصلحة. تضمن تقرير التقييم 20 نتيجة، وستة استنتاجات وست توصيات. ومن بين الاستنتاجات، وجد رئيس خدمة التقييم المستقل (IES) أن مجهودات إصلاح الأمم المتحدة ستتيح فرصًا جديدة بالإضافة للمزيد من التحديات من أجل تنفيذ المهمة التنسيقية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال مشاركة المرأة السياسية، وخاصةً على الصعيد القطري. فضلًا عن ذلك، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة بحاجة لإعطاء الأولوية لمواجهة التهميش في إطار أعمال مشاركة المرأة السياسية وبذل المزيد من الجهود في هذا الشأن. ومن بين التوصيات، شجع رئيس خدمة التقييم المستقل (IES) هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تعزيز قدرتها على تحديد الأولويات على الصعيد القطري، وتأسيس قسم واضح للعمل مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى حول المهام التي يحتمل أن تكون متداخلة، والاستثمار في نهج مواضيعي لتعبئة الموارد يعالج الأولويات الإقليمية، والاستثمار في البرامج الجديدة المتعلقة بتغيير الأعراف الاجتماعية.

34. وفي تقديمه لرد الإدارة على التقييم المؤسسي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال مشاركة المرأة في النواحي السياسية والقيادية، أوضح نائب المدير التنفيذي نقاط العمل الرئيسية التي ستستخدمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل تنفيذ توصيات التقييم المؤسسي الستة. ويشمل ذلك وضع إرشادات تنفيذية لتوضيح تنفيذ المهمة التنسيقية للهيئة في سبيل تأسيس قسم واضح للعمل مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، والاستثمار في تعزيز قدرة الموظفين لتحسين قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تحقيق النتائج والاستجابة لطلبات أصحاب المصلحة، بالإضافة إلى تحسين البرامج القطرية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة عن طريق إجراء حوار مجتمعي وبناء قدرات وسائط الإعلام وتعزيز حملة HeForShe (هو من أجلها) من أجل تشجيع المزيد من القادة السياسيين على الترويج علنًا للقيادة النسائية.

35. وبشكل عام، أعربت الدول الأعضاء عن سرورها بالتقارير الواردة من مكاتب التقييم. كما أبدوا ترحيبهم بمستوى التنفيذ العالي للتوصيات والإجراءات المتخذة لتحسين منهجيات جمع البيانات. وأكدت إحدى الدول الأعضاء على الحاجة إلى تخصيص موارد كافية لوظيفة التقييم. وأشارت أخرى إلى أن بعض القضايا التي أثّرت في التقرير، وخصوصًا المتعلقة بتحديد أولويات الأنشطة ودورها التنسيقي، ليست جديدة. وقد سأل أحد الوفود الهيئة، مشيرًا إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة لديها مستشارين معنيين بالسياسات في مكتبين إقليميين فقط، عن سبب إعطائها الأولوية لهذين الإقليمين دون سواهما. كما طلب وفد آخر من هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقديم توضيح وافٍ حول جهوداتها لتعزيز الشراكات داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها لمواجهة التهميش.

36. وفي رده على أسئلة الدول الأعضاء، صرّح نائب المدير التنفيذي السيد يانك غليمارك بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة لا يمكن أن يكون لديها أكثر من اثنين من مختصي السياسة الإقليمية، نظرًا لضيق الموارد. ومع ذلك، أشار إلى أن الهيئة ستقوم قريبًا بتوظيف متخصصين في السياسة الجديدة في أمريكا اللاتينية وآسيا. وفيما يتعلق بالشراكات، أكد نائب المدير التنفيذي على كيفية إقامة شراكة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ووسائل الإعلام، وخاصةً المحطات الإذاعية، والتي ستصل إلى ملايين من المهمشين.

خامسًا مسائل مراجعة الحسابات

37. قدم مدير مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI) التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) تقرير المراجعة الداخلية للحسابات وأنشطة التحقيقات للفترة من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017 (UNW/2018/3). يُمثل هذا التقرير السنة السابعة والأخيرة التي أسندت فيها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وظائف مراجعة حساباتها إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

38. وفي عام 2017، واصل مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI) استخدام نهج قائم على المخاطر لجميع خطط مراجعة الحسابات، مع التركيز على المكاتب والوظائف المصنفة بأنها عالية أو متوسطة المخاطر. أصدر مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI) سبعة تقارير حول مراجعة حسابات المكاتب الميدانية و20 تقريرًا منفصلاً حول مراجعة حسابات المشروعات التي تم تنفيذها بشكل مباشر قبل نهاية عام 2017، بينما تم إصدار تقريرين حول مراجعة الحسابات الباقيين في عام 2018. وقد أبلغ مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI) بأنه لم يحصل أي مكتب ميداني على تصنيف عام غير مرضٍ في عام

2017. ومن بين التقارير التسعة، حصل ثلاثة على تقييم مرضٍ جزئياً مع الحاجة إلى إجراء تحسينات كبرى، واثنان على تقييم مرضٍ جزئياً مع الحاجة إلى بعض التحسينات، وحصل مكتبان على تقييم مرضٍ، واثنان لم يحصلوا على أي تقييم حيث إنهما تقريرياً متابعة لأنشطة مراجعة الحسابات.

39. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2017، بلغ معدل التنفيذ 99%، بزيادة نسبتها 1% مقارنةً بعام 2016 ليتوافق تمامًا مع المقياس المرجعي لإدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة والذي يبلغ 90%. علاوة على ذلك، وفي 31 كانون الأول/ديسمبر لعام 2017، لم تكن هناك توصيات قائمة لمدة تزيد عن 18 شهرًا.

