

Distr.: General
6 January 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والستون

البند ١١٤ من جدول الأعمال

متابعة نتائج مؤتمر قمة الألفية

مقترح شامل بشأن الهيئة الجامعة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٣١١/٦٣. وهو يستند إلى مذكرات أعدتها نائبة الأمين العام، ويعرض مقترحاً شاملاً بشأن هيئة جامعة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويحدد التقرير بيان المهمة والترتيبات التنظيمية لهذه الهيئة، بما في ذلك الخريطة التنظيمية والأحكام المتصلة بالتمويل والمجلس التنفيذي الذي سيتولى الإشراف على الأنشطة التنفيذية.

ويقترح التقرير أن تكون الهيئة الجامعة أحد الأجهزة الفرعية التابعة للجمعية العامة وأن نقدم تقاريرها إلى الجمعية العامة عن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي. وستقوم لجنة وضع المرأة بدور حاسم في توجيه أعمالها، ويتولى مجلس تنفيذي الإشراف على أنشطتها.

وستشكل الهيئة الجامعة محور الهيكل المعني بالمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة، وستتضمن قدرات جميع أجزاء المنظومة التي تعمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستدمج فيها ولايات وأصول أربعة من الكيانات القائمة المعنية بالمساواة بين الجنسين، وستؤدي مهام جديدة وإضافية لسد الثغرات ومواجهة التحديات في الأعمال التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين. وستوفر للدول الأعضاء الدعم المتسق وفي حينه في ما تبذله من جهود لتحسين قدراتها على تحقيق المساواة بين الجنسين بما يتماشى مع مبادئ كفالة السيطرة الوطنية على زمام الأمور.

** أعيد إصدارها للمرة الثانية لأسباب فنية (٤ آذار/مارس ٢٠١٠).



ويقترح التقرير هيكلا بالمقر يغطي المهام الجديدة ويواصل تنفيذ الولايات القائمة. ويعطي الأولوية لتعزيز قدرة الأمم المتحدة على الصعيد الإقليمي وتحديد استجابة أكثر اتساقا لمنظومة الأمم المتحدة على الصعيدين القطري والإقليمي. وسيرأس الهيئة الجامعة وكيل للأمين العام. بما يكفل توافر السلطة والقيادة اللازميتين. وسيكون وكيل الأمين العام عضوا في جميع الهيئات العليا لاتخاذ القرار في الأمم المتحدة.

ويدرس التقرير الآثار المترتبة على مهام الهيئة الجامعة في ما يتعلق بالتمويل من الأنصبة المقررة والتبرعات. ويشير إلى أنه ستكون هناك حاجة إلى ما يناهز ١٢٥ مليون دولار سنويا لملاك الموظفين الأساسي، ويتعلق هذا المبلغ بتكاليف التشغيل وقدرة "البدء" في التنفيذ على كل من الصعيدين القطري والإقليمي وعلى صعيد المقر، إضافة إلى ٣٧٥ مليون دولار سنويا في المرحلة الأولى من أجل الاستجابة للطلبات على المستوى القطري من الدعم البرنامجي الذي تقدمه الأمم المتحدة.

وستطبق الهيئة الجامعة الدروس المتعلقة بالاتساق والكفاءة والفعالية المستخلصة من الممارسات الجيدة على جميع المستويات؛ وستشكل قيمة مضافة إلى القدرات التي يجري توفيرها لتلبية الاحتياجات المتعلقة بما يلي:

(أ) إيجاد صوت قوي للنساء والفتيات على كل من الأصعدة العالمي والإقليمي والمحلي؛

(ب) تقديم الدعم بصورة أفضل إلى الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى تحسين بيئة المعايير والسياسات التي من شأنها التعجيل بإحراز تقدم صوب تحقيق المساواة التامة للنساء والفتيات على الصعيدين العالمي والمحلي؛

(ج) تقديم المساعدة إلى الشركاء على الصعيد الوطني في جهودهم الرامية إلى مواجهة الثغرات والتحديات الحاسمة، من خلال قيادة منظومة الأمم المتحدة في وضع وتنفيذ المبادرات المبتكرة والحفّازة؛

(د) تحسين استجابة الأمم المتحدة للاحتياجات والأولويات التي تحددها البلدان بالنسبة للنساء والفتيات، بما في ذلك تنمية القدرات الوطنية، من خلال قيادة منظومة الأمم المتحدة في العمل على نحو أكثر فعالية وبمزيد من التعاون والاتساق.

ولن يعفي إنشاء الهيئة الجامعة الجهات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة من مسؤولياتها عن الإسهام في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وعن معالجة المسائل المتعلقة بحقوق المرأة واحتياجاتها. بل ستزيد الهيئة الجديدة من مدى تركيز وأثر أنشطة

المساواة بين الجنسين التي يضطلع بها في سائر أنحاء منظومة الأمم المتحدة عن طريق العمل من خلال مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، على الصعيد العالمي، وأفرقة المديرين الإقليمية وآلية التنسيق الإقليمية، على المستوى الإقليمي، ونظام الممثل المقيم على الصعيد القطري، من أجل ضمان وضوح الأدوار والمسؤوليات وتقديم الدعم من أجل زيادة تعزيز الاستجابة على نحو متسق. وفي ذلك السياق، ستقوم الهيئة الجامعة بدور رئيسي في مواجهة الثغرات والتحديات الحاسمة التي يتسم بها الشكل الحالي للاستجابة.

المحتويات

الصفحة

٥	أولا - مقدمة
٦	ثانيا - بيان المهمة
٦	ثالثا - المهام والهيكل
٨	ألف - المهام على الصعيد القطري
١١	باء - المهام على الصعيد الإقليمي
١١	جيم - الوظائف على صعيد المقر
١٥	دال - الوجود والقدرة على الاضطلاع بالمهام
١٨	هاء - الخريطة والهيكل التنظيميان
٢٠	رابعا - الترتيبات التنظيمية
٢٠	ألف - الهوية القانونية
٢٠	باء - الإدارة
٢٢	جيم - الهيكل المالي
٢٦	دال - القيادة
٢٧	هاء - خدمات الدعم
٢٧	واو - الترتيبات الانتقالية/إدارة التغيير
٢٨	خامساً - الاستنتاجات والتوصيات
٢٨	ألف - معالجة الفجوات ومواجهة التحديات
٢٩	باء - توصيات للعمل
٣١	المرفق
٣١	إطار التخطيط السنوي وتقدير الاحتياجات التمويلية لمرحلة "بدء التشغيل"

أولا - مقدمة

١ - أعربت الجمعية العامة، في قرارها ٣١١/٦٣، عن تأييدها القوي لتوحيد أربعة كيانات تابعة للأمم المتحدة - وهي مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - في هيئة جامعة واحدة، مع مراعاة الولايات القائمة، وطلبت إلى الأمين العام إعداد مقترح شامل لتنظر فيه الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين، يحدد فيه أموراً عدة منها مهمة الهيئة الجامعة وترتيبها التنظيمية، بما في ذلك الخريطة التنظيمية والتمويل والمجلس التنفيذي الذي يتولى الإشراف على أنشطة الهيئة التنفيذية، بغرض الشروع في المفاوضات الحكومية الدولية في هذا الشأن. ويقدم هذا التقرير عملاً بذلك الطلب، ويعرض مقترحاً شاملاً وتوصيات لكي تنظر فيها الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين.

٢ - وهناك عدد من الأوراق التي صدرت مؤخراً عن إصلاح هيكل الأمم المتحدة المعني بتحقيق المساواة بين الجنسين، تناولت تفاصيل شاملة للتحديات التي تواجه الأمم المتحدة في ما يتعلق بالقدرة على دعم الجهود المبذولة في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^(١). وكما ورد في مذكرة وكيل الأمين العام المؤرخة ٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، فإنه على الرغم من الجهود الكبيرة والمبتكرة التي بذلتها الكيانات كل على حدة، هناك ثغرات وتحديات داخل الأمم المتحدة، في مجالات تشمل التنسيق والاتساق، والسلطة وموقع المسؤولية، والمساءلة، والموارد البشرية والمالية، ولا تزال هذه الثغرات والتحديات تعرقل قدرة منظومة الأمم المتحدة على الاستجابة لاحتياجات الدول الأعضاء بصورة فعالة. ويجب التصدي لهذه التحديات إذا كان لمنظومة الأمم المتحدة أن تدعم الدول الأعضاء على نحو أفضل في جهودها الرامية إلى تحقيق هدف المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات على الصعيد الوطني.

(١) تشمل هذه الأوراق: المذكرة المفاهيمية لوكالة الأمين العام بشأن تعزيز الهيكل المعني بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مؤرخة ١ آب/أغسطس ٢٠٠٧؛ ومذكرة بشأن الدعم المقدم من الأمم المتحدة إلى الدول الأعضاء بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مؤرخة ٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٨؛ ومذكرة بشأن الخيارات المؤسسية لتعزيز أعمال الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مؤرخة ٢٣ تموز/يوليه ٢٠٠٨؛ ومذكرة بشأن مزيد من التفاصيل عن الخيارات المؤسسية لتعزيز أعمال الأمم المتحدة لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مؤرخة ٥ آذار/مارس ٢٠٠٩؛ واستجابة موحدة، مؤرخة ٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، بشأن المسائل التي أثّرت في أعقاب المناقشات التي دارت في ٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ بشأن المذكرة المؤرخة ٥ آذار/مارس ٢٠٠٩؛ وعرض عن طريق برنامج باوربوينت أُقيم في ٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

٣ - ولا تزال أوجه عدم المساواة بين الجنسين تضرب بجذورها في مختلف المجتمعات. ولا تتاح للنساء فرص الحصول على العمل اللائق، ولا يزلن يواجهن عمليات تمييز وظيفية فضلا عن فجوات الأجور بين الجنسين. وفي حالات كثيرة للغاية، يحرم من الحصول على خدمات التعليم والرعاية الصحية الأساسية. وفي كل عام، يموت نحو ٥٠٠.٠٠٠ من النساء والفتيات في حالات الحمل والولادة. وهناك نساء في جميع أنحاء العالم لا يمكنهن ممارسة حقوق الإنسان الخاصة بهن، ويعانين من العنف والتمييز. وتعاني النساء من التمثيل الناقص في العمليات السياسية وعمليات اتخاذ القرار في جميع المجالات. وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات يرتبطان بشكل لا ينفصم بالقضاء على الفقر والتنمية البشرية، ولن يتسنى بلوغ الأهداف الإنمائية المتفق عليها دوليا، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية، بحلول عام ٢٠١٥ ما لم يتم تمكين النساء والفتيات.

