

Distr.: General
1 July 2011
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السادسة والستون
البند ١١٩ من القائمة الأوليّة*
متابعة نتائج مؤتمر قمة الألفية

تعزيز الترتيبات المؤسسية لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تقرير الأمين العام

موجز

يلخص هذا التقرير التقدم المحرز في تنفيذ الجزء الذي يضمنه قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ المعنون "تعزيز الترتيبات المؤسسية لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" وبموجبه أنشأت الجمعية العامة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوصفها هيئة جامعة في الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويغطي التقرير التقدم المحرز فيما يتعلق بالمبادئ العامة وحوكمة الهيئة وإدارتها والموارد البشرية والتمويل والترتيبات الانتقالية.

* A/66/50.



أولاً - مقدمة

١ - في قرارها ٢٨٩/٦٤ الصادر بشأن الاتساق على مستوى المنظومة، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً مرحلياً إلى الجمعية في دورتها السادسة والستين والسابعة والستين، بشأن تنفيذ الجزء الذي يحتويه القرار بعنوان "تعزيز الترتيبات المؤسسية لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة". وهذا التقرير، الذي يقدم طبقاً لذلك الطلب، يلخص حالة تنفيذ الجزء المذكور أعلاه من القرار، الذي أنشأت الجمعية العامة بموجبه هيئة جامعة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تعرف باسم هيئة الأمم المتحدة للمرأة. كما يغطي المبادئ العامة وحوكمة الكيان وإدارته وإلى جانب الموارد البشرية والتمويل والترتيبات الانتقالية.

٢ - وفي نفس القرار، الجمعية العامة أيضاً في استعراض أعمال هيئة الأمم المتحدة للمرأة في دورتها الثامنة والستين، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية في تلك الدورة تقريراً شاملاً في هذا الخصوص.

٣ - ولقد جاء إنشاء الجمعية العامة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوصفها عملاً تاريخياً لأنه خلق مستوى عالياً للغاية من التوقع لدى جميع الأطراف صاحبة المصلحة في تحقيق نتائج سريعة وملموسة من حيث تعزيز قدرة منظومة الأمم المتحدة على مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، بما في ذلك الطلب المتزايد من جانب الحكومات من أجل تدعيم منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالنهوض بمساواة الجنسين وتمكين المرأة.

ثانياً - التقدم الشامل

ألف - إرساء رؤية هيئة الأمم المتحدة للمرأة ورسالتها وأولوياتها

٤ - منذ صدور القرار ٢٨٩/٦٤، ظلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعمل بصورة منهجية بما يكفل قدرتها الكاملة على الاستجابة إزاء هذه التوقعات الكبيرة التي صاحبت إنشائها. ونتيجة ذلك أنه بعد عام من صدور القرار، عملت هيئة الأمم المتحدة على إرساء أساس وتيد يكفل لمنظمة قوية وفعالة عملياً أن تضطلع بأمر النهوض بمساواة الجنسين وتمكين المرأة. كما أن قيادة مجالس الإدارات والمشاورات الواسعة التي أجرتها وكيل الأمين العام - المدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فضلاً عما تم من تقييم للقدرات الميدانية وزيادة التزام المانحين والتقدم المحرز في التكامل بين الموظفين المتنوعين والملتزمين في الكيانات المشاركة في التأسيس، كل ذلك أعد هيئة الأمم المتحدة للمرأة لفترة من شأنها أن تشهد نتائج يمكن قياسها في السنوات القادمة.

٥ - ولأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تجمع بين ولايات ومهام اضطلعت بها أربعة كيانات سابقة كانت تعمل في ميدان مساواة الجنسين وتمكين المرأة^(١) فضلاً عن دور تنسيقي (انظر الفقرتين ٤٩ و ٥٣ من القرار ٢٨٩/٦٤)، فإن عناصر توجيهها الاستراتيجي والإجراءات التي اتبعتها تم توجيهها بدورها لدعم نهج متكامل يتوخى تحقيق نتائج ملموسة في المجالات الوظيفية الثلاثة وهي (أ) توسيع الدعم المدفوع بالطلب للدول الأعضاء على المستوى الوطني بما يتسق مع الأولويات الوطنية (ب) دعم العمليات الحكومية الدولية الرامية إلى تعزيز السياسة العالمية والإطار المعياري فيما يتصل بمساواة الجنسين وتنفيذها على أرض الواقع (ج) قيادة وتنسيق وتعزيز مساهلة منظومة الأمم المتحدة عن أعمالها بشأن مساواة الجنسين وتمكين المرأة. كما أن المقترحات الرئيسية العديدة المتعلقة بالميزنة وصكوك التخطيط^(٢) التي تم إعدادها بُعيد إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة مكنتها من توطيد نهجها المتكامل المتبع في تنفيذ النتائج المنشودة. كما تم تصميم الخارطة التنظيمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل أن تفضي إلى عوامل التآزر اللازمة وتحقيق الصلات المطلوبة بين المجالات الوظيفية (انظر الفقرتين ٤١ و ٤٢ أدناه).

