

Distr.: General
1 March 2011
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام ٢٠١١

٢٧-٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، نيويورك

البند ١ من جدول الأعمال المؤقت*

المسائل التنظيمية

تقرير الدورة العادية الأولى لعام ٢٠١١، التي عقدت في الفترة من ٢٤
إلى ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١١

المحتويات

الصفحة

٢	 المسائل التنظيمية	أولا -
١١	 الشؤون المالية وشؤون الميزانية والإدارة	ثانيا -
١٨	 مسائل أخرى	ثالثا -



أولا - المسائل التنظيمية

- ١ - عقدت الدورة العادية الأولى لعام ٢٠١١ للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في نيويورك، في الفترة من ٢٤ إلى ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١١.
- ٢ - وافتتحت الرئيسة، أ. جوي أوغوو (نيجيريا)، الدورة، مؤكدة على الأهمية التاريخية لأول اجتماع للمجلس التنفيذي، الذي أنشئ حديثاً، لأحدث كيان في أسرة الأمم المتحدة، ألا وهي هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، بقيادة وكيالة الأمين العام والمديرة التنفيذية، ميشيل باتشيليت، رئيسة شيلي السابقة.
- ٣ - وسيعمل المجلس التنفيذي بشكل وثيق مع المديرة التنفيذية بروح خلاقية وإيجابية لضمان أن تؤدي الهيئة عملها بتفوق وتكون قدوة في الإدارة المؤسسية إلى درجة أن آخرين سيسعون لحدود حدودها. ونوهت الرئيسة بمن عملوا بجد من أجل الاندماج الذي جعل إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة أمراً ممكناً، وخصوصاً الأمين العام ونائبة الأمين العام والأمين العام المساعد سابقاً والمستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، السيدة راشيل ماينجا.
- ٤ - وأشارت الرئيسة إلى أنه على الرغم من أن الوقت وقت بدايات جديدة، فإن معظم المشاكل التي أنشئت هذه الهيئة من أجل التصدي لها ليست بالجديدة. فالمرأة في كل مكان لا تزال تواجه تحديات كبيرة في الحصول على حقوقها كإنسان والتمتع بها على الرغم من مرور سنوات وعقود من الجهود المبذولة في هذا الصدد. وقد أدت قلة الفرص المتاحة للمشاركة في المجتمع، وصعوبة الحصول على الموارد، والعنف القائم على التحيز الجنسي، والاتجار بالفتيات والشابات، والعنف الجنسي (خاصة في حالات النزاع المسلح)، ونقص فرص الحصول على المياه والخدمات الاجتماعية الأساسية، أدت بالعديد من النساء إلى العيش في ظروف ملؤها الحرمان.
- ٥ - ويأمل المجلس من المديرة التنفيذية أن تقود المنظمة بروح خلاقية لمواجهة التحديات العتيقة والقوالب النمطية التي لا تزال تحرم المرأة ليس من حقوقها فحسب ولكن تحرمها خاصة من فرص المساهمة في التنمية. وسيقتضي الوفاء بهذه الآمال الكبيرة اعتماد نهج فريدة ومبتكرة، لا سيما في ظل التحدي المتمثل في قلة الموارد، البشرية منها والمالية.
- ٦ - وشددت الرئيسة على ضرورة تسريع الجهود لإتمام عملية الموارد البشرية لضمان أن يعين الموظفون اللازمون ويكونوا على استعداد لتحمل المهام الهامة المقبلة. وستجد المديرة التنفيذية بفضل حنكها سبلاً جديدة لتوجيه رسالة مؤداها أن المساواة بين الجنسين ليست

فقط مسألة "حق من حقوق الإنسان الأساسية"، وتعزيز الإدراك بأنها تشكل جوهر التنمية المستدامة. وتمكين المرأة هو النصف الآخر من "معادلة التنمية". وتمثلت آخر قطعة من اللغز تقع في مكانها في ما أبداه المجتمع الدولي بشكل ملموس من عزم على الوفاء بالتزاماته الخاصة تجاه هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وسيكون دعم الجهات المانحة التقليدية والجديدة على حد سواء عاملاً حاسماً في تحقيق الأهداف النبيلة لهذه الهيئة خلال الأشهر والسنوات المقبلة.

٧ - وفي الختام، أكدت الرئيسة مجدداً دعمها للمديرة التنفيذية في سبيل ترجمة الالتزامات العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين إلى واقع ملموس للنساء والفتيات في جميع أنحاء العالم.

٨ - وأقر المجلس التنفيذي جدول أعمال دورته العادية الأولى (UNW/2011/L.1) وخطة العمل، بصيغتها المنقحة.

٩ - وأقر المجلس التنفيذي تقرير الدورة التنظيمية (١٥ و ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠) (UNW/2011/1) واللمحة العامة عن المقررات التي اتخذها في دورته التنظيمية لعام ٢٠١٠ (UNW/2011/2).

١٠ - واعتمد المجلس التنفيذي مشروع نظامه الداخلي (UNW/2011/6). وشكرت الرئيسة أعضاء المجلس التنفيذي على ما أنجزوه من أعمال لتحقيق توافق في الآراء بشأن النظام الداخلي. وشكرت نائب رئيسة المجلس، زاهد رستم (ماليزيا)، الذي ييسر المشاورات غير الرسمية، وماركوس باليك من مكتب الشؤون القانونية التابع للأمانة العامة، على ما قدماه من مساهمات هامة في هذه العملية.

١١ - وأقر المجلس التنفيذي خطة العمل المؤقتة للدورة السنوية لعام ٢٠١١ (من ٢٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١)، بصيغته المعدلة شفويًا.

١٢ - واعتمد المجلس التنفيذي أيضا خطة العمل السنوية المؤقتة لعام ٢٠١١ التي قُدمت في ورقة اجتماع، بصيغتها المعدلة شفويًا.

بيان وكيل الأمين العام والمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

١٣ - هنأت وكالة الأمين العام والمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أعضاء المجلس التنفيذي المنتخبين في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ وأعضاء المكتب المنتخبين في الدورة التنظيمية للمجلس التنفيذي في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر، وهم: الرئيسة أ. جوي أوغوو (نيجيريا)، ونواب الرئيسة زاهد رستم (ماليزيا)، وأولها كافون (أوكرانيا)، وكارمن آرياس (بيرو)، وماغنوس لينارتسن (السويد).

١٤ - وقد اجتمعت السيدة باتشيليت، خلال الأشهر الأربعة المنقضية منذ توليها منصبها مديرة تنفيذية هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مع العديد من الفئات المعنية، من بينها دول أعضاء ومدافعون عن حقوق المرأة والقطاع الخاص وأصوات أخرى من صفوف المجتمع المدني والعديد من الزملاء الآخرين في أجزاء كثيرة من منظومة الأمم المتحدة. وكان مؤدى الرسائل الموجهة من هذه الجماعات وجوب أن تركز الهيئة على عدد قليل من القضايا وتحقق نتائج ملموسة؛ ووجوب أن تعمل في إطار شراكة مع منظومة الأمم المتحدة لا أن تنافسها؛ وأن تبني اعتماداً على ما كانت قد حققت، ولكن في نفس الوقت أن تقوم بما هو أفضل؛ وأن تفكر بعقلية مختلفة تماماً عما هو سائد. والأهم من ذلك، يجب أن تكون أولويتها هي دعم الشركاء الوطنيين على الصعيد القطري. فهناك خدمات دعم أساسية تتوقع البلدان ومنظومة الأمم المتحدة من الهيئة أن تقدمها إليها، ويجب تعزيز القدرة على تقديمها.

