

Distr.: General
13 October 2016
Arabic
Original: Arabic/Chinese/English/
French/Russian/Spanish

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الأولى لعام ٢٠١٧
١٣ و١٤ فبراير/شباط ٢٠١٧
البند ١ من جدول الأعمال المؤقت
المسائل التنظيمية

تقرير الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٦، من ١ إلى ٢ سبتمبر/
أيلول ٢٠١٦

أولاً - المسائل التنظيمية

- ١ - عقدت الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٦ للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (الأمم المتحدة للمرأة) في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، في الفترة من ١-٢ سبتمبر/أيلول ٢٠١٦.
- ٢ - اعتمد المجلس التنفيذي جدول الأعمال المؤقت التوضيحي وخطة العمل للدورة العادية الثانية (UNW/2016/L.4) ووافق على التقرير عن أعمال دورته السنوية، في الفترة من ٢٧ يونيو - ٢٨ يونيو عام ٢٠١٦ (UNW/2016/7). وافق المجلس التنفيذي أيضاً على جدول الأعمال المؤقت المقترح وخطة العمل للدورة العادية الأولى لعام ٢٠١٧، التي ستعقد في ١٤ فبراير/شباط (انظر المرفق)، وناقش مشروع خطة العمل السنوية لعام ٢٠١٧، تمهيداً لاعتمادها في الدورة العادية الأولى لعام ٢٠١٧.
- ٣ - وقد اعتمد المجلس التنفيذي قراراً واحداً: (٤/٢٠١٦): حوار منظّم بشأن التمويل: استعراض عام حول تمويل هيئة الأمم المتحدة للمرأة والثغرات واستراتيجية التمويل، على النحو الوارد في مجموعة القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي في عام ٢٠١٦ (UNW/2016/9).



ثانياً - البيانات الافتتاحية

- ٤ - قدم رئيس المجلس التنفيذي، محمد خالد الخياري (الممثل الدائم لتونس)، في كلمته الافتتاحية، لمحة عامة عن عمل المجلس خلال فترة ولايته بما في ذلك الدورة الحالية.
- ٥ - وأشار إلى مشاركته في الزيارة الميدانية المشتركة للمجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وصندوق الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وبرنامج الأغذية العالمي (WFP) والأمم المتحدة للمرأة لجمهورية فيرغيزستان في عام ٢٠١٦، التي وصفها بأنها تجربة لا تقدر بثمن حيث أُتيحت للوفود الفرصة لمشاهدة الأعمال التشغيلية لكيانات الأمم المتحدة على المستوى القطري. واغتتم هذه الفرصة للإشادة بممثلي هيئة الأمم المتحدة للمرأة الذين يعملون في جميع أنحاء العالم من أجل إحداث تغيير إيجابي في حياة النساء والفتيات.
- ٦ - وتحدث عن جهود بلاده وإنجازاتها الهامة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأهمية ترجمة الالتزامات العالمية إلى إجراءات محددة. ودعا الدول الأعضاء إلى أن تكون من المدافعين المتحمسين لقضية المرأة في بلدانها وأن تكون سخية في مساهماتها لدعم عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وفي الختام، دعا الرجال الحاضرين ضمن الوفود لدعم حملة HeforShe.
- ٧ - في كلمتها الافتتاحية، شكرت وكيلا الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فومزيل ملامبو، الرئيس، والمكتب وكامل المجلس التنفيذي لعملهم على مدار العام. وأعلنت عن التعيينات الأخيرة الرئيسية والترقيات وحالات التقاعد الوشيك في صفوف الموظفين، معربة عن امتنانها لاجتهادهم وتفانيهم في العمل.
- ٨ - ومع تذكيرها الوفود بالإطار الزمني المتبقي (١٤ عاماً) في سبيل تحقيق جدول أعمال ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة، ذكرت رئيسة الهيئة أن جدول أعمال هذه الدورة العادية الثانية للمجلس التنفيذي، شكّل فرصة للنظر والمضي قدماً بنُهُج مبتكرة في كثير من مجالات العمل والتخطيط، وذلك انطلاقاً من موارد محدودة. وتحدثت عن التحدي المتمثل في الفجوة التمويلية بين الجنسين، والمرتبطة بالتحيز العميق الجذور ضد المرأة والتحيز اللاواعي. ورأت أن هذه الظاهرة قد أدّت إلى الضعف المزمن للاستثمار في المرأة على جميع المستويات ومختلف الحالات حول العالم.

٩ - وفي الوقت الذي أكّدت فيه أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة لم تصل بعد إلى مستوى التمويل الذي من شأنه تمكين الكيان من تحويل حياة النساء والفتيات بشكل فعال وبالصورة المنشودة، فقد سعى تقرير الحوار المنظم ٢٠١٦ حول التمويل، إلى تحديد الخطوات المقبلة في معالجة هذا التحدي العميق الجذور للفجوة التمويلية بين الجنسين، بهدف تنفيذ الخطة الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٧.

١٠ - وكانت إحدى الاستراتيجيات الأساسية المقترحة لمعالجة الاتساع المتزايد في فجوة التمويل تتمثل في عقد مواعيد مستديرة رفيعة المستوى لحشد الدعم للبرامج الفردية الرائدة. ودعت إلى التزام الدول الأعضاء، تحت إشراف المجلس التنفيذي، بالمشاركة في تنظيم هذه المواعيد المستديرة، وإلى تبني برنامج رائد متسق تمام الاتساق مع أهداف التنمية الخاصة بها.

١١ - وفي معرض حديثها عن بنود جدول الأعمال بعنوان: "التقييم المؤسسي للمساهمة التي تقوم بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التنسيق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن منظومة الأمم المتحدة"، ذكرت أن هذا التقييم قد أكد على أهمية التنسيق كعنصر أساسي في ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة. كذلك استنتج هذا التقييم أن عوامل عديدة مؤثرة في قدرة الكيان على تنفيذ هذا الجانب من الولاية تقع في الواقع خارج سيطرته. ودعت رئيسة الهيئة الدول الأعضاء إلى تقديم دعمها، بصفتها أعضاء في المجالس التنفيذية لكيانات الأمم المتحدة الأخرى.

١٢ - وسلطت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية الضوء على البند من جدول الأعمال الخاص بمراجعة الحسابات، إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تلقت الرأي الخامس غير المتحفظ حول بيانها المالي للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٥.

١٣ - واختتمت بياها الافتتاحي بالتشديد على أهمية التأكد من أن الأمم المتحدة لا تزال مثالا يحتذى به في تعزيز المساواة بين الجنسين. وفي معرض حديثها عن التجمّع الحالي المتوازن من الجنسين للمرشّحين لمنصب الأمين العام المقبل للأمم المتحدة، أكدت أن هذا هو الوقت المناسب كي يتم تعيين امرأة في منصب الأمين العام. "في حال تبوّأت منصب الأمين العام امرأة منضوية في الحركة النسوية، فقد توفر قيادة قوية وتكون مصدر إلهام لخطوات بعيدة المدى لعالم شامل من خلال تنفيذ جدول أعمال عام ٢٠٣٠".

ثالثاً - حوار منظّم بشأن التمويل

١٤ - قدم نائب مدير السياسات والبرامج، التقرير المعني بالحوار المنظّم بشأن التمويل: لمحّة عامة حول تمويل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الفجوات واستراتيجية التمويل (UNW/2016/8). وأشار إلى التقدم الذي أحرزته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في ربط نظام إدارة نتائجها ونظام تخطيط موارد المؤسسة (أطلس)، وتعهد بأن يقوم الكيان بنشر أكبر قدر ممكن من المعلومات على موقعه على الانترنت في عام ٢٠١٨. ووسّعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نطاق البرمجة لديها وعزّزت قدراتها على وضع برامجها تماشياً مع خطتها الاستراتيجية، حيث يمكن حالياً رؤية نمو سريع في مجالات المرأة والسلام والأمن والتمكين الاقتصادي للمرأة. كذلك، كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعمل على صقل تركيز برنامجها، وتخفيض عدد مخرجات البرنامج وتركّز على البرامج الرئيسية. وسلّط الضوء على القلق بشأن الموارد الأساسية المحدودة التي يمكن أن تعيق قدرة هذا الكيان على تحقيق النتائج. وكما ذكرت رئيسة الهيئة، فقد حطّطت هيئة الأمم المتحدة للمرأة للمشاركة في عقد موائد مستديرة للجهات المانحة لبناء شراكات وتحديد احتياجات التمويل القائمة من أجل معالجة هذه الفجوة في التمويل، كما واصلت الدعوة إلى تقاسم الأعباء بين الشركاء. وكرر الدعوة لأعضاء المجلس التنفيذي للمشاركة في عقد موائد مستديرة للأطراف المانحة المتوافقة تماماً مع خطط التنمية الوطنية.

١٥ - وأقرّ جميع المتكلمين بوجود الفجوة التمويلية بين الجنسين، وأشادوا بالتقرير بشأن "الحوار المنظّم المتعلّق بالتمويل" كدليل على التزام الكيان بضمان الشفافية والمساءلة.