40. في عام 2017، فتح مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات 17 حالة تحقيق جديدة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة مقارنة بعدد الحالات في عام 2016 والبالغ 41 حالة. كما أرجأ المكتب أكثر من 26 حالة منذ عام 2016. تم إصدار سبعة تقارير عن التحقيقات في عام 2017.

41. قدمت رئيسة اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC) التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تقرير اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات للفترة من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017 (UNW/2018/3/Add.1). وأشارت إلى أن الهيكل الإقليمي كان أحد الأولويات التنظيمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وعلى سبيل الاستجابة لتقييم الهيكل الإقليمي المستقل الذي تم استكماله في عام 2016، فقد عملت الهيئة على تحسين تصنيف الوجود القطري لدعم تعديلات هيكلية مناسبة تتماشى مع الخطة الإستراتيجية 2018-2021.

42. واصلت اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC) ملاحظة التحديات المستمرة التي تواجه هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتصل بتعبئة الموارد، إدراكًا منها أنها ستظل أعلى المخاطر التنظيمية التي تواجه الهيئة. وردًا على ذلك، أجريت مراجعة أداء تعبئة الموارد في عام 2017 وأوصت ببعض التحسينات الرئيسية والتي تخطط الهيئة لتناولها في إستراتيجيتها لتعبئة الموارد للفترة من 2018-2021.

43. وفي عام 2017، دعمت اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC) توصيات هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتأسيس وحدة تنظيمية واحدة تبدأ من عام 2018 والتي ستضم وظائف الضمان المستقل لمراجعة الحسابات الداخلية والتقييم. وأثنت اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC) على هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بعملية النقل ولكنها

أشارت بقلق إلى المستوى الحالي للنطاق المشمول بمراجعة الحسابات إذ لا يزال يتسم بالمحدودية. كما لاحظت اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC) انخفاضاً في حالات التحقيق الجديدة في عام 2017 وأكدت على مواصلة هيئة الأمم المتحدة للمرأة التركيز على توفير وعي أكبر بالتزامات الإبلاغ والقنوات اللازمة للقيام بذلك. ولا تزال اللجنة تشعر بالقلق من أن الميزانية المتوقعة المستقبلية لوظيفة التقييم قد تكون عالية بالنظر إلى حجم هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتحديات الموارد التي تواجهها.

44. وفي رد الإدارة على التقرير السنوي لعام 2017 عن أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات وأنشطة التحقيقات، أشار مدير قسم التنظيم والإدارة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى أن الهيئة حصلت على رأي مُرضٍ وكان معدل تنفيذ توصيات المراجعة 99%. وأبلغ الوفود عن التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتوسيع نطاق تغطية ضمان المراجعة. استجابة لقرار المجلس التنفيذي 4/2017، أكدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تنفيذ كافة توصيات المؤسسات والتوصيات المتكررة منذ عام 2016، مما أدى إلى نتائج إيجابية مثل زيادة تمويل إدارة البرامج العالمية وتبسيطها. وفيما يخص التحقيقات، التزمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتنفيذ الكامل لسياسة عدم التسامح المطلق في جميع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي المشفوعة بالأدلة، كما استردت بالكامل الخسائر المالية التي تكبدتها عام 2016.

45. وفي رد الإدارة على تقارير وحدة التفتيش المشتركة (JIU) الصادرة في عام 2017، صرّح المدير بأنه من بين 40 من التوصيات الموكلة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة للعمل بها، تم تنفيذ 19 توصية، وخمسة منهم قيد التنفيذ، و16 منهم قيد النظر. وأشار إلى أن تنفيذ بعض التوصيات مرهون إلى حد كبير بالموارد المتوفرة، أو القدرة الداخلية، أو يتطلب التشاور مع الدول الأعضاء.

46. وفي رد الإدارة على تقرير اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات، أكد المدير على مدى حرص هيئة الأمم المتحدة للمرأة على العمل لتنفيذ توصيات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC). وعلى وجه التحديد، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتحسين تصنيف مكاتبها القطرية مع مراعاة نتائج إعادة تنظيم نظام الأمم المتحدة الإنمائي. قامت الهيئة بدمج نظام إدارة النتائج لديها مع نظام تخطيط موارد المؤسسات لتمكين تتبع الميزانيات والنفقات مقابل النتائج. وطوّرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إستراتيجية جديدة للشراكة وتعبئة الموارد المؤسسية للفترة 2018-2021 تتضمن أهدافاً وجدولاً زمنية وأدوار ومسؤوليات واضحة.

47. وأعربت الدول الأعضاء بصفة عامة عن رضاها عن النتائج الواردة في التقارير. وطلب وفدان من هيئة الأمم المتحدة للمرأة تفسير انخفاض عدد حالات التحقيق في عام 2017. أشارت إحدى الدول الأعضاء بقلق إلى عدم وجود استجابة كافية للتغطية المحدودة لمراجعة الحسابات التي أعدها مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والتحقيقات، كما طلبت من هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييم وتنفيذ الهياكل المناسبة لدعم خط الدفاع الثاني التابع للهيئة. وطلبت إحدى الدول الأعضاء المزيد من التفاصيل حول نسبة حالات التحرش الجنسي التي تم الإبلاغ عنها مقارنةً بحالات التحرش الأخرى. وأخيرًا، طلب وفد آخر من هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقديم معلومات محدّثة بشأن إستراتيجية تعبئة الموارد الجديدة التي وضعتها.