١٥ - وفي هذا السياق، أوضحت المديرية التنفيذية أنها كانت قد وضعت رؤية وخطة عمل مدتها ١٠٠ يوم لتوجيه أعمال الهيئة، وهي تعدّ الأولويات والنتائج التي ستهدي بها الخطة الاستراتيجية التي تتطلع إلى وضعها بفضل توجيهات المجلس القوية ودعمه المتين.

١٦ - وشددت المديرية التنفيذية، في معرض تقديم رؤيتها وخطة العمل لمدة ١٠٠ يوم، على الإمكانات المتأصلة في كل فرد من أفراد المجتمع - رجالاً ونساءً وفتيات وفتياناً. وليس هناك حد لما يمكن للمرأة أن تفعله، ففوة المرأة وصناعتها وحكمتها هي أعظم الموارد البشرية التي لم تُستغل حتى الآن. والتحدي هنا هو أن تُثبت هيئة الأمم المتحدة للمرأة لجمهورها المختلفة كيف يمكن استغلال هذا المورد بفعالية على نحو يستفيد منه الجميع. وأكدت أن الهيئة ستكون حافزاً للتغيير. فرؤية الهيئة رؤية يتمتع فيها الرجال والنساء من تكافؤ الفرص والقدرات، ومبادئ المساواة بين الجنسين مترسخة في برامج التنمية والسلام والأمن. وهدفها الأساسي هو بناء القدرات والسيطرة الوطنية لتمكين الشركاء الوطنيين من وضع قوانين وسياسات مستجيبة لاحتياجات الجنسين وتوسيع نطاق الاستراتيجيات الناجحة للوفاء بالالتزامات الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

١٧ - ولتحقيق هذا الهدف، ستجعل الهيئة محور عملها خمسة مبادئ أساسية، هي: (أ) تقديم الدعم حسب الطلب للشركاء الوطنيين لتعزيز تنفيذ الاتفاقات والمعايير الدولية؛ (ب) ودعم العمليات الحكومية الدولية لتعزيز الإطار العام للمعايير والسياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛ (ج) والدعوة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والدفاع عن حقوق المرأة والفتاة - وخاصة أولئك المستبعدات أكثر من غيرهن؛ (د) القيام بدور رائد في بناء التماسك داخل منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتعزيز هذا

التماسك؛ (د) والاضطلاع بدور وسيط عالمي في مجالي المعرفة والخبرة، مع التوفيق بين الممارسة والتوجيهات المعيارية.

١٨ - ويوجد وراء هذه الرؤية نهجٌ استراتيجي للقيادة يشكل عاملاً أساسياً في الكيفية التي ستعمل بها الهيئة. وستكون هناك بعض المجالات التي ستتطلع البلدان إلى الهيئة لكي تتولى دور القيادة فيها، وسيكون هناك أيضاً العديد من المجالات التي تؤثر على حياة المرأة والتي ستقيم فيه الهيئة شراكات قوية، مما سيمكن من لفت الانتباه إلى الأبعاد الجنسانية التي قد يُتغاضى عنها. وستكون هناك قضايا أخرى ذات أهمية كبرى، حيث يمكن للهيئة أن تضيف قيمة من خلال ضمان أن يكون عمل منظومة الأمم المتحدة متسقاً في مجال المساواة بين الجنسين من خلال دورها التنسيق.

١٩ - وسترکز الهيئة على خمسة مبادئ الموضوعية، آخذة في الاعتبار الظروف والقدرات الخاصة لكل بلد، وهي: (أ) إسماع صوت المرأة وتوسيع نطاق قيادتها ومشاركتها؛ (ب) ووضع حد للعنف ضد المرأة؛ (ج) وتعزيز تنفيذ برنامج المرأة والسلام والأمن؛ (د) وتعزيز تمكين المرأة اقتصادياً؛ (هـ) وجعل أولويات المساواة بين الجنسين عاملاً أساسياً في عملية وضع الخطط والميزانيات الوطنية والمحلية والقطاعية. إضافة إلى تلك المجالات، ستدعم الهيئة شركاء الأمم المتحدة الذين يقودون أعمال التصدي في مجالات من بينها مثلاً فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والمهجرة، وسيادة القانون، وتدهور البيئة وتغير المناخ، والحماية الاجتماعية، وصحة الأم والطفل. وأعلنت المديرية التنفيذية عن عدد من الإجراءات المبينة في موجز الرؤية وخطة العمل لمدة ١٠٠ يوم، الذي وُزع على أعضاء المجلس التنفيذي.

٢٠ - وفي ما يتعلق بالموارد، ستحشد الهيئة الدعم السياسي والمالي للعمل في مجال القضايا الجنسانية ككل، بما يشمل شركاء الأمم المتحدة. وسيتم التعجيل بإقامة الشراكات وتعبئة الموارد كجزء من خطة العمل التي ستستغرق ١٠٠ يوم. واعتماداً على الشراكات الطويلة الأمد القائمة مع الدول الأعضاء، ستشجع الهيئة على تقديم تعهدات يمكن التنبؤ بها بالتبرع لسنوات متعددة، وذلك لحشد نسبة ٥٠ في المائة على الأقل من الدعم الأساسي لها سنوياً. وحثت المديرية التنفيذية المجلس على مواصلة إظهار دعمه القوي للمساواة بين الجنسين من خلال مساعدة الهيئة على تحقيق هدفها المتعلق بالموارد.

٢١ - وللقيام بذلك، ستكتسي إقامة الشراكات أهمية أساسية، وسيُوسع نطاقها مع القطاع الخاص والمؤسسات والأفراد، بما في ذلك من خلال تنظيم حملات جديدة للتبرع بالوسائل الإلكترونية وبواسطة الإنترنت. وستُقام شراكات مع الحكومات والمجتمع المدني، ومع البرلمانين وقادة المجتمع المحلي، تكون موجهة نحو الفئات المستبعدة أكثر من غيرها. وسيكون

برنامج البحوث والتدريب في الهيئة متوقفاً على بناء شراكات قوية مع المؤسسات الأكاديمية ومجامع الفكر ومراكز البحوث. وسينعكس هذا النهج بشكل كامل في الخطة الاستراتيجية التي ستقدم إلى دورة المجلس التنفيذي السنوية لعام ٢٠١١.

٢٢ - وكان من المقرر أن تنطلق هيئة الأمم المتحدة للمرأة رسمياً في ٢٤ شباط/فبراير ٢٠١١، خلال الدورة الخامسة والخمسين للجنة وضع المرأة، التي من شأنها أن تكون بمثابة فرصة سانحة لمساعدة الدول الأعضاء والشركاء في المجتمع المدني على ترجمة الالتزامات والتوصيات إلى إجراءات ملموسة وتحديد الكيفية التي يمكن بها للهيئة أن تنهض بهذه الإجراءات على نحو فعال. وتعزز الهيئة الانخراط في عمليات حكومية دولية هامة أخرى، من ضمنها مؤتمر الأمم المتحدة الرابع المعني بأقل البلدان نمواً، الذي سيعقد في اسطنبول، تركيا، في الفترة من ٩ إلى ١٣ أيار/مايو ٢٠١١، ومؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (ريو + ٢٠)، الذي سيعقد في ريو دي جانيرو، بالبرازيل، عام ٢٠١٢.