٦ - وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١١، وكخطوة أولى لتعريف خطة العمل بالنسبة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أطلقت وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي من جانبها "رؤية وخطة عمل ١٠٠ يوم" حيث طرحت المبادئ الأساسية والأولويات اللازمة لبناء منظمة قوية. وهذه المبادئ والأولويات ما لبثت أن أثبتت صحتها بعد ذلك خلال مشاورات واسعة النطاق جرت مع الدول الأعضاء، وكيانات منظومة الأمم المتحدة، ومنظمات المجتمع المدني وسائر الأطراف المعنية، بحيث شكلت منطلقاً لإعداد الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٧ - وتطرح الخطة الاستراتيجية الأولى لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١١-٢٠١٣ (انظر UNW/2011/9) رؤية الكيان ورسائلته وأولوياته في دعم الدول الأعضاء وكيانات منظومة الأمم المتحدة من أجل التوصل إلى مساواة الجنسين وتمكين المرأة طبقاً للمبادئ العامة التي تم إرساؤها في قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤. كما تبني الخطة على قوة الدفع من أجل

(١) مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة في الأمانة العامة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والمعهد الدولي للتدريب والبحث من أجل النهوض بالمرأة.

(٢) كانت هذه الصكوك هي: الاقتراح المتعلق باستخدام الميزانية العادية من أجل الدعم المعياري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (A/65/531)، والمقترحات المتعلقة باستخدام الموارد من التبرعات لدعم ميزانية فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ (UNW/2011/3) والميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (Sect.17) A/66/6)) والخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١١-٢٠١٣ (UNW/2011/9).

العمل التي تولدت من خلال المعالم البارزة التي تميّز بها عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ حيث جرى الاحتفال بالذكرى السنوية الثلاثين لاعتماد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ثم ذكرى عشر سنوات على إعلان الألفية وصدور قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) بشأن المرأة والسلم والأمن واستعراض السنوات الخمس عشرة للتقدم المحرز في تنفيذ منهاج عمل بيجين. كما تتوجّه الخطة إلى دعم الدول الأعضاء من أجل ردم ثغرات التنفيذ التي ما برحت قائمة بين هذه الالتزامات العالمية المعيارية والسياساتية وبين الحقائق اليومية المتصلة بالمرأة في سياق الأولويات الوطنية وفي شراكة مع الأطراف الأخرى صاحبة المصلحة.

٨ - وقد استخدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عملية إعداد خططها الاستراتيجية من أجل التشاور مع ما يقرب من ٥ ٠٠٠ شريك بما في ذلك شركاء ينتمون إلى الحكومات والمجتمع المدني والدوائر الأكاديمية ومنظومة الأمم المتحدة والمنظمات الإنمائية الدولية. وقد جاءت المشاورات لتؤكد على المجالات المواضيعية الرئيسية التي تمثل محاور اهتمام الهيئة، كما ساعدت على توضيح احتياجات الأطراف أصحاب المصلحة فضلاً عن توقعات شركاء الأمم المتحدة إزاء دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وخاصة فيما يتعلق بالتنسيق والدعم المؤسسي. وهذه المشاورات التي عقدها وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة مع الدول الأعضاء والمجتمع المدني، بما في ذلك ما تم منها خلال الدورة الخامسة والخمسين للجنة وضع المرأة واجتماعات المجلس التنفيذي، إضافة إلى الزيارات التي قامت بها للبلدان، أسهمت بالذات في تشكيل التوجه الاستراتيجي للهيئة المذكورة.