٤ - وأدى التقدم الذي أحرزته بلدان كثيرة في تعزيز أطرها المعيارية والمتعلقة بالسياسات العامة في مجال المساواة بين الجنسين إلى زيادة الطلب على الدعم بشكل كبير من أجل ترجمة هذه الأطر إلى تغييرات فعلية في حياة النساء والفتيات. ولئن كانت منظومة الأمم المتحدة في وضع فريد يمكنها من الاستجابة لهذا الطلب، فإنه يتعين عليها أن تحسن أدائها وتتصدى للتحديات المتبقية. بمختلف السبل، بما في ذلك عن طريق زيادة القدرات وتعزيز الهيكل المعني بالمساواة بين الجنسين.

ثانيا - بيان المهمة

٥ - استنادا إلى الرؤية المتعلقة بالمساواة التي يجسدها ميثاق الأمم المتحدة، ستعمل الهيئة الجامعة من أجل القضاء على التمييز ضد النساء والفتيات؛ وتمكين المرأة؛ وتحقيق المساواة بين النساء والرجال كشركاء ومستفيدين من التنمية، وحقوق الإنسان، والعمل الإنساني، والسلام والأمن. وستجعل الهيئة الجامعة حقوق المرأة محور جميع الأنشطة التي يضطلع بها، وستتولى قيادة وتنسيق الجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة بما يكفل ترجمة الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى عمل فعلي في مختلف أنحاء العالم. وستوفر الهيئة الجامعة قيادة قوية ومتماسكة لدعم أولويات الدول الأعضاء وجهودها، وبناء شراكات فعالة مع المجتمع المدني والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة.

ثالثا - المهام والهيكل

٦ - ستكون للهيئة الجامعة ثماني مهام على النحو المبين في ورقتي نائبة الأمين العام المؤرختين آب/أغسطس ٢٠٠٧ وتموز/يوليه ٢٠٠٨. وهذه المهام هي على النحو التالي:

(أ) تقديم الدعم الفني لهيئات الأمم المتحدة (لجنة وضع المرأة، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، والجمعية العامة، ومجلس الأمن) التي تناقش فيها الالتزامات والمعايير والتوصيات المتعلقة بالسياسات في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، ويتم الاتفاق عليها؛

(ب) دعم الجهود الوطنية المبذولة من أجل تعزيز وتحسين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن طريق البرمجة المبتكرة والحفّازة ذات التوجه القطري، والعمل مع سائر الأفرقة القطرية للأمم المتحدة بشأن مختلف القضايا، بما في ذلك تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وتنمية القدرات، وتقديم التعاون التقني المحدد الأهداف، وفقاً للأولويات الوطنية؛

(ج) الاضطلاع بجهود الدعوة على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والوطني بشأن القضايا ذات الأهمية الحاسمة بالنسبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بما يكفل حصول القضايا التي لا تحظى بالقدر الكافي من التقدير والموارد ما تستحقه من اهتمام على الصعيدين الإقليمي والعالمي؛

(د) دعم الدول الأعضاء في تنفيذ ورصد مجالات العمل الحاسمة الإثني عشر لمنهاج عمل بيجين، والوثيقة الختامية لدورة الجمعية العامة الاستثنائية الثالثة والعشرين، وقراري مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) و ١٨٢٠ (٢٠٠٨) وغيرهما من القرارات، علاوة على أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛

(هـ) الاضطلاع بأعمال جديدة في مجال البحث والتحليل ودمج الأعمال الحالية بهدف دعم الأهداف العامة، والعمل كمركز محوري للمعارف والخبرات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من جميع أجزاء منظومة الأمم المتحدة؛

(و) قيادة وتنسيق استراتيجيات منظومة الأمم المتحدة وسياساتها وإجراءاتها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل تعزيز فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظومة، والاعتماد الكامل على الميزة النسبية للجهات الفاعلة للأمم المتحدة؛

(ز) تعزيز المساءلة في منظومة الأمم المتحدة بسبل تشمل الرقابة والرصد والإبلاغ بشأن الأداء على نطاق المنظومة في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين؛

(ح) الرصد والإبلاغ عن الامتثال على نطاق المنظومة للولايات الحكومية الدولية بشأن المساواة بين الجنسين، بما في ذلك على المستويات العليا ومستويات اتخاذ القرار.

٧ - ولن يؤدي إنشاء الهيئة الجامعة إلى إعفاء الجهات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة من مسؤولياتها عن الإسهام في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أو عن معالجة

المسائل المتعلقة بحقوق المرأة واحتياجاتها. والأحرى أن الهيئة الجديدة ستضاعف من حدة تركيز وأثر أنشطة المساواة بين الجنسين التي يضطلع بها في سائر أنحاء منظومة الأمم المتحدة عن طريق العمل من خلال مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، على الصعيد العالمي، وأفرقة المديرين الإقليمية وآلية التنسيق الإقليمية، على المستوى الإقليمي، ومع نظام الممثل المقيم على الصعيد القطري، من أجل ضمان وضوح الأدوار والمسؤوليات وتقديم الدعم من أجل زيادة تعزيز الاستجابة على نحو متسق. وفي ذلك السياق، ستقوم الهيئة الجامعة بدور رئيسي في التصدي للثغرات والتحديات الحاسمة في ما يتعلق بالشكل الحالي للاستجابة.

٨ - وترد أدناه مهام الهيئة الجامعة كأساس لملاك الموظفين المقترح وعلى النحو المبين في الخريطة التنظيمية.

ألف - المهام على الصعيد القطري

٩ - ستعمل الهيئة الجامعة بوصفها عضوا في نظام المنسقين المقيمين على الصعيد القطري. وسيختلف عمله من بلد إلى بلد. ويُتَوَقَّع منها تأدية المهام الحاسمة التالية بشكل مرن، رهنا باحتياجات البلد المضيف وظروفه ويتوافر الموارد:

(أ) دعم الجهود الوطنية الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعزيزهما من خلال تقديم المشورة في مجال السياسات وتوفير الدعم المؤسسي للدول الأعضاء في مجال وضع السياسات والبرامج المساندة للسير على طريق تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع المجالات - ستسهم الهيئة الجامعة أيضا في الجهود الوطنية من خلال وضع برامج ابتكارية وحفازة ذات توجه قطري، لا سيما تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتنمية القدرات والتعاون التقني المحدد الأهداف، تمشيا مع الأولويات الوطنية. وستعمل الهيئة مع الشركاء الوطنيين وفريق الأمم المتحدة القطري لتبيان الأولويات الوطنية الرئيسية والمسائل الأساسية التي تعوق إحراز تقدم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وللإسهام في إعداد استجابة متسقة من قبل منظومة الأمم المتحدة في هذا الصدد، مما يتيح للشركاء الوطنيين فرصة الاستفادة من مجموعة خبرات منظومة الأمم المتحدة بأكملها. وفي المجالات التي يتبين وجود نواقص فيها، ستعمل الهيئة مع الكيانات ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة لإظهار كيفية اتباع نهج مبتكرة وتصميم مساعدة و/أو دعم تقني مستهدفين لتعميم مراعاة المنظور الجنساني يمكن للشركاء الوطنيين أو الشائينين أو المتعددي الأطراف رفع مستواهما عن طريق زيادة الاستثمار؛

(ب) الاضطلاع بأنشطة الدعوة بشأن مسائل حاسمة بالنسبة للمساواة بين

الجنسين - ستتولى الهيئة الجامعة، على الصعيد القطري، زمام أنشطة الدعوة التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من خلال الدفاع بقوة عن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتشجيع زيادة الاستثمار في هذين المجالين. وستشير قضايا المساواة بين الجنسين في المناقشات التي تجري على مستوى رؤساء الوكالات في فريق الأمم المتحدة القطري ومع أعضاء آخرين في المجتمع الدولي. وستعمل بشكل وثيق مع الآليات الوطنية للمساواة بين الجنسين والمنظمات النسائية وغيرها من الجهات الفاعلة الوطنية، وستدعم مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار؛

(ج) دعم الدول الأعضاء في تنفيذ الاتفاقات الحكومية الدولية ورصدها -

ستقدم الهيئة الجامعة الدعم للدول الأعضاء في متابعة القرارات والعمليات والنواتج ذات الصلة، مثل عملية التنفيذ في إطار مجالات الاهتمام الحاسمة الاثني عشر المحددة في منهاج عمل بيجين، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والجوانب الجنسانية للأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية، وقراري مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) و ١٨٢٠ (٢٠٠٨) والقرارات الأخرى ذات الصلة، وفي تقديم التقارير عنها. وستدعم الهيئة الجامعة، مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى، تنمية قدرات المؤسسات الإحصائية الوطنية، والآليات الوطنية لتحقيق المساواة بين الجنسين، والمجموعات والشبكات النسائية، لتعزيز جمع البيانات المصنفة حسب الجنس وتحليلها واستخدامها في عمليتي المتابعة وتقديم التقارير؛

(د) العمل كمحور/مركز للمعارف والخبرات في مجال المساواة بين الجنسين -

ستكون الهيئة الجامعة، بدعم قوي من المقر وعلى الصعيد الإقليمي وبلاستناد إلى تجارب الكيانات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، مركزاً للمعارف بشأن حالة النساء والفتيات في بلد ما، وبشأن الممارسات التي أثبتت نجاحها ("المجدية") في تحقيق المساواة بين الجنسين. وستدعم أحدث عمليات البحث والتقييم المحلية، وتبين أفضل الخبرات التقنية من داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، وتدعم التبادل بين بلدان الجنوب. وستربط الهيئة الجامعة المؤسسات البحثية الوطنية بجدول الأعمال الإقليمي والعالمي للبحث والتقييم في مجال المساواة بين الجنسين، وكذلك بالعمل الجاري في هذا الصدد في بلدان أخرى؛

(هـ) تولي زمام الأنشطة التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة

بين الجنسين وتنسيقها - ستعمل الهيئة الجامعة كعضو كامل العضوية في فريق الأمم المتحدة القطري تحت الإشراف الشامل للمنسق المقيم، وستتولى قيادة فريق الأمم المتحدة المواضيعي

المعني بالمساائل الجنسانية. وسيعزز نوعية واتساق الدعم الذي تقدمه الأمم المتحدة للجهود الوطنية الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيقوم الجهاز، في سياق عمله الوثيق مع أعضاء فريق الأمم المتحدة القطري، بما في ذلك الوكالات غير المقيمة، بتزويد العمليات القطرية وعمليات الأمم المتحدة بالدعم التقني والمشورة الأولية في مجال السياسات، بما في ذلك تحليل حالة النساء والفتيات وتحديد سياسات الدعم والاستجابات البرنامجية، مستفيدا استفادة كاملة من عمليتي التقييم القطري المشترك/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وسيتبع الجهاز، مع كل منظمة من منظمات الأمم المتحدة العاملة في مجالي ميزتها النسبية وولايتها، ممارسات العمل الجيد الناشئة لتحقيق الاتساق على الصعيد القطري من أجل إعداد استجابة متماسكة من الأمم المتحدة للتحديات الوطنية التي تواجه النساء والفتيات، مع تفادي ازدواجية الجهود وتشتتها.

