

Distr.: General  
23 April 2025  
Arabic  
Original: English

# المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام 2025

من 17 إلى 19 حزيران/يونيه 2025

البند 1 من جدول الأعمال المؤقت

المسائل التنظيمية

## تقرير بشأن الدورة العادية الأولى لعام 2025، من 10 إلى 11 شباط/ فبراير 2025

### أولاً - انتخاب أعضاء المكتب

1 - في 10 كانون الثاني/يناير 2025، أجرى المكتب التنفيذي انتخابات لأعضاء مكتب المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) لعام 2025. تم انتخاب سعادة السيدة نيكولا كلاس، السفيرة والممثلة الدائمة للسويد لدى الأمم المتحدة (ممثلة دول أوروبا الغربية ودول أخرى) رئيسةً للمجلس التنفيذي. وتم انتخاب نواب الرئيسة من المجموعات الإقليمية التالية: (أ) دول أوروبا الشرقية: سعادة السيدة سويلا جانيئا، السفيرة والممثلة الدائمة لألبانيا لدى الأمم المتحدة؛ (ب) دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي: سعادة السيد والتون ألفونسو ويبسون، السفير والممثل الدائم لأنتيغوا وبربودا لدى الأمم المتحدة؛ (ج) دول آسيا والمحيط الهادئ: سعادة السيد أوميسو شيجيرو، السفير ونائب الممثل الدائم لليابان لدى الأمم المتحدة؛ (د) الدول الأفريقية: سعادة السيد جودفري كويبا، السفير ونائب الممثل الدائم لأوغندا لدى الأمم المتحدة.

2 - هنأت الرئيسة المنتهية ولايتها، سعادة السيدة زورايا ديل كارمن كانو فرانكو، السفيرة ونائبة الممثل الدائم لبنا لدى الأمم المتحدة (ممثلة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي)، الرئيسة ونواب الرئيسة الجدد، وشكرت المجلس التنفيذي وزملاءها أعضاء المكتب الذين عملوا خلال فترة ولايتها: سعادة السيد جونيبيك إسماعيل حكمت، السفير والممثل الدائم لطاجيكستان لدى الأمم المتحدة (ممثلاً دول آسيا والمحيط الهادئ)؛ وسعادة السيد أندرياس فون أوكسكول، السفير ونائب الممثل الدائم للسويد لدى الأمم المتحدة (ممثلاً دول أوروبا الغربية ودول أخرى)؛ وسعادة السيدة هالي كريستين يابي باه، السفيرة ونائبة الممثل الدائم



لكوت ديفوار لدى الأمم المتحدة (ممثلةً الدول الأفريقية)؛ وسعادة السيدة جوانا سيلفيا سكوتشيك، الوزيرة المستشارة ونائبة الممثل الدائم لبولندا لدى الأمم المتحدة (ممثلةً دول أوروبا الشرقية).

## ثانياً - المسائل التنظيمية

3 - انعقدت الدورة العادية الأولى للمجلس التنفيذي لعام 2025 في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، من 10 إلى 11 شباط/فبراير 2025. أقرّ المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت المشروح وخطة العمل للدورة العادية الأولى لعام 2025 (UNW/2025/L.1/Rev.1) ووافق على التقرير بشأن دورته العادية الثانية المنعقدة من 10 إلى 11 أيلول/سبتمبر 2024 (UNW/2024/8). وأقرّ المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت المشروح وخطة العمل لدورته العادية الأولى لعام 2025 التي ستعقد من 17 إلى 19 حزيران/يونيه 2025 (UNW/2025/CRP.1/Rev.2) واعتمد خطة العمل السنوية لعام 2025 (UNW/2025/L.2/Rev.1).

4 - أقرّ المجلس التنفيذي أربعة مقرّرات (1/2025، و 2/2025، و 3/2025، و 4/2025) على النحو الوارد في المرفق الملحق بهذا التقرير.

## ثالثاً - البيانات الافتتاحية

5 - افتتحت الرئيسة المنتخبة حديثاً للمجلس التنفيذي الدورة بالتشديد على الالتزام المستمر للمكتب بتعزيز فعالية وظيفة الرقابة التي يضطلع بها المجلس التنفيذي من أجل تحسين الحوكمة مع الاستفادة من العمل الجاد الذي اضطلعت به المكاتب السابقة. وأوجزت مختلف التقارير وجلسات الإحاطة التي سنُقَدَّم خلال الدورة العادية الأولى والمقرّرات التي سيجري التفاوض بشأنها.

6 - وجّهت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية، في بيانها الافتتاحي، عبارات التهنئة إلى الرئيسة وأعضاء المكتب المنتخبين حديثاً وإلى الرئيسة ونواب الرئيسة للعام السابق. وبعد تسليط الضوء على مختلف المنجزات المتوقع تحقيقها في عام 2025، تابعت كلماتها بسرد التفاصيل حول الموضوعات الفرعية الست الواردة في تقرير الأمين العام بشأن الذكرى السنوية الثلاثين لمنهاج عمل بيجين ("منهاج عمل بيجين + 30")؛ (1) سدّ الفجوة الرقمية؛ (2) والحرية من الفقر؛ (3) والقضاء على العنف ضد النساء والفتيات؛ (4) ومنح النساء السلطة الكاملة والمتساوية في اتخاذ القرار؛ (5) وتنفيذ الالتزامات المتعلقة بالنساء والسلام والأمن؛ (6) وإعطاء الأولوية للنساء والفتيات في السعي إلى تحقيق العدالة المناخية. وأضافت أنّ هذه المجالات الستة تتطوي على هدف جامع وحاسم هو إشراك النساء الشابات والفتيات.

7 - وفي معرض حديثها عن الوضع المالي الحالي، أشارت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية إلى أنّ الهيئة تحتفل بالذكرى السنوية الخامسة عشرة لتأسيسها في بيئة تشغيل مختلفة إلى حد كبير: بيئة يزداد فيها التعقيد في العمل المتعدد الأطراف بشأن حقوق النساء والفتيات وتمكينهن، ويستمرّ فيها تراجع تمويل التنمية، في ظلّ تزايد التخصيص. وأضافت أنّ توفير الموارد لهيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال عام 2024 يؤكد على أنّ هذه الاتجاهات تتسارع، ما يشير إلى مسار طويل الأجل ينطوي على موارد غير أساسية تفوق الموارد الأساسية. وتابعت موضحةً أنّ أكثر من نصف الجهات المانحة العشرين الأساسية التي تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد غيّرت سياساتها الإنمائية في السنتين أو السنوات الثلاث الماضية، بطرق تقلل الدعم المقدم

للأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وشددت على أن وفاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة بولايتها يقتضي أن تكون لديها الوسائل اللازمة للوصول إلى النساء والفتيات اللواتي تعمل لصالحهن. وأعلنت رئيسة الهيئة أنها تقدّر رابط الصداقة مع المجلس التنفيذي وطلبت الحصول على التزام مالي يرقى لمستوى هذه الصداقة الثمينة. وشددت على التزام الهيئة بمواصلة مساعيها إلى تحقيق أفضل النتائج الممكنة في ظل الموارد التي تقدمها الدول الأعضاء إليها. ونظراً إلى الوضع المالي المقيد، بادرت رئيسة الهيئة إلى طمأنة المجلس التنفيذي بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تتخذ الخطوات اللازمة لاحتواء التكاليف وترسيخ عملها في قرارها التأسيسي وإعلان ومنهاج عمل بيجين، فضلاً عن سائر المعايير الحكومية الدولية الرئيسية.

8 - ناقشت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية مبادرة التمحوّر حول البلدان والأقاليم، وقالت إن هذا التمحوّر يتعلّق بتعزيز أداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أرض الواقع والاستفادة من الولاية الثلاثية للهيئة على المستويين الإقليمي والقُطري من أجل تحقيق تغييرات ملموسة في حياة النساء والفتيات. وينطوي التمحوّر على إعطاء الأولوية للمستوى القُطري وتمكين ممثلي هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمديرين الإقليميين من خلال إعطائهم سلطة أكبر. وينطوي ذلك على نقل ما يقارب 190 وظيفة من نيويورك إلى نيروبي وبون، ما يتيح تقريب مواقع العمل من النساء والفتيات اللواتي تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجلهن، فضلاً عن تحقيق كفاءة أكبر من حيث التكلفة. وأعربت المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة عن أن الهيئة تتوقع توفير ما لا يقل عن 8 ملايين دولار أمريكي في السنة ما إن تتم التغييرات. وأقرّت بأن عمليات نقل الوظائف هذه تبدو مقلقة ومزعجة حتماً بالنسبة لبعض الأفراد في القوى العاملة، ولكنها أثنت على الروح التي يتعامل بها الموظفون مع هذه التغييرات. وأعربت عن شكرها لأعضاء المجلس على الدعم الممتاز الذي قدّموه لجعل هذه التغييرات مفيدة بشكل مثالي بالنسبة لكل من يعمل في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولكونهم جزءاً أساسياً من عملية التشاور المكثفة. وأضافت أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تسعى إلى تحقيق انتقال سلس وناجح قدر المستطاع لأنشطتها والقوى العاملة لديها.

9 - على الرغم من هذه التحولات التنظيمية، أكدت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية من جديد على التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالوفاء بوعود الدول الأعضاء تجاه النساء والفتيات. وأشارت إلى أن الهيئة ستظل عازمة على الوفاء بالتزامها بإنهاء العنف ضد المرأة، وتعزيز التمكين الاقتصادي للنساء، وكسر دوامة الفقر المستمرة التي تعيق تقدمهن. كما أعربت عن استمرار الهيئة في دعم المشاركة السياسية للمرأة في جميع أنحاء العالم من خلال المساعدة في تعديل القوانين الانتخابية وبناء قدرات المرشحات. بالإضافة إلى ذلك، أكدت أن الهيئة ستواصل جهودها لمعالجة الآثار الناجمة عن تغيّر المناخ على الجنسين، وإسماع أصوات النساء المتأثرات بالحروب. وأضافت أن الهيئة تستفيد من أدوارها في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لإدخال تحليل جنساني في الاستجابات الإنسانية، بما يضمن أن كل دولار يلبي احتياجات النساء والفتيات ويساهم كذلك في إطلاق العنان لكامل إمكاناتهن، ويمكّنهن من مساعدة مجتمعاتهن على التعافي وبناء القدرة على الصمود. وأكدت أن الهيئة دأبت على الدفاع عن حقوق النساء والفتيات في أشد السياقات تعقيداً، حيث تشتد الحاجة إلى إيصال أصواتهن، ويكون دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة أكثر إلحاحاً في دعمهن.