٢٣ - وأكدت المديرية التنفيذية أن إنشاء الهيئة أعطى الأولوية لوجودها بشكل معزز على صعيد البلدان. ولمعينة فرق ملحوظ في ما تقوم به منظومة الأمم المتحدة على المستوى القطري، تستلزم الهيئة وجود فرق من الخبراء المعنيين والقادرين حيثما كانت الاحتياجات أشد. وقد بدأ تقييم القدرات الميدانية لتحديد الثغرات التي تعترض قدرة الهيئة لمساعدة الشركاء الوطنيين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية، وستستخدم نتائجه لمعالجة أخطر الثغرات في عام ٢٠١١ على المستوى القطري. وقد اهتمت القائمون بهذا التقييم، الذي كان من المقرر أن يكتمل في منتصف شباط/فبراير، باستطلاع أجراه بعض الشركاء وتلقى أكثر من ١٠٠٠ رد من أكثر من ٦٠ بلداً وبعثة ميدانية وشريك، وباستعراض نظري للتقييمات الداخلية والخارجية. ومن المتوقع أن يحدد التقييم معالم "نماذج الدعم القياسية" التي يتوقعها الشركاء الوطنيون على الصعيد القطري، استناداً إلى قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ بشأن الاتساق على نطاق المنظومة.

٢٤ - وبفضل استخدام نتائج هذا التقييم، ستقترح الهيئة، كجزء من الخطة الاستراتيجية، الحد الأدنى من القدرات للبلدان التي يتخذ فيها وجود الهيئة الآن أشكالاً مختلفة. وستوضع خطة لتعزيز القدرة الميدانية على مراحل خلال السنوات المقبلة، وذلك بحسب الاحتياجات والمتطلبات الوطنية ذات الأولوية، والقدرات الحالية للهيئة وفريق الأمم المتحدة القطري في كل بلد، بما في ذلك وجود خبراء متفرغين للقضايا الجنسانية بين شركاء الأمم المتحدة الآخرين في البلد، وبحسب ما إذا كان هناك وجود لعملية من عمليات حفظ السلام.

٢٥ - وقد كان "التحول" إلى الكيان الجديد أمراً معقداً، حيث تم خارج التسلسل المنطقي، ودون وجود القدرة اللازمة كاملة. وكانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بصدد تجميع القدرة اللازمة لتصبح الهيئة المتوخاة في القرار التأسيسي. وخلال الفترة ما بين أيلول/سبتمبر ٢٠١٠ وكانون الثاني/يناير ٢٠١١، قُدمت ميزانيتان، واستُحدث هيكل جديد لموظفي المقر، ويجري إنجاز مواءمة وظائف الموظفين الحاليين. وتم تأمين مبنى للمقر الجديد ونُقلت وظائف العمل إلى نظام حاسوبي مشترك. وعلاوة على ذلك، شُرع في تقييم القدرات الميدانية وبدأت عملية التخطيط الاستراتيجي. وتواصل دعم الالتزامات البرنامجية الجارية للكيانات الأربعة التي تتألف منها الهيئة.

٢٦ - ومع ذلك، هناك الكثير مما يتعين القيام به، ومن ذلك تنصيب فريق الإدارة العليا، ونقل الموظفين إلى وحدات عمل جديدة حيث يمكنهم إحداث تغيير حقيقي في "الثقافة المؤسسية". ويجري تقديم ميزانية للدعم في الدورة الحالية في ظروف ليست بالمثالية على الإطلاق. وحذا لو كانت الخطة الاستراتيجية وتقييم القدرات الميدانية هما الدافع وراء القرارات المتعلقة برصد موارد من الميزانية العادية للأمم المتحدة وميزانية الدعم على السواء. غير أن عمل الهيئة لا يستطيع الانتظار حتى يكتمل وضع هاتين الميزانيتين. وساعد رد إدارة الهيئة (UNW/2011/4/Add.1) على تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (UNW/2011/4) في تحديد الخطوات الفورية الواجب اتخاذها لتعزيز قدرتها على دعم البلدان، وهو ما يمكن الموافقة عليه دون استباق قرار المجلس بشأن الخطة الاستراتيجية.

٢٧ - وكان الغرض من تلك الخطوات هو تحقيق أربعة أهداف، هي: (أ) تلبية الحاجة الملحة لإنشاء هيكل الإدارة العليا؛ (ب) البدء في عملية تعزيز الأنشطة التنفيذية وتحسينها في ١٥ من البلدان التي توجد فيها الهيئة؛ (ج) وتعزيز القدرة على دعم الشركاء الوطنيين في البلدان الأخرى، بما فيها البلدان المتقدمة، انطلاقاً من مراكز الدعم الإقليمية والمكاتب الفرعية الإقليمية؛ (د) وتوفير عدد قليل من الوظائف الرئيسية لمعالجة الثغرات الخطيرة في قدرات مقر الهيئة. وقد بلغت تكلفة هذا الاقتراح ٥١,٥ مليون دولار.

٢٨ - وفي الختام، أعربت المديرية التنفيذية عن تقديرها لحفاوة الاستقبال والدعم اللذين تلقتهما من العديد من الهيئات المعنية التي ساعدت على خروج الهيئة إلى حيز الوجود. وفي الوقت نفسه، قالت إنها على بينة من النتائج المتوقعة من الهيئة والتحديات التي تواجهها في سبيل تحقيقها.

المناقشة

٢٩ - رد واحد وأربعون وفداً على بيان المديرية التنفيذية. وكان من بين المتكلمين وزير الدولة لشؤون المساواة بوزارة الصحة والسياسات الاجتماعية في إسبانيا، و ٢٣ من الممثلين الدائمين للدول الأعضاء، وممثلاً منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة وحملة إصلاح هيكل المساواة بين الجنسين.

٣٠ - ورحبت الوفود بإنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتعيين السيدة باتشيليت في منصب المديرية التنفيذية، وانهقاد الدورة الأولى للمجلس التنفيذي. واعتبر العديد من المتكلمين بأنه يوم "مشهود" في تاريخ الأمم المتحدة. وتعدُّ الهيئة بمثابة تنويع لعملية إصلاح دامت عدة سنوات، وهي عملية تلقت الدعم من المجتمع الدولي ويحدوها قدر كبير من الحماس وحسن النية. ومن شأن دور السيدة باتشيليت القيادي أن يسهم بشكل إيجابي في رفاه النساء في جميع أنحاء العالم. ورحبت عدة وفود أيضاً بالإحاطات التي قدمتها المديرية التنفيذية للمجموعات الإقليمية خلال الأسابيع السابقة.

٣١ - وأكد جميع المتكلمين التزامهم بنجاح المنظمة الجديدة، مشددين على الحاجة إلى تمكين المرأة ليستنى تحقيق التنمية والرخاء والأمن. وذكر المتكلمون المجالات التي يمكن فيها للهيئة إحراز تقدم إيجابي، وهي: تعزيز تمكين المرأة اقتصادياً، وبناء القدرات الوطنية، والتصدي للعنف القائم على التحيز الجنسي، ولا سيما في حالات النزاع. وأعرب عن التأييد لدور الهيئة في تعميم مراعاة الشواغل الجنسانية في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة، وزيادة المساءلة، وتعزيز الإبلاغ عن قضايا المرأة على كل من الصعيد العالمي والوطني والإقليمي. ويجب تحديد أهداف واقعية، وأوضح بعض المتكلمين أنهم يدركون أن بعض الإجراءات قد يستغرق تنفيذها وقتاً أطول من ١٠٠ يوم.