٩ - وفي إطار إعداد خططها الاستراتيجية، أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييماً للقدرات الميدانية ليكون أساساً لتعزيز قدرتها على تهيئة سبل التنسيق والقيادة وإتاحة الخبرة العملية. مما يلي الطلبات الوطنية. وقد جاء إنجاز هذا التقييم ليشكل عنصراً جوهرياً في توضيح أبعاد الحالة الراهنة فيما يتعلق بوجود كيانات الأمم المتحدة العاملة في الميدان في مجال دعم مساواة المرأة وتمكينها مع اقتراح نموذج دعم معياري على الدول الأعضاء.

١٠ - وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١ صدّق المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على الخطة الاستراتيجية للهيئة المذكورة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ (انظر القرار ٣/٢٠١١) وهيئة الخطة الاستراتيجية الإطار والتوجيه فيما يتعلق بدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة المقدم إلى الدول الأعضاء وشراكاتها مع المنظمات والشبكات النسائية وغير ذلك من منظمات المجتمع المدني والدوائر الأكاديمية والخبراء ووسائل الإعلام الجماهيرية والقطاع الخاص، فضلاً عن جهودها لبناء قدرة مؤسسية للاضطلاع بالمهام المطروحة في قرار تأسيسها. ويتيح الإطار

المذكور استجابة مرنة إزاء الأولويات والاحتياجات الوطنية طبقاً لطلبات الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة، كما أن الإطار الموحد للتناجح، الوارد ضمن الخطة الاستراتيجية، يتألف من ثلاثة عناصر مترابطة وهي: إطار للتناجح الإنمائية، وإطار لتناجح الإدارة وإطار للموارد المتكاملة. وهو يركز على التناجح والمؤشرات والأهداف التي تمكن هيئة الأمم المتحدة للمرأة من قياس الأداء والمساهمات التي تقدمها على كل من الصعيد الوطني والإقليمي والعالمي. وسوف تقدّم وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى المجلس التنفيذي، ابتداءً من دورته السنوية في عام ٢٠١٢؛ تقريراً مرحلياً سنوياً عن الخطة الاستراتيجية، ٢٠١١-٢٠١٣ وعمليات استكمالها لدى انعقاد دورتيه العاديتين في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣.

بيان بشأن رؤية ومهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأولوياتها المواضيعية

تتمثل رؤية هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عالم من المجتمعات المبرّأة من التمييز على أساس جنساني حيث تتاح الفرص المتكافئة للنساء والرجال على السواء وحيث تُكفل التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة للنساء والفتيات بما يتيح لهن تهيئة سبل القيادة من أجل التغيير الذي يردن تحقيقه وحيث تتحقق مساواة الجنسين وتمكين المرأة وتعزيز حقوق المرأة في جميع الجهود بما يمضي قدماً بخطى التنمية وحقوق الإنسان والسلام والأمن.

بيان المهمة

لما كان الكيان قائماً على أساس رؤية المساواة التي جسدها ميثاق الأمم المتحدة، فلسوف يعمل الكيان من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة والفتاة، وعلى تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين المرأة والرجل بوصفهما شريكين ومستفيدين من التنمية وحقوق الإنسان ومن الإجراءات الإنسانية والسلام والأمن. ولما كان الكيان قد اتخذ من حقوق المرأة محوراً لجميع جهوده فلسوف يتولى زمام القيادة من أجل تنسيق الجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة بما يكفل الوفاء بالالتزامات المتعلقة بمساواة الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني مع ترجمتها إلى عمل ملموس في طول العالم وعرضه، كما سيهيئ سبل القيادة القوية والمتسقة دعماً لأولويات وجهود الدول الأعضاء إضافة إلى بناء شراكات فعالة مع المجتمع المدني وسائر الفعاليات ذات الصلة.

الأولويات المواضيعية الخمس

- (أ) توسيع قيادة ومشاركة المرأة
- (ب) إنهاء العنف ضد المرأة
- (ج) دعم تنفيذ جدول أعمال المرأة والسلام والأمن
- (د) تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة
- (هـ) جعل أولويات مساواة الجنسين محوراً في عمليات التخطيط الوطني والميزنة على جميع المستويات.

باء - الدور التنسيقي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة

١١ - في قرارها ٢٨٩/٦٤، سلطت الجمعية العامة الأضواء على الدور الإضافي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بتنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعزيز المساواة في هذين المجالين ودعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة (انظر الفقرتين ٥٣ و ٥٨ على وجه الخصوص). وفيما اتبعت جميع الكيانات الأربعة السابقة الذكر مستوى من مستويات التنسيق فإن هذه الجهود لم تكن شاملة بل كانت نتائج المساواة عن النتائج المتحققة غائبة في كثير من الأحيان.