48. وردًا على الدول الأعضاء، أشارت الأمانة العامة إلى أنها لا يمكنها تفسير انخفاض عدد حالات التحقيق، ومع ذلك فقد واصلت زيادة الوعي بشأن قضايا سوء السلوك والغش ونشرت على نطاق واسع توفر آليات الإبلاغ. وافقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على اتباع توصيات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC) لخط الدفاع الثاني للهيئة. وأبلغت الأمانة العامة الدول الأعضاء بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة لا يمكنها حاليًا الفصل بين حالات التحرش الجنسي وحالات التحرش الأخرى، ولكنها تؤكد أنها ستتمكن من القيام بذلك بدءًا من شهر آب/أغسطس مع نظام إدارة الحالات الجديد. وأخيرًا، أشارت الأمانة العامة، توضيحًا منها لإستراتيجية تعبئة الموارد الجديدة التي وضعتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، إلى توجيه المزيد من التركيز نحو منح الأولوية لآفاق التمويل التي تمتاز بأكثر قدر من الإمكانيات. وفي هذا الصدد، دعت الأمانة العامة الدول الأعضاء للتقدم بطلب إحاطة لمعرفة المزيد من التفاصيل.

49. قدّم المدير المؤقت لخدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تحديثًا موجزًا للدول الأعضاء بشأن تأسيس خدمة مراجعة حسابات داخلية بالهيئة جنبًا إلى جنب مع خدمة التقييم المستقل. وأثناء تنفيذ خطة العمل المرحلية المعتمدة لمراجعة الحسابات القائمة على المخاطر لعام 2018، تم إشراك ستة من كبار أخصائيي مراجعة الحسابات في إجراء خمس مراجعات حسابات للمكاتب القطرية ومراجعة واحدة للمقر الرئيسي، وتم التعاقد مع ثلاث شركات دولية لمراجعة الحسابات لإجراء مراجعة 17 من مشاريع التنفيذ المباشر في 14 مكتبًا قطريًا. تتم خدمة مراجعة الحسابات الداخلية وفقًا لمعايير إطار الممارسات المهنية الدولية، بما في ذلك قواعد السلوك المهنية من معهد الحسابات الداخلية. ستستفيد كل من وظيفتي التقييم المشترك ومراجعة الحسابات الداخلية من مستويين من الاستقلالية: على المستوى التنظيمي، مع خط إبلاغ مباشر إلى وكالة الأمين

العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية والمجلس التنفيذي، وعلى المستوى الوظيفي، مع توضيح أدوار ومسؤوليات كل وظيفة. وفي سبيل تعزيز أوجه التآزر بين كلا الوظيفتين، يُعد تخطيط العمل التعاوني أمرًا محوريًا لزيادة التغطية إلى أقصى حد وتجنب التداخل.

50. وشكرت إحدى الدول الأعضاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة على المعلومات المحدثة وشجعت الهيئة على مواصلة تقديم التحديثات للدول الأعضاء فيما يخص العملية الانتقالية. وطلبت إحدى الدول الأعضاء من هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقديم توضيح حول كيفية شغل منصب مدير خدمة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية (IEAS).

51. وردًا على الوفود، أوضحت الأمانة العامة أنه بالرغم من عدم شغل منصب مدير خدمة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية (IEAS) بعد، فقد تم تحديد العديد من المرشحين الذين يتمتعون بالخبرة.

سادسًا. إحاطة خاصة: الاستجابة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنزانيا

52. أدلت مديرة برنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة بملاحظات افتتاحية حول العمل التنفيذي للهيئة في تنزانيا. وأكدت أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد ساعدت على دمج عدة قوانين لدعم تشريع مراعي للجنسانية والقضاء على العنف ضد المرأة. كما أشارت إلى أن الهيئة تعمل بما يتماشى مع إصلاحات الأمم المتحدة وتعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى بشكل وثيق.

53. قدّم ممثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في منطقة شرق وجنوب أفريقيا إحاطة مفصلة للدول الأعضاء حول عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنزانيا، والموجه بشكل أساسي وفقًا للخطة الوطنية الإنمائية للبلد وبرنامج الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية II (UNDAP). وتركزت الاستجابة على مجالات النتائج المواضيعية الرئيسية: الحكم الديمقراطي، وحقوق الإنسان، والمساواة بين الجنسين، والنمو الاقتصادي والتعليم الشامل، والبيئة والقدرة على التأقلم مع تغير المناخ، والوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وعلاجه ودعمه. وقد أبلغ المكتب الإقليمي عن العديد من النتائج الإيجابية، وخاصةً فيما يتعلق بقيادة المرأة ومشاركتها السياسية حيث شهد عام 2015 زيادة نسبتها 47% في عدد النساء المنتخبات ضمن أعضاء البرلمان منذ عام 2005، وفي مجال تمكين المرأة اقتصاديًا حيث تم تمكين 8628 من رائدات الأعمال من ممارسة أعمال تجارية مربحة، وفيما يخص القضاء على العنف ضد المرأة، دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تنزانيا لطرح قانون المساعدة القانونية وخطة العمل الوطنية (NPA). كما أقر الممثل بالتحديات التي تواجهه في التصدي لزواج الأطفال وتغيير الأفكار الراسخة. يتولى

المكتب الإقليمي حاليًا دعم الحكومة التنزانية في وضع سياسة جنسانية شاملة للتأكد من عدم تخلف أحد عن الركب.

54. وردًا على ذلك، أثنى السفير والممثل الدائم لجمهورية تنزانيا على هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التقرير الذي قدمته فضلاً عن عملها في البلد. وشدد السفير على مبادئ البلد والاتفاقيات الواردة في منهاج عمل بيجين لمنح الأولوية لتمكين المرأة. وفي هذا الصدد، ألقى الضوء على عدة إنجازات تم تحقيقها حتى الآن، بما فيها وصول نسبة التمثيل النسائي إلى 36% في البرلمان، وتطوير برامج تمكّن المرأة من تنظيم المشاريع اقتصاديًا من خلال قروض البنوك، وتأسيس سياسات حظر التمييز بين الجنسين أو التحرش في مكان العمل.