١٦ - هنأت عدة وفود هيئة الأمم المتحدة للمرأة على جهودها في تنسيق الأمم المتحدة وعملها المعياري، مع تأكدها أنه لا يزال هناك الكثير من العمل الذي يتعين القيام به على الصعيد الوطني. واعترف متحدّث آخر بالعمل الجيّد لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بصفته رئيس الفريق العالمي المعني بالهجرة. وقد شكر وفد آخر الأمم المتحدة للمرأة أيضاً على دعمها لفريق الخبراء الرفيع المستوى بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة.

١٧ - وقد ذكّرت الحاجة إلى تعزيز التركيز على الحلول السياسية والوقاية من النزاعات قبل أن تندلع، مع التأكيد على أهمية التواصل مع منظمات المجتمع المدني من أجل ضمان السلام الدائم والتنمية المستدامة. ولوحظ أن الأزمات الإنسانية والتحرّكات الواسعة للناس كانت مؤشراً على الترابط بين الركائز الثلاث للأمم المتحدة: التنمية؛ وحقوق الانسان؛ والسلام والأمن. وعلاوة على ذلك، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة لديها ولاية فريدة من نوعها ضمن هذه الركائز الثلاث. واعترف بعض المتكلمين بأن طلب المساعدة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تزايد، على الرغم من بقاء ميزانية الكيان محدودة.

١٨ - وحث العديد من المتحدثين هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تعزيز جهودها الرامية إلى تأمين التمويل المبتكر عن طريق زيادة توسيع قاعدتها التمويلية. وشدد أحد الوفود على ضرورة وضع معايير شفافة لتمويل القطاع الخاص للهيئة ودعوا إلى كيان يدعم جميع الدول الأعضاء بغض النظر عن مستوى تمويلها. ودعا بعض المتكلمين، في السياق الحالي للموارد المحدودة، إلى إعطاء الأولوية لعمل الكيان والعمل على تقليل التداخل والتكرار. كذلك، كان هناك ثناء وتقدير عام لمبادرات البرنامج الرئيسي، مع دعم خاص لخطة تنظيم موائد مستديرة للمانحين.

١٩ - تعهدت بعض الوفود بالحفاظ على مساهماتها المالية للهيئة، في حين أعلن الوفد السويدي زيادة في التمويل الأساسي بمقدار ٣,٢ مليون دولار أمريكي بعد أن تمت الموافقة عليها مؤخرا من قبل البرلمان لديهم. وأكد أحد المتحدثين أن الغالبية العظمى من الموارد الأساسية للهيئة انبثقت من عدد محدود من المانحين واقترح أن تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإعداد سيناريو يستند إلى انخفاض الموارد الأساسية (خطة طوارئ). وطلب أحد الوفود معلومات إضافية عن معايير/قواعد الصيغة الداخلية لتخصيص الموارد القابلة للبرمجة حسب المنطقة.

٢٠ - وتم التأكيد على أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة يجب أن تلعب دورا هاما في تنفيذ يراعي المنظور الجنساني لخطة التنمية لعام ٢٠٣٠، وشدد على أنه يتعين على هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تعزز موقعها الاستراتيجي بوصفها هيئة تنسيقية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأمم المتحدة. وأثنى أحد المتكلمين على دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتأثير والقيادة، في ضمان أن تكون المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هما شرطا أساسيا لمنع التطرف العنيف. وأعرب المتحدث عن تقديره لجهود الهيئة وعملها الهام في مجالات أخرى مثل الوقاية والحد من العنف القائم على نوع الجنس، بما في ذلك العنف ضد النساء والفتيات من السكان الأصليين والحقوق الجنسية والإنجابية، فضلا عن التمكين السياسي (على وجه الخصوص، وضع إطار لمنع العنف ضد النساء والفتيات - مع الإعراب عن التقدير الخاص للدراسة العالمية حول المرأة والسلام والأمن في عام ٢٠١٥).

٢١ - شددت إحدى الدول الأعضاء على أهمية إعلان أنطاليا السياسي الذي تم اعتماده في مايو/أيار ٢٠١٦ والذي أكد أعلى الالتزام ببرنامج عمل اسطنبول لصالح أقل البلدان نموا، بما في ذلك التدابير والإجراءات المحددة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأكد الوفد على الدور الرئيسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنفيذ هذه الالتزامات ومتابعتها.

واقترح متحدث آخر أنه يتعيّن على هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تنظر في إنشاء "جائزة التميز في تمكين المرأة".

٢٢ - وقامت وفود عديدة بتسليط الضوء على الدور الهام لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، في عملية المراجعة الشاملة للسياسة التي تجري كل أربع سنوات ومبادئ الشفافية والمساءلة.

٢٣ - كما لاحظت كولومبيا، مشيرة إلى تطورات وطنية محددة، أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة كانت شاهدة مباشرة على التوقيع على اتفاق السلام الكولومبي في هافانا، وأبرزت التزامها بمواصلة التأكيد على أن الهيئة ستساعد في بناء السلام وتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ و ٢١٢٢. ورحّبت دولة الامارات العربية المتحدة بافتتاح مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أبو ظبي والذي من شأنه أن يعزّز دعم الهيئة في البلاد والمنطقة. كما أبرزت اليابان استعداداتها لاستضافة الجمعية العالمية الثالثة للمرأة التي ستعقد في خريف عام ٢٠١٦ في طوكيو، وأشارت إلى أن رئيس وزرائها كان يتطلع مرة أخرى إلى مشاركة المديرية التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة/وكيلة الأمين العام فيها.

٢٤ - أكدت إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن الحوار المنظم بشأن التمويل يؤخذ على محمل الجد. كما تعهّدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بضمان الشفافية ووصول الجمهور إلى المعلومات. وتم التأكيد على أن تمكين المرأة هو حق وحل للتنمية على حد سواء، وأن توفير الموارد الأساسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة يشكل استثماراً جيداً من شأنه أن يكون له تأثير محفز. وتم الاتفاق على ضرورة وضع استراتيجية في حالة لم تبلغ الهيئة مستويات حشد الأموال المتوقعة. وتمّ التأكيد مع ذلك، على أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة هي كيان صغير نسبياً مقارنة بحجم التحديات التي تواجه المرأة. لكن بالنظر إلى التأثير الكبير المحتمل، فإن الحد من عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أرض الواقع يجب أن يكون الملاذ الأخير.

رابعاً - تقرير بشأن التقييم المستقل والخارجي لمنهجية الاسترداد المنسق للتكاليف

٢٥ - قدم خبير استشاري مستقل وخارجي نتائج تقييم منهجية استرداد التكاليف المنسقة إلى المجلس التنفيذي. وتناول العرض الذي قدمه انخفاض التمويل الأساسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وأكد أن هذا الأمر كان جزءاً من التوجه العام لمدة عشر سنوات. وسلط الضوء على الكيفية التي يمكن بها لنهج منسق في استرداد التكلفة أن ييسّر تعزيز الشفافية والاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وخفض تكاليف المعاملات، والقضاء على المنافسة بين وكالات الأمم المتحدة.

٢٦ - وأوصى بأن تدعم الوكالات استرداد التكاليف بالكامل عن طريق: (أ) العمل مع شركاء التمويل، على عكس تراجع التمويل الأساسي والتأكد من إدراج كافة التكاليف المباشرة في البرامج؛ (ب) التقليل من التنازلات ومراجعة الاتفاقات الطويلة الأجل بهدف تطبيق المعدل القياسي بصورة موحدة؛ (ج) وضع سياسات لتوفير حسومات كبيرة لتقديم مساهمات لاحقة ومعدلات متميزة للمساهمات الصغيرة؛ (د) العوملة في المخاطر الأمنية في تمويل البرنامج؛ (هـ) مراجعة ترتيبات التمويل المشترك داخل منظومة الأمم المتحدة؛ (و) تقترح الوكالات المختصة مراجعة استعراض المعدلات المحفّضة المعتمدة، عند الاقتضاء.

٢٧ - قدم مدير التنظيم والإدارة، المدير المعين حديثاً للميزانية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الذي قدّم إلى المجلس التنفيذي معلومات حول الولايات التي توجّه إطار استرداد التكاليف من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وحسابات معدل استرداد التكاليف على أساس هذا الإطار المقرّر.

٢٨ - شكرت الوفود بحرارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لوضع مناقشة استرداد التكاليف على جدول الأعمال الرسمي للمجلس التنفيذي، ورحّبت بالتقرير المستقل والخارجي للمستشار كما أعربت الوفود عن تقديرها لعرض معلومات إضافية وجديدة من طرف هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ورحّبت بالجهود المبذولة لتطبيق منهجية استرداد التكاليف.