(و) **تعزيز المساواة في منظومة الأمم المتحدة** - ستعمل الهيئة الجامعة، تحت الإشراف الشامل للمنسق المقيم وبدعم كبير منه، مع أعضاء فريق الأمم المتحدة القطري لتعزيز التزامهم بتحقيق النتائج التي تستجيب للأولويات الوطنية على صعيد المساواة بين الجنسين، ضمن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وميزانيته والبرامج المشتركة الناتجة عن ذلك. وستساعد الهيئة الجامعة فريق الأمم المتحدة القطري على موازنة برامج المساواة بين الجنسين التي ينفذها مع الاتفاقات المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني على صعيد منظومة الأمم المتحدة ككل (انظر الفقرة ١١ أدناه)، وستعزز المساواة عن الأداء من خلال إصدار تقارير منتظمة وتيسير تتبع وضع المرأة لرصد التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين في ضوء الأدوار والمسؤوليات والموارد والنتائج المتفق عليها. وتمشيا مع نظام الإدارة والمساواة لجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، سيكون ممثل الهيئة الجامعة في البلد مسؤولا مباشرة أمام الهيئة، ومشاركا في المسؤولية الجماعية أمام المنسق المقيم وفريق الأمم المتحدة القطري، عن تولي زمام الأمور وتوفير الدعم، اللازمين لتبلي الأمم المتحدة للاحتياجات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين باتساق وكفاءة؛

(ز) **توفير الفرص لتنمية القدرات والتدريب** - ستسهم الهيئة الجامعة في توفير التدريب للشركاء الوطنيين، بمن فيهم موظفو الآليات الوطنية لتحقيق المساواة بين الجنسين والمنظمات النسائية، ولموظفي الأمم المتحدة، وفي تقديم المشورة والمعلومات التقنية باستمرار لهم عن المسائل الناشئة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين. وستوضع البرامج التدريبية وتُختبر ويبدأ استخدام الممارسات الجيدة، وذلك بالاستناد إلى الخبرة الوطنية والخارجية. وستوفر فرص للتدريب داخل البلد وخارجه، بما في ذلك قدرة مخصصة لأغراض التدريب المتصل بتحقيق المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

باء - المهام على الصعيد الإقليمي

١٠ - سيكون للهيئة الجامعة موظفون في مراكز الدعم التنفيذي الإقليمي ومراكز المراقبة التابعة للأمم المتحدة. وضمن فريق المديرين الإقليميين، سيعمل فريق قوي من الفنيين المتخصصين في هذه المراكز مع أخصائيين في شؤون المساواة بين الجنسين في منظمات الأمم المتحدة الأخرى، بما في ذلك اللجان الإقليمية، لضمان تلبية الطلب على الخبرة التقنية الصادر عن الشركاء الوطنيين والمنظمات الإقليمية، بسرعة وفعالية. وعلى الصعيد الإقليمي، ستقوم الهيئة الجامعة بما يلي:

(أ) الاستفادة من موارد كيانات الأمم المتحدة الأخرى، فضلاً عن موارده الخاصة، لتوفير الدعم التقني للبلدان التي ليس للهيئة وجود ميداني فيها أو قدرات إضافية لتلبية احتياجات إضافية قصيرة الأجل؛

(ب) الإشراف على موظفيه على الصعيد القطري وإسداء التوجيه إليهم؛

(ج) العمل كعضو في فريق المديرين الإقليميين وضمان الجودة فيما يتعلق بأفرقة الأمم المتحدة القطرية، بما في ذلك عمليتا التقييم القطري المشترك/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتقديم المشورة والدعم إليها. وسيعمل الجهاز الجامع بشراكة وثيقة مع اللجان الإقليمية لتعزيز الروابط بين الجوانب المعيارية والتنفيذية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنطقة. وفي هذا السياق، سيشارك موظفو الهيئة على المستوى الإقليمي (مع موظفي اللجان الإقليمية المعنية) في رئاسة أفرقة العمل الجديدة أو الحالية المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة لآلية التنسيق الإقليمي، من أجل توفير التوجيه والدعم المتسق لعملية جمع البيانات على الصعيد الإقليمي ولأعمال البحث والتحليل المتصلة بوضع المرأة والفتاة في المنطقة المعنية؛

(د) إعداد طرائق لمواجهة التحديات الخاصة بالمنطقة وتوفيرها للمعنيين، ولا سيما توفير فرص التدريب للجهات الفاعلة الوطنية وموظفي الأمم المتحدة على الصعيد الإقليمي وتوجيه حملات الدعوة إليها، وذلك بالتعاون مع كيانات إقليمية أخرى وبلاستناد إلى موارد متأتية من منظومة الأمم المتحدة ككل.

جيم - الوظائف على صعيد المقر

١١ - ستقدم الهيئة الجامعة، في المقر، الدعم الفني للعمليات الحكومية الدولية. وبالإضافة إلى مهام عالمية أخرى، ستتولى توفير الدعم للأنشطة الإقليمية والقطرية. وللإطلاع بمهامها الرئيسية على صعيد المقر، ستقوم الهيئة الجامعة بما يلي:

(أ) تقديم الدعم الفني للعمليات الحكومية الدولية المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا سيما لجنة وضع المرأة، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، والجمعية العامة ومجلس الأمن، بما في ذلك تيسير عمليات استعراض التقدم المحرز في تحقيق هدف المساواة بين الجنسين وتنفيذ استراتيجية تعميم المنظور الجنساني - ستشمل الأنشطة إجراء البحوث وتحليل السياسات؛ وإعداد الوثائق المطلوبة للهيئات التداولية والمنشورات المتكررة وغير المتكررة والمواد التقنية؛ وتقديم الخدمات الفنية للاجتماعات، بما في ذلك الجلسات العامة والمشاورات غير الرسمية؛ وعقد اجتماعات أفرقة الخبراء والاجتماعات الفنية؛ وإعداد مواضيع المناقشة للحلقات النقاش واجتماعات المائدة المستديرة؛ وتيسير مشاركة المنظمات غير الحكومية (وفقاً للولايات والممارسة السائدة)؛ ونشر المعلومات عن نواتج الأنشطة الحكومية الدولية وتيسير متابعتها من قبل أصحاب المصلحة المعنيين؛ والتواصل مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الآليات الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين والمنظمات والشبكات النسائية والأوساط الأكاديمية، وتيسير إقامة الصلات فيما بينها؛

(ب) الاضطلاع بأنشطة الدعوة بشأن مسائل حاسمة بالنسبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - ستشمل الأنشطة تولي زمام الدعوة العالمية للقضاء على التمييز ضد المرأة، والعمل من أجل القيام على أرض الواقع بترجمة مبدأ المساواة بين المرأة والرجل كشريكين في التنمية، وحقوق الإنسان والسلام والأمن وتحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية؛

(ج) تولي زمام الأنشطة التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتنسيقها - ستسدي الهيئة الجامعة المشورة للأمين العام ومجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وبشأن مراعاة المنظور الجنساني في جميع المسائل المطروحة على جدول أعمال الأمم المتحدة، وتعزيز اتساق سياسات الأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتنفيذها؛ وستتولى قيادة الأفرقة العاملة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج ولجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وهيئات التنسيق الأخرى، ومن خلال العمل عبر تلك الهيئات، ستقوم بصقل سياسات الأمم المتحدة واستراتيجياتها وخطط عملها المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز تنفيذ استراتيجية تعميم المنظور الجنساني؛ وستضع نُهجاً لترجمة الاتفاقات الدولية إلى إجراءات أكثر فعالية على الصعيد القطري؛ وستضمن إبرام اتفاقات بشأن الأدوار فيما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة ككل والمسؤوليات عنه، بما في ذلك في هيئات التنسيق العاملة في مجالات التنمية، والسلام والأمن، والعمل الإنساني

وحقوق الإنسان؛ وسيقيم شراكات عالمية بين الوكالات وتحالفات وبرامج لتوفير دعم محفز ومنسق لأفرقة الأمم المتحدة الإقليمية والقطرية؛

(د) تعزيز المساواة في منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين/تعميم مراعاة المنظور الجنساني - عن طريق المجموعة المشتركة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين وفريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ستطلق الهيئة الجامعة من الجهود المبذولة حالياً لرصد أداء منظومة الأمم المتحدة وتحميلها مسؤولية الوفاء بالتزاماتها وتحقيق النتائج المتفق عليها على الصعيدين العالمي والقطري، ولا سيما رصد التقدم المحرز في هذا الصدد على نطاق المنظومة ككل بشكل منتظم. وعلى هذا الأساس، سيحدد المجالات التي يتعين تنفيذ سياسات أو استراتيجيات جديدة فيها، ويتعين خصوصاً تقديم الحوافز لتحسين الأداء وتنمية القدرات وإقامة الترتيبات؛

(هـ) رصد امتثال منظومة الأمم المتحدة لمبدأ المساواة بين الجنسين والجهود المبذولة لرسم سياسات داخلية في الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتطبيقها، بما في ذلك إقامة التوازن بين الجنسين والقضاء على التحرش وتحقيق التوازن بين مقتضيات العمل وشؤون الحياة، وتقديم تقارير عن ذلك؛

(و) توفير الفرص لتنمية القدرات والتدريب - ستولى الهيئة الجامعة قيادة منظومة الأمم المتحدة في وضع برامج تدريب عملية المنحى موجهة للشركاء الوطنيين وموظفي الأمم المتحدة وتحديثها، لتزويدهم بالمهارات والمعارف الأساسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تعميم مراعاة المنظور الجنساني، والميزنة المراعية للمنظور الجنساني، ورصد الإجراءات المتخذة في هذا الصدد وتقييمها. ويمكن إقامة شراكة قوية بين وحدة التدريب في الهيئة الجديدة وكلية موظفي الأمم المتحدة في تورينو، إيطاليا، يمكن أن تتخذ من مرفق الأمم المتحدة الحالي المعني بالشؤون الجنسانية في سانتو دومينغو مقراً لها. وستضع الهيئة الجامعة برامج لتشجيع التدريب على المستويين الإقليمي والقطري وينفذها؛