55. كما أثنت إحدى الدول الأعضاء الأخرى على عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة. طلب أحد الوفود من الأمانة العامة توضيح كيفية وفاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمهمتها التنسيقية في سياق عملية الإصلاح التي تُجرىها الأمم المتحدة. كما سأل متحدث آخر عن كيفية مواجهة هيئة الأمم المتحدة للمرأة للقضايا الثقافية في تنزانيا.

56. وفيما يخص تناول قضية التنسيق، فقد أوضح ممثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن منطقة شرق وجنوب أفريقيا أن الهيئة تُجري اجتماعات متواترة مع الوكالات الشقيقة لمتابعة عمليات إعداد التقارير المشتركة. كما ركزت الهيئة على إنشاء سجل أداء جديد للمساواة بين الجنسين في المنطقة لضمان تطبيق جميع الوكالات لمبدأ المساواة بين الجنسين بفعالية. وفيما يتعلق بالتحديات الثقافية، تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إقامة شراكات مع الزعماء الدينيين المحليين للدعوة إلى مشاركة المرأة في مختلف الأديان، بالإضافة لعملها مع منظمات المجتمع المدني (CSOs) على الأصعدة الشعبية لتنظيم حملات زيادة التوعية.

سابعًا. إحاطة غير رسمية حول إجراءات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في سبيل تعزيز حماية السكان من التعرض للاستغلال والانتهاك الجنسيين من قبل موظفيهم والتعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل

57. وأثناء الدورة المنعقدة في وقت الغداء في يوم 20 حزيران/يونيه 2018، عقد المجلس التنفيذي جلسة إحاطة غير رسمية حول إجراءات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في سبيل تعزيز حماية السكان من التعرض للاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) من قبل موظفيهم والتعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل، بحضور وكالة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية.

58. وفي ملاحظاتها الافتتاحية، أشارت وكالة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية إلى أن التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي كان أحد أكثر المواضيع أهمية بالنسبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة حيث إنها تخص جميع نساء وفتيات العالم. وتشجيعاً منها على رفع الوعي بشأن هذه القضية وبكم انتشار الحالات التي كشفتها، أشارت رئيسة الهيئة إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحظى بوضع فريد يمكّنها من التصدي للمشكلة سواء داخل منظومة الأمم المتحدة أو ما ورائها. وأشارت إلى تعيين منسق تنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ليتولى دور جهة التنسيق في مواجهة التحرش الجنسي وأشكال التمييز الأخرى، وأكدت على القيمة المهمة لتعيين شخص مسؤول عن هذه القضية، مشيرةً إلى أن الوكالات الأخرى تتبع هذا النموذج. وأكدت رئيسة الهيئة على أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستعتمد في هذه القضية نهجاً يركز على الضحايا لضمان عدم خوف المرأة من تقديم إبلاغ عن سوء السلوك وضمان حمايتهم أثناء سير العملية. يتسم هذا النهج بأهمية خاصة حيث يعد التحرش الجنسي بصفة أساسية مشكلة متصلة بالقوة حيث يقع أغلب النساء والرجال الأصغر سناً والذين يشغلون الوظائف الأدنى ضحايا لمثل هذه الأشكال من الانتهاك.

59. قدّم مدير الموارد البشرية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة التدابير التي ستتخذها الهيئة لمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA). تواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع الوكالات الأخرى، تنفيذ سياسة عدم التسامح المطلق في مواجهة التمييز والعنف الجنسي والجنساني. وقد استند إطار السياسة إلى إطار قائم لمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA)، مثل نشرة الأمانة العامة، وسياسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الخاصة في مواجهة التحرش والانتقام الجنسيين، بالعمل عن كئيب مع مكتب أخلاقيات الأمم المتحدة المستقل. وقدمت توضحاً بشأن عملية الإبلاغ عن شكاوى التحرش الجنسي وأوردت القنوات الرسمية وغير الرسمية التي يمكن للضحايا استخدامها لمعالجة المشكلة: تشمل الأولى تقريراً رسمياً مُقدّماً إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية (OIOS)، وتشمل الأخرى تدخل أمين مظالم مستقل. وأشار المدير إلى أن إحدى حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) تم الإبلاغ عنها في عام 2017، مع استمرار التحقيقات. لم يتم الإبلاغ عن أي حالة للتحرش الجنسي. وأكد المدير على ضرورة تلقي جميع الموظفين لدورات تدريبية إلزامية عبر الإنترنت، بالإضافة لتسليمهم دليل حزيران/يونيه 2018 للسياسات والإجراءات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي. إضافة إلى ذلك، ساهمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمشاركة فعالة في فريق عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين فيما يتعلق بمواجهة التحرش الجنسي والفريق العامل لمواجهة الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

60. أكدت المنسقة التنفيذية والمتحدثة الرسمية فيما يخص الاعتداء الجنسي وأشكال التمييز الأخرى على أن زيادة الوعي بانتشار العنف الجنسي والتحرش الجنسي له تبعات قوية على عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وقد أوضحت أن التحرش الجنسي يتألف من مجموعة من السلوكيات أغلبها قائمة على عدم المساواة بين الجنسين من حيث القوة. وفي هذا الصدد، تركّز عمل الأمم المتحدة على مكافحة كافة أشكال التمييز والعنف الجنسيين داخل المنظومة. ويجري حاليًا استعراض عمل الأمم المتحدة في سبعة مجالات: السياسة (حيث تشارك هيئة الأمم المتحدة للمرأة في رئاسة الفريق العامل)، والمبادئ التوجيهية للمديرين، والتحرش الجنسي في فعاليات الأمم المتحدة، وخطوط المساعدة والخطوط الساخنة، والتحقيقات وإعداد التقارير، والتدريب والاتصالات (حيث تشارك هيئة الأمم المتحدة للمرأة في رئاسة الفريق العامل)، وصحف الوقائع والمعلومات المنسقة. تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ضمن الفريق العامل المعني بالسياسة، على تطوير إطار عمل للتصدي للتحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة. وأكد المنسق التنفيذي على أهمية عدم التسامح المطلق وتناول المعايير الثقافية بشكل مباشر، كما أكد للدول الأعضاء أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستراجع ممارساتها لتتماشى بشكل أفضل مع أطر العمل الجديدة.