٢٩ - وكانت بعض الوفود قد أعربت عن سرورها لأن عدد الإعفاءات والاستثناءات قد تتناقص، ومع ذلك أبدت بعض القلق حول الدعم المتبادل. وأعربت بعض الوفود عن اهتمامها في الحصول على مزيد من المعلومات لمعرفة ما إذا كانت سياسة استرداد التكاليف تسير على الطريق الصحيح بعد فترة التنفيذ لمدة ثلاث سنوات لتقديم استرداد التكاليف بالكامل، وفق ما نصّ عليه قرار المجلس التنفيذي ٢٠١٣/٢. ويتعيّن على التقارير بشأن هذه المسألة في المستقبل أن تحلل ما إذا كانت هناك ثغرات، وما هي التدابير التي ينبغي اتخاذها لتعديلها، وكذلك توضيح الدروس المستفادة من هذا التنفيذ. وينبغي تقديم تحليل فعالية سياسة استرداد التكاليف إلى المجلس التنفيذي في الوقت المحدّد كي تؤخذ بعين الاعتبار في تطوير الخطة الاستراتيجية القادمة ٢٠١٨-٢٠٢١ ولتتم إدراجها في مناقشات الميزانية المقبلة التي ستقام في المقام الأول في دورته السنوية لعام ٢٠١٧. وأكد أحد الوفود أن الخطة الاستراتيجية القادمة يجب أن توضع بطريقة تشاركية وشاملة للغاية في تعاون وثيق مع الدول الأعضاء، ومن المتوقع هذا الصدد أن تناقش هذه المسألة أيضا في الدورة الأولى لعام ٢٠١٧.

خامساً - الإحاطات

ألف - الاستجابة العملية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستوى القطري: المغرب

٣٠ - أدلى ممثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المغرب عرضاً عن عمل الهيئة في البلاد، وقدم ملخصاً للتائج الإنمائية حتى الآن.

٣١ - في سياق يتسم بالاضطرابات الكبرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فإن الدستور الجديد الذي اعتمده المغرب في عام ٢٠١١ يوفر إطاراً هاماً لتعزيز حقوق الإنسان للمرأة ومناصرة منظمات المجتمع المدني. كانت مأسسة السياسات العامة التي تراعي الفوارق بين الجنسين أحد الجوانب الرئيسية لعمل المكتب متعدد الأقطار في المغرب. وركز العرض على المجلس على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات العامة في المجالات المؤثرة التالية: (أ) القيادة والمشاركة السياسية؛ (ب) التمكين الاقتصادي للمرأة؛ (ج) وضع حد للعنف ضد المرأة؛ و (د) التخطيط ووضع الميزانية.

٣٢ - ولقد تحقّق إنجاز كبير في مجال القيادة والمشاركة السياسية مع مأسسة مجموعة العمل "برلمانيون من أجل التكافؤ والمساواة" داخل مجلس النواب. كما تم دمج حصة الثلث للنساء في هيئات صنع القرار في مجلس النواب في النظام الداخلي لمجلس النواب.

٣٣ - وكان دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتطوير أساليب مبتكرة في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة وريادة الأعمال مثالا للعمل في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة. وقد طرأت زيادة في الوعي من قبل الحكومة حول قضية العنف ضد المرأة في المغرب، لا سيما نتيجة البيانات المتاحة بشأن هذه الظاهرة من خلال المسح الوطني الأول حول انتشار العنف ضد المرأة، من قبل المندوبية السامية للتخطيط (بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، وكذلك المنظمات غير الحكومية للتوعية بحقوق المرأة وجهود الدعوة لمعالجة هذه المسألة.

٣٤ - وقد عملت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع وزارة الاقتصاد والمالية على تعميم المساواة بين الجنسين في إدارة المالية العامة وتنفيذ مخطط ميزانية مراعية للمنظور الجنساني. ويتم تقديم تقرير عن الميزانية المراعية للمنظور الجنساني سنوياً إلى البرلمان كجزء من مشروع الميزانية. وعلاوة على ذلك، فإن قانون المالية الأساسي الجديد، الذي صدر في عام ٢٠١٥، قد أضفى الطابع المؤسسي على هذا التقرير، ودعا إلى إدراج مؤشرات المنظور الجنساني في تقارير الأداء للإدارات القطاعية، وبالتالي إلى تعزيز آليات المساءلة لتحقيق المساواة بين الجنسين. لذا عملت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع مركز الميزانية المراعية للمنظور الجنساني المتميز في

وزارة الاقتصاد والمالية من أجل زيادة عدد الإدارات الوزارية التي تستخدم مؤشرات تراعي الفوارق بين الجنسين للتخطيط/مراقبة الميزانيات، ولكن أيضا لتعزيز التبادل بين الجنوب والشمال وبين الجنوب والجنوب في الميزانية المراجعة للمنظور الجنساني.

٣٥ - وكان الممثل الدائم للمغرب لدى الأمم المتحدة أول من وجّه الشكر لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لعملها في المغرب. وقد ردّدت وفود أخرى تقديره لعمل الهيئة.

باء - الابتكارات لتوسيع نطاق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٣٦ - في مقدمة لها، أكدت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية أن المسارات الحالية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين غير كافية لإيصالنا للعالم الذي نرغب أن نعيش فيه ضمن الإطار الزمني المقرّر. ولذلك، من الضروري توجّي الابتكار لإيجاد طرق جديدة ومبتكرة ومؤثرة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. والابتكار في حالة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، يركّز على النتائج وهو مدفوع بضرورة تسريع التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولقد أعطت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الأولوية للابتكار باعتباره واحداً من المبادرات الاستراتيجية من أجل تحقيق النتائج المحددة في خطتها الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٧.

٣٧ - حددت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ثلاثة تحديات رئيسية تتعلق بالابتكار في هذا الصدد: ضعف تمثيل المرأة كرائدة اجتماعية وكرائدة في الأعمال؛ المستوى العالي من المخاطر المرتبطة بالابتكار، مما يخلق حوافز للقبول بالوضع الراهن؛ وقلة الاستثمار في الابتكار من أجل المساواة بين الجنسين.

٣٨ - وتحدث نائب المدير التنفيذي للسياسات والبرامج عن النهج الاستراتيجي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الابتكار من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. تمشيا مع هدف هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الاستفادة من الابتكار بهدف تسريع التقدم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومن أجل التصدي للتحديات المذكورة أعلاه، اعتمدت الهيئة نهجاً ثلاثي المحاور: المشاركة في تحديد الابتكارات المحتملة ذات الأثر كبير في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لا سيما عن طريق تشجيع النساء المبدعات؛ والاختبار، واختيار النماذج والتجريب، والدعم بواسطة نظم رصد وتقييم صارمة لتسهيل الإدارة التكميلية وتوسيع نطاق الابتكارات لزيادة التأثير في حياة النساء والفتيات.

٣٩ - وأوضح نائب المدير التنفيذي أن التركيز ينصب حالياً على الشراكة والتعلم وتعزيز القدرات الداخلية. وقد سمح هذا النهج ثلاثي المحاور لإدارة بتقييم واختيار فرص الابتكار المحتملة ذات التأثير العالي. والهدف هو استبعاد المقترحات غير المناسبة قبل أن تستهلك موارد

مفرطة والسماح في نفس الوقت للأفكار القوية بالتنافس من خلال هذه العملية، وتعميمها. وقام بعرض أمثلة عن عمل الهيئة الابتكاري، مثل إنشاء حاضنة ابتكار داخلية، والتي تدرب وتدعم أبطال الابتكار لتحديد نهج وحلول جديدة لتسريع التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد تم إطلاق ١٠ مشاريع مبتكرة من خلال مجموعة من الأبطال على المستوى العالمي والإقليمي والقطري. وتراوحت هذه المشاريع بين إشراك المرأة في المنزل في التقاسم الاقتصادي من خلال المشاريع الاجتماعية، والتجارب حول العلاج السلوكي لمنع العنف ضد المرأة، ورسم الخرائط باستخدام الخدمة النقالة والأفكار حول استيعاب المزارعات الريفيات للتكنولوجيا.

٤٠ - واستشرافا للمستقبل، واستنادا إلى الدروس المستفادة وبناء على نجاحاتها، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستواصل العمل على تعزيز قدرتها الداخلية على الابتكار وتوسيع وتعزيز الشراكات في مجال الابتكار من أجل المساواة بين الجنسين مع وكالات الأمم المتحدة والدول الأعضاء، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص - الذين يمتلك عدد منهم مراكز خاصة بالابتكار. كذلك تهدف هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تعزيز رصد وقياس وتقييم النتائج الحاصلة من الاستثمارات المبتكرة. وهذا من شأنه السماح للهيئة بتوجيه مواردها المحدودة نحو المجالات حيث تتوفر الفرص ذات التأثير الكبير. وسيكون من الضروري أيضا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ضمان أن تشكّل كافة خبراتها والدروس المستفادة وأفضل الممارسات المبتكرة فيها جزءا لا يتجزأ من الخطة الاستراتيجية الجديدة للتعميل بتحقيق المساواة بين الجنسين لكل امرأة وكل فتاة في جميع أنحاء العالم.