(ز) إقامة شراكات استراتيجية مع المنظمات المتعددة الأطراف والمنظمات الإقليمية التي تؤثر إجراءاتها وسياساتها في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا سيما المنظمات المالية والتجارية الدولية (مثل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التجارة العالمية)، ومصارف التنمية الإقليمية وسائر الجهات الإقليمية؛

(ح) التشجيع على إقامة روابط وثيقة مع المجتمع المدني والمنظمات النسائية - ستكون الهيئة الجامعة بمثابة وصلة دينامية مع المنظمات والشبكات النسائية على جميع

المستويات وستوفر لها الدعم تعزيزاً لجهودها الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ونظراً لأهمية هذه الشراكات، سيسعى المدير التنفيذي أو المديرية التنفيذية إلى إيجاد سبل لضمان إمكانية استفادته/استفادتها من مشورة المجتمع المدني والمنظمات النسائية بشكل منظم، بما في ذلك من خلال إنشاء مجلس استشاري؛

(ط) الاضطلاع بأعمال بحث وتحليل جديدة وتوطيد القائم منها والعمل كمحور/مركز للمعارف والخبرات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - ستضطلع الهيئة الجامعة بأنشطة بحث وتحليل وتوليف بشأن المساواة بين الجنسين ويشارك فيها، مستنداً إلى الخبرات والممارسات الجيدة والدروس المستفادة على المستوى القطري وإلى وظيفة تقييم قوية؛ وستقوم بالاطلاع على المعارف ونشرها من منظومة الأمم المتحدة والجهات الفاعلة الأخرى مستخدماً أحدث ما توصلت إليه التكنولوجيا لإيصالها إلى الجمهور العالمي على أوسع نطاق، بما في ذلك من خلال موقع "ويمان واتش" لرصد وضع المرأة وغيره من القنوات المتعددة الوسائط؛ وستنتج بانتظام تقارير ومنشورات ومعلومات/موجزات عن السياسات تتيح الاطلاع بسهولة على نتائج المداولات الشارعة وعلى أحدث المعارف بشأن المساواة بين الجنسين؛ وستتولى شؤون قاعدة بيانات للخبرات الدولية في مجال المساواة بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها؛ وستعمل في شراكة مع مؤسسات البحث والتقييم الدولية لضمان التغذية المنتظمة لجدول أعمال السياسات الحالية، على جميع المستويات، بالمعارف المحصلة من الأبحاث التطبيقية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ومن تحليل السياسات المتصلة بالاحتياجات الاستراتيجية والعملية للنساء والفتيات؛

(ي) تعبئة الموارد من الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص لدعم الجهود المبذولة من أجل تلبية احتياجات النساء والفتيات - ستجمع الهيئة الجامعة الأموال عن طريق تشجيع منظومة الأمم المتحدة على زيادة استثمارها في أنشطة المساواة بين الجنسين. وستقوم بتعبئة الأموال اللازمة لعمله أو لتقديم المنح مباشرة إلى الشركاء الوطنيين (مثل صندوق المساواة بين الجنسين)، أو للاضطلاع بالأنشطة على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل (مثل صندوق الأمم المتحدة الاستثماري للقضاء على العنف ضد المرأة)، أو لتمويل البرامج المشتركة للأمم المتحدة على المستوى القطري (مثل صندوق التعجيل بتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية)، وذلك باستخدام أدوات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية ونهجها؛

(ك) إدارة موارده بفعالية - ستضطلع الهيئة الجامعة بجميع المهام الإدارية اللازمة لضمان استخدام جميع موارده بشكل فعال. وسيشمل ذلك التخطيط الاستراتيجي والمراقبة، وتخطيط البرامج والميزنة، والشؤون المالية وخدمات الدعم الإداري والمالي، وإدارة الموارد

البشرية، وتكنولوجيا المعلومات. وستشارك الهيئة الجامعة منظمات الأمم المتحدة الأخرى بعض الخدمات المركزية، كلما كان ذلك ممكناً وفعالاً من حيث التكلفة، للحفاظ على التكاليف العامة بأدنى حد ممكن. وعلى صعيد المقر، يمكن أن تشمل هذه الخدمات الخزنة، والشؤون القانونية، والمشتريات، ومراجعة الحسابات. وعلى الصعيد القطري، وانطلاقاً من روح التماسك داخل الأمم المتحدة، ستحصل الهيئة الجامعة على خدمات الدعم الخاصة به من كيانات الأمم المتحدة الأخرى، مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو غيره من مصادر الأمم المتحدة الفعالة الكلفة.

دال - الوجود والقدرة على الاضطلاع بالمهام

١٢ - يسري الالتزام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على جميع مستويات التنمية في جميع المناطق وجميع البلدان. وتهدف الهيئة الجامعة إلى كفالة التغطية الشاملة لقضايا المساواة بين الجنسين، ويسعى إلى تحقيق المشاركة الاستراتيجية لجميع الدول الأعضاء الـ ١٩٢. إذ ينبغي أن تكون القدرة على تنفيذ ورصد التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، على المستوى الوطني، متوافرة في جميع البلدان. ويستند تحليل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة إلى خبرات جميع البلدان.

١٣ - ويتطلب النجاح في تنفيذ المهام المبيّنة أعلاه وتلبية توقعات الدول الأعضاء والمجتمع المدني توفير الموارد البشرية والمالية الكافية. ومن شأن توحيد الكيانات القائمة الأربعة للمساواة بين الجنسين (بما مجموعه ٤٠١ موظف ومجموع ميزانيات بقيمة ٢٢٥ مليون دولار في عام ٢٠٠٨)، بالإضافة إلى قدرات الكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين، أن يتيح نقطة انطلاق في هذا المجال. وتحتاج الهيئة إلى قدرات إضافية من أجل إحداث تغيير ملحوظ.

١ - الوجود على المستويين القطري والإقليمي

١٤ - اعترافاً بوجود ثغرات كبرى في الموارد المالية والتقنية، يجب أن يحظى تعزيز قدرات الأمم المتحدة على المستوى القطري بالأولوية، ويشمل هذا، على المستوى الوطني، زيادة هامة في عدد الموظفين من الفئة الفنية وموظفي الدعم. وعلى المستوى القطري، يعتمد الوجود المادي على احتياجات البلدان والطلبات المقدمة من الحكومات، وكذلك على القدرات المتوافرة للأمم المتحدة على الصعيد الوطني وداخل البلدان، والتمويل المتاح للهيئة الجامعة. ويُنظر في إمكانية تأمين وجود داخل مجموعة من البلدان، بدءاً بالعمليات الصغيرة في بعض البلدان، ووصولاً إلى العمليات الأوسع في البلدان ذات الاحتياجات الأكبر.

وسيتراوح وجود الموظفين بين، موظف وطني واحد من الفئة الفنية، إضافة إلى موظفي الدعم، وأفرقة أكبر مكوّنة من موظفين دوليين ووطنيين من الفئة الفنية، إضافة إلى جانب موظفي الدعم الوطنيين، علماً بأن معظم البلدان يحتاج إلى تسوية نوعاً ما بين الاثنين (انظر المرفق للحصول على التقديرات بهذا الصدد).

١٥ - ولصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة حالياً وجود في أكثر من ٨٠ بلداً، حيث يستجيب للاحتياجات الأكثر إلحاحاً. بيد أن قدرة الأمم المتحدة على الاستجابة كانت حتى الآن متدنية جداً عن الطلب القطري للحصول على الدعم والخبرات. وفي المرحلة الأولى لإنشاء الهيئة الجامعة، يمكن التركيز على الحفاظ على الحد الأدنى الأساسي للوجود في البلدان الثمانين ونشر أفرقة في مراكز الدعم التنفيذي الإقليمية الستة التابعة للأمم المتحدة، وذلك لتوفير الخدمات الرئيسية في البلدان التي لا تتمتع فيها الهيئة الجامعة بوجود مادي. وسوف تنشأ حاجة لما مجموعه ٧٦٠ موظفاً تقريباً لضمان القدرة على البدء في البلدان الثمانين، بما في ذلك ٦٠٠ موظف وطني، بالمقارنة مع المجموع الحالي البالغ ١٩٦ موظفاً ميدانياً. وسيجري تدبير خدمات الدعم على المستوى القطري لدى كيانات الأمم المتحدة الأخرى، مع الحفاظ بالتالي على مستويات التوظيف في أدنى مستوى ممكن. وتمثل تلك الأرقام تقديرات تقريبية للغاية. ومع مرور الوقت، يُتوقع أن تتمتع الهيئة الجديدة بالقدرات اللازمة في كل بلد من البلدان التي تطلب الدعم. غير أن تحقيق ذلك الهدف يتوقف على توافر الموارد.

١٦ - وسيضع المجلس التنفيذي للهيئة معايير الحصول على الدعم القطري. ويمكن أن تشمل هذه المعايير، مستوى الاحتياجات لدى النساء والفتيات، والفرص الاستراتيجية للنهوض بقضايا المساواة بين الجنسين في سياق مرحلة ما بعد النزاع على سبيل المثال، أو فرص زيادة أهمية أثر الوجود القطري للأمم المتحدة عن طريق تعزيز جهود الاتساق.

١٧ - وعند التخطيط لتقديم الدعم التقني على المستوى القطري، تُراعى مجموعة الخبرات المتوفرة في مجال المساواة بين الجنسين بكاملها داخل فريق الأمم المتحدة القطري، من أجل تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتجنب الازدواجية في تقديم الدعم التقني. كما يمكن أن يقدم الموظفون في المقر، أو على المستويات الإقليمية، الدعم على الصعيد القطري، ولا سيما لتلبية الطلبات على الأمد القصير، المحددة زمنياً، كما هي الحال في سياق عمليات التخطيط الوطنية الكبرى.

١٨ - ويجب أن ينال توسيع نطاق القدرات الميدانية موافقة الدول الأعضاء من خلال قرارات المجلس التنفيذي، وسوف يعتمد على التمويل الطوعي المتاح.