10 - في الختام، حثّت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية الدول الأعضاء على بث روح جديدة في النظام المتعدد الأطراف الذي يواجه تحديات جمة. وشددت على أن هذا النظام هو أقوى أداة بحوزتنا وأفضل طريق أمامنا لتحقيق السلام والتنمية المستدامة وأمور أخرى كثيرة. وأضافت أن الأمم المتحدة ولدت من رحم

أوقات حافلة بالتحديات، وأنَّ التحديات والضغوط التي تعترض سبيل عملها إنما تؤكد ضرورتها التي لا غنى عنها. وجددت التأكيد على أن الالتزامات التي حددتها الجمعية العامة في القرار التأسيسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لا تزال تشكل محوراً أساسياً لكل ما ننقاسه من تطلعات ومخاوف، مشددة على تصميم الهيئة على مساعدة الدول الأعضاء في ترجمة تلك الأولويات والوعود إلى أفعال ملموسة. وعليه، دعت الدول الأعضاء إلى أن يواكب دعمها المعلن خطوات عملية على أرض الواقع.

11 - بعد فتح الباب أمام الإدلاء بالكلمات، بادرت وفودٌ عديدة إلى تهنئة الرئيسة ونوابها على انتخابهم، كما أعربت عن شكرها لوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية على ملاحظاتها الشاملة وقيادتها الراسخة. سلّطت عدة وفود الضوء على أنَّ عام 2025 يُعتبر عاماً حاسماً في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين، فهذا العام يصادف الذكرى الثلاثين لإعلان ومنهاج عمل بيجين، والذكرى العشرين للقرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، والذكرى الخامسة عشرة لتأسيس هيئة الأمم المتحدة للمرأة، علماً أنَّه اعتباراً من عام 2025 لن يتبقَّى سوى خمس سنوات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وأشارت الوفود إلى أنَّ عدم المساواة بين الجنسين ما زال يتجلى بأشكال متعددة، رغم التقدم الذي تم إحرازه. وأعربت بشكل مشترك عن أنَّ عام 2025 يوفر فرصة حاسمة للتفكير في التقدم المحرز ومعالجة التحديات المستمرة وإعادة التأكيد على التزامها الجماعي بتحقيق المساواة بين الجنسين. وكرَّر العديد من المتحدثين دعمهم للولاية الثلاثية التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وأشادوا بالدور المحوري الذي تضطلع به الهيئة في تعزيز التقدم والوفاء بالالتزامات لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولأحظت الوفود أنَّ إعداد الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2026-2029 يتيح فرصةً لتحديد مسار قوي في المستقبل، حيث بادر بعض المتحدثين إلى دعوة الهيئة للاستفادة من الدروس المستخلصة من الجهود السابقة والتقييمات والاستعراضات الأخيرة، والنظر في إدراج فصل يحدد مزاياها النسبية داخل منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وشجَّع العديد من المتحدثين هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إعطاء الأولوية للتمكين الاقتصادي للمرأة ولقضايا المرأة والسلام والأمن عند إعداد الخطة الاستراتيجية المقبلة، وكذلك على مواصلة الاستفادة من ولايتها التنسيقية للدفع باتجاه تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظومة ككل تماشياً مع خطة التعجيل بتحقيق المساواة بين الجنسين. وفي هذا السياق، حتَّ أحد الوفود هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تجنُّب التركيز على القضايا "الرايكانية" مثل التنوع والإنصاف والشمول و "الأيديولوجيات" الجنسانية. وفيما يتعلق بمبادرة التمحوّر حول الأقاليم والبلدان، رحّبت الدول الأعضاء بالمعلومات المستكملة التي قدمتها وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية وشجَّعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تقديم معلومات مستكملة بانتظام إلى المجلس التنفيذي بشأن تنفيذ هذا التغيير المؤسسي بشكل يضمن وجود رقابة كافية. وبالمثل، أعربت الوفود عن اهتمامها بتلقي معلومات مستكملة بشأن تنفيذ التوصيات المنبثقة عن استعراض وحدة التفتيش المشتركة لمهام الحوكمة والرقابة على المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وفي بيان مشترك صادر عن 31 دولة من الدول الأعضاء، تم التأكيد على أهمية الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات لعام 2024 إذ يوفر إطاراً حيوياً لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل تسريع التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتضمّن البيان المشترك دعوة موجهة إلى الكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل مواصلة أساليب الإبلاغ. وأعربت بعض الوفود عن قلقها حيال القيود المالية التي تواجه هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مؤكّدة على أهمية التمويل المستدام والقابل للاستشراق. وحتَّ وفد آخر هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الالتزام الصارم بولايتها وشجَّعها على

الترويج للمفاهيم التي تحظى بدعم حكومي دولي. وأخيراً، شددت وفود عدّة على أهمية أن تقوم لجنة وضع المرأة هذا العام باستعراض التقدم المحرز في تنفيذ منهاج عمل بيجين وإعادة تأكيد الالتزامات التي تم التعهد بها قبل 30 عاماً.

## رابعاً - المسائل المتعلقة بمراجعة الحسابات

12 - في معرض ملاحظاتها الافتتاحية حول هذا البند، أعربت نائبة المدير التنفيذية عن تقديرها للجهود التعاونية بين مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ورخّبت برأي مجلس مراجعي الحسابات غير المشغوع بتحفظات والصادر للمرة الثالثة عشرة على التوالي، مضيفة أن إيرادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2023 هي دليل على الثقة القوية التي يضعها الشركاء في الهيئة. وأعربت نائبة المدير التنفيذية عن امتنانها لمجلس مراجعي الحسابات على الدعم الذي قدّمه إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وأشارت إلى أن هذه أول عملية مراجعة حسابات تجري بعد إطلاق نظام كوانتوم للإدارة المركزية للمخاطر. واختتمت نائبة المدير التنفيذية بالقول إن الهيئة حققت معدل تنفيذ قياسي بلغ 92 في المائة مع عدم وجود توصيات غير منفذة منذ فترة طويلة للسنة الرابعة على التوالي.

13 - عرض ممثل مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة ومدير دائرة مراجعة الحسابات الخارجية لجمهورية البرازيل الاتحادية التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة عن السنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023 وتقرير مجلس مراجعي الحسابات (A/79/5/Add.12). يرى مجلس مراجعي الحسابات أن البيانات المالية تعرض بنزاهة المركز المالي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023 وأداءها المالي وتدفعاتها النقدية للسنة المنتهية في ذلك التاريخ، من جميع الجوانب الجوهرية ووفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. حدّد مجلس مراجعي الحسابات ضرورة تحديث الصيغة التي تعتمد عليها الهيئة لتخصيص الموارد الأساسية. أما المجالات الأخرى التي تتطلب التحسين فتشمل دورة حياة أنشطة الضمان وتسوية المدفوعات في الوقت المناسب، وذلك من خلال نظام كوانتوم للإدارة المركزية للمخاطر وبالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وفيما يتعلق بمتابعة التوصيات السابقة، لاحظ مجلس مراجعي الحسابات أن 92 في المائة من التوصيات السابقة التي كانت معلقة والبالغ عددها 26 توصية قد نُفذت بالكامل، وأن 8 في المائة منها قيد التنفيذ.

14 - عرض مدير شعبة التنظيم والإدارة بالنيابة التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة عن السنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023 (A/79/5/Add.12)، بإجمالي إيرادات قدرها 619 مليون دولار. بلغ إجمالي المصروفات 546 مليون دولار، وسجلت الهيئة فائضاً حسابياً قدره 79,5 مليون دولار للسنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، مقارنةً بفائض حسابي قدره 131 مليون دولار في عام 2022. يمثل هذا الفائض الحسابي المبالغ التعاقدية التي تُتاح للأنشطة البرنامجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في السنوات المقبلة. انخفض إجمالي الإيرادات المتأتية من المساهمات بمقدار 61 مليون دولار، بينما زاد إجمالي المصروفات بمقدار 10 ملايين دولار مقارنةً بعام 2022. تشتمل أصول هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشكل رئيسي على تدفقات نقدية ومكافآت نقدية بقيمة 210 مليون دولار، واستثمارات بقيمة 624 مليون دولار، ومساهمات مستحقة القبض بقيمة 529 مليون دولار. ارتفع إجمالي الأصول بنسبة 10 في المائة ليصل إلى 1,5 مليار دولار، ويرجع ذلك أساساً إلى زيادة النقد والتطورات النقدية والاستثمارات. أما فيما

يتعلق بالإيرادات حسب نوع التمويل، فقد لوحظ أنَّ الموارد العادية زادت لتصل إلى 164 مليون دولار وكذلك ارتفعت الإيرادات المتأتية من الاستثمارات بمقدار 12 مليون دولار.