٤١ - و نقلت تدخلات الحضور تقديرها للعمل الرائد لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الابتكار. وأثنى المتحدثون على هيئة الأمم المتحدة للمرأة لأدائها دورا هاما في جمع شركاء المعرفة معا في هذه القضية. وكان هناك إجماع على أن الابتكار مصدرٌ للحلول الفعالة والجديدة؛ فهو يحدّ من التكاليف؛ ويؤمّن الوصول إلى المناطق البعيدة ولا يهمل أحدا كما أنه يتعلّق أيضا بالمطالبة بالحقوق، على سبيل المثال، مسألة وحصول المرأة على سند الملكية للأرض. ورحبت الوفود بنهج تعزيز هيئة الأمم المتحدة للمرأة لثقافة الابتكار داخل الهيئة نفسها. مع ذلك كانت هناك حاجة إلى أن نضع في اعتبارنا مخاطر تشجيع الابتكار. ويتصل أحد الأمثلة بالأنظمة والقواعد المالية للأمم المتحدة التي بقيت لعدة عقود دون تغيير إلى حد كبير وهي بالتالي قد تحتاج إلى المراجعة للتأكد من التعديلات التي تحتاج إلى إدخالها. وأبدى المتحدثون رغبتهم في سماع المزيد عن النتائج الناشئة من المشاريع الحاضنة. ورحب أحد المتكلمين بنهج هيئة الأمم المتحدة للمرأة في اعتماد النساء كعناصر فاعلة ونشطة في

مجال الابتكار. كما حثّ المتحدّث الهيئة على تشجيع المساواة بين الجنسين مع وكالات الأمم المتحدة والشركاء الآخرين المشاركين في العمل والابتكار بشكل منهجي. كما شجّع المتحدّث أيضا هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تعزيز قدراتها ومهاراتها التنظيمية من أجل دفع عجلة الابتكار. وأكّدت إحدى الدول الأعضاء على أهمية نشر المعلومات عن المبادرات لا سيما على الصعيد الميداني، مما سيؤدي بدوره إلى تسهيل بناء الائتلافات في هذا المجال الهام.

جيم - خارطة طريق لإعداد الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١

٤٢ - يبيّن الاستعراض الجديد الشامل للسياسات المتعلّقة بالأنشطة التنفيذية لتطوير منظومة الأمم المتحدة (المتوقع في ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٦)، على المناقشات "الملائمة للغرض" وعلى حوار المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة ذي الصلة. وكان من المتوقع أن يكون له تأثير كبير في صياغة الخطة الاستراتيجية الجديدة ٢٠١٨-٢٠٢١ لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد كان الغرض من خارطة الطريق هذه المؤلفة من خمسة أجزاء (١. السياق؛ ٢. مبادئ ونهج التصميم؛ ٣. الدروس المستفادة من استعراض منتصف المدة؛ ٤. الإطار العام؛ و ٥. الجدول الزمني)، هو تزويد المجلس التنفيذي بفهم للعملية التي تقترحها هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل إنشاء خطتها الاستراتيجية.

٤٣ - القضايا الرئيسية للسياق والتصميم التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في هذه العملية من شأنها أن توفر فرصة لاستكشاف أعمق لبعض الموضوعات التي برزت خلال استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية الحالية والتي لا يمكن أن تعالج على نحو شامل. وسيتمّ تصميم الخطة الاستراتيجية الجديدة عدداً من المبادئ:

(أ) البناء على الدروس المستفادة من استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٧ وعلى التوصيات من التقييمات الرئيسية؛

(ب) زيادة تعزيز المواءمة مع نتائج استعراض بيجين+٢٠ في دعم للتنفيذ المراعي للجنسانية لجدول الأعمال ٢٠٣٠؛

(ج) دمج كامل لتوجيه الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات.

(د) ضمان التكامل مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى؛ و

(هـ) تعزيز الروابط بين الموارد والنتائج، بما في ذلك في سياق الميزانية المتكاملة المقبلة.

٤٤ - ومن بين الدروس المستفادة، كان الطلب المتزايد على دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما في ذلك في سياق جدول أعمال عام ٢٠٣٠. كانت بعض الأمثلة حول زيادة الطلب تتعلق بقيادة لجنة وضع المرأة: الزيادة الكبيرة في عدد المشاركين وفي أحداث جانبية (من ٧٣ إلى أكثر من ٢٠٠)؛ والدعم المعياري: المسؤوليات الجديدة المنبثقة عن جدول أعمال عام ٢٠٣٠، مثل دعم رصد وتطوير منهجية المؤشرات لأهداف التنمية المستدامة؛ والتنسيق في الأمم المتحدة: زيادة في الإبلاغ بشأن خطة العمل لمنظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين من ٥٥ إلى ٦٤ كياناً في سنتين.

٤٥ - الدروس المستفادة تتعلق أيضاً بالتركيز البرنامجي والفعالية التنفيذية. كان هناك نجاح في تنفيذ الأنشطة والمخرجات المخطط لها وكذلك نقاط ضعف ينبغي معالجتها. تقوم مبادرات البرمجة الرئيسية بتجميع المشاريع ذات النطاق الصغير والأجل القصير ضمن برامج قابلة للتوسع، عالية التأثير ومتعددة الأطراف. وقد كانت زيادة التركيز مطلوبة في البرمجة على الصعيد القطري، بالإضافة للحاجة لإعادة هندسة العمليات التجارية للتسليم في الوقت المحدد، ضمن النطاق والميزانية المحددة، وبالتالي القضاء على الاختناقات.

٤٦ - وتم تسليط الضوء على القيود المفروضة على الموارد مع الإشارة إلى أن الالتزام السياسي لم يكن متناسباً مع الالتزامات المالية تجاه هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والتي ظلت أقل بكثير من عتبة ٥٠٠ مليون دولار. تعيق ثغرات الموارد جهود الهيئة في إنجاز كامل خططها الاستراتيجية، وشكّلت تهديداً لاستدامة البرنامج. وقامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمبادرات لتعقب الثغرات في الموارد ولتبيّن بوضوح أكبر تأثيراتها السلبية على تحقيق النتائج.

٤٧ - وأبلغت إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة المجلس عن خطط لإجراء مناقشة وعقد ورشة عمل غير رسمية بشأن الاتجاه الرئيسي والقضايا الهامة للخطة الاستراتيجية المقبلة على هامش الدورة العادية الأولى لعام ٢٠١٧. ومن شأن هذه المناقشات أن تصب في مشروع الوثيقة التي سيتم النظر فيها خلال الدورة السنوية للمجلس التنفيذي وتمهّد الطريق للحصول على تقرير كامل ونهائي لتقديمه إلى المجلس في دورته العادية الثانية عام ٢٠١٧.

٤٨ - شكرت الدول الأعضاء إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لعرضها الشامل والواضح والمُحكّم التنظيم. كان هناك دعوة وتعبير شاملين عن استعداد الدول الأعضاء للمشاركة في جميع مراحل العملية متابعة للاستعراض الشامل للسياسات لكل اربع سنوات. وفي الوقت الذي حدّر فيه المتحدثون من استباق نتائج هذه العملية، فقد أكدوا استعدادهم للمشاركة

عن كُتب في توجيه صياغة الخطة الاستراتيجية المقبلة وتقديم التوجيه إلى الهيئة في جميع مراحل العملية. وشدد أحد الوفود على ضرورة توفير صورة كاملة للمناقشات الحكومية الدولية الرئيسية المتقاطعة التي ستجري في المجلس التنفيذي في عام ٢٠١٧ لتسهيل ممارسة رسم خريطة طريق كاملة، على سبيل المثال فيما يتعلق بالميزانية المتكاملة القادمة والخطة الاستراتيجية القادمة لخطط التنمية فيها. وأكد أحد المتحدثين على أهمية إتاحة كل الوثائق في وقت مبكر بما يكفي لإثراء المناقشات. وينبغي أيضاً تقديم خيارات مختلفة للمناقشة لتمكين الوفود من تحديد المخاطر والفرص بسهولة أكبر. ورحّب وفد آخر بجهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز الشراكات القوية وشدد على ضرورة بذل مزيد من الجهود مع القطاع الخاص. وأثيرت أيضاً أهمية تعزيز قدرات موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة على جميع المستويات مع توفير التدريب الكافي لهم.

سادساً - التقييم

٤٩ - قدم مدير مكتب التقييم المستقل، التقرير بشأن تحليل التقييمات التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٥. وكان الغرض من هذا التحليل التقاط الأفكار الرئيسية من تقارير التقييم التي لَبّت معايير الجودة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. كما سيتم استخدام النتائج للإبلاغ عن الخطة الاستراتيجية الجديدة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٨-٢٠٢٢) وتصب في الجهود الجارية لتحسين الفعالية والكفاءة التنظيمية في إطار جدول أعمال ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة.