٣٢ - وتناول عدد من المتكلمين ضرورة تزويد الهيئة بموارد أكبر بكثير من تلك المستمدة من الكيانات التي تتألف منها. ولقي اعتزام الهيئة جمع الموارد من القطاع الخاص والجهات المانحة غير التقليدية الترحيب. ورحب العديد من الوفود بمبادئ تمكين المرأة، التي أطلقت في عام ٢٠١٠، ويُنظر إليها على أنها أداة هامة لتعزيز التعاون بين الهيئة والقطاع الخاص. وأشار إلى أنه في الأوقات الاقتصادية الصعبة، من شأن استعراض المساعدات الثنائية والمتعددة الأطراف أن يوضح أي المنظمات التي لها أفضل سجل من حيث الإنجازات والنتائج والتأثير. ومن الأهمية بمكان إظهار النتائج وضمان أن تُنفق الموارد المالية بأكثر قدر ممكن من الكفاءة.

٣٣ - وأعلن أحد الوفود عن نيته مضاعفة مساهمته الأساسية في موارد الهيئة في عام ٢٠١١. وأشارت حكومة اليابان إلى المساهمة التي خصصتها والبالغة ٤,٥ ملايين دولار

للمشروع الذي تنفذه الهيئة لمساعدة لجنة القضاء على العنف ضد المرأة في أفغانستان في أعمالها.

٣٤ - وأكد العديد من الوفود على الدور الأساسي للهيئة في مجال القيادة، وذلك من حيث أنه يتعين على منظومة الأمم المتحدة أن تتأزر بحيث تفوق حصيلة جهودها في مجال القضايا الجنسانية مجموع عدد كياناتها. ويجب أن يكون للهيئة دور واضح ومحدد ومميز تنحت فيه المجالات التي لها في ميزة نسبية. وينبغي للهيئة أن تكمل عمل مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى التي يُستشف من ولاياتها وخبراتها أنها توجد في أفضل وضع يمكنها من أداء المهمة في المجالات التي تعمل فيها بالفعل، وينبغي لها أن تعزز التعاون مع المنظمات غير الحكومية. وسيكون من بين شروط نجاح الهيئة إحراز تقدم ملموس نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد الميداني. ولقي التأييد الدعم المقدم حسب الطلب وتكثيف العمل مع احتياجات كل بلد. وأكد بعض المتكلمين على ضرورة توظيف موظفين دوليين ووطنيين على السواء داخل المناطق، ودعا إلى احترام التمثيل الجغرافي العادل بين الموظفين.

٣٥ - وذكر أحد الوفود، نيابة عن بلدان الشمال الأوروبي الخمسة، مساهمة هذه البلدان الجماعية بما يقرب من ٤٠ في المائة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة. فقد أقرت هذه البلدان، باعتبارها من المناصرين الأقوياء لحقوق المرأة، بالحاجة إلى اغتنام الفرصة لتشكيل هيئة جديدة وفعالة. وأكدت المجموعة على أهمية إقامة شراكات متينة على جميع المستويات من أجل إنشاء كيان قوي في المجالين المعيارى والتنفيذي على حد سواء. ووجهت دعوة إلى المديرية التنفيذية لزيارة بلدان الشمال الأوروبي. وأبرزت المجموعة أنه يتعين على الهيئة معالجة مسائل القدرات الداخلية والموارد البشرية وتقييم قدراتها على الصعيد القطري، كما يجب عليها تقديم خطة استراتيجية. وأكدت الوفود على أهمية أن تُنجز الهيئة مهمتها على مستوى البلدان، حيث ينبغي إنفاق معظم الميزانية، وتعمل بشكل وثيق مع منظومة الأمم المتحدة بوجه أعم. ويجب أن تحقق الهيئة نتائج طويلة الأجل، وينبغي لها أن تسترشد بالمؤشرات القائمة على النتائج والإدارة المستندة إلى النتائج. أما التعاون بين مختلف وكالات الأمم المتحدة والشراكة مع المنسق المقيم فإنه يكتسي أهمية قصوى لتحقيق النجاح. وشدد الوفد على أهمية وضع خطوط أساس للعمل المعيارى من أجل قياس النتائج للمستقبل وضرورة أن تكون الهيئة جريئة في وضع أولويات واضحة.

٣٦ - وأكدت عدة وفود على أهمية وجود مجالات اهتمام محددة، مثل توفير التعليم الابتدائي لجميع البنات والبنين، وصحة الأم، والمرأة في النزاعات المسلحة، والتعاون في ما بين بلدان الجنوب، والدعم المقدم للبرلمانيين. وكان هناك دعم قوي للحاجة إلى التركيز على

تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً، باعتبار ذلك شرطاً أساسياً لوضع حد للتمييز ضد المرأة في جميع المجالات. وشدد المتكلمون على أهمية استناد العمل على المعايير المتفق عليها عالمياً مع مراعاة خصوصيات كل منطقة.

٣٧ - وأكد بعض الوفود على التزام الهيئة بزيادة دور المرأة في تعزيز السلم والأمن وضمنان التنفيذ الكامل لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) بشأن المرأة والسلام والأمن. وفي هذا الصدد، يُتوقع من الهيئة أن تقوم بدور قيادي في تفعيل استخدام المؤشرات لرصد تنفيذ القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠) وأيضاً في تسريع مشاركة المرأة في مجال بناء السلام.

٣٨ - وأبرز أحد الوفود ثلاثة متطلبات لعمل المجلس التنفيذي، وهي: حل المنازعات من خلال الحوار البناء؛ وإعطاء الأولوية لطلبات البلدان النامية وتعزيز تنمية قدراتها؛ واتباع مبادئ الانفتاح والشفافية والتوزيع الجغرافي العادل عند تخصيص الأموال والموارد البشرية.

٣٩ - وأشار كثير من المتكلمين إلى ما حققته بلدانهم من إنجازات من أجل تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك الامتثال للاتفاقات الدولية، مثل إعلان ومنهاج عمل بيجين، والأهداف الإنمائية للألفية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وذكر بعض الوفود ضرورة قيام المجلس التنفيذي بتعزيز التنسيق مع لجنة وضع المرأة وغيرها من هيئات الأمم المتحدة ذات الصلة توجهاً للتآزر.

٤٠ - وأعرب ممثل منظمة الأغذية والزراعة عن دعم المنظمة لعمل الهيئة في مجالات التخفيف من حدة الفقر، والأمن الغذائي والتغذوي والسياسة الزراعية، وتمكين المرأة اقتصادياً، وتعزيز حقوق صغار المزارعين، وتقديم الدعم للمنظمات النسائية في سبيل التنمية الريفية، وتعزيز الإنتاجية في المناطق الريفية، وتعزيز فرص العمل اللائق للمرأة في الأرياف، والحد من عمالة الأطفال من البنين والبنات، والدعوة إلى الاستثمار الزراعي.

٤١ - وأعربت حملة إصلاح هيكل المساواة بين الجنسين، وهي شبكة تضم أكثر من ٣٠٠ مجموعة تُعنى بالمرأة وحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية في جميع أنحاء العالم وعملت من أجل دعم إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أعربت عن تأييدها لرؤية المديرية التنفيذية وخططها للعمل لمدة ١٠٠ يوم. وأوضح المتحدث أن المجتمع المدني قد أيد ميزانية قدرها بليون دولار للهيئة للمرأة منذ البداية وحث الحكومات على زيادة دعمها المالي لضمان نجاح المنظمة. ورحبت حملة إصلاح هيكل المساواة بين الجنسين بالالتزام بإنشاء مجموعة استشارية للمنظمات غير الحكومية. وتقدمت الحملة في ورقة اجتماع باقتراحات للعمل مع المجتمع المدني. وأعرب المتكلم عن أمله في أن تُنشئ الهيئة آليات رسمية إضافية للمشاركة مع المجتمع

المدني. كما أيدت الحملة استمرار هيئات الأمم المتحدة الأخرى في تمويل البرامج الموجهة للنساء لضمان التنسيق الفعال، لا سيما على الصعيد القطري.