61. أبدت الدول الأعضاء تقديرها بصفة عامة لنهج عدم التسامح المطلق الذي تتبعه هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي، وتوجه بعضهم بالشكر إلى وكالة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية لتعيين متحدث رسمي ليتناول هذه القضايا مباشرةً. وصرحت إحدى الدول الأعضاء، في إشارة منها إلى ضرورة زيادة الكفاءة وتلافي التكرار في عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بأن تقديم إحاطة حول هذا الموضوع سيكون موضع ترحيب أثناء اجتماع المجالس المشترك حيث ستتمكن كل الهيئات ذات الصلة من تناول هذه القضايا المشتركة. وعلى الجانب الآخر، أشارت دول أعضاء أخرى إلى ضرورة إشراك الموضوع على مستوى المنظمة وعلى مستوى كل هيئة على حدة نتيجة لاختلافات نظام الحكم ولأن اجتماع المجالس المشترك ليس لديه أي سلطة لصناعة القرار. وطلبت إحدى الدول الأعضاء من الأمانة العامة توضيحًا حول التحديات التي تواجهها هيئة الأمم المتحدة للمرأة أثناء مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي. وتقدم وفدان بطلب المزيد من التفاصيل حول كيفية تناول هيئة الأمم المتحدة للمرأة لقضايا نقص الإبلاغ. وأبدى أحد المتحدثين رغبته في معرفة عدد الحالات الواردة في تتبع البلاغات الرسمي وغير الرسمي. وأبدت إحدى الدول الأعضاء الأخرى رغبته

في معرفة كيفية عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على حماية الموظفين لا سيما من يشغلون الوظائف الأدنى مثل المتدربين أو المستشارين.

62. أشارت الأمانة العامة إلى أنه بينما يعد تغيير إجراءات التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي أمرًا صعبًا، إلا أن تغيير ثقافة مكان العمل يُعد أكثر صعوبة. سيشمل ذلك بشكل أساسي تغيير الأفكار الراسخة عن معاملة البلاغات المقدمة عن سوء السلوك على أنها مريبة بطبيعتها. ثم أبلغت الأمانة العامة الدول الأعضاء بأن قضية نقص الإبلاغ لا يتم تناولها سوى في التقارير الرسمية المقدمة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية (OIOS)، وأن جميع التقارير تقريبًا تم إعدادها عبر القنوات غير الرسمية. مع ذلك، أقرت الأمانة العامة بأن نقص الإبلاغ قد يظل مشكلة وبالتالي سيتطلب تدريب المزيد من الموظفين لطمأنة الموظفين إلى أن بلاغات سوء السلوك المقدمة سيتم التعامل معها بسرية كما سيتم دعم الضحايا. ستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع الأمم المتحدة لإنشاء قاعدة بيانات لانتقاء الموظفين الجدد المحتملين وضمان عدم وجود أي من مرتكبي الجرائم داخل منظومة الأمم المتحدة. لم تتمكن الأمانة العامة من تقديم رقم محدد بشأن الحالات المتبعة في العملية غير الرسمية منذ أن استخدمت هذه القناة مسارات مختلفة، ولكنها أكدت على الدول الأعضاء بأنها ستعمل على تدوين هذه الأرقام في المستقبل. وإدراكًا منها للتحديات الأساسية للعلاقات غير متكافئة القوة، عملت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن كثب مع المتدربين الداخليين والمتدربين والموظفين الفنيين المبتدئين أثناء اجتماع عام للشباب وناقشت كيفية تقديم الهيئة للدعم وخلق بيئة عمل آمنة.

63. وشددت وكالة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية على تناول هذه القضية وأكدت على أن المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة يتمتع بوضع أفضل يسمح له بتغيير هذه الاتجاهات التمييزية أكثر من ذي قبل، وأن على الأمم المتحدة بذل المزيد من الجهد لتصبح هي الهيئة المعنية بوضع المعايير لباقي العالم. وأقرت رئيسة الهيئة بانعدام ثقة موظفي الأمم المتحدة في الإدارة العليا فيما يخص معالجة هذه القضايا، حيث تعاني منظومة الأمم المتحدة من قضايا تتعلق بالمصادقية كما أن تغيير الأفكار الراسخة لا يتم بالسرعة الكافية. وفي هذا الصدد، دعت الدول الأعضاء لدعم مبادرة الأمين العام لمواجهة الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي وأن تشارك على نطاق أوسع في بلادها.

64. وفي الختام، أكدت نائبة المدير التنفيذي حالات الاختلال الضارة الناتجة عن العلاقات غير متكافئة القوة والتي تسمح لمرتكبي الجرائم من الذكور بالهروب من المساءلة عن أفعالهم وأشارت إلى أهمية تغيير الأفكار الراسخة. كما أكدت أهمية الاستعانة بدعم من المستوى

القيادي لحماية الضحايا ممن يشغلون المناصب ذات المستوى الأدنى. وأخيراً، أكدت على ضرورة أن تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور الريادة في إحداث تغيير مؤثر في منظومة الأمم المتحدة.