15 - قدّمت مديرة شعبة الاستراتيجية والتخطيط والموارد والفعالية معلومات مستكملة عن تنفيذ هيئة الأمم المتحدة للمرأة للتوصيات الصادرة عن مجلس مراجعي الحسابات، وكذلك الأثر الناجم عن ذلك. وسلّطت الضوء على أنَّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد حققت معدلاً غير مسبوق في تنفيذ التوصيات بلغ 92 في المائة مقارنةً بالسنوات الماضية. وأشارت إلى أنَّ تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات ترافق مع آثار إيجابية تتماشى مع مجالات المخرجات الخمسة للفعالية والكفاءة المؤسسية ضمن الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وهذه المجالات هي التالية: (أ) الأداء القائم على المبادئ، مع الإشارة إلى التحسينات في تقييم المخاطر والتحقق منها؛ (ب) والنهوض بالشراكات وتعبئة الموارد، مع تسليط الضوء على زيادة الشفافية والتواصل؛ (ج) والتحوّل المؤسسي، مع الإشارة إلى الترقية الناجحة إلى نظام كوانتوم للإدارة المركزية للمخاطر؛ (د) وتمكين الأفراد، مع الإشارة إلى تدريبات موجهة للموظفين؛ وأخيراً، (هـ) والمنتجات والخدمات والعمليات، مع الإشارة إلى تعزيز رصد المشتريات. واختتمت حديثها بالقول إنَّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزمة التزاماً كاملاً بتنفيذ جميع التوصيات الصادرة عن مجلس مراجعي الحسابات، حيث تدرك الهيئة أهميتها في تعزيز عملياتها، وفي نهاية المطاف، في تحقيق المساواة بين الجنسين ودعم حقوق المرأة وتمكين النساء.

16 - تضمّن بيانٌ مشترك تم الإدلاء به باسم مجموعة من البلدان ترحيباً بالرأي غير المشفوع بتحفظات والصادر للمرة الثالثة عشرة على التوالي، وتوجّه بالشكر إلى مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة على تقريره. وأقرّ البيان المشترك بالجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنفيذ توصيات مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة، مسلّطاً الضوء على معدل التنفيذ الذي بلغ 92 في المائة. ولاحظت مجموعة البلدان كذلك مجالات التحسين التي تحدّدت في التقرير ولا سيّما تخصيص الموارد الأساسية، وشجّعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الالتزام بتوصيات مجلس مراجعي الحسابات في هذا الصدد. وبالإضافة إلى ذلك، شجّعت مجموعة البلدان هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تعزيز دورة حياة أنشطة الضمان من خلال تنفيذ نظام الإنذار. وحثّ البيان المشترك هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إجراء تسويات شهرية مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من خلال حساب المقاصة النقدية المشترك بين الصناديق، وذلك من أجل ضمان قيام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتسديد المدفوعات في الوقت المناسب نيابةً عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وعلاوةً على ذلك، شجّع البيان هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الالتزام بالتوصيات لتعزيز الدعم الذي تقدمه إلى المكاتب القطرية بُغية تمكينها من تنفيذ إجراءات ملموسة تسهم في تحقيق الاستدامة البيئية.

17 - ردّاً على ذلك، أشارت نائبة المديرة التنفيذية لإدارة الموارد والاستدامة والشراكات إلى التقدم الملحوظ الذي حقّقه هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مبرزّة حجم الهيئة ونضجها النسبي. وتابعت نائبة المديرة التنفيذية بالقول إنَّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة مستعدة لتحديث منهجيتها لتخصيص الموارد الأساسية قبل انعقاد الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لعام 2026. وأضافت أنَّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعمل أيضاً على إعداد الميزانية المتكاملة الجديدة والأداة الداخلية لتخصيص الموارد الأساسية بالتزامن مع تحديث منهجيتها. وشدّدت نائبة المديرة التنفيذية على أهمية تحديد الأولويات والفرص من خلال عمليات تشاورية، مع الحفاظ على المرونة في تخصيص الأموال العالمية على المستوى الإقليمي. وأكّدت مديرة شعبة الاستراتيجية والتخطيط والموارد والفعالية على أنَّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة تسير على الطريق الصحيح لتحديث منهجية تخصيص الموارد

الأساسية من خلال استعراض أدائها لتخصيص الموارد الأساسية. وأشارت المديرية إلى أنَّ الهيئة تعمل على ترسيخ الإجراءات المتعلقة بالاستدامة الاجتماعية والبيئية من خلال بناء قدرات الموظفين على جميع المستويات عبر تعزيز التنشئة الاجتماعية. والجدير بالذكر أنَّ ذلك يساعد الموظفين على فهم كيفية تلبية المتطلبات الاجتماعية والبيئية كجزء من نهج شامل للأداء والتخطيط. واختتمت مديرة شعبة التنظيم والإدارة بالنيابة كلمتها بالقول إنَّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي قد أجريا تحسينات كبيرة على عملية تسوية المدفوعات فيما يتعلق بحساب المقاصة النقدية المشترك بين الصناديق، مشيرةً إلى أن الهيئة ستواصل التعاون مع البرنامج لتقليص التباينات وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة في هذا المجال.

## خامساً - استعراض وحدة التفتيش المشتركة للحوكمة والإشراف على المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة

18 - قدّمت رئيسة المجلس التنفيذي ممثلةً مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى معلومات مستكملة عن تنفيذ التقييم لكيفية تنفيذ المجلس التنفيذي مهامه في مجاليّ الحوكمة والرقابة في أعقاب تقرير وحدة التفتيش المشتركة [JIU/REP/2023/7](#) وعلى النحو الذي صدر به تكليف بموجب مقرر المجلس التنفيذي 3/2024. وأشارت إلى أنّه في تشرين الثاني/نوفمبر 2024، تلقى مكتب المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تعليقات أولية من إدارة الهيئة والمكاتب المستقلة بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة والتي تم نشرها على الإنترنت منذ ذلك الحين. وأشارت الرئيسة إلى أنّه تمت الموافقة على إنشاء فريق عامل يتألف من 15 دولة عضواً بتمثيل إقليمي متساوٍ وجامع لكل أطراف المجلس من خلال إجراء الموافقة الصامتة في 24 كانون الثاني/يناير 2025. وأشارت إلى أنَّ مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد تعاون مع مكاتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع واليونيسف في صياغة اختصاصات الفريق العامل التي وافقت عليها سائر المجالس التنفيذية خلال دوراتها العادية الأولى، وأعربت عن أملها في أن يجذو مجلس هيئة الأمم المتحدة للمرأة حذوها. وشدّدت الرئيسة على أهمية هذه العملية في ضمان فعالية المجلس وحوكمته والدور الذي يضطلع به في مساعدة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تنفيذ ولايتها، وحثّت الدول الأعضاء على مواصلة التزامها بالنهوض بالأهداف المشتركة في هذا الصدد.

19 - بعد فتح المجال للإدلاء بالكلمات، أكّدت مجموعة من الدول الأعضاء على أهمية استعراض وحدة التفتيش المشتركة لتعزيز حوكمة المجالس التنفيذية والرقابة عليها، بهدف زيادة قدرة كيانات الأمم المتحدة على الإنجاز إلى أقصى حد. وتضمّن البيان المشترك اعترافاً بأهمية الاستفادة من الدروس المستخلصة لجعل المجالس التنفيذية ملائمة للغرض في سياق الظروف المتغيرة فيما يتعلق بدور تعددية الأطراف. بالإضافة إلى ذلك، أشارت مجموعة البلدان إلى الحاجة لمواءمة عملية استعراض وحدة التفتيش المشتركة مع الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات والذي يدعو كيانات مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة إلى تعزيز وظائف الحوكمة والرقابة. وأخيراً، رحّب البيان المشترك بتشكيل الفريق العامل وبتأخذ الإجراءات المقبلة.

20 - رحّبت نائبة المديرية التنفيذية لإدارة الموارد والاستدامة والشرابات بالبيان الذي أدلت به مجموعة البلدان، وأعلنت عن تقديم الدعم الكامل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز وتوجيه عملية استعراض وحدة التفتيش المشتركة من أجل ضمان فعالية الحوكمة والرقابة لدى المجلس التنفيذي.

## سادساً - ثقافة المنظمة ومكافحة التمييز ومناهضة العنصرية

21 - قدّمت وكالة الأمين العام/المديرية التنفيذية معلومات مستكملة إلى المجلس التنفيذي عن الخطوات التي اتخذتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتحسين ثقافة عمل الهيئة والعمل بتوصيات وحدة التفتيش المشتركة لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1) وفقاً لمقرّر المجلس التنفيذي 6/2024. وشدّدت رئيسة الهيئة على أنّ الاستماع للموظفين أمرٌ أساسي في نهج الإدارة داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وسردت مجموعة من التدابير التي تم اتخاذها مثل خدمات المشورة وترتيبات العمل المرنة والتدريب على تسوية النزاعات. وبالإضافة إلى ذلك، أكّدت رئيسة الهيئة على الجهود المبذولة لإبقاء مكان العمل خالياً من التمييز والمضايقة وإساءة استخدام السلطة، وأعلنت أنّه تم تعيين مستشار شؤون الأخلاقيات في مكان العمل لتعزيز آليات الإبلاغ السري عن هذه المجالات. عملاً بالتوصيات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة، أنشأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مجموعة برئاسة نائبة المديرية التنفيذية تركز على تعزيز المساواة والاستثمار في التدريب وإصلاح عملية الموارد البشرية من أجل ضمان العدالة. وخلصت رئيسة الهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى القول بأنّ الهيئة تُجري تحولاً تحويلياً لإضفاء طابع لامركزي على قيادتها وزيادة الموازنة مع الأولويات المحلية والإقليمية. ويهدف هذا التحول إلى تهيئة قوى عاملة تكون في وضعية أفضل لتلبية احتياجات الأشخاص الذين تعمل الهيئة لصالحهم، مع تحديد معيار عالٍ للممارسات الأخلاقية في جميع أنحاء الأمم المتحدة.