٤٢ - وشكرت المديرية التنفيذية الوفود على حسن نيتها وعلى ما أبدته من حماسة في تقديم المساهمات والدعم لرؤية الهيئة وخططها للعمل. ورحبت بمشاركة الدول الأعضاء والمجتمع المدني في عملية التشاور التي سبقت صياغة الخطة الاستراتيجية، التي ستتناول بالدرس في الدورة السنوية لعام ٢٠١١. وشددت على الحاجة إلى التماسك والتآزر مع منظومة الأمم المتحدة وضرورة أن تكون الهيئة ذات جدوى وتحديث تغييراً إيجابياً من أجل النساء والفتيات. وردا على الاستفسارات التي أثارت، أوضحت أن الهيئة بصدد بناء شراكات مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وفي ما يتعلق بالعلاقة بين لجنة وضع المرأة والمجلس التنفيذي، انعقد مؤخراً اجتماع لمكتبي اللجنة والمجلس التنفيذي، في ضيافة رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي، لاتخاذ خطوات في سبيل العمل معاً. وستكون الاجتماعات المشتركة للمجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والمجالس التنفيذية لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأغذية العالمي، التي عقدت في ٤ و ٧ شباط/فبراير ٢٠١١، بمثابة فرصة لبناء التماسك داخل منظومة الأمم المتحدة.

ثانياً - الشؤون المالية وشؤون الميزانية والإدارة

المقترحات المتعلقة باستخدام التبرعات لميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١

٤٣ - عرضت المديرية التنفيذية المقترحات المتعلقة باستخدام التبرعات لميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ (UNW/2011/3) وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (UNW/2011/4) بشأنها. وأكدت أهمية المناقشة الدائرة في إطار المجلس التنفيذي، التي أمِلت أن تستمر، بشأن كيفية بناء هيئة تتسم بالقوة والقدرة على الاستجابة والفعالية في مجال النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وبفضل توجيهات المجلس ودعمه، سيجري البناء على أساس الكيانات الأربعة السابقة، لتصبح منظمة واحدة قوية لديها القدرات اللازمة لتزويد شركائها بالدعم الفعال في الوقت المناسب.

٤٤ - وميزانية الدعم هي الوسيلة التي يتوافر من خلالها التمويل الصحيح والمستدام للبنى التحتية الأساسية والموارد البشرية التي من شأنها أن تمكن هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الاضطلاع بولايتها التنفيذية. ومن شأن ميزانية الدعم أيضاً أن تيسر للمجلس التنفيذي سبل

الاضطلاع بالإدارة على نحو فعال. وقد أُعِدَّت ميزانية الدعم في الشهور الأولى من تأسيس الهيئة، وقبل أن تدخل طور التشغيل في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. فهي لم تستفد، تبعاً لذلك، من ميزة وجود خطة استراتيجية، وهي الخطة التي من المقرر عرضها على المجلس في حزيران/يونيه ٢٠١١، ولا من البيانات الشاملة الناتجة عن تقييم القدرات الميدانية الذي لا يزال جارياً. ومن الملاحظ أيضاً أن الهيئة لم تبدأ قياماً على ميزانية صحيحة للدعم، ومن هذا المنطلق، لم يكن لديها خط أساس دقيق يتيح لها فهم الاحتياجات الأساسية اللازمة لمنظمة جديدة.

٤٥ - وتمحورت الميزانية المقترحة حول موضوعين رئيسيين هما: أولاً، البدء في تعزيز قدرات الهيئة لتعويض ما تقدمه من دعم على الصعيد القطري وفقاً لولايتها التي تملّي عليها القيام بذلك على الصعيد العالمي؛ وثانياً، الاستعاضة عن الترتيبات السابقة القديمة بأساس مؤسسي آمن قائم على المعايير المعمول بها في منظمات الأمم المتحدة.

٤٦ - وتخطط الهيئة، في إطار سعيها لأن تصبح ميزانية الدعم أكثر شفافية وفعالية، للعمل على نحو وثيق مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، للتوصل إلى منهجيات متسقة للميزانية، وهي المنهجيات التي اتخذت مجالس إدارتها قرارات عملية بشأنها مؤخراً. ثم ستنتقل الهيئة تدريجياً إلى تمويل وظائف الدعم الأساسية التي كانت تموّل من الموارد البرنامجية، من ميزانية الدعم.

٤٧ - ومن بين التحديات التي ووجهت في إعداد ميزانية الدعم عدم التوافق بين عمليات الميزنة والعمليات البرنامجية في السنة الأولى من عمل الهيئة، حيث يجري النظر في الميزانية في كانون الثاني/يناير وفي الخطة الاستراتيجية في حزيران/يونيه.

٤٨ - وانطلاقاً مما ورد في تقرير اللجنة الاستشارية، حددت الهيئة مجموعة من التدابير الفورية الجاهزة لأن تُعتمد، والتي ستمكنها من الاستجابة للطلبات الملحة دون المساس بقرارات المجلس بشأن خططها الاستراتيجية، التي وردت في رد الإدارة على تقرير اللجنة الاستشارية (UNW/2011/4/Add.1). وقد كان الشاغل الرئيسي في سياق تقديم هذا المقترح المنقح هو تعزيز الدعم المقدم للبلدان من خلال اتخاذ تدابير على كل من الصعيد الإقليمي ودون الإقليمي والقطري. ومن بين الخطوات التي يتعين اتخاذها فوراً إيجاد قدرات الهيئة في المراكز الإقليمية الستة. والهيئة لديها بالفعل أفرقة دون إقليمية في بانكوك ودكار وجوهانسبرغ، وجنوب أفريقيا، وبراتسلافا تقترح تعزيزها، كما ستنشئ وجوداً جديداً في بنما والقاهرة. وستكون المراكز الإقليمية بمثابة مصادر للدعم لكل من البلدان المتقدمة والبلدان المستفيدة من البرامج التي ليس للهيئة فيها وجود ميداني مستمر.

٤٩ - وقد تولّى الرقابة على البرمجة على الصعيد القطري حتى الوقت الراهن ١٥ مكتباً دون إقليمي، يقع أربعة منها في مراكز إقليمية. واقترحت المديرية التنفيذية في ما يتعلق بـ ١١ من هذه المكاتب أن يوافق مجلس الإدارة على تمويل قدراتها الأساسية من ميزانية الدعم بدلاً من الموارد البرنامجية، مما يضمن شفافية على التمويل أمام مجلس الإدارة ويخضعه للقرارات التي يتخذها خلال عملية وضع ميزانية الدعم.

٥٠ - واقترحت المديرية التنفيذية أن يؤشر مجلس الإدارة بالموافقة على رصد مخصصات بالميزانية للقدرات الأساسية لـ ١٥ مكتباً قوطياً، كانت معروفة في الماضي باهتمامها على وظيفتين في كل بلد. وشملت هذه الخطوة تغيير مصادر التمويل للوظائف القائمة، ولن تترتب عليها آثار مالية صافية. ويُقترح توفير موارد جديدة لتجهيز الهيئة بالقدر على الاستجابة لمطالبات البرامج المعقدة بوجه خاص في عدد أقصاه بلدان.