ثامناً. اختتام الدورة

65. أعرب نائب المدير التنفيذي في بيانه الختامي، عن شكره لرئيسة المجلس التنفيذي لدعمها الاستثنائي وعملها على مواءمة أساليب عمل المجلس. كما توجّه بالشكر للدول الأعضاء على القرارات التي اتخذتها والتوجيه الذي قدمته. وفي التطلع إلى الدورة السنوية لعام 2019، ذكر الدول الأعضاء بأن التقرير سيتناول العام الأول من تنفيذ الخطة الإستراتيجية 2018-2021، والتي ستقدم تحليلاً أكثر تعمقاً للمؤشرات التي لم تتحقق ومعدلات التناقص مقارنةً بالتقارير السابقة. وترحيباً منه للدعم القوي المقدم لمبادرات البرنامج الرائد، أعرب نائب المدير التنفيذي عن شكره لجميع الدول الأعضاء التي دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنظيم موائد مستديرة للشركاء، وأشار إلى أن مثل هذه البرامج تُحدث فرقاً كبيراً عندما تتولى الدول الأعضاء تبنيها. وفيما يتعلق بتغيير وضعية منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، أكد على أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستظل ملتزمة بالتنفيذ العاجل لقرار الجمعية العامة المعتمد حديثاً باعتباره محفزاً ذكياً لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما شدد على أهمية مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسين (SEA) والتحرش الجنسي، وأكد على أن هذه القضايا تشكل تهديداً أساسياً لقدرة الأمم المتحدة على العمل. وفيما يتعلق بالتقييم ومراجعة الحسابات، ستظل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزمة بالحفاظ على استقلالية الوظائف. وأخيراً، أشار نائب المدير التنفيذي، متطرقاً إلى مشكلة الموارد، إلى أن ركود مستوى مخاطر التمويل الأساسية يؤثر سلباً على جودة عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وكفاءته وفعالته وشفافيته، فضلاً عن أثره على فعالية المهام الإشرافية.

66. وفي نهاية الدورة، أعربت رئيسة المجلس التنفيذي عن شكرها للدول الأعضاء على عملهم وإرشادهم. وفي تأملاتها لمناقشات الدورة، أعربت عن تقديرها لمراعاة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

المرفق الأول

القرارات التي تم اعتمادها في الدورة السنوية لعام 2018

1/2018

التقرير السنوي لوكيلة الأمين العام للأمم المتحدة/المديرة التنفيذية حول الخطة الإستراتيجية بين عامي 2014-2017

المجلس التنفيذي:

1. الاطلاع على التقرير السنوي لوكيل الأمين العام/المدير التنفيذي بشأن الخطة الإستراتيجية لأعوام 2014-2017.
2. يُثنى على كفاءة أداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة حتى الآن، ويعرب عن تقديره لوصول هيئة الأمم المتحدة للمرأة لغالبية أهداف الخطة الإستراتيجية للفترة بين عامي 2014 و2017، كما أنه ينوه بالتقدم المحرز في نظام الإدارة القائمة على النتائج ويطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة مواصلة تحسين كفاءتها وفعاليتها وشفافيتها ومساءلتها.
3. كما نوه بتزايد عدد الشراكات لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات وشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة جهودها في هذا الصدد.
4. وشجّع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أخذ الدروس المستفادة من تنفيذ الخطة الإستراتيجية لأعوام 2014-2017 بعين الاعتبار، لدعم تنفيذ الخطة الإستراتيجية لأعوام 2018-2021.
5. ويقر بالجهود المبذولة بين الوكالات في سبيل تعزيز الفصل المشترك من خططهم الإستراتيجية ويطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة مواصلة مشاوراتها مع صناديق وبرامج الأمم المتحدة بشأن توحيد نموذج تقارير الفصل المشترك، كما يطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقديم تقارير بشأن حالة تنفيذ الفصل المشترك والذي بدأ منذ التقرير السنوي لعام 2018 في الاجتماع المشترك للمجالس التنفيذية ودورته السنوية.
6. يثنى على هيئة الأمم المتحدة للمرأة لاستغلالها لولايتها على نحو فعال بصفتها هيئة مركبة في سبيل مساعدة الدول الأعضاء، عند طلبها للمساعدة، وضمان الاتساق والتناسق والتنسيق بين الجوانب المعيارية والتنفيذية لأعمالها؛ ويعيد التشديد على الدور المهم الذي

تلعبه في قيادة وتنسيق وتعزيز مساءلة منظومة الأمم المتحدة في عملها المعني بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

7. يطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة مواصلة مشاركة الأمين العام وهيئات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية الأخرى (UNDS) والدول الأعضاء بغية دعم التنفيذ الكامل لقرارات الجمعية العامة 243/71 و 279/72، بما في ذلك مساهمتها في الانتقال السلس واستمرارية أعمال منظومة المنسقين المقيمين.

8. ويطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، باعتبارها إحدى هيئات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية (UNDS)، مشاركة الأمين العام والدول الأعضاء في دعم الاستعداد لخطة التنفيذ المدروسة بعناية من أجل إنشاء منظومة منسقين مقيمين نشطة، بما في ذلك تنفيذ ترتيبات تمويلها ليتم تقديمها إلى الجمعية العامة.

9. كما يطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتقديم تحليل أولي للتبعات المالية والتبعات الأخرى لقرار 279/72 بشأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية لعام 2018.

10. كما يطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وفقاً للقرار 279/72، تقديم مساهماتها لتمويل كافٍ وثابت ومستدام لمنظومة المنسقين المقيمين بما يتماشى مع خطة التنفيذ المقبلة لإنشاء منظومة منسقين مقيمين نشطة ليتم تقديمها إلى الجمعية العامة على أساس سنوي بدءاً من 1 كانون الثاني/يناير 2019.

11. ويُرحب بالتزام المدير التنفيذي بتنفيذ القرارات 243/71 و 279/72 ويشجع في هذا الصدد الأمانة العامة للمجلس التنفيذي التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على التعاون مع الأمانات العامة للمجالس التنفيذية التابعة لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وبرنامج الأغذية العالمي للتوصل إلى استجابة مشتركة للاجتماع المشترك للمجالس التنفيذية لعام 2018 بشأن أساليب العمل في موعد أقصاه أربعة أسابيع قبل بدء الدورة العادية الثانية لعام 2018، ما يسمح بإجراء المشاورات بين الدول الأعضاء قبل انعقاد هذه الدورة.

12. ويطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقديم لمحة عامة عن فجوة التمويل فيما يتعلق بتنفيذ الخطة الإستراتيجية للفترة بين عامي 2018-2021 قبل انعقاد الدورة العادية الثانية لعام 2018، مع الأخذ بالاعتبار كل من الموارد العادية والموارد الأخرى، كما يشجع البلدان

القادرة على زيادة إسهاماتها وخاصةً في الموارد العادية لضمان تنفيذ كامل وفعال للخطة الإستراتيجية للفترة 2018-2021، ويطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تتسم بالشفافية في استخدام الموارد لتحقيق نتائج البرنامج.

13. ويتولى قرار إرسال التقرير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

2/2018

تقرير عام 2017 حول مهمة تقييم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

المجلس التنفيذي:

1. يُحيط علمًا بالتقرير حول مهمة تقييم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2017، وإلى برنامج عمل وميزانية عام 2018 الخاصة بخدمة التقييمات المستقلة.
2. يُرحب بالخطوات التي تتخذها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لترسيخ مصداقية وفائدة وظيفة التقييم ومساهمتها في جهود التقييم المراعية للمنظور الجنساني على نطاق المنظومة، ويؤكد على أهمية أن تكون التقييمات قطرية، وضرورة ضمان امتلاكها وقيادتها من قبل الدول التي يغطيها البرنامج في تقييم جميع أشكال المساعدة، كما طالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إطار تعاونها مع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى بمواصلة جهودها لتسهيل بناء قدرات وطنية على إجراء التقييمات، متى أمكن.
3. يطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ضمان تحقيق التكامل الوظيفي الكامل واستقلالية وظيفة التقييم داخل خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات وتقديم تقارير حول كيفية إجراء ذلك في تقريرها التالي.
4. يُعرب عن دعمه لتعزيز وظيفة التقييم المستقل، بما في ذلك بناء قدرات متخصصي التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة مواصلة زيادة معدل تنفيذ التقييمات وتغطيتها واستخدامها ومواجهة انخفاض معدل تنفيذ ردود الإدارة في هذا الصدد.
5. يُطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمواصلة إجراء التقييم المراعي للمنظور الجنساني التابع للبرامج القطرية لتحسين إعداد البرامج على المستوى القطري.

6. يُقر بأهمية مهمة تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في توفير تقييمات عالية الجودة ومستقلة موضوعية وطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأن تضع بالاعتبار نتائج تقييماتها في تنفيذ الخطة الإستراتيجية للفترة 2018-2021.

7. يطالب خدمة التقييم المستقل بالسعي لدى جهات التقييم المعنية التابعة لصناديق وبرامج ووكالات الأمم المتحدة لخلق فرص لإجراء تقييمات مشتركة للأنشطة على مستوى المنظومة بالإضافة لتقييم الفصل المشترك من الخطة الإستراتيجية 2018-2021، ويدعو خدمة التقييم المستقل وهيئة الأمم المتحدة للمرأة لتقديم إحاطة للمجلس التنفيذي حول الدورة العادية الثانية لعام 2018 فيما يخص التقدم المحرز في هذه المسائل، بما في ذلك إسهاماتهم في تدابير وظيفة التقييم المستقل على نطاق المنظومة.

8. ويُحيط علمًا بالتقدم المحرز في تنفيذ القرار 2/2016 الذي يطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتحسين تغطية التقييمات ومعدل تنفيذ التقييمات المقررة والموارد المالية المستثمرة في وظيفة التقييم وتقديم ردود إدارية إلى نظام المساءلة وتعقب التقييمات العالمي، واستخدام توصيات التقييم في عملها، و مطالبة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإحراز تقدّم في تنفيذ توصيات اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل (GEAC) وتقديم معلومات محدثة إلى المجلس التنفيذي حول الدورة السنوية لعام 2019.

9. يُشجع بشدة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على العمل مع خدمة التقييم المستقل لمواصلة الجهود لتعزيز جودة وإجراءات التقييمات المؤسسية واللامركزية، ومعدل تنفيذ وتغطية التقييمات اللامركزية، واستخدام التقييمات كوسائل تعلم إدارية معرفية لتحسين البرامج المستقبلية وضمان الاستفادة من الموارد المناسبة للتقييمات المركزية واللامركزية.

10. ويشير إلى انخفاض إجمالي الإنفاق على التقييمات ويشجع بشدة هيئة الأمم المتحدة للمرأة للوصول إلى هدف تخصيص 3% من إجمالي ميزانية برنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة لوظيفة التقييم قبل نهاية فترة الخطة الإستراتيجية للفترة بين عامي 2018 و 2021.

11. ويطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتقديم مستجدات شفاهية إلى المجلس التنفيذي حول إستراتيجية التقييم الشامل الجديدة 2018-2021 في الدورة العادية الأولى لعام 2019.

12. ويُحيط علمًا بعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يخص تقييم مساهماتها في مشاركة المرأة السياسية والقيادة، ويشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أخذ الدروس المستفادة في عملها بعين الاعتبار.