٢ - المقر

١٩ - سعياً لمعالجة الفجوات والتحديات المبيّنة، يجب أن تتمتع الهيئة، على مستوى المقر، بالقدرة على توفير قيادة وسلطة قويتين؛ وتعزيز الاتساق بين التوجيه المعياري للهيئات الحكومية الدولية والدعم التشغيلي المقدم إلى الشركاء الوطنيين على الصعيد القطري؛ وتعزيز الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛ وتعزيز تعبئة الموارد وإدارتها. وعلاوة على ذلك، ينبغي توفير مهام المقر الضرورية لولايات الكيانات الأربعة القائمة، بما في ذلك ولايات التدريب والبحث.

٢٠ - واتفقت الدول الأعضاء على أن يتولّى رئاسة الهيئة الجديدة وكيل للأمين العام. وتكتسي قيادة وكيل الأمين العام أهمية مركزية في نجاح الهيئة الجامعة. وتتطلب الوظيفة قدرات جديدة لا يمكن تلبيتها من خلال إعادة توزيع الوظائف الحالية، كما تتطلب تمويلاً جديداً من الميزانية العادية.

٢١ - وفي الجدول الوارد أدناه، قورنت القدرات الحالية للكيانات الأربعة في المقر بالهيئة الجديدة المقترح. ويبين الجدول أن القدرات المتوافرة على المستويات العليا في الكيانات الأربعة على صعيد المقر، قدرات محدودة وينبغي أن تتعزز. ويضم فريق الإدارة العليا المقترح وظيفة واحدة برتبة وكيل للأمين العام ووظيفتين برتبة أمين عام مساعد ووظيفتين برتبة مد-٢. وفي حين تتوافر قدرات كبيرة لدى الكيانات القائمة الأربعة فيما يخص وظائف الفئة الفنية للمقر، كشف استعراض لمهام هذه الوظائف الفنية، على مستوى المقر، عدم وجود تداخل كبير فيما بينها جراء ولاياتها المختلفة، مما يعني أن التوجيه البرنامجي والمتعلق بالسياسات ودعّمه على مستوى المقر يتطلبان قدرات أكبر مما هو متاح حالياً.

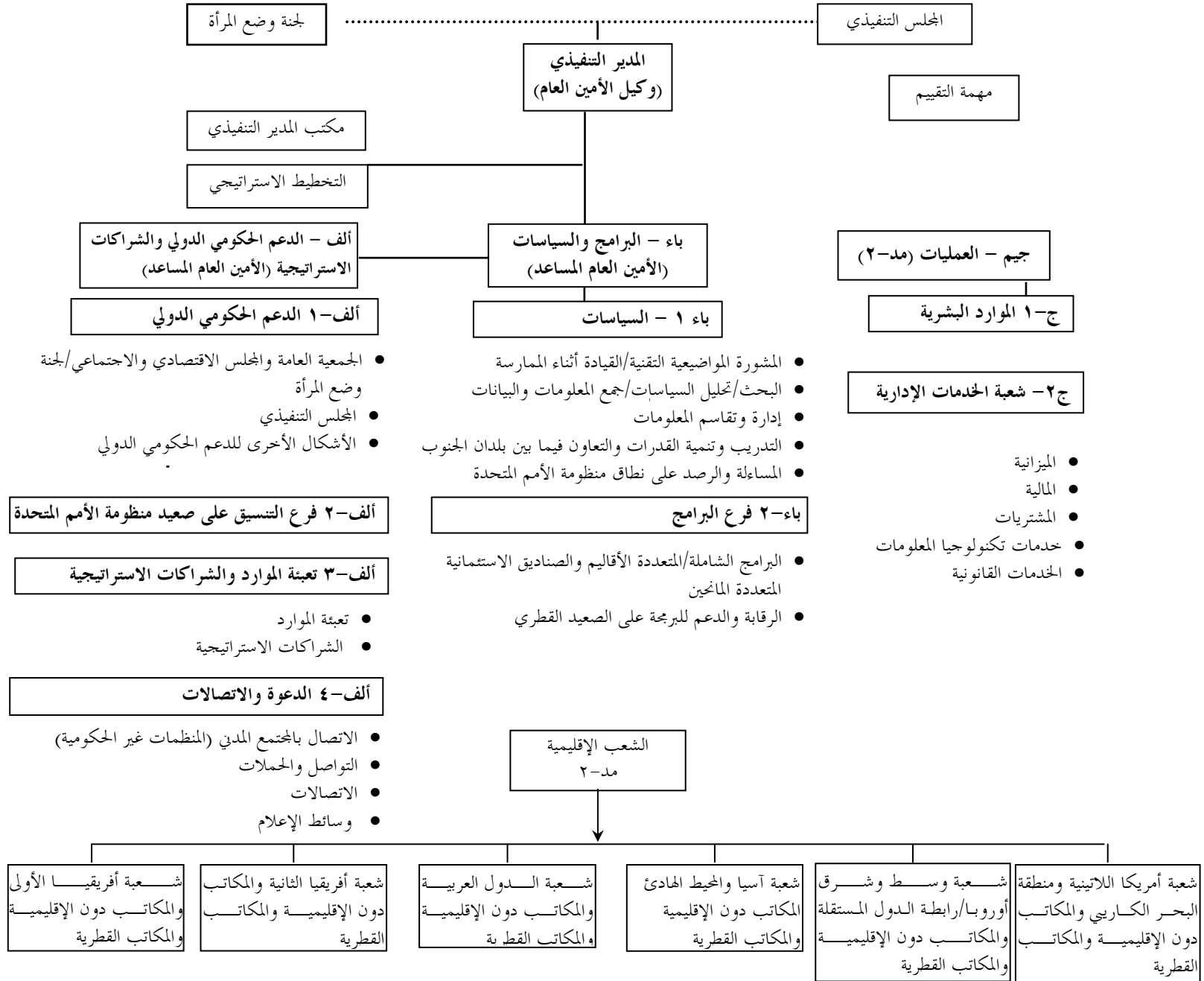
الملاك الحالي والملاك المقترح لقدرات المقر الأساسية

الدعم المقدم من المقر		الرتبة
الحالي	المقترح	
صفر	١	وكيل الأمين العام
١	٢	الأمين العام المساعد
٣	٢	مد-٢
٦	٦	مد-١
١٣٨	١٣٨	ف-٢/ف-٥
-	-	موظف فني وطني
٦٥	٦٥	فئة الخدمات العامة
٢٠٥	٢٠٦	المجموع

٢٢ - وعلى مدى الأشهر المقبلة، وكجزء من عملية التحول، سيحدد بدقة عدد ومستوى الوظائف المطلوبة من خلال تحليل وظيفي مفصل. وستعد مشاريع الميزانية عن طريق اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية والهيئات ذات الصلة التي تُصدر إذنًا بهذا الصدد. ويُربط مصدر تمويل الوظائف بالمهام. وسوف يستمر استخدام الميزانية العادية للأمم المتحدة (الاشتراكات المقررة) من أجل تمويل الدعم المقدم لعمل الهيئات الحكومية الدولية، ولا سيما لجنة وضع المرأة، وكفالة تمويل يمكن التنبؤ به لتلك المهمة الحاسمة.

هاء - الخريطة والهيكل التنظيميان

٢٣ - يقترح تنظيم مقر الهيئة الجامعة في ثلاث شعب رئيسية (انظر الخريطة أدناه). وتحت رئاسة المدير التنفيذي، يدير أمين عام مساعد شعبة الدعم الحكومي الدولي والاشتراكات الاستراتيجية، التي تقدم الدعم إلى العمليات الحكومية الدولية وتوفر آليات تنسيق الأمم المتحدة وجهود الاتصال والدعوة على المستوى العالمي وتعبئة الموارد. وتقدم شعبة البرامج والسياسات، التي يديرها أيضاً أمين عام مساعد، التوجيه للموظفين على الصعيدين الإقليمي والقطري لتحويل التوجيه الحكومي الدولي إلى برامج دعم قابلة للتنفيذ، مقدمة من منظومة الأمم المتحدة إلى الجهات الفاعلة الوطنية. وستوضع تحت تصرف شعبة البرامج والسياسات أيضاً الخبرات التقنية المواضيعية اللازمة من أجل توفير المدخلات للعمليات الحكومية الدولية وتقديم الدعم لمنظومة الأمم المتحدة. كما ستجري عمليات البحث والتحليل بشأن التقدم المحرز، والاتجاهات والتحديات والممارسات الجيدة الناشئة. وسترصد أيضاً فعالية التنسيق في الأمم المتحدة. وستقود شعبة البرامج والسياسات أنشطة البحث والتدريب، رغم أن بعض هذه الأنشطة سينفذ على أساس لامركزي على الصعيدين الإقليمي والقطري. وسيكون ضرورياً إنشاء وظيفة عليا (برتبة مد-٢) للإشراف على المكاتب الإقليمية والقطرية. وستوفر شعبة العمليات الخدمات والدعم والرقابة التي يتولى المقر تقديمها في مناطق العمليات، وستكون برئاسة مدير (مد-٢).



رابعاً - الترتيبات التنظيمية

ألف - الهوية القانونية

٢٤ - تكون الهيئة الجديدة هيئة جامعة تضم المهام المتعلقة بالسياسات ومهام الدعم المعياري، وينطوي على مسؤوليات في مجال الدعم التشغيلي والفني على المستوى القطري. ولكي تتمكن الهيئة الجامعة من أداء تلك المهام - المتمشية مع وضع كيانات الأمم المتحدة الأخرى التي تتضمن عناصر جامعة مماثلة (كبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين) - فإنها ستكون بمثابة هيئة فرعية للجمعية العامة. وستتمتع الهيئة بنظامها المالي وقواعدها المالية الخاصة، كما سيحظى مديره التنفيذي بالسلطة الكاملة فيما يتعلق بجميع المسائل المالية. وعلاوة على ذلك، سيتم منح الأمين العام المدير التنفيذي سلطة مفوضة خصيصاً للهيئة الجامعة في مجال المسائل الإدارية.

باء - الإدارة

٢٥ - أكدت المناقشات مع الدول الأعضاء الحاجة إلى نهج متدرج للإدارة يعكس كلاً من الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الهيئة الجديدة، ودوره في دعم السياسات والأعمال المعيارية للهيئات الحكومية الدولية في مجال المساواة بين الجنسين، مثل الجمعية العامة، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولجنة وضع المرأة.

٢٦ - وتشكل لجنة وضع المرأة، بوصفها لجنة فنية تابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، هيئة الأمم المتحدة العالمية والرئيسية لصنع السياسات، وهي مخصصة حصراً لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتقدم اللجنة التوصيات والتقارير للمجلس بشأن تعزيز حقوق المرأة في المجالات السياسية والاقتصادية والمدنية والاجتماعية والتعليمية. وتقدم التوصيات إلى المجلس أيضاً بشأن المشاكل العاجلة التي تتطلب اهتماماً فورياً في مجال حقوق المرأة (انظر E/2008/INF.3 و Corr.1 الفرع ثانياً، ألف-٤؛ وقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٥/٢٠٠٩).