٥١ - ولئن ركزت مقترحات الموارد إجمالاً على تحسين الدعم القطري، فقد طلبت المديرية التنفيذية أيضاً أن يعتمد المجلس ثلاث وظائف لفريق الإدارة العليا، وخمس وظائف أخرى مطلوبة على نحو عاجل في المقر، ورفع وظيفتين إلى رتبة مد-١. وفي ما يتعلق بالمالك الوظيفي، اقترحت ٣٢ وظيفة جديدة، واقترح كذلك تحويل مصدر تمويل ١١٧ وظيفة قائمة من الميزانية البرنامجية إلى ميزانية الدعم. وقد بلغ مجموع تكاليف ميزانية الدعم ٥١,٥ مليون دولار. وسيلزم أن يضاف إلى ذلك المبلغ الاحتياجات اللازمة لإدارة التغيير، ونقل أماكن العمل، وبعض التكاليف التي أذنت بها الجمعية العامة.

٥٢ - وختمت المديرية التنفيذية بالقول إن أمام فريق هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمجلس التنفيذي الكثير من العمل ليقوما به معاً في وضع الخطة الاستراتيجية، وتقييم القدرات الميدانية، وتعزيز أساليب العمل الداخلية للهيئة من أجل دعم جدول أعمالها الطموح. وستقدم في حزيران/يونيه ٢٠١١ معلومات مستكملة بشأن التقدم المحرز في تنفيذ الميزانية. وقد يلزم تقديم المزيد من المقترحات في ضوء الخطة الاستراتيجية والاحتياجات التشغيلية.

٥٣ - وعرض نائب المدير للشؤون التنظيمية وخدمات تنمية الأعمال المقترحات المتعلقة باحتياجات الدعم الفورية المتضمنة في رد الإدارة على تقرير اللجنة الاستشارية. والغرض منها هو مواءمة عملية الميزانية مع الإجراءات التي يتخذها المجلس التنفيذي بشأن الخطة الاستراتيجية، وتحديد التدابير التي يتعين اتخاذها قبل اعتماد الخطة الاستراتيجية، دون المساس بها.

٥٤ - وبلغت التكاليف لسنة ٢٠١١ ما مجموعه ٥١,٥ مليون دولار، رصدت نسبة ٦٨,٧ في المائة (٣٥,٤ مليون دولار) منها لتغطية تكاليف التوظيف؛ و ١٢,٦ في المائة

(٦,٥ ملايين دولار) لتكاليف الإيجار والمعدات؛ و ٨ في المائة (٤,١ ملايين دولار) لرد التكاليف للبرنامج الإنمائي؛ و ٣,٥ في المائة (١,٨ مليون دولار) نفقات التشغيل؛ و ٧,٢ في المائة (٣,٧ ملايين دولار) لتكاليف السفر والخدمات الاستشارية وتكاليف الموظفين الأخرى.

٥٥ - واشتمل الملاك الوظيفي على ٣٢ وظيفة جديدة و ١١٧ وظيفة حُول مصدر تمويلها من التمويل البرنامجي إلى ميزانية الدعم. ومثلت التكاليف زيادة قدرها ١٨,٨ مليون دولار في ميزانيته المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة لعام ٢٠١٠ (٦ ملايين دولار في تكاليف القدرات الجديدة و ١٢,٨ مليون دولار في تكاليف تغيير مصدر التمويل). واكتسب تغيير مصدر التمويل أهمية لإرساء الأساس المؤسسي الأمتن للهيئة ولتيسير المساءلة أمام المجلس التنفيذي.

٥٦ - وفي ما يتعلق بدعم البلدان المستفيدة من البرامج، سيوجّه التركيز إلى تعزيز الدعم القطري وتحسينه بأربع طرق هي: (أ) دعم وجود الهيئة في المراكز الإقليمية الستة؛ (ب) وإضفاء الطابع المؤسسي على القدرات الأساسية في ١١ مكتباً دون إقليمي؛ (ج) وتفويض السلطة لإضفاء الطابع المؤسسي على القدرات في ١٥ بلداً، بالاسترشاد بالخطوة الاستراتيجية؛ (د) وتوفير القدرات لمكتبين في بلدين كبيرين يعانيان من تعقيدات من حيث الترتيبات البرمجية.

٥٧ - وختاماً، حدد نائب المدير الاحتياجات الدنيا لدعم البلدان في المراكز الإقليمية، وفي ١١ مكتباً دون إقليمي، و ١٥ مكتباً قطرياً، ومكتبين قطريين في بلدين يعانيان من تعقيدات من حيث الترتيبات البرنامجية. وفي المقر، شملت احتياجات التوظيف فريق الإدارة العليا بالمقر (مساعد أمين عام وموظفان برتبة مد-٢)، وخمس وظائف ضرورية أخرى ورفع رتبة اثنين من قادة المجموعات المواضيعية من ف-٥ إلى مد-١.

المناقشة

٥٨ - رحبت الوفود بالعروض التمهيدية والمقترحات المتضمنة في رد الإدارة على تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وأكدت ضرورة أن يعتمد المجلس التنفيذي الميزانية الأولى لهيئة الأمم المتحدة للمرأة حتى يتسنى لها أن تبدأ عملها وأن تؤمّن الحد الأدنى من احتياجاتها من الموظفين. واعتُبر رد الإدارة أساساً جيداً للاستناد إليه في اتخاذ أي قرار. وأشار عدة متكلمين أيضاً إلى فائدة الإحاطات والمشاورات غير الرسمية المعقودة قبل الدورة.

٥٩ - ولاحظ المتكلمون أن ميزانية الدعم تتسم بالطموح وأنها قُدِّمت قبل وضع الخطة الاستراتيجية وإجراء تقييم القدرات الميدانية، فأكدوا ضرورة اتباع نهج الإدارة من أجل تحقيق النتائج ورحبوا بعرض الخطة الاستراتيجية الأولى للمنظمة في الدورة السنوية لعام ٢٠١١، الأمر الذي من شأنه أن يمكن من استخدام ميزانيات الدعم المقبلة كأدوات للإدارة. وأكد أحد الوفود أهمية وضع مؤشرات لتقييم النتائج.

٦٠ - وأشار وفدان إلى اعتزام حكومتيهما الإبقاء على تبرعاتهما الأساسية عند المستويات الحالية لحين اعتماد الخطة الاستراتيجية، عندما سيجري استعراض مستويات التبرعات وأغلب الظن زيادتها زيادة كبيرة. ومن بين العناصر الرئيسية التي يتعين النظر فيها في هذا الصدد مسألة التوجُّه نحو تحقيق النتائج، والفعالية من حيث التكلفة، وجميع الجوانب التشغيلية. وأعرب عن الترحيب بالبند المقرر للدورة السنوية لعام ٢٠١١ بشأن استعراض الوضع المالي. وأكد أحد الوفود ضرورة ضمان أن تكون جميع تدخلات هيئة الأمم المتحدة للمرأة مصنفة في إطار المساعدة الإنمائية الرسمية، من خلال التشاور مع لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

٦١ - ورحبت وفود كثيرة بمشاركة الهيئة في المناقشات التي دارت بشأن مواعمة منهجيات الميزانيات والنتائج، بما في ذلك العمل نحو وضع ميزانية متكاملة في عام ٢٠١٤، وتصنيفات التكاليف، والميزنة القائمة على النتائج مع البرنامج الإنمائي واليونيسيف وصندوق السكان، والمناقشات المقررة بشأن هذا الموضوع في الدورة السنوية لعام ٢٠١١.