٥٠ - ويشمل نطاق هذا التحليل التقارير المؤسسية وتقارير التقييمات اللامركزية التي أنتجتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٥ (٢٨ تقييماً) وعام ٢٠١٤ (٢١ تقييماً) والتي كانت تصنّف على أنها "مُرضية" أو أعلى في نظام تقارير التقييم والتحليل العالمية. في عام ٢٠١٥، شملت الإضبارة ثلاث عمليات تقييم لثلاثة أقطار للمرة الأولى. قدم التحليل أيضاً لمحة مفيدة عن سلسلة من الأنماط الشائعة مع مرور الوقت بالإشارة إلى التحليلات السابقة. وهذا ما قدّم أفكاراً مفيدة وأظهر مدى التقدم الذي تم إحرازه على بعض الأفكار الناشئة التي تم تحديدها في التحليل السابق.

٥١ - كانت الخلاصة العامة لهذا التحليل أن تدخلات هيئة الأمم المتحدة للمرأة كانت في محلّها، وقدّمت مساهمات إيجابية إلى حد كبير باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومع ذلك، كان هناك مجال لتحسين نظم الإدارة القائمة على النتائج والكفاءة والاستدامة على المستوى القطري.

٥٢ - ولقد تمّ وضع التوصيات التالية بناء على الاستنتاجات والنتائج. التوصية ١: معالجة تفتت المجالات المواضيعية والولايات. الحاجة الأكثر إلحاحاً - نظراً لآثارها السلبية على كل من الفعالية والكفاءة - هي في معالجة تجزئة العمل في المشروع بين مختلف المجالات المواضيعية والجوانب المختلفة من الولاية المتكاملة. ووفقاً للتقييم، يترسّخ هذا حالياً في مجموعة من البنيات التنظيمية والقدرات على المستوى القطري، وفي الحاجة إلى المزيد من الأولويات الاستراتيجية لبعض القضايا خلال تصميم البرامج. وبالتالي ينبغي للخطة الاستراتيجية المستقبلية ولبدء تنفيذ مبادرات البرامج الرئيسية أن يعبراً اهتماماً خاصاً لتحقيق أقصى قدر من التآزر القطري والإقليمي بطرق عملية.

٥٣ - التوصية ٢: تعزيز تنسيق الأمم المتحدة على المستوى القطري كوسيلة لدفع التآزر والكفاءة. الأدلة الناتجة عن التقييمات تشير إلى أن تنسيق الأمم المتحدة لم يستكشف بشكل كاف كآلية لتحقيق التآزر المحددة في التوصية ١. لهذا السبب من المناسب إيلاء اهتمام خاص لتعزيز وظيفة التنسيق للأمم المتحدة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على المستوى القطري كوسيلة لتعزيز الكفاءة والاستدامة لعملياتها ولعملها المعياري. كانت المساحة الرئيسية التي تحققت فيها الروابط بين مجالات التركيز، تكمن في البرامج المشتركة. ومع ذلك، وحتى دون الحاجة إلى البرمجة المشتركة، كان هناك مجال واسع لتعزيز إعادة التمويل السياسي والوصول للشركاء المعنيين، وتقديم الدعم لتنفيذ المعايير الجنسانية على نطاق واسع.

٥٤ - التوصية ٣: دراسة الحالة لطرائق البرنامج القطري لعدة سنوات لمعالجة الشواغل الخاصة باتفاقيات التعاون في مشاريع صغيرة واستدامتها. كثير من قضايا الاستدامة والفعالية والكفاءة التي تمّت مواجهتها من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وفقاً للتقييمات، قد أثرت أيضاً على كيانات الأمم المتحدة الأخرى. ومن أهم هذه القضايا المدة القصيرة وانعدام الموثوقية في تمويل مشروع اتفاقيات التعاون والتحدي المتمثل في ضمان قدرة الملكية الوطنية والبناء. توصي التقييمات تحديداً بالتحول من نهج قائم على المشروع إلى نهج قائم على برنامج. وقد بدأت إلى حد ما بعض المبادرات الرائدة القائمة على البرنامج بالفعل بالقيام بذلك. مع ذلك، ونظراً للفرصة المتاحة لوضع خطة استراتيجية جديدة، يُوصى بأن يتم النظر في اعتماد برنامج قطري متعدد الأعوام يتمّ وضعه بالاشتراك مع الحكومات أو بأساليب بديلة لمواجهة التحديات الكامنة.

٥٥ - التوصية ٤: توسيع وابتكار مقترح القيمة الأساسية لتنمية القدرات والمساعدة التقنية وذلك لتشمل إدارة المعرفة والوساطة. وركّزت استراتيجيات البرنامج العالمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وعلى المستوى القطري، بقوة على تنمية القدرات، والتي وجدت أنها تشكل

نهجا ذا صلة إلى حد كبير وضروري - ولكن غير كافٍ - لضمان فعالية التنمية. وبالنظر إلى الطلب والفرص التي حددها التقييمات، من المستحسن أن يتم استكشافها خلال استراتيجية واضحة لاستكمال نهج تنمية القدرات مع الكفاءة التنظيمية الأساسية في إدارة المعرفة والوساطة.

٥٦ - التوصية ٥: اعتماد تدابير خاصة لمعالجة الإدارة القائمة على النتائج والرصد على الصعيد القطري. كانت هناك فجوة واضحة في توافر واستخدام نظم فعالة ومناسبة للرصد على المستوى القطري، وهذا يؤثر على قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنفيذ نظم الإدارة القائمة على النتائج. ونظرا للقيود على التوظيف على المستوى القطري والحاجة غير الملباة لقدرات متخصصة، يوصى بأن يتم النظر إلى الخطة الاستراتيجية الجديدة كفرصة لاتخاذ مبادرة مكثفة على المستوى المؤسسي مصممة لمعالجة الفجوة في رصد النظم والممارسات والخبرات.

٥٧ - التوصية ٦: ينبغي إجراء المزيد من تقييمات المحافظة القطرية الاستراتيجية على مستوى عال. إن جوهر التقييمات اللامركزية المدرجة في تحليلات عام ٢٠١٥ و عام ٢٠١٤ كان غنياً بالمعلومات، ولكن عددا قليلا نسبيا فقط (بما في ذلك تقييمات المحافظة القطرية وبعض من تقييمات البرنامج المتعدد البلدان) تعطي صورة أشمل عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تحديد استراتيجيتها وعملياتها وشراكاتها. ونتيجة لذلك، فإن الأدلة المتاحة بشأن قضايا معينة محدودة نوعا ما. كان هناك مستوى من التوافق مع النتائج حول تغطية الأدلة بين التحاليل في عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٥، مما يشير إلى ضرورة إجراء المزيد من التقييمات الاستراتيجية على مستوى عال للمحافظة القطرية.

٥٨ - وقُدِّمت استجابة الإدارة من قبل مدير البرامج. وباختصار، تناولت هيئة الأمم المتحدة للمرأة العديد من التوصيات بصورة أساسية من خلال الإجراءات التالية:

- (أ) اعتماد مبادرات البرنامج الرئيسي، وهو ما يمثل تحولا كبيرا في نهج البرمجة؛
- (ب) تنفيذ استراتيجية الإدارة المؤسسية المستندة إلى النتائج من خلال وضع المعايير والمواءمة بين الأنظمة والوظائف والحوافز القائمة.
- (ج) تطبيق نهج الابتكار.
- (د) تحديث استراتيجية التنسيق لهيئة الأمم المتحدة للمرأة مرفقة بالتوجيه التشغيلي؛ و
- (هـ) إدماج تقييمات المحافظة القطرية في خطط التقييم القطرية.

٥٩ - قدم مدير مكتب التقييم المستقل التقييم المؤسسي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التنسيق داخل منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٦٠ - على النحو المنصوص عليه في خطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة للتقييم المؤسسي لعامي ٢٠١٤-٢٠١٧، قام مكتب التقييم المستقل لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بإجراء تقييم مؤسسي موضوعي حول مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وكان الغرض الرئيسي من التقييم هو تغذية عمليات صنع القرار الاستراتيجي، وتعزيز التعلم والمساءلة داخل المنظمة، وكذلك توليد المعرفة حول ما يصلح وما لا يصلح في الجوانب الرئيسية للتنسيق في الأمم المتحدة من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري. وقدّر التقييم جوانب الأهمية والفعالية والكفاءة التنظيمية لولاية التنسيق لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٦١ - على النحو المحدد في قرار تأسيسها والوثائق الاستراتيجية اللاحقة، يشمل الدور التنسيقي في الأمم المتحدة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ثلاثة جوانب: القيادة والدعوة؛ وتعزيز المساءلة في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين التزامات المرأة؛ والتنسيق من خلال الانخراط في الجهود المبذولة على نطاق النظام والوكالات التي تعزز وتنهض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية. انبثقت سبعة استنتاجات رئيسية عن هذا التقييم:

(أ) نفذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دورها التنسيقي في الأمم المتحدة في بيئة معقدة للغاية. كما أن التحديات في تنسيق الجهود في منظومة الأمم المتحدة معروفة جيدا ومعترف بها على نطاق واسع.