٢٧ - وفي ضوء الولاية المنوطة باللجنة، فإنها ستضطلع بدور حاسم في عمل الهيئة الجامعة. وستوجه التوصيات التي تُصدرها إلى الحكومات، والهيئات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، والجهات الفاعلة في المجتمع المدني، والمؤسسات الأخرى، والتي تنفذ على المستوى الدولي والوطني والإقليمي والمحلي، أنشطة وعمليات الهيئة الجامعة.

٢٨ - ووفقاً للفقرة ٣ من القرار ٣١١/٦٣، يُقترح إنشاء مجلس تنفيذي للإشراف على الأنشطة التنفيذية للهيئة الجامعة. ويؤدي المجلس التنفيذي مهام تتمشى مع مهام الهيئات

الإدارية الأخرى لصناديق وبرامج الأمم المتحدة، على النحو المبين في الفقرة ٢٢ من القرار ١٦٢/٤٨. ويطبّق توجيهات السياسات العامة للجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي.

٢٩ - ويتيح إنشاء الهيئة الجامعة فرصة فريدة لتعزيز الروابط بين العمل المعياري الحكومي الدولي والعمل التشغيلي/البرمجي. وبالنظر إلى أن كلاً من لجنة وضع المرأة والمجلس التنفيذي الجديد سيقدمان تقاريرهما إلى الجمعية العامة عن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ثمة خيارات عدة مقترحة لتمكين المجلس التنفيذي الجديد واللجنة من إيجاد سبل فعالة للتنسيق على نحو وثيق، وتبادل المعلومات بصورة منتظمة من أجل تعزيز الاتساق. وتحت رعاية المجلس الاقتصادي والاجتماعي مثلاً، يمكن عقد جلسات مشتركة - يتزامن توقيتها مع الدورات السنوية للجنة - للنظر في التقارير السنوية للمجلس التنفيذي واللجنة، أو في أي مسائل أخرى. وعلاوة على ذلك، يمكن دعوة رئيس اللجنة للإدلاء بكلمة أمام المجلس التنفيذي والعكس بالعكس. ويمكن تشجيع أعضاء الهيئتين لحضور مداوالات الهيئة الأخرى بصفة مراقبين، وأن يعقد المكتبان اجتماعات دورية مشتركة لتسهيل المواءمة بين جدول أعمال الهيئتين.

٣٠ - وبالإمكان تكليف المدير التنفيذي للهيئة الجامعة بتقديم تقرير سنوي عن عمل الجهاز إلى كل من اللجنة والمجلس التنفيذي، يتضمن استعراضاً عاماً للأنشطة، بما يشمل المجالات المواضيعية وفقاً لبرنامج عمل اللجنة المتعدد السنوات، والأنشطة الأخرى التي صدر تكليف بها. ومن شأن مثل هذا الاستعراض العام أن يفيد عمل اللجنة في صياغة سياسات جديدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وعمل المجلس التنفيذي في تحديد الأولويات الاستراتيجية للهيئة الجديدة.

٣١ - وسيعتمد المجلس التنفيذي على الهياكل القائمة وسيستخدم الصيغة نفسها المعتمدة في المجالس التنفيذية الأخرى. وسيتم السعي إلى المواءمة بين المجلس التنفيذي للهيئة الجامعة والمجالس التنفيذية القائمة للصناديق والبرامج التشغيلية ذات الصلة، حرصاً على الكفاءة على المستوى القطري، وعلى زيادة الدعم لتعميم مراعاة المنظور الجنساني ضمن سياسات وبرامج الصناديق والبرامج الرئيسية للأمم المتحدة، عن طريق مجالسها التنفيذية.

٣٢ - وقد أولي اهتمام كبير لخيارين بشأن المجلس التنفيذي. ويتمثل أحدهما في أن تنشئ الجمعية العامة جزءاً مستقلاً للمجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان. ومن شأن ذلك أن يكفل التعاون الوثيق بين الهيئة الجديدة واثنين من الصناديق والبرامج التي تُعد مركزية لنجاح تنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

كما أنه يقيم صلة قوية بين المساواة بين الجنسين والتنمية في إطار إعلان ومنهاج عمل بيجين. ويُتوقع أن يتيح هذا النهج للهيئة الجامعة الاستفادة من مناقشات نظام المنسقين المقيمين ضمن مجلس البرنامج الإنمائي. ويمكن لهذا الجزء المستقل أن يضع قواعد وتوجيهات محددة للهيئة الجامعة على أساس مهامها واحتياجاتها، تكون مستقلة عن تلك المتوافرة للكيانات الأخرى. ويمكن على الفور إنشاء الجزء المستقل الجديد للمجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان.

٣٣ - أما الخيار الآخر، فيتمثل في أن تنشئ الجمعية العامة مجلساً تنفيذياً جديداً. وسيطلب هذا النهج إنشاء أمانة للمجلس مع ما يترتب على ذلك من تكاليف إضافية مماثلة لتلك التي تتحملها أمانة منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، أو أمانة المجلس التنفيذي للبرنامج الإنمائي. وقد يستغرق إنشاء مجلس تنفيذي جديد وقتاً طويلاً، مع احتمال أن يؤدي ذلك إلى إرجاء الشروع في إنشاء الهيئة الجامعة.

٣٤ - ويمكن البدء باستعراض ترتيبات المجلس التنفيذي بعد ثلاث سنوات من العمل، على النحو الذي تقترحه بعض الدول الأعضاء. ويتيح ذلك فرصة لكفالة تمتع الهيئة الجامعة بمجلس تنفيذي ملائم وإجراء أي تعديلات ضرورية لمواءمة هيكل الإدارة مع نتائج المناقشات الجارية بشأن الاتساق على نطاق المنظومة.

٣٥ - وحرصاً على الاتساق، وبدافع مراعاة الكلفة والطابع الملائم لهذا الجهد، قد تود الدول الأعضاء النظر في إنشاء جزء مستقل للمجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان.

٣٦ - وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تشارك الهيئة الجامعة، إلى جانب جهات أخرى من منظومة الأمم المتحدة، في دراسة أداء المجالس التنفيذية (بما في ذلك البنك الدولي، وأعضاء مجلسه التنفيذي المقيمين)، وتحديد الممارسات الجيدة، والنظر في الاقتراحات القائمة لتحسين شمولية ونوعية المناقشات وصنع القرار، ودراسة الخيارات المتاحة لتعزيز قدرات وفود الدول الأعضاء في تحديد شكل المناقشة. وينبغي للهيئة الجديدة أن يدعم التدابير الفعالة الرامية إلى تأمين قدر أكبر من المشاركة من جانب جميع الدول الأعضاء ولا سيما الدول ذات الوفود الصغيرة.

جيم - الهيكل المالي

٣٧ - ستمول الهيئة الجامعة من التبرعات والميزانية العادية للأمم المتحدة على حد سواء. وستمول مهام الدعم المعايير، بما في ذلك تقديم خدمات إلى لجنة وضع المرأة، من الميزانية

العادية بالأحكام والشروط التي وافقت عليها الجمعية العامة. وستمول الأنشطة التنفيذية والمتصلة بالبرمجة من التبرعات.

٣٨ - وينبغي أن يكون للهيئة الجامعة نظامها المالي وقواعدها المالية الخاصة بها. ولكفالة المرونة وحسن التوقيت لدى دعم الأنشطة القطرية الممولة من التبرعات، ينبغي أن يتواءم هذا النظام المالي والقواعد المالية مع النظام المالي والقواعد المالية لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها.

٣٩ - وفي عام ٢٠٠٨، بلغ التمويل المتاح للكيانات الأربعة المعنية بالمساواة بين الجنسين ٦,٢ ملايين دولار من الميزانية العادية للأمم المتحدة و ٢١٨,٥ مليون دولار من التبرعات. وترد أدناه تقديرات للمستويات الحالية للتمويل والوظائف على أساس افتراض أن مشاريع ميزانيات تلك الكيانات للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، التي تنظر فيها حاليا اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، ستحصل على موافقة الهيئات المعنية.

١ - موارد الميزانية العادية

٤٠ - سيستمر تمويل مهام دعم السياسات والدعم المعاياري التي تتولاها الهيئة الجامعة من خلال الميزانية العادية، على نحو ما وافقت عليه الجمعية العامة، وستخضع إدارة تلك المهام للنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة. ويفترض أن يكون مبلغ حوالي ٧ ملايين دولار متوافرا اعتبارا من عام ٢٠١٠ لتغطية تكلفة دعم المهام المعيارية، بما في ذلك مكتب وكيل الأمين العام الجديد.

٤١ - ولكفالة كفاءة أداء الهيئة الجامعة، فإن إدارة موارد الميزانية العادية للأمم المتحدة في إطار نظامها المالي وقواعدها المالية لا ينبغي أن تفضي إلى التطبيق المتزامن لكل من نظامها المالي وقواعدها المالية والأنظمة والقواعد الخاصة بالهيئة الجامعة. وتوخيا لكفالة المرونة التنفيذية والحفاظ على الوضوح في الإطار التنظيمي، ينبغي للهيئة الجامعة أن يكون محكوما، على غرار هيئات فرعية أخرى أنشأتها الجمعية العامة، بمجموعة واحدة من الأنظمة والقواعد فيما يخص إدارة المساهمات المالية الواردة. ومن ثم، ستقدم الموارد المالية من الميزانية العادية، على نحو ما وافقت عليه الجمعية العامة، في شكل منحة تعطيها الأمانة العامة للأمم المتحدة للهيئة الجديدة، عقب موافقة اللجنة الاستشارية واللجنة الخامسة على مقترحات الميزانية المفصلة المقدمة من الهيئة. وستقوم الهيئة بإدارة المنحة وصرفها وفقا لنظامها المالي وقواعدها المالية الخاصة به. وستقدم بيانات مالية وتقارير إلى الجمعية العامة بشأن استخدام المنحة وفقا لأشكال موحدة وعملا بالقواعد والإجراءات التي تنطبق على الميزانية العادية للأمم المتحدة. ويجري تطبيق هذه الآلية على الموارد التي يتلقاها من الميزانية العادية للأمم المتحدة كل من

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، وكيانات أخرى.