٦٢ - وذكر بعض الوفود الآثار المحتملة للأزمة المالية والاقتصادية التي تعاني منها بلدان كثيرة على مستويات التبرعات للهيئة. ورحب المتكلمون باعتزام الهيئة السعي للحصول على تمويل من مصادر غير تقليدية من قبيل القطاع الخاص والمؤسسات.

٦٣ - وتوقع بعض المتكلمين إجراء مزيد من المناقشة بشأن بدء العمل على الصعيد القطري، بما في ذلك عدد المكاتب، ونسبة الموظفين الفنيين الدوليين إلى الموظفين الوطنيين. وأشار إلى ضرورة تجنب الازدواجية والتسلسل الهرمي في العلاقة بين المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية. وأعرب عن الدعم لتمثيل الهيئة في جميع المناطق. وأكد أحد الوفود أهمية المشاركة في عمليات التكامل الإقليمي، كما هو الحال في أمريكا الوسطى، ورحب باعتزام الهيئة أن يكون لها وجود في فريق الأمم المتحدة الإقليمي في بنما.

٦٤ - وأعربت وفود مختلفة عن تأييدها لضمان أمن موظفي الهيئة وأيضاً ضرورة ضمان أن تكون الترتيبات التعاقدية عادلة وشفافة.

٦٥ - وردًا على استفسارات طُرحت، اتفقت المديرية التنفيذية مع الرأي القائل بأن قياس التأثير وتحقيق النتائج يكتسبان أهمية قصوى. وكررت تأكيد أهمية الدور الذي تؤديه الهيئة في تعزيز التنسيق على صعيد منظومة الأمم المتحدة في العمل في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد القطري، والسعي لتوطيد أواصر التعاون ضمن أفرقة الأمم المتحدة القطرية وإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. كما ردت على أسئلة تتعلق بالمكاتب دون الإقليمية، وهيكل الملاك الوظيفي في المكاتب القطرية، ومكاتب الدعم الإقليمية. ونوهت إلى إجراء المزيد من المناقشات في الدورة السنوية لعام ٢٠١١ في سياق المناقشات بشأن نتائج تقييم القدرات الميدانية والخطة الاستراتيجية للفترة الممتدة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٣.

٦٦ - واعتمد المجلس التنفيذي، عقب إجراء مشاورات غير رسمية، القرار التالي:

١/٢٠١١ ميزانية الدعم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠

إن المجلس التنفيذي،

١ - يؤكد أهمية تمكين هيئة الأمم المتحدة للمرأة من تعزيز ما تقدمه من دعم للبلدان في مسعاها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ويؤكد اعتزامه أن يدعم المديرية التنفيذية في حشد التبرعات؛

٢ - يحيط علماً بالمقترحات المتعلقة باستخدام التبرعات لميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ (UNW/2011/3)، وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذي الصلة (UNW/2011/4)، ورد الإدارة على تقرير اللجنة الاستشارية (UNW/2011/4/Add.1)؛

٣ - يرحب بالتزام المديرية التنفيذية بتعبئة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتحقيق نتائج في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتنفيذ ولايتها المكلفة بها بموجب قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ دون إبطاء؛

٤ - يؤيد الأولوية التي أولتها المديرية التنفيذية، في رد الإدارة على تقرير اللجنة الاستشارية (UNW/2011/4/Add.1)، لتحقيق الاستفادة للجميع، وتعزيز آليات التنسيق الإقليمية، وتعزيز وتحسين الدعم المقدم إلى البلدان عن طريق اتخاذ تدابير أولية على كل من الصعيد الإقليمي ودون الإقليمي والقطري، على نحو ما ورد في الفقرات من ١٣ إلى ٢٩ من تقرير الإدارة، وكذا تشكيل فريق الإدارة العليا وتعزيز الحدف للقدرات في المقر، على

النحو الوارد في الفقرات من ٩ إلى ١٢ ومن ٣٠ إلى ٣٥، ورفع تقرير بهذا الشأن إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١١؛

٥ - يشير إلى أن تكوين ملاك موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة واختيارهم يكون وفقاً لأحكام الفقرة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي وللتوازن بين الجنسين؛

٦ - يرحب بالمقترحات التي قدمتها المديرية التنفيذية والرامية إلى تعزيز الشفافية والمساءلة لدى المجلس التنفيذي، وفي الوقت نفسه أيضاً تعضيد الهيكل المؤسسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لأغراض أنشطة الدعم، وذلك بالانتقال تدريجياً إلى تمويل احتياجات الدعم الرئيسية من ميزانية الدعم بدلاً من الموارد البرنامجية؛

٧ - يوافق على مبالغ التبرعات الإجمالية وقدرها ٥١,٥ مليون دولار، التي تمثل مجموع ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ والممولة من التبرعات؛

٨ - يوافق على رصد المبلغ الإضافي وقدره ٢,٥ مليون دولار من التبرعات الأساسية لتغطية التكاليف الأمنية التي أذنت بها الأمم المتحدة، ومبلغ ٠,٣ مليون دولار للتكاليف المرتبطة باعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وتعزيز نظام أطلس؛

٩ - يوافق على رصد مبالغ إضافية من التبرعات الأساسية وقدرها ٥ ملايين دولار لأغراض إدارة التغيير، و ٣ ملايين دولار لنقل المكاتب وتركيب معدات التكنولوجيا ذات الصلة؛

١٠ - يقرر ألا يكون لمجموع ميزانية الدعم للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ الممولة من التبرعات تأثير يمس بقراره بشأن الخطة الاستراتيجية؛

١١ - يتطلع إلى النظر في الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ بغية اعتمادها في دورته السنوية لعام ٢٠١١، وينوه في هذا الصدد إلى أنه قد يلزم إجراء استعراض لاحق لميزانية الدعم للفترة ٢٠١١؛

١٢ - يطلب إلى المديرية التنفيذية أن تتعاون على نحو وثيق مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، لتحقيق المواءمة بين المنهجيات المتبعة في الميزانيات والنتائج، بما في ذلك في إطار عملها لوضع ميزانية متكاملة في عام ٢٠١٤ وتحديد تصنيفات التكاليف والميزنة القائمة على النتائج، بهدف إعداد ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ ليُنظر فيها في الدورة العادية الثانية على أساس

هذه الموازنة، وأن تخطط المجلس التنفيذي علماً بهذه المسائل، وأن تواصل العمل على نحو وثيق مع المجلس التنفيذي في وضع هذه المنهجية؛

١٣ - يشير إلى قرار الجمعية العامة ٢٥٩/٦٥ ويطلب إلى المديرية التنفيذية أن تكفل إعداد ميزانية الدعم المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ وفقاً للفقرة ٧٥ من قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤، وتضمنها التحليلات التي أجريت بموجب الفقرتين ٨ و ٩ من الجزء السادس من قرار الجمعية العامة ٢٥٩/٦٥.

٦٧ - وأعرب أحد المتكلمين، باسم المجموعة الأفريقية، عن الرضا عن جهود التعاون المبذولة داخل المجلس بهدف التوصل إلى قرار بشأن ميزانية الدعم، نظراً للأهمية الحاسمة لأن تبدأ هيئة الأمم المتحدة للمرأة أعمالها بداية سليمة. وقال إن مجموعته تتطلع إلى تنفيذ القرار، وبخاصة الفقرة ٤ منه.