(ب) في غضون خمس سنوات، أنشأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أساسا متينا لاستمرار أهمية وفعالية دورها التنسيقي في الأمم المتحدة. وقد حققت مساهمات بارزة في تعزيز تماسك منظومة الأمم المتحدة، وقدرتها، وتعبئتها ومساءلتها حول المساواة بين الجنسين وتمكين العمل المتعلق بالمرأة.

(ج) على الرغم من التحديات الخارجية والقيود الداخلية والوقت القصير الذي مضى على عملها، فقد كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة قادرة على إثبات الممارسات الجيدة من خلال دورها التنسيقي في الأمم المتحدة.

(د) ولا بد من القيام بالمزيد لإثبات فعالية النتائج التي تم الحصول عليها من التنسيق في منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وكذلك تكرار التأكيد على المساءلة المشتركة حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة.

(هـ) يتشكل الموقع الاستراتيجي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للتنسيق في الأمم المتحدة، ليس فقط بأصوله الحالية، ولكن أيضا بمدى اعتراف شركاء الأمم المتحدة بقيمتها المضافة ومدى طلبهم لجهودها التنسيقية.

(و) لا تشكل الأمم المتحدة مثالا يحتذى به فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. ففي حين وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بعض الممارسات الإيجابية كأمثلة لكيانات الأمم المتحدة الأخرى، فإنها لم تصغ بانتظام مبادئ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(ز) تطلب التطور السريع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تعديلات مستمرة في النظم والممارسات التي لم تترجم على الدوام إلى دعم كفوء وفعال لتنفيذ ولاية التنسيق في الأمم المتحدة.

٦٢ - حدد التقييم ثمان توصيات كانت حاسمة بالنسبة لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المستقبل في التنسيق الخاص بالأمم المتحدة. العديد من العوامل التي تؤثر على قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تنفيذ ولايتها التنسيقية في الأمم المتحدة هي عوامل ملازمة لمنظومة الأمم المتحدة ككل وتقع خارج نطاق سيطرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة و/أو نفوذها. وبالمثل، فإن الآثار المترتبة على نقص التمويل المزمّن لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لا يمكن الاستهانة بها.

(أ) ينبغي أن تستمر هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المشاركة بنشاط في الحوار الاستراتيجي مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى والدول الأعضاء لتحفيز مزيد من تنسيق النظام وتماسكه بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(ب) يجب أن تستمر الهيئة بالمشاركة بنشاط في الحوار الاستراتيجي مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى والدول الأعضاء، من خلال الآليات القائمة على جميع المستويات في الأمم المتحدة، لتحفيز مزيد من تنسيق النظام وتماسكه وخاصة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(ج) ينبغي على هيئة الأمم المتحدة للمرأة محاذة نطاق ولايتها مع قاعدة مواردها.

(د) ينبغي للهيئة تقديم التوجيه العملي لموظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة في كيفية التعامل والتخطيط والتنفيذ وتقديم التقارير عن دورها في التنسيق في الأمم المتحدة في مختلف السياقات الجغرافية والموضوعية.

(هـ) يتعيّن على الهيئة أن تحسّن دورها في تعزيز مساهمة منظومة الأمم المتحدة حول التزاماتها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(و) ينبغي على الهيئة أن تعزّز جهودها الرامية إلى ضمان أخذ مبادئ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باستمرار بعين الاعتبار من قبل منظومة الأمم المتحدة في مجالات الخبرة الموضوعية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(ز) ينبغي على هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعديل سياساتها وممارساتها من أجل تقديم مثال تنظيمي يراعي الاعتبارات الجنسانية للأمم المتحدة.

(ح) ينبغي للهيئة تعزيز آليات التنسيق التي تركز على القضايا الجنسانية في المقر وفي الميدان التي كانت أساسيات في نهجها لتنفيذ ولايتها التنسيقية في الأمم المتحدة.

٦٣ - قدّم مدير التنسيق استجابة الإدارة للتقييم المؤسسي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٦٤ - وكان هذا أول تقييم منهجي مؤسسي عن تنفيذ مهام الهيئة ما بين الوكالات وفي المنظومة بأسرها للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقرّ التقييم الأفكار والدروس المستفادة في الوقت المناسب، وصالحة لتنفيذ الولاية المركبة للهيئة. أسفر التقييم عن تقدير للإنجازات التي تحققت في الاستفادة من القوة الجماعية لمنظومة الأمم المتحدة، وقدم توصيات لتعزيز جوانب الوظائف التنسيقية للهيئة، والتي تعزّز على نحو فعال الترابط بين البرامج والوظائف. برزت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ككيان من كيانات الأمم المتحدة نتيجة عزم الدول الأعضاء على تحقيق قدر أكبر من التماسك. تشمل ولايتها العالمية التنمية والسلام والأمن والعمل الإنساني وحقوق الإنسان، من خلال الدعم المعياري والتنسيق والأنشطة الميدانية. وقد طلبت لجنة وضع المرأة في دوراتها الـ ٥٩ والـ ٦٠ من الهيئة تقديم الدعم، بشكل كامل، لمنظومة الأمم المتحدة من أجل التنفيذ الفعال والعاجل لمنهاج عمل بيجين، والتنفيذ المستجيب للجنسانية لجدول الأعمال ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة. وهيئة الأمم المتحدة للمرأة هي الهيئة الصالحة للغرض لتحقيق نتائج - بما في ذلك بالاشتراك مع بقية منظومة الأمم المتحدة. وقد مرّت الهيئة عبر مسيرة كاملة من النضج من حيث التموقع الاستراتيجي والفعالية التنظيمية على حد سواء، كما أكدت ذلك أيضا التقييمات الأخرى والمراجعات

المتعددة الأطراف. ترى هيئة الأمم المتحدة للمرأة دورها بوصفها محفزا حقيقيا للتغيير من خلال الاستفادة من ولايتها الثلاثية - المعيارية والتنسيقية والعملية - بطريقة متكاملة تماما، وضمان الاتساق في عملها، خصوصا. يمثل ما يتم تعريفها على نحو متزايد في سياق جدول أعمال ٢٠٣٠ و أهداف التنمية المستدامة.

٦٥ - شكرت الدول الأعضاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة للإحاطات التي اعتبرت على أنها مفيدة وواسعة النطاق. وطلب أحد الوفود المزيد من المعلومات حول عمل البرنامج المتعدد السنوات والحوارات ذات الصلة مع المجتمع المدني. وفيما يتعلق بالتعاون ما بين بلدان الجنوب، سأل المتحدث عما إذا كانت خطط التعاون الثلاثي تدخل في إطار التعاون بين الجنوب والجنوب. وحول سياسات المساواة بين الجنسين في إطار هيئة الأمم المتحدة للمرأة نفسها، ورأى المتحدث أنه في حين أنه قد يكون هناك مجال للتحسين، فمن واجب الهيئة أن تسعى إلى تعزيز هذا الجانب، على سبيل المثال فيما يتعلق بإجازة الأمومة مقابل إجازة الأبوة. وأثنى المتحدث آخر على تطور السياسات على مستوى المقر وأشار إلى ضرورة التأكد من أن الخبرات والدروس المستفادة قد انعكست في الخطة الاستراتيجية الجديدة. وأكد الوفد أن استراتيجية التنسيق ينبغي أن تدمج في الخطة الاستراتيجية القادمة، وسأل عن الكيفية التي تعتمدها الهيئة أن تتعامل بها مع فرق الأمم المتحدة القطرية في وضع استراتيجيات وطنية لمتابعة أهداف التنمية المستدامة. وأكد بعض المتحدثين على ضرورة تعزيز الإدارة القائمة على النتائج على المستوى القطري وطلب من إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة إبلاغ المجلس التنفيذي، إن أمكن، عن خططها وأساليبها لمعالجة تنمية القدرات وإدارة المعرفة.

٦٦ - وطلب أحد المتحدثين بصياغة مذكرة مفهوم للخطة الاستراتيجية الجديدة في الاجتماع القادم للمجلس التنفيذي، (في الدورة العادية الأولى لعام ٢٠١٧)، وذلك بهدف توفير صياغة الاتجاهات الأولية حول التخطيط والأولويات. وطلبت الدولة العضو إدراج الأفكار والمتابعة من تقييم عمل التنسيق لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فضلا عن خطط لتنفيذ الاستعراض الشامل للسياسات الجديدة الذي يتم كل أربع سنوات.

سابعاً - مراجعة الحسابات

٦٧ - قدم رئيس الحسابات ردّ الإدارة على التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠١٥، والتقرير المقابل لمجلس مراجعي الحسابات^(١). ذكر رأي المراجع العام:

”في رأينا، إن القوائم المالية تظهر بصورة عادلة المركز المالي لهيئة لأمم المتحدة للمرأة، من جميع النواحي الجوهرية، حتى تاريخ ٣١ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠١٥، وكذلك الأداء والتدفقات النقدية المالية للسنة المنتهية في ذلك التاريخ وفقا للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام“^(٢).