٤٢ - وسيتيح الاستعراض المقترح للهيئة الجديدة بعد مرور ثلاث سنوات على تشغيلها، أي في عام ٢٠١٣، الفرصة لإدخال أية تعديلات تعكس نتائج المناقشات الجارية بشأن الحاجة إلى تمويل للتنمية يمكن التنبؤ به ويكون موثوقا وغير مرهون بتخصيص.

٢ - التمويل من التبرعات

٤٣ - هناك بعدان للاحتياجات التمويلية للأنشطة التنفيذية التي تقوم بها الهيئة الجامعة. الأول، أن تكون قادرة على تنفيذ المهام الأساسية على الصعيد القطري، بفضل دعم المقر، والدعم الإقليمي عند الاقتضاء. وثانيا، أنه قد تكون هناك أيضا احتياجات خاصة لمزيد من التمويل لسد الفجوات الحاسمة الأهمية داخل كل بلد على حدة.

٤٤ - ولأغراض التخطيط، يتوخى أن يجرى تقديم الحد الأدنى من الخدمات الفنية والاستشارية مع ما يتصل بها من تكاليف التشغيل، وقدر صغير من تمويل البرامج الأساسية لتغطية الاحتياجات بكل مستوياتها. ومن المتوقع أن يطلب ٨ بلدان إلى ١٢ بلدا دعما منخفضا، حيث يبلغ المتوسط السنوي لمجموعة خدمات الدعم الأساسي نحو ٧٠٠ ٠٠٠ دولار لكل بلد؛ وأن يطلب ٣٦ إلى ٤٠ بلدا دعما متوسطا، حيث يبلغ متوسط الدعم الأساسي السنوي نحو مليون دولار لكل بلد؛ وأن يطلب ٢٢ إلى ٢٦ بلدا مستوى أعلى من الدعم، حيث يبلغ متوسط التكاليف السنوية نحو ١,٥ مليون دولار لكل بلد. إضافة إلى ذلك، سيتطلب تمويل ستة مكاتب إقليمية نحو ١,٧٥ مليون دولار للمكتب. وستتراوح إجمالي التكلفة السنوية لتعزيز الوجود الميداني ولبدء تنفيذ البرامج بين ٩٠ و ١٠٠ مليون دولار (قرابة ٩٥ مليون دولار). وستكلف القدرة الأساسية على مستوى المقر على دعم الأنشطة على الصعيدين القطري والإقليمي والإشراف عليها نحو ٢٥ مليون دولار سنويا. وإذا أضفنا إلى ذلك مبلغ ٧ ملايين دولار يتعين تقديمه من الميزانية العادية لدعم المقر، سيبلغ إجمالي تكلفة القدرة الأساسية على بدء التشغيل على كافة الصعد ١٢٧ مليون دولار. وعند طلب تعزيز القدرات ستستند الميزانيات والنفقات الفعلية على التقارير المفصلة المقدمة للمجلس التنفيذي على أساس التبرعات المتوفرة.

٤٥ - ولا تتوافر حاليا أي تقديرات، وفيما يتصل بالتمويل اللازم لسد فجوات بعينها تحد على الصعيد القطري، وإن كان من المسلم به على نطاق واسع أن الاحتياجات تتجاوز بكثير القدرة الحالية على الاستجابة. فقد بلغ مجموع الطلبات الموجهة إلى الصندوق الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة في عام ٢٠٠٩ فقط

قاربة ٩٠٠ مليون دولار. ولأغراض التخطيط، يفيد تقدير متحفظ أن مبلغا يتراوح بين ٣٥٠ و ٤٠٠ مليون دولار سيكون مطلوبا في المرحلة الأولية من أجل التمويل الإضافي لبرنامج الأمم المتحدة (ما يقدر بمبلغ ٣٧٥ مليون دولار)، أو ما يقارب أربعة أضعاف التمويل اللازم للقدرة الأساسية على الصعيدين القطري والإقليمي. ولا ينبغي تدبير تلك الأموال عن طريق إعادة برمجة التبرعات الحالية المقدمة من الجهات المانحة لأن المطلوب هو إحداث زيادة صافية في الموارد. وستحدد هذه الاحتياجات التمويلية على الصعيد القطري وعلى أساس الطلب، وستكون جزءا من استجابة منسقة للأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين تفاديا للآزواجية.

٤٦ - ويتوقع أن تأتي نسبة ١٠٠ في المائة من تمويل القدرة التنفيذية على الصعيدين القطري والإقليمي من التبرعات (كما هو الحال الآن في صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وكيانات تنفيذية أخرى). وسيجري حث الدول الأعضاء على توفير أكبر حصة ممكنة من تبرعاتها باعتبارها تمويلا أساسيا متعدد السنوات، لكي تتيح للهيئة إنشاء القدرة اللازمة من الموظفين وتقديم استجابات لطلبات الدعم يمكن التنبؤ بها.

٣ - التمويل الإجمالي

٤٧ - نظرا للحاجة القوية إلى سد فجوات التمويل، ولا سيما على الصعيد القطري، فإن إجمالي الاحتياجات التمويلية لمرحلة بدء التشغيل يناهز ٥٠٠ مليون دولار: منها مبلغ ١٢٧ مليون دولار من أجل القدرة فيما يخص الدعم الأساسي على الصعيدين القطري والإقليمي وعلى صعيد المقر، لكل من الدعم المعياري والتنفيذي، ومبلغ ٣٧٥ مليون دولار من أجل التمويل التحفيزي للدعم البرنامجي الذي تقدمه الأمم المتحدة لبلدان بعينها (انظر المرفق للاطلاع على مزيد من التفاصيل). وستتوقف الإطار الزمني لإرساء هذا المستوى من التمويل على استجابة الدول الأعضاء. وبالنظر إلى الدعم القوي المقدم لهذه الهيئة، فإن الحصول على استجابة شديدة قد يعني توافر القدرة الكاملة في غضون سنة أو سنتين. غير أنه ينبغي بذل كل جهد ممكن لكفالة توافر القدرة الأساسية والتمويل البرنامجي بحلول نهاية عام ٢٠١٣، عندما يجرى الاستعراض المقترح.

٤٨ - ورغم أن التمويل من الميزانية العادية (الأنصبة المقررة) سيشكل نسبة مئوية ضئيلة من إجمالي التمويل، فإنه سيكتسي أهمية حاسمة لكفالة الدعم الموضوعي للعمليات الحكومية

الدولية، بما في ذلك مرتبات كبار المدراء، الذين سيوجهون تقديم هذا الدعم إلى الدول الأعضاء.

٤٩ - ومن المرجح أن يظل التمويل من التبرعات بمثابة المصدر الرئيسي لتمويل الأنشطة التنفيذية للهيئة الجامعة. ومن المنتظر أن يولد بدء تشغيل الهيئة الجامعة حماسا كبيرا من شأنه أن يفضي إلى تعبئة هامة للتمويل الطوعي من الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص. والرسالة الواضحة الواردة من الدول الأعضاء والمجتمع المدني مفادها أن هذه الهيئة الجامعة طال انتظارها وأنه ينبغي دعمها بسخاء إذا ما أريد لها أن تُحدث التغيير المتوقع. وستكون استجابة البلدان المانحة الحالية والجديدة، واستعدادها للتعهد بالتزامات تمويلية متعددة السنوات، حاسمة لفعالية الهيئة الجديدة.

٥٠ - وبينما يمكن الاستعانة بمبلغ يناهز ٥٠٠ مليون دولار باعتباره رقما تقريبا فيما يخص التخطيط الأولي، سيستند إعداد الميزانية الفعلية إلى إسقاطات محددة فيما يتصل بالتمويل. ويتعين الحصول على الموافقة على إدخال تغييرات هامة على الوظائف أو الميزانيات من خلال العملية العادية للموافقة على الميزانية.

دال - القيادة

٥١ - أعربت الجمعية العامة في الفقرة ٢ من قرارها ٣١١/٦٣ عن تأييدها لفكرة أن يتولى قيادة الهيئة الجامعة وكيل للأمين العام، يكون مسؤولا مباشرة أمام الأمين العام، ويعينه الأمين العام بالتشاور مع الدول الأعضاء، على أساس التمثيل الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين.

٥٢ - ويعتزم الأمين العام تعيين قيادة قوية تتسم بالنشاط والقدرة، من خلال اتباع عملية توظيف مفتوحة وشفافة ودقيقة. والمشاورات جارية حول اختصاصات الوظيفة الجديدة لوكيل الأمين العام، وسيسعى الأمين العام إلى الحصول على ترشيحات للوظيفة من الدول الأعضاء والمجتمع المدني. وسيستعرض فريق يعنى بالتعيينات في الوظائف العليا المرشحين بغرض اقتراحهم على الأمين العام.

٥٣ - وسيتولى المدير التنفيذي، باسم الأمين العام، تقديم الدعم الفني للهيئات الحكومية الدولية، على النحو الصادر به تكليف. وسيعمل المدير التنفيذي بصفته عضوا كاملا العضوية في لجنة السياسات، وفريق كبار الموظفين الإداريين، ومجلس الرؤساء التنفيذيين، وسائر آليات اتخاذ القرار الداخلية المعنية في الأمم المتحدة.

هاء - خدمات الدعم

٥٤ - ستستعين الهيئة الجامعة بالقدرات المتوافرة، حيثما كان ذلك ممكناً، بغية الإبقاء على التكاليف العامة عند الحد الأدنى، بما في ذلك الخدمات المركزية، مثل الخزانة ومراجعة الحسابات والمشتريات. وبالنظر إلى الدور الرئيسي الذي ستضطلع به الهيئة الجامعة ضمن نظام المنسق المقيم، ينبغي أن تتخذ الهيئة مكاتب مشتركة مع الصناديق والبرامج الأخرى التابعة للأمم المتحدة، ولا سيما مكتب المنسق المقيم. وستتخذ الهيئة الجامعة ترتيبات من أجل الخدمات الأمنية وخدمات الدعم على الصعيد القطري مع جهاز داخل البلد تابع للأمم المتحدة.

واو - الترتيبات الانتقالية/إدارة التغيير

٥٥ - لوضع الترتيبات الجديدة موضع التنفيذ، ستكون الجمعية العامة بحاجة إلى حل صندوق التبرعات لعقد الأمم المتحدة للمرأة، الذي أنشئ بموجب قرارها ١٢٥/٣٩، بما في ذلك لجنته الاستشارية، وإلى نقل جميع الأصول المتبقية إلى الهيئة الجامعة.

٥٦ - وستكون الجمعية العامة بحاجة كذلك إلى أن تطلب إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلغاء المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، الذي أنشئ بموجب قرار المجلس ١٩٩٨ (د-٦٠) لعام ١٩٧٦، ونقل جميع الأصول.