22 - تمّ الإدلاء ببيان مشترك باسم مجموعة من الوفود احتفاءً بمناسبة إدراج أول بند مستقل على الإطلاق بشأن ثقافة المنظمة خلال دورة المجلس التنفيذي. وأشار البيان المشترك إلى أهمية احترام جميع العاملين في الهيئة ومعاملتهم المنصفة لكي تتمكن الهيئة من تنفيذ ولايتها بفعالية. وقد أكّد البيان المشترك على الدور الحيوي الذي تضطلع به القيادة التنفيذية في تعزيز ثقافة سليمة للمنظمة، وعلى المساهمات التي يقدمها أمين المظالم ومجلس الموظفين لتوجيه القيادة نحو هذا الهدف. أرادت المجموعة معرفة كيف يتم الجمع بين العناصر المختلفة لثقافة المنظمة من أجل بلورة صورة شاملة عن هذا الموضوع، وكذلك استكشاف الأساليب الإضافية المستخدمة غير الاستبيانات التي تهدف إلى رصد وقياس ثقافة المنظمة. وحثّت المجموعة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على جمع بيانات موثوقة حول ثقافة المنظمة للمساعدة في ضمان أن تكون جميع الآراء مسموعة داخل الهيئة. بالإضافة إلى ذلك، أرادت المجموعة معرفة كيفية قياس مدى التعلّم بشأن ثقافة المنظمة على مستوى المنظومة ككل، وكيفية تعاون مكاتب الرقابة التابعة للهيئة في سبيل تحقيق هذا الهدف. وشدّدت إحدى الدول الأعضاء على دعمها للقضاء على التمييز داخل الهيئة وعلى ضمان تكافؤ الفرص لجميع الأفراد. وأكّد هذا الوفد على دعمه لنظام الترقية على أساس الجدارة بدلاً من النظام القائم على الأفضلية. كما شجّع وفد آخر الهيئة على تطوير دورات تدريبية وتنقيفية حول مكافحة العنصرية والتحيز اللاواعي، واقترح إدراج بنود مخصصة في الميزانية لمكافحة العنصرية. وشددت دولة أخرى من الدول الأعضاء على أهمية البيانات، وتساءلت عما إذا كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد استعانت بطرف ثالث لإجراء تدقيق في ثقافة المنظمة. وسألت الدولة العضو عن كيفية عمل الهيئة لزيادة



قدرتها على التوعية حول إدماج ذوي الإعاقة وأفراد مجتمع الميم الموسّع، وما هو الأثر الذي سيجمله التحور القادم على هذه القدرة. وفي الختام، طلب الوفد مزيداً من التوضيح بشأن وضع إطار للمساءلة وطلب الحصول على معلومات مستكملة بشأن استراتيجية الموارد البشرية المقبلة.

23 - ردّاً على النقاط التي أثارها الدول الأعضاء، أقرت نائبة المديرة التنفيذية لإدارة الموارد والاستدامة والشراكات بوجود نقص كبير في الاستثمار في وظيفة الموارد البشرية داخل الهيئة. وأوضحت أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة تجري حالياً مراجعة لاستراتيجية الموارد البشرية، على أن تقوم الإدارة باستعراض نتائج هذه المراجعة قريباً. ستتعرض حصيلة هذه المراجعة في الخطة الاستراتيجية الجديدة والميزانية المتكاملة التي ستسعى إلى توفير الموارد الكافية لوظيفة الموارد البشرية في الهيئة. وأكدت على أنّ عمليات التوظيف والترقيات والقرارات تستند بقوة إلى الجدارة والخبرة المهنية، مع ضمان التوازن في القوى العاملة العالمية والتكافؤ بين الجنسين.

24 - أجاب مدير الموارد البشرية على سؤال من أحد الوفود قائلاً إنّ الهيئة لم تجر تدقيقاً في ثقافة المنظمة ولكنها تنتظر في أفضل الممارسات المتبعة لدى سائر كيانات الأمم المتحدة للتفكير بإجراء تدقيق في ثقافة المنظمة. ولاحظ المدير أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد نفذت ثلاث توصيات من بين التوصيات الست الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة، وتعترم مواصلة إطلاع المجلس التنفيذي على آخر المستجدات بشأن تنفيذ التوصيات المتبقية في الدورة السنوية. وأشار المدير إلى أنّ الهيئة تراقب الموظفين بنشاط من خلال إطار من المؤشرات يركّز على الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، على النحو المبين في الخطة الاستراتيجية. وأضاف أنّ الهيئة تعتمد على الدعم المقدم من سائر الكيانات لتطوير التدريب والمواد والمبادرات الأخرى، حيث تستفيد من أفضل الممارسات الموجودة في جميع أنحاء المنظومة وتتفادى ازدواجية الجهود في هذه المجالات. وأضاف أنّ وظيفة الموارد البشرية تعمل بشكل وثيق مع وظائف الرقابة في الهيئة، وكذلك مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية وأمين المظالم عند الحاجة. واختتم المدير بإبلاغ المجلس بأنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستبدأ قريباً بتنفيذ طريقة جديدة للموظفين المنتسبين من شأنها أن توفر مزايا واستحقاقات معززة. واختتمت نائبة المديرة التنفيذية للدعم المعيارى وتنسيق منظومة الأمم المتحدة ونتائج البرامج بالتشديد على أهمية وجود ثقافة سليمة للمنظمة تساعد على تنفيذ الولاية الثلاثية للهيئة في سياقات عالمية متعددة الأوجه وصعبة في بعض الأحيان.

25 - أقرت ممثلة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومجلس موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة في بيانها بالخسائر البشرية الناجمة عن النزاع الدائر في غزة، مشيرة إلى أنّ هذه الخسارة في الأرواح تُعدّ الأكبر في صفوف موظفي الأمم المتحدة جراء نزاع أو كارثة طبيعية. وفي هذا السياق، نوهت بالتضحيات التي يقدمها الموظفون في مناطق أخرى تشهد نزاعات، مثل السودان وجمهورية الكونغو الديمقراطية وأوكرانيا وهاتي وغيرها. كما أشارت إلى الجهود التي يبذلها مجلس الموظفين لتعزيز التمثيل وزيادة أنشطة بناء القدرات من خلال إنشاء المنتدى العالمي لجمعيات موظفي وموظفات الأمم المتحدة المحليين. لا تزال القضايا الحرجة المتعلقة بالموظفين مثل الصحة النفسية والتطوير الوظيفي والإنصاف التعاقدى تحتلّ صميم الجهود التي يبذلها مجلس الموظفين، مع الإشارة إلى أنّ المجلس قد اضطلع بأعمال مناصرة قوية في هذه المجالات. وقد نجحت هذه الجهود في توسيع نطاق المشاورات بشأن النموذج المستمر لتحور الهيئة وكذلك حول خطة دعم الموارد البشرية للموظفين فيها. وأشارت إلى أنّ الموظفين لا تزال لديهم مخاوف حول شفافية عملية

التمحور وأثرها على فعالية الهيئة. بالإضافة إلى ذلك، طلب الموظفون الحصول على تقارير أكثر تفصيلاً وعلى مزيد من الفرص لتقديم مدخلات مع تقدّم العملية. وأشارت ممثلة مجلس الموظفين إلى ضرورة التعامل بإنصاف وشفافية مع العاملين الذين لديهم طرائق إبرام العقود من غير الموظفين، وكذلك مع العاملين غير القادرين على الانتقال. واختتمت بالترحيب بخطة دعم الموارد البشرية اللازمة لتنفيذ التمحور وشكرت الإدارة على اهتمامها بالمخاوف التي أثارها مجلس الموظفين.

26 - توجهت نائبة المديرية التنفيذية لإدارة الموارد والاستدامة والشراكات بالشكر إلى مجلس الموظفين على عمله المهم، وأقرت بالخسائر التي تكبدها موظفو الأمم المتحدة خلال العام الماضي. وذكرت أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد شاركت في مشاورات مكثفة في جميع أنحاء الهيئة قبل البدء في عملية التمحور. وأشارت نائبة المديرية التنفيذية إلى وجود وجهات نظر متباينة حول التمحور في الهيئة، ولكن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزمة بدعم موظفيها خلال العملية من خلال استراتيجية دعم الموارد البشرية. واختتمت كلمتها بالإقرار بأهمية تنفيذ عملية التمحور بأقصى قدر من الإنصاف والشفافية.

27 - تناولت إحدى الدول الأعضاء الكلمة لتشير إلى الحاجة لبذل المزيد من الجهود من جانب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بغية تقديم تفاصيل عن التمحور، مثل إجراء تقييم المخاطر وتحليل شامل للتكاليف والمنافع. وشجّع الوفد هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الاستفادة من جميع دورات المجلس التنفيذي، بالإضافة إلى تنظيم جلسة إحاطة غير رسمية لإطلاع الدول الأعضاء على آخر المستجدات مع تطور العملية.

28 - ردّت نائبة المديرية التنفيذية لإدارة الموارد والاستدامة والشراكات على تعليق الوفد بتأكيدا على أنّ الهيئة ستواصل تقديم تحديثات منتظمة إلى المجلس التنفيذي بشأن عملية التمحور. وأكدت على ضرورة التمحور، مشيرة إلى أنّ استمرارية التمويل المستدام لبعض الوظائف لن تكون ممكنة بدون التمحور. أما نائبة المديرية التنفيذية للدعم المعيارى وتنسيق منظومة الأمم المتحدة ونتائج البرامج، فتوجهت بالشكر إلى المجلس التنفيذي على التوجيهات التي قدّمها أثناء عملية التمحور. كما أشارت إلى أنّ الشفافية، رغم أهميتها البالغة، تتطلب الحفاظ على توازن دقيق لحماية بعض المعلومات السرية. وفي معرض ردّها، توجّهت وكيّلة الأمين العام/المديرية التنفيذية بالشكر إلى مجلس الموظفين والإدارة والدول الأعضاء على ملاحظاتهم خلال هذا الجزء. وشدّدت على أنّ رفاهية الموظفين تعدّ أولوية قصوى في المنظمة، إلى جانب مواصلة تنفيذ الولاية الثلاثية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

29 - قدّم أمين المظالم المعني بصناديق الأمم المتحدة وبرامجها تقريره السنوي إلى المجلس التنفيذي. وأشار إلى أنّ مكتبه تعامل مع 31 قضية تتعلق بهيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال عام 2023 في حين كانت هناك 52 قضية في عام 2024. وشملت بعض الملاحظات المشتركة من هذه القضايا إجهاد موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن المشاركة في موضوع الصحة النفسية. بالإضافة إلى ذلك، كان هناك خوف من الأعمال الانتقامية، وهو ما يشكل عائقاً كبيراً أمام تسوية النزاعات. كما أشار إلى أنواع أخرى شائعة من القضايا ولا سيّما التمييز وعدم الاحترام المتصوّر. واختتم بتوجيه الشكر إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومجلس الموظفين على تعاونهما القوي مع مكتب أمين المظالم، وأشار إلى أنّ المكتب لا يزال يشكّل مساحة خاصة لطرح المخاوف وإيجاد سُبل لمعالجتها.