٦٨ - وقد أصدر المجلس عدة توصيات بناء على مراجعته. وكانت من أهمها التوصية المتعلقة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة: (أ) (١) ماليا إغلاق جميع المشاريع المغلقة عمليا في غضون ١٢ شهرا من لحظة إتمامها أو إنهائها تشغيليا؛ و (٢) ضمان توفير الموارد المناسبة من الموظفين وإنشاء أداة أتمتة وذلك لتسريع الإقفال المالي للمشاريع. (ب) (١) تعزيز الوضوح على مبدأ العناية الواجبة، لشطب السلف غير القابلة للاسترداد. (٢) الضمان من قبل مديري المشاريع لأولويات السلف المستحقة منذ وقت طويل كمنطقة مخاطر مالية. و (٣) تعزيز تدريب للموظفين والشركاء المنفذين على فهم شروط وأحكام اتفاقيات التعاون الموقعة والواردة في المشروع، واستخدام إذن التمويل واستمارات شهادة الإنفاق، والسياسات الخاصة بالسلف النقدية والتحويلات الأخرى للشركاء. (ج) (١) وضع برنامج تدريبي للتوعية بأمن المعلومات، على أساس تقييم الاحتياجات؛ و (٢) إجراء تدريب الوعي اللازم في مجال أمن المعلومات لجميع الموظفين للتأكد من أنهم يدركون المخاطر المختلفة الخاصة بأمن المعلومات.

٦٩ - وقد تمّ إيجاز حالة التنفيذ لعام ٢٠١٥ والتوصيات الـ ١٧ للمراجعة، منذ يونيه/حزيران ٢٠١٦: توصيتان تمّ تنفيذهما بالفعل (تحديث عضوية مجلس الإدارة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والشروط المرجعية؛ كما تمّ إنشاء برنامج تدريب للتوعية بشأن أمن المعلومات)؛ وما تزال ١٥ توصية قيد التنفيذ.

٧٠ - طلبت عدة وفود أن يقدم مجلس مراجعي الحسابات تقريره إلى المجلس التنفيذي في دورته الثانية عام ٢٠١٧. وطلب أحد المتكلمين من الإدارة تقديم عرض على المجلس في

(١) تقرير مجلس مراجعي الحسابات لعام A/71/5/Add.12.

(٢) المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS).

نهجها لتطوير القدرات وإدارة المعرفة. وارتبط هذا أيضا بعملية رفع الوعي السياسي حول أهمية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولاحظت إحدى الدول الأعضاء أنه حصل في عام ٢٠١٥ تأخير كبير في الإقفال المالي، ورأى أنه هذا قد يؤدي إلى التشكيك بقدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشكل عام. كان هناك حاجة لاتخاذ تدابير عاجلة لمعالجة هذه المسألة.

ثامناً - تقرير الزيارة الميدانية المشتركة للمجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والمجالس التنفيذية لصندوق الأمم المتحدة للطفولة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأغذية العالمي لجمهورية قيرغيزستان، من ٢ إلى ٧ مايو/أيار ٢٠١٦.

٧١ - فيما يتعلق بالزيارة الميدانية المشتركة السنوية للمجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق السكان ومكتب خدمات المشاريع واليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فقد قام وفد من ٢١ عضواً بزيارة لجمهورية قيرغيزستان من ٠٢ إلى ٠٧ مايو/أيار عام ٢٠١٦، وذلك بهدف تعزيز فهم المشاركين للمدى والسبل التي يساعد فيها النظام الإنمائي للأمم المتحدة جمهورية قيرغيزستان لتنفيذ استراتيجية التنمية الوطنية والأهداف الإنمائية المستدامة المعتمدة حديثاً. وقدم التقرير عن هذه الزيارة المقرر الرئيسي من سويسرا.

٧٢ - بعض التوصيات الرئيسية والاقتراحات والتحديات المبينة في التقرير كانت ما يلي: كان هناك روح تعاون والتزام ممتاز ضمن الفريق القطري للأمم المتحدة، وعمل الفريق "بأداء موحد". من أجل مساعدة فرق الأمم المتحدة القطرية في بلدان أخرى للعمل معا بشكل جيد، يمكن دراسة التجربة/الحالة القيرغيزية دراسة جيدة لاحقاً. على سبيل المثال، كان الوفد راغباً في تعزيز تحديد عوامل النجاح والحوافز والعقبات في تنفيذ نهج "الأداء الموحد" في جمهورية قيرغيزستان. في ضوء جدول أعمال عام ٢٠٣٠، يمكن لهذه الدراسة أيضاً أن تحدد الدروس المستفادة والممارسات الجيدة. يبين التعاون مع منشأة استعادة بناء السلام مثلاً قيماً للعمل المتكامل لبناء السلام والتنمية في برنامج مشترك بين عدة وكالات للأمم المتحدة. تعتبر صياغة إطار عمل الأمم المتحدة الجديد للمساعدة الإنمائية دائماً فرصة لإعادة النظر في أولويات الأمم المتحدة في جمهورية قيرغيزستان لزيادة تركيزها وعدد البرامج المشتركة، وكذلك للحد من عدد التدخلات الصغيرة كي تكون أكثر استراتيجية وتوجهها نحو المدى الطويل.

٧٣ - ويمكن لوكالات الأمم المتحدة أن تنظر أيضا في جمع للتبرعات من القطاع الخاص الدولي (المسؤولية الاجتماعية للشركات) وبعض المنظمات الدولية الخيرية، لتوسيع قاعدة المانحين الخاصة بها. كما أن برامج التغذية في المدرسة وتعليم الأطفال هي من الموضوعات التي عادة ما تجتذب هذه الشركاء. بعض الشركاء الاستراتيجية مع القطاع الخاص الدولي والمتعلقة بالمعرفة والمهارات قد تكون واعدة أيضا. ويمكن للأمم المتحدة أن تنظر أيضا في دعم الحكومة لحشد الموارد المحلية لزيادة ميزانية الدولة.

٧٤ - في سياق جدول أعمال ٢٠٣٠ والأهداف الإنمائية المستدامة، تمثل الشمولية (لا تشمل أحدا) تحديا مهما. ويمكن للأمم المتحدة أن تقدم الدعم بشكل مشترك، على مستوى الحكومة المركزية والإقليمية والمحلية، في مجال التدريب وتبادل المعرفة في تنفيذ الأهداف. وينبغي أن يتم تنفيذ هذه الأهداف، وكذلك المتابعة والمراجعة والرصد بطريقة شاملة، بمشاركة جميع الشركاء/الجهات الفاعلة الرئيسية.

٧٥ - وأكدت سفيرة جمهورية قبرغيزستان أن مثل هذه الزيارات الميدانية للمجالس التنفيذية المشتركة تتصف بأهمية كبيرة سواء بالنسبة للحكومة أو لفريق الأمم المتحدة القطري. وسلطت الضوء أيضا على أنشطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في جمهورية قبرغيزستان وأثنت بشكل خاص، على عمل الهيئة في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية.

تاسعا - مسائل أخرى

٧٦ - عبّرت العديد من الدول الأعضاء في بيان مشترك عن تقديرها للجهود التي بذلتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لجعل النظام الإنساني أكثر كفاءة وفعالية. ودعوا للحصول على معلومات مستكملة عن كيفية إرساء هيئة الأمم المتحدة للمرأة لالتزاماتها في 'الصفقة الكبرى' التي قدمتها في مؤتمر القمة الإنسانية العالمي، سواء على الصعيد الداخلي أو بالتعاون مع الجهات المعنية الأخرى. وأعربوا عن تطلّعاتهم لمعرفة المزيد عن ترتيب أولويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مختلف مجالات العمل مع انتقال الهيئة نحو التنفيذ الكامل للصفقة الكبرى المنبثقة عن مؤتمر القمة الإنسانية العالمي في مايو/أيار عام ٢٠١٦. وحثت الوفود كل الدول الموقعة على توضيح كيف ستتناول التزامات الصفقة الكبرى وطلبت من هيئة الأمم المتحدة للمرأة المشاركة مع المجلس التنفيذي في الخطة التنفيذية بحلول نهاية عام ٢٠١٦، بتقديم تفاصيل حول كيفية تنفيذ التزامات الصفقة الكبرى التي يجري تطبيقها من قبل الهيئة، وضمان أن تعالج خطط التنفيذ وتعزّز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وفق الأصول.

وأشارت الوفود بصورة خاصة إلى الثغرات الاستراتيجية في النظام الإنساني فيما يتعلق بـ: (أ) تحليل مشترك وشامل وموضوعي للسياق وتقييم الاحتياجات؛ (ب) استراتيجيات شاملة وأولويات الاستجابة التي تلي الاحتياجات وفقا للضرورة الملحة، وهي شاملة لجميع السكان المتضررين؛ (ج) تحسين نظم التنسيق وإدارة المعلومات التشغيلية لسياق محدد؛ و (د) هياكل قيادية للمساءلة المتبادلة.

٧٧ - وبالإضافة إلى ذلك، طلبت الوفود من هيئة الأمم المتحدة للمرأة مواصلة الدعوة إلى إدراج الأشخاص المشردين داخليا أثناء وضع القوانين والسياسات والاستراتيجيات الإنسانية والإمائية بما في ذلك الاحتياجات الخاصة للنساء والفتيات.