3/2018

تقرير عن المراجعة الداخلية للحسابات وأنشطة التحقيقات في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017

المجلس التنفيذي،

1. يُحيط علمًا بتقرير المراجعة الداخلية للحسابات وأنشطة التحقيقات في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017.
2. يشير إلى زيادة معدل تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات وعدد تقارير مراجعة الحسابات الصادرة في عام 2017، ويُشجع خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات لمواجهة نقص مراجعات الحسابات المكتملة على مستوى المقرات.
3. يُعرب عن تقديره لتخصيص مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI) التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) للموارد المناسبة والكافية في عام 2017، ويطلب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمواصلة تخصيص موارد كافية لضمان تحقيق رقم مُرضٍ من مراجعات الحسابات الداخلية والتحقيقات كل عام وضمان استقلالية هذه الوظائف داخل خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات.
4. يُعرب عن دعمه المستمر لتعزيز الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة الداخلية والمساءلة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة ويُطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتعزيز تحليلها لسير هذه العمليات الرئيسية في تقاريرها المستقبلية لمساعدة المجلس التنفيذي على الفهم.
5. كما يُعرب عن دعمه المستمر لوظائف مراجعة الحسابات والتقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويُحث إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة تعزيز سبل التضافر بين وظيفتي التقييم ومراجعة الحسابات داخل خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، ويُطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتقديم معلومات حول التدابير المتخذة لضمان تأسيس روابط فعالة بين مراجعة الحسابات وخدمات التحقيقات المسندة لجهات خارجية.
6. ويُشير إلى أن تعبئة الموارد لها مخاطر تنظيمية عالية والتي قد تؤثر على قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على توفير الموارد الكافية لوظائف وأنشطة المساءلة الرئيسية، وفي هذا الصدد، يُقر بأهمية وضع أهداف واقعية وتحديد المسؤوليات ذات الصلة بتعبئة الموارد والمساءلة في شأنها بوضوح لكل من الموارد الأساسية وغير الأساسية.

7. ويُذكر بالقرار 3/2016 الذي أشار فيه المجلس التنفيذي إلى عدة مواطن ضعف متكررة بما في ذلك ارتفاع عدد توصيات المراجعة ذات الطبيعة المؤسسية، وشدد على أهمية المضي قدمًا في تنفيذ التوصيات المتكررة ذات الأولوية العليا.
8. ويُكرر مخاوفه بشأن النطاق المشمول بالمراجعة ويحث هيئة الأمم المتحدة للمرأة على اتباع نصيحة مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI) واللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات بشأن تكثيف جهوداتها لمواجهة توصيات مراجعة الحسابات المتكررة والتي تُشكل خطرًا ملموسًا، وفحص أطر العمل المناسبة وتنفيذها لدعم وظائف إدارة المخاطر والامتثال التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ("خط الدفاع الثاني") في المقرات والميادين.
9. ويدعم سياسة "عدم التسامح المطلق" التي تتبعها رئاسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة تجاه التحرش الجنسي، ويُعرب عن تقديره للإجراءات التي اتخذتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة حتى الآن لمنع التحرش الجنسي ومواجهته، وإجراء المزيد من التغييرات المؤسسية والثقافية، وضمان الانضمام لنهج متسق على نطاق المنظومة.
10. ويطلب إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، على النحو الذي أورده الأمين العام في تقريره حول التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بتقديم شهادتها السنوية إلى المجلس التنفيذي في كل دورة سنوية لتغطية الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي بالشكل المناسب، في سبيل تكملة وتعزيز بلاغاتها القائمة، وتقديم تحديثات حول التقدم المحرز في هذا الصدد، بما في ذلك العمل مع مكتب الأمم المتحدة للدفاع عن حقوق الضحايا، ويحث هيئة الأمم المتحدة للمرأة على النظر في مسألة تنسيق صيغة ومحتوى إعداد التقارير مع الوكالات، حسب الاقتضاء.
11. ويُشجع إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إجراء استعراض مستقل يركز على الضحية توضح فيه السياسات والعمليات التي تتبعها في التعامل مع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، باستخدام الموارد القائمة حسب الميزانية المتكاملة للفترة 2018-2021، لتوضيح ممارسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الحالية وتقديم توصيات حول كلتا القضيتين، وطالبت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتقديم الاستعراض والردود الإدارية ذات الصلة إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2019.
12. كما يُشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تقديم المزيد من التفاصيل في استجاباتها المستقبلية لكل من توصيات مراجعة الحسابات القائمة والجديدة، بما في ذلك معالم الإنجاز والأهداف المتصلة بتطبيق التغييرات والتحسينات.

13. ويُطالب وظائف مراجعة الحسابات والتحقيقات بتضمين تحليل عن القنوات، التي يتم من خلالها كشف الإبلاغات عن حالات الغش أو سوء السلوك الأخرى وتقديم قرارات بشأنها إلى وظيفة التحقيق، في تقاريرها السنوية المستقبلية وتقديم تحليل أكثر تفصيلاً عن حالات التحرش في مكان العمل، بما في ذلك التحرش الجنسي، وتغطية انخفاض عدد الحالات وبالتالي التحقيقات والإجراءات المتخذة، في تقريرها السنوي لعام 2019 المقدم إلى المجلس التنفيذي.

14. يحيط علمًا بتقرير اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات عن الفترة من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017.

15. يُشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على دراسة توصيات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات.

4/2018

استرداد التكاليف

المجلس التنفيذي:

1. يُنذّر بالقرار 2/2013 والقرار اللاحق 2/2017 الذي تمت فيه مطالبة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) بمواصلة إجراء المشاورات مع الدول الأعضاء بشأن سياسة استرداد التكاليف وتقديم مقترحات قائمة على الأدلة لسياسات استرداد تكاليف موائمة لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) مع إجراء تعديلات إذا لزم الأمر تدرسها المجالس التنفيذية المعنية عند انعقاد دورتها السنوية لعام 2018 بحد أقصى.

2. ويُشير إلى مطالبة بعض أعضاء المجلس التنفيذي بتأجيل تقديم المقترح.

3. ويُطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتقديم تقرير بمقترح استرداد التكاليف المشترك، الذي أعده كل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)، إلى المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية لعام 2018.