30 - رحّبت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية بعرض أمين المظالم، وأشارت إلى أنّ العدد المتزايد للقضايا التي يعالجها مكتبه هو مؤشر على تنامي الثقة التي يوليها الزملاء له. واختتمت بتوجيه الشكر إلى أمين المظالم على الدعم المستمر الذي يقدمه مكتبه لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

## سابعاً - إدارة المخاطر

31 - قدّمت نائبة المديرة التنفيذية لإدارة الموارد والاستدامة والشراكات معلومات مستكملة إلى المجلس التنفيذي عن إدارة المخاطر. وأشارت إلى أنّ ممارسات إدارة المخاطر تعتبر أساسية في طريقة عمل الهيئة داخل بيئة عالمية تعيش فيها أعدادٌ متزايدة من النساء والفتيات في ظروف متأثرة بالنزاعات. وقد حدّدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة خمسة مجالات مخاطر تُعتبر سائدة ومتربطة ودرجة في عام 2025: (1) التمويل؛ (2) المناخ الاقتصادي؛ (3) المشهد العالمي للمساواة بين الجنسين؛ (4) تغير المناخ؛ (5) الأمن السيبراني.

32 - عرضت مديرة شعبة الاستراتيجية والتخطيط والموارد والفعالية في الهيئة على المجلس التنفيذي أبرز جوانب التحسن التي حققتها الهيئة على مستوى نضج المنظمة في إدارة المخاطر، ونوّهت بمجالات المخاطر ذات الأهمية الاستراتيجية. وفي هذا الصدد، أشارت إلى المستويات المرتفعة لمساهمة الإدارة العليا في تعزيز نضج المنظمة في مجال إدارة المخاطر، كما يتّضح من تعاونها مع لجنة إدارة المخاطر ومع شبكة تضم 80 جهة تنسيق عالمية معنية بإدارة المخاطر. ذكرت المديرة أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعتمد سياسةً راسخة لإدارة المخاطر تخضع لاستعراض دوري، وتتمتع بهيكل حوكمة واضح لإدارة المخاطر، ما يعكس إدماج المخاطر بشكل شامل في عمليات الهيئة. وتابعت كلمتها بالتأكيد على أنّ عدم استقرار الموارد الأساسية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة يمثل خطراً وثيق الصلة بالموضوع، وهي مشكلة تسعى الهيئة إلى معالجتها عبر تعزيز آليات استرداد التكاليف. وأضافت أنّ عدم اليقين المرتبط بالبيئة العالمية يشكل خطراً كبيراً آخر تسعى الهيئة إلى معالجته عبر التركيز على الميزة المراعية للمنظور الجنساني. أمّا مجال المخاطر الثالث المتمثل في عدم الاستقرار السياسي المتزايد، فتتم معالجته عبر التعامل النشط مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات ودعم الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين. وتتم معالجة مجال المخاطر الرابع المتعلق بالأمن السيبراني من خلال تعزيز التدابير المرتبطة بتنظيم الفضاء الإلكتروني وحماية خصوصية البيانات. أما بالنسبة لآخر مجال من مجالات المخاطر والمتمثل في تغير المناخ، فتتم معالجته عبر العمل البرنامجي للهيئة.

33 - بعد فتح المجال للإدلاء بالكلمات، أشارت إحدى الدول الأعضاء التي تحدّثت باسم مجموعة من البلدان إلى الأولوية العالية التي تحظى بها إدارة المخاطر، وأعربت عن تقديرها للجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة للتعرف على المخاطر والتخفيف من حدتها. شجّع البيان المشترك هيئة الأمم المتحدة للمرأة على استخدام هذا البند في دورات المجلس التنفيذي لتقديم موجز المخاطر المتوقعة. وطرحت المجموعة أسئلةً عدّة وطلبت الحصول على مزيد من المعلومات حول مدى تقبّل الهيئة للمخاطر، وكيفية قيام الهيئة بتكييف نهجها إزاء إدارة المخاطر في البيئات الهشة والمتأثرة بالنزاعات، وطريقة تعاون الهيئة مع سائر الكيانات لتبادل المعلومات بشأن المخاطر. وطلب وفد آخر معرفة المخاطر الداخلية الرئيسية التي تواجهها الهيئة. ورحّبت إحدى الدول الأعضاء الأخرى بمزيد من التحديثات بشأن التمحور الذي تجريه هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بالمخاطر.

34 - رَدَّت نائبة المديرية التنفيذية لإدارة الموارد والاستدامة والشرابات على أسئلة الوفود بالقول إن مستويات المخاطر تكون غير مقبولة بالنسبة للهيئة عندما يتجاوز مستوى المخاطر بكثير أي نتائج محتملة. وأضافت أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تبني جهازاً مبسطاً وفعالاً لإدارة المخاطر وتحافظ على مرونته ليتمكن من الاستجابة للمخاطر الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي. ورَدَّت مديرة شعبة الاستراتيجية والتخطيط والموارد والفعالية على التعليقات الواردة من الدول الأعضاء بالقول إنه عند تجميع البيانات، تبين أن الهيئة لديها قدرة متوسطة على تقبل المخاطر. ومع ذلك، اتضح عند تصنيف البيانات أن الهيئة لديها قدرة منخفضة جداً على تقبل المخاطر المتعلقة بالغش والاستغلال الجنسي والتحرش رغم أن قدرتها أعلى على تقبل المخاطر في حالات النزاعات أو الأزمات. في حالات النزاعات والأزمات، تمتلك هيئة الأمم المتحدة للمرأة نظاماً قوياً لإدارة الأمن، يعمل على تحديد أي مخاطر متعلقة بالأمن والتخفيف من حدتها. بالإضافة إلى ذلك، تعمل الهيئة مع الشركاء في السياقات الهشة لتنمية القدرات ولا سيما لناحية بناء قدرة المنظمة على مواجهة الطوارئ. وفيما يتعلق بالتنسيق مع سائر كيانات الأمم المتحدة، تشارك هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المناقشات الجارية على مستوى المنظومة بشأن المخاطر الموجودة على المستوى القطري. وتساهم الهيئة في تطوير إطار التعاون من أجل التنمية المستدامة. يمكن لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، من خلال إعداد تقارير قوية بشأن الإصدار الثالث من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وعبر المشاركة في الخطة العالمية للتعجيل بتحقيق المساواة بين الجنسين، أن توسع دورها في تعزيز المساواة بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة وتستفيد من ولايتها التنسيقية لتقديم الدعم التقني للكيانات الأخرى. وفيما يتعلق بالمخاطر الداخلية، أشارت المديرية إلى أن عدم كفاية الاستثمار في شعبة الموارد البشرية والحفاظ على حوكمة داخلية قوية يشكلان أهم خطرين محتملين أمام الهيئة. وتابعت المديرية كلمتها بالتشديد على أهمية وجود ثقافة قوية للمنظمة فيما يتعلق بتعزيز الإدارة السليمة للمخاطر عبر إجراء دورات تدريبية مخصصة، مشيرة إلى أن هذه الدورات تُنظَّم على المستوى القطري.

35 - ذَكَر مدير إدارة المخاطر المؤسسية أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعمل بشكل وثيق جداً مع وحدة دعم الإدارة والبرامج ووظيفة الأخلاقيات من أجل تطوير الدورات التدريبية، مشيراً إلى أن الأخلاقيات وثقافة المنظمة هما جانبان رئيسيان من جوانب النهج السليم لإدارة المخاطر. وفيما يتعلق بالمخاطر الداخلية، أضاف المسؤول أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تستخدم نهجاً تنازلياً وتصاعدياً يسمح بتجميع البيانات وتصنيفها من أجل تكوين صورة شاملة عن موجز المخاطر التي تواجهها الهيئة. وبعدها يتم استعراض هذه البيانات كل ثلاثة أشهر، ويتم مشاركة نتائجها مع لجنة إدارة المخاطر من أجل التفكير في كيفية تأثير ذلك على الأهداف الاستراتيجية للهيئة.

36 - بالإضافة إلى ذلك، رَدَّت نائبة المديرية التنفيذية للدعم المعيارى وتنسيق منظومة الأمم المتحدة ونتائج البرامج بالتشديد على أن المخاطر والمشاكل قد تكون مختلفة جداً في مختلف السياقات المحلية. وفي هذا الصدد، أشارت إلى أهمية الولاية التنسيقية التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بإدارة المخاطر، مستندة إلى الدروس المستفادة من الكيانات الأخرى. وأشارت نائبة المديرية التنفيذية إلى أن البيئة المالية الحالية تشكل خطراً كبيراً على تحقيق المساواة بين الجنسين. وفي هذا الإطار، أشارت إلى الحاجة للاستفادة من أفضل الممارسات في مجال المساواة بين الجنسين، مستشهدة بخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وبخطة التعجيل بتحقيق المساواة بين الجنسين كمبادرات

مثيرة للاهتمام في هذا الصدد. واختتمت حديثها بطمأنة الدول الأعضاء إلى أن عملية التحور لن تقلل من الدور المعياري الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة على المستوى العالمي، بل ستعزّزه في الواقع.