٦٨ - وأكدت الرئيسة أهمية روح التعاون التي أبدت في اتخاذ القرار والالتزام القوي تجاه هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ووجهت الشكر إلى السيد ماغنوس لينارتسن، الذي قام بدور ميسر المشاورات غير الرسمية المتعلقة بالقرار.

النظام المالي والقواعد المالية المقترحة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٦٩ - قرر المجلس أن ينكب على مناقشة النظام المالي والقواعد المالية المقترحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UNW/2011/5 و Add.1) في إحدى الدورات العادية الأولى المستأنفة، بالنظر إلى ضرورة أن تجتمع اللجنة الاستشارية وتصدر تقريراً بشأن هذا الموضوع.

ثالثاً - مسائل أخرى

التعاون مع لجنة وضع المرأة

٧٠ - طلب وفدان تقديم المزيد من المعلومات عن جهود التعاون بين المجلس التنفيذي ولجنة وضع المرأة. وقال أحد المتكلمين إنه يتطلع إلى إجراء المزيد من المناقشة بشأن هذه الموضوع في جلسات المجلس المقبلة.

٧١ - وأشارت الرئيسة إلى أن مكثي اللجنة والمجلس التنفيذي اجتمعاً بناءً على دعوة رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي لمناقشة الروابط والمسائل المشتركة بينهما. وقالت إن التعاون سيظل مستمراً.

٧٢ - وذكر نائب المدير للشؤون التنظيمية وخدمات تنمية الأعمال فعتين من العلاقات: إحداها قائمة بين لجنة وضع المرأة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والثانية بين لجنة وضع المرأة

والجلس التنفيذي. وفي ما يتعلق بالعلاقة الأخيرة، أشار إلى أن الجمعية العامة طلبت في الفقرة ٦٧ (ب) من قرارها ٢٨٩/٦٤ أن يعمل المجلس الاقتصادي والاجتماعي على إقامة روابط ملائمة وعملية بين لجنة وضع المرأة والمجلس التنفيذي، لكفالة الاتساق بين التوجيه بشأن السياسة العامة الذي تحدده اللجنة وبين الاستراتيجيات والأنشطة التنفيذية التي يقرها المجلس التنفيذي. وفي ما يتعلق بالعلاقة القائمة بين لجنة وضع المرأة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، قررت الجمعية العامة في الفقرة ٥٧ (أ) من القرار ذاته أن تكون إلى الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ولجنة وضع المرأة هي الهيكل الحكومي الدولي المتعدد المستويات الذي يشرف على مهام الدعم التي تتولاها الهيئة في مجال وضع المعايير ويوفر لها التوجيه في هذا المجال. وتتطلع الهيئة إلى الدورة المقبلة للجنة وضع المرأة في شباط/فبراير لأداء دورها في هذا السياق.

٧٣ - وطلب أحد المتكلمين أن يحيط المجلس علماً بأن جمهورية ترازيا المتحدة هي إحدى البلدان التي تطبق فيها مبادرة توحيد الأداء على سبيل التجربة، وأنها بصدد تنفيذ برنامج وميزانية "أمم متحدة واحدة".

ملاحظات ختامية

٧٤ - أدلت المستشارة الأقدم للمديرة التنفيذية، ورئيسة الفريق الانتقالي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، باسم المديرة التنفيذية بملاحظات ختامية. وتوجهت بالشكر إلى هيئة مكتب المجلس التنفيذي وأعضاء المجلس على ردهم المدروس والمتعمق على الرؤية وخطة العمل، وموافقتهم على القرار المتعلق بميزانية الدعم. وأكدت التزام المجلس بإنشاء كيان يتسم بالدينامية والفعالية بما يتيح له قطع أشواط كبيرة في وقت قصير. وأرست الدورة العادية الأولى التاريخية سابقة هامة للعمل معاً، بما في ذلك الحوار الإيجابي والمرونة في المداولات وتوافق الآراء بشأنها بنسبة عالية، مما أرسى نموذجاً قيماً للتفاعلات المتبادلة المقبلة. وهذا التوجيه من شأنه أن يساعد في تشكيل العمل الجماعي نحو وضع الخطة الاستراتيجية الكاملة وتحقيق أهداف المنظمة.

٧٥ - وأشارت إلى أنه أثناء الدورة، أعربت عدة وفود عن دعمها لاتباع النهج الموجه بالطلب الذي وضعته المديرة التنفيذية، مع تنفيذ برامج معدلة لتلائم احتياجات كل بلد من البلدان. وأكد آخرون كثيرون ضرورة وجود قطري قوي. وسيزيد تقييم القدرات الميدانية، المقرر أن يتم إنجازه في منتصف شباط/فبراير، من فهم مواطن الثغرات القائمة والمجالات التي تشتد فيها الحاجة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وهو يعد مكوناً أساسياً للخطة الاستراتيجية وأحد أولوياتها. وقالت إن الطريق أمامهم مليء بالصعوبات، ويلزم توافر قاعدة قوية من

الموارد المالية تطمئن المنظمة إلى الحصول إليها حتى تكون لديها القدرة على توفير دعم استراتيجي ومستدام للبلدان التي تعمل فيها الهيئة.

٧٦ - وتوجهت المستشارة الأقدم بالشكر إلى تلك الوفود التي كانت قد أعلنت عن زيادة مساهماتها المالية للهيئة، وتلك التي أشارت إلى أنها ستحتفظ بالمستويات السابقة لمساهماتها. وقالت إن الموافقة على ميزانية الدعم تتيح للهيئة أن تعزز برامجها على الصعيد القطري، والتنسيق على صعيد منظومة الأمم المتحدة، وتنمية القدرات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيجري مواءمة ميزانية الدعم والخطة الاستراتيجية في الأشهر القادمة بفضل هيكل إداري متين وموظفين مؤهلين في المقر وعلى الصعيد القطري. وسيُعرض التقدم المحرز في التنفيذ في الدورة السنوية لعام ٢٠١١.

٧٧ - وأعرب أحد الوفود، باسم المجموعة الأفريقية، عن تقديره لإزاحة الستار عن شعار الهيئة في اجتماع القمة للاتحاد الأفريقي الذي سيعقد في أديس أبابا. ويعد اجتماع القمة مناسبة رائعة توطد فيها المديرية التنفيذية أواصر التعاون مع القادة الأفارقة. وأعرب أيضاً عن الترحيب بالزيارة المقبلة للمديرية التنفيذية إلى ليريا في اليوم الدولي للمرأة (٨ آذار/مارس ٢٠١١)، خاصة وأنها ستحلّ ضيفة على رئيسة الدولة الوحيدة في أفريقيا، السيدة إيلين جونسون سيرليف. وقال إن هذه المناسبات هي مناسبات رمزية، وهي تبعث رسالة إلى أفريقيا بأنها محط اهتمام رئيسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٧٨ - وألقى وفدان كلمة أعربا فيها عن التقدير للرئيسة، والمديرية التنفيذية، والأمانة، لنجاح الدورة العادية الأولى للمجلس التنفيذي، التي عُقدت في جو يسوده التعاون. وتطلع المتكلمان إلى المشاركة في المجلس التنفيذي والعمل معه، وإلى تقديم الخطة الاستراتيجية في حزيران/يونيه ٢٠١١. وأكد أحد المتكلمين أهمية الشراكة والمساواة بين الرجال والنساء.

٧٩ - ووجهت الرئيسة الشكر إلى هيئة المكتب، وأعضاء المجلس التنفيذي، والمراقبين، وأعضاء أسرة الأمم المتحدة، والمنظمات غير الحكومية، وغيرها من الهيئات، لما أبدوه من دعم قوي.