عاشرا - الختام

٧٨ - شكرت المديرية التنفيذية وكيلا الأمين العام الرئيس على قيادته، ونائب الرئيس على لإرشاد الدعم والبناء طوال الدورة، وخاصة فيما يتعلق بتسهيل المداورات المعقدة بمهارة أدت إلى نجاح اعتماد قرار بشأن إجراء حوار منظم فيما يتعلق بالتمويل. كما أعربت أيضا، نيابة عن الوفود، عن تقديرها للرئيس لدعوته إلى دورة المجلس هذه، السيدة وداد بوشماوي، عضو اللجنة الرباعية للحوار الوطني التونسي، الحائزة على جائزة نوبل للسلام في عام ٢٠١٥.

٧٩ - وأعربت عن تقديرها للمجلس التنفيذي للوضوح في فهم دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأهمية المساواة بين الجنسين، في سبيل إنجاز جدول أعمال ٢٠٣٠. وبالإضافة إلى ذلك، وجهت الشكر إلى المجلس على تفهمه للتحديات التي لا تزال الهيئة تواجهها، فضلا عن عبارات التشجيع للتقرير فيما يتعلق بالحوار المنظم بشأن التمويل. وفي هذا الصدد، أشارت رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى أن القرار ٤/٢٠١٦ الذي اعتمده المجلس التنفيذي للتوّ شمل مجموعة متنوعة من العناصر اللازمة لتحقيق المستويات المتوقعة لجمع التبرعات بطريقة جديدة ومبتكرة.

٨٠ - وأشارت إلى إقرار الدول الأعضاء بضرورة زيادة الموارد وعدد المانحين المتعاملين مع الهيئة، بالإضافة إلى أهمية بذل المزيد من الجهد مع القطاع الخاص. وفي حين شكرت حكومة السويد لتعهداتها بتقديم أموال إضافية إلى الهيئة، أبدت ترحيبها بالتصريحات الصادرة عن آخرين للحفاظ على مساهماتهم ودعمهم للهيئة.

٨١ - كما أثنت على عدة وفود للإنجازات التي أبرزتها في بيانها الوطنية في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٨٢ - وأعرب رئيس المجلس عن تقديره لنواب الرؤساء لتعاونهم واستعدادهم لتسهيل المفاوضات وترؤس اللقاءات في غيابه. وأعرب عن شكره للدول الأعضاء لتعاونهم والمرونة التي أبدوها وأعرب عن تقديره لعمل أمين سر المجلس التنفيذي وفريق الأمانة وجميع موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة لدعمهم. ثم رفعت الجلسة.

القرارات المتخذة في الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٦

٤/٢٠١٦

تقرير حول الحوار المنظم بشأن التمويل: لحة عامة حول تمويل هيئة الأمم المتحدة للمرأة والفجوات واستراتيجية التمويل

المجلس التنفيذي،

١ - يحيط علماً بالتقرير حول الحوار المنظم بشأن التمويل: لحة عامة حول تمويل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الفجوات واستراتيجية التمويل، ويقدر مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في هذا الحوار المنظم مع الدول الأعضاء بهدف تتبع وتقييم ومتابعة مستوى التمويل الذي تتلقاه، بما في ذلك الموارد الأساسية، والقدرة على التنبؤ والمرونة والمواءمة بين الموارد المتاحة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٧ أيضاً؛

٢ - ويعترف بأن حجم الطلب على دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة لا يستهان به، وأن وظائف الدعم لهيئة الأمم المتحدة للمرأة قد زادت؛

٣ - ويعترف بأهمية تزويد هيئة الأمم المتحدة للمرأة بموارد قابلة للحصر ومرنة وذات نوعية جيدة وتُصرف في الوقت المناسب، كما يلاحظ الحاجة إلى معالجة فجوة التمويل في الموارد لتمكين الهيئة من تنفيذ خطتها الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٧ تنفيذاً كاملاً، وكي تستجيب لدورها المحوري في دعم الدول الأعضاء، بناء على طلبها، في التنفيذ الكامل والفعال والسريع لإعلان ومنهاج عمل بيجين، والتنفيذ المراعي للاعتبارات الجنسانية لجدول الأعمال ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة؛

٤ - يلاحظ مع التقدير العدد الكبير من المساهمين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويشجع جميع البلدان القادرة على أن تزيد مساهماتها الطوعية إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وخاصة في الموارد الأساسية، وما بعده، من خلال تعهدات متعددة السنوات، إذا كان ذلك ممكناً؛

٥ - يطالب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمواصلة تحسين كفاءتها وفعاليتها وشفافيتها ومساءلتها، وفي هذا الصدد، بمواصلة تقديم المعلومات عن أنشطة برنامجها ضمن إجراءات المجلس التنفيذي؛

٦ - ويدعو إلى أن يتم صرف الموارد في الوقت المناسب وبطريقة يمكن حصرها مسبقاً، لضمان كفاءة التخطيط من أجل التنفيذ الكامل للخطة الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٧، وذلك تمشياً مع الموارد المتاحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛

٧ - **يلاحظ مع التقدير** استخدام هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الاستراتيجية والهادف للموارد الأساسية، بما يتماشى مع خطتها الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٧، للاستفادة من الزيادة في تعبئة الموارد، لا سيما من الموارد الأخرى؛

٨ - **يخطط علماً** مع التقدير بجهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة المستمرة في تعزيز الروابط المعيارية التشغيلية، وفي التنسيق داخل منظومة الأمم المتحدة، وتحسين التركيز البرنامجي وإنجاز البرامج والفعالية التشغيلية لدعم تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

٩ - **يطلب** هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع الصناديق والبرامج الأخرى ذات الصلة، بتقديم كل المعلومات المطلوبة بشأن استرداد التكاليف وفقاً لقرار المجلس التنفيذي ٢٠١٣/٢، إلى المجلس التنفيذي في الوقت المناسب كي يتم ضمها للمشاورات بشأن الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١ والميزانية المتكاملة ٢٠١٨-٢٠١٩ في دورتها السنوية لعام ٢٠١٧؛

١٠ - **يطلب** من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وذلك تمشياً مع ولايتها، مواصلة:

(أ) تقديم معلومات عن الجهود المبذولة لتوسيع قاعدة المانحين، بما في ذلك الإبلاغ عن الجهات المانحة من الدول غير الأعضاء، وعن تكاليف المعاملات الخاصة بهذه الجهود؛

(ب) خلق الاستراتيجيات والفرص لتوسيع شراكاتها مع القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الخيرية، والجمهور العام والمنظمات المتعددة الأطراف، والمؤسسات المالية الدولية والشراكات العالمية بين القطاعين العام والخاص بطريقة شفافة ومنسقة، حسبما تم اقتراحه في المبادئ التوجيهية للتعاون بين الأمم المتحدة وقطاع الأعمال.

جدول الأعمال المؤقت وخطة العمل للدورة العادية الأولى،
١٣ و ١٤ فبراير/شباط ٢٠١٧
مذكرة من أمانة المجلس التنفيذي

جدول الأعمال المؤقت

- ١ - المسائل التنظيمية
٢ - التقييم
٣ - مسائل أخرى

خطة العمل المؤقتة

اليوم	الوقت	البند	الموضوع
الاثنين، ١٣ شباط/فبراير	١٣:٠٠-١٠:٠٠		افتتاح الدورة بيانان من رئيس/رئيسة المجلس التنفيذي ووكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية هيئة الأمم المتحدة للمرأة
		١	المسائل التنظيمية إقرار جدول الأعمال المؤقت المشروح وخطة العمل للدورة العادية الأولى لعام ٢٠١٧ اعتماد تقرير الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٦
		٢	التقييم التقييم المؤسسي للتصميم الإقليمي هيئة الأمم المتحدة للمرأة واستجابة الإدارة التابعة لها التقييم المؤسسي للشراكات الاستراتيجية هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واستجابة الإدارة لها
	١٧:٠٠-١٥:٠٠		تحديث حول البرامج الإنسانية تحديث حول مواءمة الخطة الاستراتيجية مع الاستعراض الشامل للسياسات
الثلاثاء، ١٤ شباط/فبراير	١٣:٠٠-١٠:٠٠		إحاطة بشأن الاستجابة العملية هيئة الأمم المتحدة للمرأة على المستوى القطري: مولدوفا
		٣	مسائل أخرى

اليوم	الوقت	البند	الموضوع
		١	المسائل التنظيمية
			إقرار جدول الأعمال المؤقت وخطة العمل للدورة السنوية لعام ٢٠١٧
			اعتماد مشروع خطة العمل السنوية لعام ٢٠١٧
			اختتام الدورة
			بيانات وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ورئيسة المجلس التنفيذي
			ورشة عمل غير رسمية بشأن تطوير الخطة الاستراتيجية ٢٠٢١-٢٠١٨
			على هامش الدورة الرسمية