## ثامناً - اجتماع مجلس التنسيق البرامجي لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

37 - عرضت نائبة المديرية التنفيذية في ملاحظاتها الافتتاحية آخر المستجدات الرئيسية بشأن تنفيذ التوصيات الصادرة عن مجلس التنسيق البرامجي لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وسلّطت الضوء على الولاية التنسيقية المهمة التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مشيرة إلى أن الهيئة بصفتها وكالة راعية لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز تضمن إعطاء الأولوية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتسعى إلى إدماجها في صميم الجهود التي تبذلها الوكالات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وبالتالي، يتم إعداد الاستراتيجيات الخاصة بمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية بطريقة تعالج أوجه عدم المساواة بين الجنسين التي تبدو متجذرة في المجتمعات وتغذي انتشار الوباء. وفي حين أشادت بالتقدم العلمي الرائد والإنجازات الأخرى التي تحققت لصالح النساء والفتيات في مجال الصحة ولا سيما فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية، لاحظت أن التحديات المستمرة تتطلب تعزيز المساواة والتمويل في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن الجهود المبذولة لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية. على سبيل المثال، أشارت إلى الزيادة في الإصابات بفيروس نقص المناعة البشرية بين النساء والفتيات بعمر 15 سنة وما فوق في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى والشرق الأوسط وشمال أفريقيا، علماً أن معدل هذه الإصابات بقيت بدون تغيير في أمريكا اللاتينية. وعرضت إحصاءات توضح التحديات المضاعفة التي تتم مواجهتها في مجال الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والحصول على العلاج. ورخّبت نائبة المديرية التنفيذية بتشكيل فريق رفيع المستوى لإعادة النظر في النموذج التشغيلي لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في ظلّ تحديات التمويل التي ظهرت في أيار/مايو 2024. ودعت الأعضاء إلى ضمان أن تبقى الجهود الرامية إلى إنهاء أوجه عدم المساواة بين الجنسين والاستثمار في قيادة المرأة على جميع المستويات جهوداً مركزية في نطاق عمل البرنامج المشترك. وأضافت أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة كانت تستجيب للسياق المتعلق بالموارد وتنكيّف مع تغييراته، ولكنّها في الوقت نفسه تواصل عملها على تعزيز السياسات والمؤسسات المراعية للمنظور الجنساني في مجال مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية وتستمرّ بدعم المنظمات النسائية وشبكات المصابات بهذا الفيروس. وبعدها تطرّقت إلى أمثلة على مساهمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الاستجابة لفيروس نقص المناعة البشرية ضمن بلدان عدّة، حيث سلّطت الضوء على دعم الهيئة لحركة الشابات من أجل الحياة في جنوب أفريقيا. واختتمت بالتشديد على أهمية استدامة الخيارات والفرص المتاحة للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية، وسلّطت الضوء على الحاجة إلى دمج العمل المتعلق بهذا الفيروس في الخطة الاستراتيجية المقبلة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

38 - أثنّت نائبة المديرية التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز لفرع السياسات والدعوة والمعرفة على المساهمة المؤثرة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وأشادت بوكيلة الأمين العام/المديرة

التنفيذية لالتزامها القوي بالبرنامج. سلّطت الضوء على الأشكال المتعددة للوصم والتمييز التي تعاني منها النساء والفتيات، مشيرةً إلى الأعراف الاجتماعية الرجعية التي لا تزال تعيق حياة النساء بشكل مباشر، ما يزيد من مخاطر تعرضهن للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. وشدّدت نائبة المديرية التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز على أنّ الدور القيادي الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة على المستوى القطري في تعزيز المساواة بين الجنسين وفي الدعوة إلى دعم قيادة النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية والمتضرّرات منه، ولا سيّما المراهقات والشابات، لا يزال عنصراً مركزياً في نجاح الاستجابة لفيروس نقص المناعة البشرية. وأثناء مناقشة الاستراتيجية العالمية المقبلة لمكافحة الإيدز للفترة 2026-2031، سلّطت الضوء على أنّ الجرأة والاتّساق في صوت الهيئة وحضورها ودعمها هو عامل ضروري لمواصلة التركيز على القضاء على أوجه عدم المساواة بين الجنسين، وهذا من شأنه أن يساعد في تسريع التقدم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. وأشارت إلى أنّ البرنامج المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز قد تمكّن، من خلال جهود الدعوة التعاونية والقوة التقنية لدى الجهات الراعية وممثلي المجتمع المدني، من إحراز تقدّم باهر وتحقيق نتائج مذهلة وتعزيزها لصالح الأشخاص وخاصة النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية والمتضرّرات منه. واختتمت كلمتها بالإشارة إلى أنّ القضاء على الإيدز يتطلّب تأمين الموارد الكافية، وأنّ دور البرنامج المشترك وهيئة الأمم المتحدة للمرأة لا يزال حاسماً في تسريع العمل وضمان مساعدة جميع الأشخاص المعرضين للخطر.

39 - تضمّن بيانٌ مشترك تم الإدلاء به نيابةً عن 19 بلداً التّناء على هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمساهماتها في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ورخّب بالمكاسب التي تحققت في مكافحة الفيروس، وأشار إلى الحاجة المستمرة إلى جهود تركز على تقديم الخدمات للنساء والفتيات في سياق فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وسلّطت المجموعة الضوء على أنّ النساء والفتيات يشكّلن نسبة 45 في المائة من إجمالي عدد المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية على مستوى العالم، مشيرةً في الوقت نفسه إلى أنّ الكثير من الإصابات الجديدة كان يمكن الوقاية منها عبر تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأضافت المجموعة أنّ هناك عوائق مهمة تمنع تحقيق الهدف المشترك، مثل اتّساع أوجه عدم المساواة وانخفاض التمويل بشكل كبير. كما أشار البيان المشترك إلى أنّ تهيئة بيئات قانونية مؤاتية هو أمر بالغ الأهمية لمعالجة أوجه عدم المساواة التي يغذيها وباء فيروس نقص المناعة البشرية، مع ضرورة العمل بشكل عاجل على معالجة تراجع حقوق الإنسان على الصعيد العالمي. وأعربت المجموعة عن تأييدها للمساعي التي يبذلها برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في العمل مع الحكومات لوضع خرائط طريق وطنية تحافظ على استدامة الاستجابة لفيروس نقص المناعة البشرية، ورخّبت بتعزيز التعاون بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة وسائر وكالات الأمم المتحدة بناءً على المزايا النسبية لكل منها. في ظلّ مشهد التمويل المتعثر للبرامج المعنية بمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية، تساءلت المجموعة عن كيفية تخطيط الهيئة لمواصلة عملها حتى عام 2030 وما بعده بشأن جدول أعمال فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وتساءلت عن الدروس التي استخلصتها الهيئة من خلال تنفيذ خطتها الاستراتيجية الحالية، وكذلك عن كيفية استفادتها من هذه الدروس لإعداد الخطة الاستراتيجية المقبلة، وأيضاً عن النهج الذي تتبعه الهيئة إزاء تقديم الدعم والمساعدة التقنية للبلدان المتضرّرة من النزاعات والأزمات. ورخّب أحد الوفود، متحدثاً بصفته الوطنية، بالانخفاض المستمر في الإصابات الجديدة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وأشاد بالدور الحاسم الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة في ضمان بقاء الاستراتيجيات المراعية للمنظور

الجنساني مركزية في الاستجابة العالمية لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. ومع ذلك، وعلى الرغم من هذه الإنجازات، أعرب الوفد عن قلقه البالغ إزاء ما تحمله الفتيات والشابات من عبء غير متناسب للإصابات الجديدة، حيث يشكّل نسبة 85 في المائة من الحالات الجديدة ضمن فئتهن العمرية في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. وأثنى الوفد على قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في دعم الدول الأعضاء لتنفيذ السياسات التي تعطي الأولوية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، ودعا إلى زيادة التمويل المرن والقابل للاستشراق المقدم لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل ضمان استدامة برامجها المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

40 - ردّاً على الأسئلة التي أثيرت، عرضت نائبة المديرية التنفيذية الدروس المستفادة وشددت على أهمية فهم أسباب انتقال العدوى ومعالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين. وسلّطت مديرة شعبة السياسات والبرامج والشؤون الحكومية الدولية الضوء على النهج الذي تتبعه هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الاستجابة لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ضمن خططها الاستراتيجية الحالية، وناقشت تحديات التمويل التي تواجهها الجهات الراعية البرنامج المشترك. وأشارت المديرية التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز إلى أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة تشارك بنشاط في إعداد الاستراتيجية العالمية الجديدة لمكافحة الإيدز، ولا سيما من خلال عقد اجتماعات للمنظمات النسائية وشبكات النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية، من أجل تطوير استجابة شاملة.

## تاسعاً - الزيارة الميدانية

41 - قدّمت المستشارة الثانية لمالي، محدثة باسم الوفد المعني بالزيارة الميدانية المشتركة، تقريراً عن الزيارة الميدانية المشتركة التي أجرتها المجالس التنفيذية لكل من اليونيسف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج الأغذية العالمي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى كمبوديا في الفترة من 28 تشرين الأول/أكتوبر إلى 1 تشرين الثاني/نوفمبر. وأوضحت أنّ الغرض من الزيارة الميدانية يتمثل في مساعدة أعضاء المجالس التنفيذية على بلورة فهم عميق لمدى التعاون الجاري بين منظمات الأمم المتحدة ولطرق عملها معاً وكيفية مساهمتها في تحقيق الخطط الإنمائية الوطنية وأهداف التنمية المستدامة. وأعرب الوفد عن خالص امتنانه لحكومة كمبوديا لاستقبالها أعضاء المجالس التنفيذية على أعلى مستوى، وتوجّه بالشكر إلى المكتب القطري المنبثق لصندوق الأمم المتحدة للسكان والمدعوم من المكاتب القطرية للكيانات الخمسة الأخرى التابعة للأمم المتحدة، على تنظيم زيارة مثمرة للغاية ركّزت على الجوانب الرئيسية لعمل تلك الكيانات الستة التابعة للأمم المتحدة وشركائها في كمبوديا.