٥٧ - وسيلزم نقل المسؤولية عن تنفيذ البرامج والمشاريع والأنشطة الجارية لمكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، إلى الهيئة الجامعة لكفالة الاستمرارية.

٥٨ - وإذا أُقر المقترح الشامل الوارد في هذا التقرير، سيجري الشروع في عملية انتقالية وتنفيذها وفقاً لأنظمة الأمم المتحدة وقواعدها وسياساتها وممارساتها السارية. وسيجرى تحليل وظيفي مفصل لتوزيع المهام المتفق عليها إلى وظائف، وإعداد توصيفات لوظائف جديدة وإعادة تصنيف محتملة للوظائف حيثما طرأت تغييرات هامة. وسيعالج فريق متخصص مسائل إدارة الموارد البشرية. وستنفذ استراتيجية لإدارة التغيير لدعم الموظفين كافة أثناء الفترة الانتقالية، بما في ذلك التواصل الفعال مع كل الموظفين.

٥٩ - وقد ترغب الدول الأعضاء في إجراء استعراض لأداء الهيئة الجامعة بعد ثلاث سنوات، وإجراء التعديلات اللازمة استناداً إلى الخبرة المستفادة.

خامساً - الاستنتاجات والتوصيات

ألف - معالجة الفجوات ومواجهة التحديات

٦٠ - في اعتقادي أن تنفيذ الاقتراحات الواردة في هذا التقرير سيشكل تقدماً كبيراً في معالجة الفجوات ومواجهة التحديات التي تم التعرف عليها في سياق دعم الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، عن طريق ما يلي:

(أ) تعزيز السيطرة الوطنية على زمام الأمور والقدرة على الاستجابة للطلبات ذات التوجه القطري - ينبغي للتركيز بقوة على الاستثمار في زيادة متانة القدرة القطرية والتركيز على استجابة فريق الأمم المتحدة القطري للأولويات الوطنية أن يوفر الأساس لتعميق المشاركة مع السلطات الوطنية وزيادة التركيز على الطلبات ذات التوجه القطري؛

(ب) زيادة التنسيق والاتساق - سيعالج ضعف الروابط القائمة بين القرارات الحكومية الدولية والتنفيذ في الميدان والتجزؤ داخل منظومة الأمم المتحدة إزاء المساواة بين الجنسين، باتخاذ قيادة قوية على مستوى المقرر، ووضوح التوجيه من المقرر، وتحسين التعاون والإدماج داخل أفرقة الأمم المتحدة القطرية وأفرقة الأمم المتحدة المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية. وسيمكّن تعزيز القدرات الفنية على الصعيد القطري الأمم المتحدة من الاستعانة بالخبرات القطرية في العمليات المعيارية على الصعيد العالمي. وسيدعم تعزيز القدرات في المقرر التنسيق على مستوى الأمم المتحدة وسيفضي إلى تعزيز توجيه السياسات/البرامج وزيادة فعالية رصد أعمال منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين؛

(ج) ترفيع السلطة وموقع المسؤولية - سيعمل إنشاء وظيفة للمدير التنفيذي برتبة وكيل الأمين العام على إرساء الهيئة الجامعة باعتبارها قوة دفع متمكنة ومعترفاً بها لتوجيه ودعم قدر أكبر من المساءلة والتنسيق والاتساق والنتائج، بوسائل منها الاضطلاع بدور قيادي قوي في آليات مجلس الرؤساء التنفيذيين وسائر آليات اتخاذ القرار المعنية في الأمم المتحدة، ومن خلال الربط الفعال بين الجوانب المعيارية والتنفيذية لأعمال الأمم المتحدة فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

(د) زيادة المساءلة - ستعمل الهيئة الجديدة من خلال جميع المهام والآليات المبينة على تعزيز الاتفاقات المعنية بالأدوار والمسؤوليات التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة برمتها وبآليات الرصد المنهجي للأداء والإبلاغ عنه، وسيقوم بدور قيادي في أعمال الدعم والمتابعة في هذا المجال؛

(هـ) زيادة الموارد البشرية والمالية القابلة للتنبؤ - ينبغي لتعزيز قدرات الهيئة الجامعة في مجال تعبئة الموارد وإطار المجموعة الأساسية للدعم الفني وصناديق برامج "بدء التشغيل" أن يزيد من إمكانية التنبؤ بكل من الموارد البشرية والمالية لمنظومة الأمم المتحدة المخصصة للمساواة بين الجنسين؛

(و) تعزيز الدعم التقني المقدم على الصعيد القطري - ستؤدي القدرة على إسداء المشورة في مجال السياسات وتقديم الدعم المؤسسي، وزيادة الموارد المالية، والبرمجة المبتكرة والحفازة، وتعزيز اتساق الدعم الفني من خلال أفرقة الأمم المتحدة المواضيع المعنية بالشؤون الجنسانية، إلى تحسين الدعم المقدم على الصعيد القطري.

باء - توصيات للعمل

٦١ - قد ترغب الجمعية العامة في تأييد الاقتراحات المقدمة في هذا التقرير فيما يتصل بدمج مكتب المستشار الخاصة لقضايا الجنسين والنهوض بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، في هيئة جامعة وفقاً للقرار ٣١١/٦٣. وقد ترغب الجمعية على وجه الخصوص في النظر في ما يلي:

(أ) أن تنقل الولايات والأصول الحالية لمكتب المستشار الخاصة لقضايا الجنسين والنهوض بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، إلى هيئة جامعة تكون بمثابة هيئة فرعية للجمعية العامة؛

(ب) أن توافق على مهام الهيئة الجامعة على النحو المبين في هذا التقرير، وتعترف بدوره في قيادة وتنسيق أعمال منظومة الأمم المتحدة فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين؛

(ج) أن تبت في الخيار الملائم لإنشاء المجلس التنفيذي للهيئة الجديدة، إما بإنشاء جزء مستقل من المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان أو إنشاء مجلس تنفيذي جديد؛

(د) أن تقرر إلغاء صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وتصفيته؛

(هـ) أن تطلب إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلغاء المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة؛

- (و) أن تطلب إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي إيجاد طرق مبتكرة لإقامة تنسيق وثيق بين المجلس التنفيذي للهيئة الجديدة ولجنة وضع المرأة ولتبادل المعلومات بينهما بانتظام بغية تعزيز اتساق السياسات؛
- (ز) أن توافق على إنشاء وظيفة برتبة وكيل الأمين العام لرأس الهيئة الجامعة، تمول من الميزانية العادية؛
- (ح) أن تأذن لرئيس الهيئة الجامعة بإعداد النظام المالي والقواعد المالية اللازمة لينظر فيها المجلس التنفيذي الجديد؛
- (ط) أن تقرر استمرار تحميل تكاليف مهام الهيئة الجامعة المتعلقة بتقديم الدعم الموضوعي لهيئات الأمم المتحدة الحكومية الدولية على الميزانية العادية للأمم المتحدة؛
- (ي) أن تقرر تمويل تكاليف الأنشطة التنفيذية للهيئة الجامعة من التبرعات؛
- (ك) أن تشجع بقوة الدول الأعضاء القادرة على التبرع لتمويل الهيئة الجامعة على القيام بذلك، مع إيلاء الأولوية للتمويل الأساسي والالتزامات المتعددة السنوات.

إطار التخطيط السنوي وتقدير الاحتياجات التمويلية لمرحلة "بدء التشغيل"

- ١ - يمثل الجدولان أدناه إطارا للتخطيط السنوي للحد الأدنى من الدعم القطري الأساسي المقدم لمختلف مستويات العمليات، وتقديرا سنويا للاحتياجات التمويلية لمرحلة "بدء التشغيل". وستشمل هذه المجموعة الأساسية القدرة على أداء الأنواع التالية من الخدمات: دعم الحكومات المضيفة في مجال تحديد التحديات الرئيسية في تنفيذ الالتزامات الوطنية بالمساواة بين الجنسين وفي مجال وضع الاستراتيجيات والخطط والسياسات والقوانين وأطر الميزانيات الوطنية التي تتصدى لهذه التحديات؛ ودعم اتساق برامج منظومة الأمم المتحدة؛ ودعم الشركاء الوطنيين في وضع مبادرات حفازة لمعالجة الفجوات الحاسمة الأهمية والقضايا الناشئة، بما في ذلك وضع مقترحات للتمويل من خارج الميزانية.
- ٢ - وإضافة إلى تكلفة القدرة التقنية الأساسية، أضيف اعتماد نسبته ٢٥ في المائة من أجل تكاليف التشغيل، وكذلك للحد الأدنى البالغ نسبة ٢٥ في المائة من أموال البرامج "الابتدائية".

الجدول ١

إطار التخطيط السنوي للدعم القطري الأساسي

التغطية القطرية/الإقليمية	التكلفة الأساسية لكل بلد	متوسط المبلغ
بدولارات الولايات المتحدة		
وجود صغير	١٢-٨	٧ ملايين
وجود متوسط	٤١-٣٧	٣٩ مليونا
وجود أكبر	٢٧-٢٣	٣٧,٥ مليونا
المكاتب الإقليمية	٦	قرابة ١ ٧٥٠ ٠٠٠ لكل واحد منها ١٠,٥ ملايين
المجموع		٩٥ مليونا (تقريبا)

- ٣ - ويبين الجدول ٢ إجمالي المبلغ المقدر للتمويل اللازم في المرحلة الأولية، الذي يتكون من نحو ١٢٥ مليون دولار من أجل القدرة الأساسية التقنية والمتصلة ببدء تشغيل البرامج، و ٣٧٥ مليون دولار للاستجابة للطلبات القطرية.

الجدول ٢

إجمالي الاحتياجات التمويلية السنوية المقدرة لمرحلة "بدء التشغيل"

بدولارات الولايات المتحدة

تمويل "الفجوة" القطرية	القدرة الأساسية فيما يتصل بالموظفين/البرامج	
٣٧٥ مليوناً	٨٤,٥ مليوناً	المستوى القطري
	١٠,٥ ملايين	المستوى الإقليمي
	٧ ملايين	مهمة الدعم المعياري المقدم على مستوى المقر
	٢٥ مليوناً	مهمة الدعم التشغيلي المقدم على مستوى المقر
١٢٥ مليوناً تقريباً	١٢٧ مليوناً	المجموع الفرعي للقدرة الأساسية فيما يتصل بالموظفين/البرامج
٥٠٠ مليون		المجموع (القدرة الأساسية زائد البرمجة القطرية)