42 - خلال الزيارة، زار الوفد عدة مشاريع مشتركة للأمم المتحدة، وكذلك المشاريع التي تنفذها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. في نهاية مهمتهم، خلص أعضاء الوفد إلى أنّ الزيارة الميدانية المشتركة إلى كمبوديا أظهرت كيف تعمل منظمات الأمم المتحدة معاً بفعالية في كمبوديا من أجل تنفيذ الخطط الإنمائية الوطنية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وقد أعجب الوفد بالتحوّل الكبير والتقدم البارز الذي حقّقه كمبوديا في السنوات الأخيرة بدعم من كيانات الأمم المتحدة وسائر شركاء التنمية. كما أعرب أعضاء الوفد عن سرورهم لملاحظة أنّ العمل الذي يجريه فريق الأمم المتحدة القطري بقيادة المنسق المقيم يسير على قدم وساق في كمبوديا، بما يتماشى مع إصلاح النظام في عام 2019، وأنّ الأمم المتحدة تحظى بقبول وثقة الحكومة.

ويتضمّن تقرير الزيارة الميدانية المشتركة عدداً من التوصيات تشمل اقتراحاً بإضافة مزيد من الاجتماعات مع منظمات المجتمع المدني والوزارات التنفيذية في الحكومة من أجل المساعدة في بلورة فهم أفضل للقضايا الموجودة على أرض الواقع.

## عاشراً - الملاحظات الختامية

43 - عقب اعتماد المقرّر 3/2025 بشأن ثقافة المنظمة ومكافحة التمييز ومناهضة العنصرية، أدلى وفد الدانمرك ببيان مشترك باسم ألبانيا، وأنتيغوا وبربودا، وبلجيكا، وبوليفيا، وبلغاريا، وكندا، وكولومبيا، والدانمرك، والاتحاد الأوروبي كجهة مانحة، وفنلندا، وفرنسا، وألمانيا، وآيسلندا، وأيرلندا، ولكسمبرغ، والمكسيك، ومملكة هولندا، والنرويج، والسويد، وسويسرا، والمملكة المتحدة. وفي البيان المشترك، أعربت المجموعة عن توقعها بأن تواصل وكالات الأمم المتحدة، وفقاً للمقرّرات السابقة الصادرة عن المجلس، بذل كل ما في وسعها للقضاء على جميع أشكال التمييز، ولا سيّما من خلال مكافحة ومنع التمييز العنصري والعنصرية وضمان إدماج ذوي الإعاقة والوصول إليهم، من أجل تعزيز وحماية التنوع والإنصاف والشمول بجميع أشكاله وعلى جميع المستويات. كما سلّطت المجموعة الضوء على أنّ تحقيق المساواة بين الجنسين والعمل باستمرار لخدمة النساء والفتيات هي مسؤولية جماعية تتقاسمها جميع الكيانات داخل منظومة الأمم المتحدة وهي حجر الزاوية في الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات وفي جهود الإصلاح الحالية. وأضاف البيان المشترك أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة تضطلع بدور مهم بشكل خاص في هذا الصدد، باعتبارها الكيان الرائد المعني بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. واختتمت المجموعة كلمتها بتوجيه الشكر إلى جميع موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة في نيويورك وجميع أنحاء العالم على التزامهم وجهودهم الدؤوبة في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتعزيز مبادئ التنوع والإنصاف والشمول. وأعربت عن تطلعها إلى مواصلة العمل بالشراكة مع الهيئة في هذه القضايا، بهدف ضمان تمتع جميع الموظفين بالاحترام، وشعورهم بالأمان، وحصولهم على فرص متكافئة للازدهار والنجاح. تناولت أستراليا ونيوزيلندا الكلمة للإعراب عن تأييدهما لبيان المجموعة الذي أدلت به الدانمرك. وفي بيان منفصل، أشارت بيرو إلى أنّها قد انضمت لتوافق الآراء بالرغم من أسفها لكون القرار لا يتضمّن مسألة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، وأشارت إلى أهمية إدراج مثل هذه المسائل في المقرّرات التي سيصدرها المجلس في المستقبل. يمكن الاطلاع على البيانات من خلال الجلسة المسجّلة على الرابط التالي: <https://webtv.un.org/en/asset/k17/k1737bs5hf>

44 - توجّهت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية في بيانها الختامي بالشكر إلى رئيسة المجلس التنفيذي على قيادتها القوية والنيّية للدورة العادية الأولى. وشكرت نواب الرئيسة على المهارة في القيادة والتنسيق ولا سيّما داخل مجموعاتهم الإقليمية، وأقرّت بتيسير المفاوضات من قبل خبراء البعثات الدائمة لألبانيا وأنتيغوا وبربودا واليابان والسويد. وتوجّهت رئيسة الهيئة بالشكر إلى الوفود على ما أبدته من مرونة للتوصل إلى توافق في الآراء، وأبرزت أنّ اعتماد المقرّرات الأربعة يعزز قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تحقيق إنجازات لصالح النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم. وأعربت عن بالغ التقدير والعرفان لأمين المجلس التنفيذي وفريقه، وكذلك لجميع الزملاء في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، سواء في نيويورك أو في جميع أنحاء العالم.



45 - لاحظت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية أنّ مشاركة الوفود في الدورة العادية الأولى وطموحها ووضوح هدفها تشكّل مصدر تفاؤل في الوقت الذي تواجه فيه الهيئة التحديات المقبلة. وأضافت أنّ عام 2025 سيكون عاماً مليئاً بالمتطلبات إذ يُتَوَقَّع أن تتخلّله مراحل رئيسية كثيرة ويتضمّن إعداد خطة استراتيجية جديدة وتطلّعية وملائمة للغرض من أجل التعبير بشكل صحيح عن طموحاتنا المشتركة في عالم يبدو أكثر تعقيداً من أي وقت مضى. وفي حين ظلّت رئاسة الهيئة متفائلة بتوقعات مالية قوية، أكّدت على ضرورة التحلي بالواقعية والاستعداد للتعامل مع بيئة ذات موارد مقيّدة. وأضافت أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستظلّ مثابرة على هذه المساعي مسترشدةً بالولاية التي كلّفها بها الدول الأعضاء في قرارها التأسيسي 289/64. وفيما يتعلق بالفريق العامل التابع لوحدة التفتيش المشتركة، قالت رئيسة الهيئة إنّها تتطلع إلى الاجتماع الأول للفريق العامل في وقت لاحق من هذا الشهر بعد أن تم اعتماد الاختصاصات والانتقاء من انتخاب الأعضاء.

46 - في معرض مناقشتها للذكرى السنوية الثلاثين لإعلان ومنهاج عمل بيجين، أبرزت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية أنّ الإعلان يوفر خارطة طريق واضحة، ويؤكد في جملة من الأمور على ضرورة مشاركة المرأة مشاركة كاملة ومتساوية في الحياة السياسية، وعلى ضرورة التمكين الاقتصادي للمرأة وإنهاء العنف ضد النساء والفتيات. وشدّدت رئيسة الهيئة على أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستواصل الاضطلاع بدورها في ضمان إيلاء الإعلان الاهتمام المناسب وتوفير الموارد اللازمة له. وشدّدت على المبدأ القائل بأنّ عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة يجب أن يخدم جميع النساء والفتيات دون استثناء، مؤكّدة على الفقرة 32 من إعلان بيجين وتتص على مضاعفة الجهود لضمان تمتع جميع النساء والفتيات اللاتي يواجهن عقبات متعددة تحول دون تمكينهن والنهوض بهن بسبب عامل مثل الأصل العرقي أو السن أو اللغة أو الانتماء الإثني أو الثقافة أو الدين أو الإعاقة أو لكونهن من السكان الأصليين، تمتعاً كاملاً بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية.

47 - في معرض الإشارة إلى الدورة التاسعة والستين المقبلة للجنة وضع المرأة، شدّدت المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على الحاجة إلى إعلان سياسي قوي وتطلّعي. وأشارت إلى أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بصفتها الوكالة الرائدة في مجال المساواة بين الجنسين، تسعى إلى تعزيز ولايتها التنسيقية لدفع عجلة التغيير على مستوى المنظومة. وأضافت أنّ خطة الأمين العام للتعبيل بتحقيق المساواة بين الجنسين توفر خريطة طريق واضحة، وأنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزمة بقيادة تنفيذها بما يضمن أنّ كل جزء من أجزاء منظومة الأمم المتحدة يحقق المساواة بين الجنسين بشكل طموح وخاضع للمساءلة. وفيما يتعلق بتمحور هيئة الأمم المتحدة للمرأة حول البلدان والمناطق، رحّبت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية باستفسارات الدول الأعضاء، وأكّدت على ضرورة تحسين وضع الهيئة لإحداث تغيير حقيقي حيثما تكون هذه الخطوة هي الأهم. بالإضافة إلى ذلك، أشارت إلى العمل مع الوفود على الخطة الاستراتيجية المقبلة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة كي تصبح الهيئة أكثر مرونة وتحصل على موارد أفضل وتتمكّن من التأثير على نطاق واسع. واختتمت حديثها بتسليط الضوء على أنّ المجلس التنفيذي يشكّل دليلاً على طريقة تصميم النظام المتعدد الأطراف للارتقاء في سبيل معالجة التعقيدات. وأثنت على جميع الوفود لالتزامهم ومشاركاتهم الثابتة وشكرتهم على توجيهاتهم وإشرافهم ودعمهم.

48 - أعربت رئيسة المجلس التنفيذي في ملاحظاتها الختامية عن تقديرها للمناقشات التفاعلية والغنية التي دارت حول كل بند من بنود جدول الأعمال. وهنّأت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية ونائبيها

التنفيذية وجميع مقدمي الإحاطات الآخرين من الأمانة على عملهم الدؤوب وجهودهم لضمان إجراء مناقشات ذات جودة عالية. كما شكرت نواب الرئيسة على مساعدتهم القيمة وعلى المساهمات التي قدّمها خبراءهم لتيسير عملية اتخاذ القرارات أثناء الدورة العادية الأولى. وأعربت عن شكرها الموصول لأمين المجلس التنفيذي وفريقه على دعمهم، وبعدها شكرت جميع الوفود على مشاركتها الفعالة طوال الدورة.

49 - ثم رُفعت الجلسة بعد ذلك.

## المرفق (1)

## المقررات المعتمدة في الدورة العادية الأولى لعام 2025

1/2025

التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة عن السنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، وتقرير مجلس مراجعي الحسابات

إنَّ المجلس التنفيذي،

1 - يُشير إلى تقرير مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة عن السنة المنتهية في 31 كانون الأول (ديسمبر) 2023؛

2 - يحيط علماً مع التقدير بالرأي الثالث عشر على التوالي غير المشفوع بتحفظ والصادر عن مجلس مراجعي الحسابات بخصوص البيانات المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة عن السنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023؛

3 - يُقر بالتقدم المطرد الذي أحرزته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات ويدعم جهودها المبذولة في سبيل عدم بقاء أي توصيات غير منفذة لفترة طويلة؛

4 - يطلب حضور ممثل من مجلس مراجعي الحسابات في جلسات الإحاطة غير الرسمية التي ستُعقد في المستقبل بشأن تقارير مجلس مراجعي الحسابات بحيث يكون جاهزاً للإجابة على الأسئلة التي يطرحها المجلس التنفيذي؛

5 - يطلب من إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تدرج خريطة تنظيمية مفصلة تبين الهيكل الفعلي والموقع الجغرافي ضمن الوثائق المقدّمة إلى المجلس التنفيذي، وأن تتيح هذه الخريطة التنظيمية على الموقع الإلكتروني للهيئة.

11 شباط/فبراير 2025

2/2025

استعراض وحدة التفتيش المشتركة للحوكمة والإشراف على المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة

إنَّ المجلس التنفيذي،

1 - يحيط علماً بالعملية التشاورية التي أُجريت لتشكيل فريق عامل ووضعه الاختصاصات لتفعيل الفريق العامل المعني بتقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن "استعراض وحدة التفتيش المشتركة للحوكمة والإشراف على المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة" (JIU/REP/2023/7) ويعتمد الاختصاصات؛

2 - **ينوّه** بالعملية التي اضطلع بها المكتب بالتنسيق مع مكاتب المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) لاختيار أعضاء الفريق العامل، ويرحب بتعيينهم لاحقاً، وفقاً للفقرة 15 من المقرر 3/2024؛

3 - **يشير** إلى الفقرة 7 من المقرر 3/2024 والتي تنصّ على إدراج بند لاتخاذ قرار بشأن التقدم المحرز في النظر في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن جداول الأعمال لكل دورة رسمية إلى أن يتقرر خلاف ذلك، ويكرّر طلبه إلى الفريق العامل أن يقدم تحديثات منتظمة إلى المجالس المشاركة، حسب الاقتضاء.

11 شباط/فبراير 2025

3/2025

### ثقافة المنظمة ومكافحة التمييز ومناهضة العنصرية

#### إنّ المجلس التنفيذي،

1 - **يلحظ** التحديثات التي قدمتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن عملها في تعزيز ثقافة المنظمة لديها، مع التركيز المشترك على تعزيز بيئة آمنة وشاملة وقائمة على القيم تتماشى مع قيم الأمم المتحدة ومبادئها؛

2 - **يوكّد** على أنّ ثقافة المنظمة تؤثر على فعالية وكفاءة تنفيذ الخطة الاستراتيجية، وآليات المساءلة الداخلية، وإدارة المخاطر، والحماية من التمييز والاستغلال الجنسي، والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي؛

3 - **يشجّع** هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة سعيها لتعزيز الثقافة التنظيمية، بما يتماشى مع الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، والسياسات ومقررات المجلس ذات الصلة، وتعزيز تكافؤ الفرص لصالح الجميع، ولا سيما من خلال تعزيز الإجراءات الرامية إلى منع التمييز والاستغلال والتصدّي لهما، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسيان والعنف والتحرش الجنسي؛

4 - **يحيط علماً** بإعداد استراتيجية شاملة لإدارة الموارد البشرية تغطي جميع أجزاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة وجميع فئات قوتها العاملة، ويطلب من الهيئة تقديم تقرير كل سنتين إلى المجلس التنفيذي عن تنفيذ هذه الاستراتيجية، يأتي في إطار التقارير الحالية ويتناول على سبيل المثال لا الحصر استخدام القوة العاملة المنتسبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وذلك ابتداءً من عام 2026؛

5 - **يحيط علماً** بالتنفيذ المستمر لإجراءات متعددة اتخذتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في جوانب هامة من بيئة العمل الداخلية مثل القيادة، والمساءلة، ومشاركة الموظفين وتجاربهم، والتعلم والتطوير؛

6 - **يدعو** هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى وضع أطر النتائج وتحديد الغايات، بما يتماشى مع الفقرة 20 من الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات لعام 2024، فيما يتعلق بقضايا ثقافة المنظمة؛

- 7 - **يطلب** من هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تقيّم أثر عملها على ثقافة المنظمة، بما في ذلك: (أ) النتائج التي تحققت، (ب) والخلاصات الرئيسية المستقاة من الدراسات الاستقصائية على مستوى المنظمة، (ج) والتقدم المحرز في التعامل مع جميع الموظفين على نحو يكفل الكرامة والاحترام وفي القضاء على التمييز، (د) والنجاحات التي تحققت والتحديات المتبقية؛
- 8 - **يحث** هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواصلة سعيها إلى تعزيز مهارات إدارة الأفراد لجميع الموظفين في الأدوار الإشرافية والإدارية؛
- 9 - وفيما يتعلق بالحماية من حالات التحرش وإساءة استعمال السلطة والتمييز وأفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي ومنع وقوع حوادث من هذا القبيل، يشجّع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على النظر في الممارسات الجيدة لسائر وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، ولا سيما فيما يتعلق بتدقيق ثقافة المنظمة ومساءلة المديرين، حيثما يكون ذلك مناسباً.

11 شباط/فبراير 2025

4/2025

إدارة المخاطر

إنّ المجلس التنفيذي،

- 1 - **يرحب** بالمعلومات المستكملة المقدمة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن إدارة المخاطر المؤسسية والمخاطر الحرجة ذات الأهمية الاستراتيجية، على النحو المطلوب في المقرر 1/2024، لدعم دور المجلس كجزء من نظام الرقابة والمساءلة في الهيئة؛
- 2 - **يقدر** إدراج بند متكرر في جدول الأعمال لاتخاذ قرار بشأن إدارة المخاطر في الدورات العادية الأولى؛
- 3 - **يوكد** أنّ إدارة المخاطر هي أداة لدعم تنفيذ ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة وخطتها الاستراتيجية، ويطلب أن تدرج الهيئة نهجاً منتظماً على نطاق المنظمة لإدارة المخاطر كجزء لا يتجزأ من عملية التخطيط في وضع خطتها الاستراتيجية الجديدة؛
- 4 - **يعترف** بالسياق التشغيلي المعقد لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ويؤكد على الحاجة إلى استعراض موجز المخاطر بانتظام؛
- 5 - **يرى** أنّ المساءلة عن ضمان الإدارة الفعالة للمخاطر تقع على عاتق المديرية التنفيذية، ويشجّع على استمرار حضوره أثناء مناقشة بند إدارة المخاطر في جدول أعمال المجلس التنفيذي؛
- 6 - **يطلب** من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، كجزء من بند جدول الأعمال المتكرر المتعلق بإدارة المخاطر، أن تدرج في تحديثها معلومات عن:

(أ) الأنظمة المعمول بها لتحديد المخاطر وإدارتها؛

(ب) تحديد وتقييم المخاطر الرئيسية التي تواجه المنظمة وتقييمها؛

(ج) التدابير المتخذة لإدارة هذه المخاطر أو التخفيف من حدتها، على جميع المستويات؛

- (د) تقبل المخاطر، بما في ذلك العوامل السياقية التي قد تدعو المنظمة إلى تقبل مخاطر أعلى؛
- (هـ) الإجراءات المتخذة لضمان الامتثال (التنفيذ المنهجي للسياسات والممارسات المتعلقة بالمخاطر) مترسخة في المنظمة ويتم تشجيعها لدى الشركاء المنفذين.
- 7 - **يُشدد** على أن بعض العوامل الداخلية مثل ثقافة المنظمة يجب أن تكون جزءاً من أي تقييم للمخاطر تُجرى الوكالات؛
- 8 - **يرحب** بتركيز هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إدارة حالات الغش لتحقيق أهدافها والوفاء بولايتها؛
- 9 - **يرحب أيضاً** بتركيز هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي للوفاء بواجبها الداخلي والخارجي في مجال الرعاية؛
- 10 - **يتوقع** التواصل والتشاور بشأن المخاطر في أي وقت إذا كانت هذه المخاطر تتجاوز قدرة الهيئة على تقبل المخاطر وإدارتها؛
- 11 - **يُشدد** على أهمية تحديث وثائق إدارة المخاطر المؤسسية بانتظام لضمان أن تبقى هذه الوثائق بمثابة أدوات فعالة لإدارة المخاطر؛
- 12 - **يدعو** مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية إلى التعامل، وفقاً لولايته وسياساته، مع المجلس التنفيذي بشأن المسائل ذات الصلة بولاية المجلس، حسب الاقتضاء، في شكل يتسق مع سرية مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

11 شباط/فبراير 2025