١٢ - على أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة أحرزت تقدماً في وضع استراتيجية للتنسيق تهدف إلى تدعيم جوانب القيادة والتنسيق والمساواة بشأن قضية مساواة الجنسين وإلى تمكين المرأة ودعم مراعاة تعميم المنظور الجنساني على مستوى منظومة الأمم المتحدة بأسرها. وتقوم هذه الاستراتيجية على أساس آليات التنسيق القائمة حالياً في الأمم المتحدة، والمعنية بمساواة الجنسين وتمكين المرأة، كما أنها تحدد الإطار العريض لأعمال هيئة الأمم المتحدة على عدد من المستويات وكذلك على صعيد منظومة الأمم المتحدة بأسرها من خلال آليات منها مثلاً مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج، واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة، والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة ومساواة الجنسين. كما تغطي الاستراتيجية أيضاً النهج الذي تتبعه الهيئة المذكورة أعلاه إزاء التنسيق القائم على الصعيد الإقليمي، إضافة إلى العمل، بالذات، مع اللجان الإقليمية وآليات التنسيق الإقليمية. وفيما يتصل بالتنسيق على المستوى الوطني، سوف تعمل هيئة المرأة مع المجموعة الإنمائية للأمم المتحدة وأفرقة المديرين العاملين على المستوى الإقليمي كما ستعمل مباشرة مع الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة.

١٣ - وقد بلغت هيئة الأمم المتحدة للمرأة واحداً من المعالم البارزة على الطريق فيما يتصل باضطلاعها بدورها القيادي في التنسيق من أجل مساواة الجنسين وتمكين المرأة، حين أصبحت طبقاً للفقرة ٦٩ (ب) من قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ عضواً كامل العضوية في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في خريف عام ٢٠١٠. كما جاءت مشاركتها في جميع الآليات ذات الصلة لتخلق فرصاً جديدة أمام منظومة الأمم المتحدة ككل من أجل العمل بطريقة استراتيجية على تعزيز مساواة الجنسين وتمكين المرأة، وللتصدي لإقرار حقوق المرأة وتلبية احتياجاتها. والهيئة تعمل بصورة أقوى تركيزاً وأكثر منهجية على مراعاة تعميم المنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل، كما أنها تشارك في آليات التنسيق الأخرى، بما في ذلك اللجنة التنفيذية المعنية بالشؤون الاقتصادية والاجتماعية، واللجنة التنفيذية المعنية بالسلام والأمن. وما برحت الهيئة تواصل تقديم تقاريرها عن التقدم المحرز فيما يتصل بمراعاة تعميم منظور جنساني ضمن جميع السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة طبقاً للولايات التشريعية ذات الصلة (انظر قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٩/٢٠١٠ وتقرير الأمين العام للأمم المتحدة المؤرخ ١١ أيار/مايو ٢٠١١ (E/2011/114)).

١٤ - وللشبكة المشتركة بين الوكالات، المعنية بالمرأة ومساواة الجنسين، دور أساسي تقوم به فيما يتصل بكفالة أن تسفر الجهود المبذولة على نطاق منظومة الأمم المتحدة عن نتائج عملية. ولما كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تضطلع بمهام الرئاسة والأمانة للشبكة، فهي تشدّد بصورة خاصة على تدعيم الشبكة تعزيزاً لأثرها وفعاليتها. كما أن دعمها المتزايد للدورة السنوية التي تعقدها الشبكة والأعمال التي تقوم بها فيما بين الدورات تفضي بالفعل إلى نتائج ملموسة، وخاصة فيما يتعلق بقيام الشبكة بتحديد القضايا الناشئة التي تحوز الاهتمام بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة بأسرها، فضلاً عما يتم ضمن مجالات التركيز المواضيعية الخمسة لهيئة الأمم المتحدة التي ما برحت تشهد تعاوناً واسع النطاق. وتفيد اللجان الدائمة لمجموعات العمل، المنبثقة عن الشبكة، ومنها مثلاً تلك المعنية بالمرأة والسلام والأمن، وتلك المعنية بالتمكين الاقتصادي للمرأة، من تزايد دعم الهيئة ولا سيما في التوصل إلى المتابعة الفعالة والتنفيذ الناجز للاتفاقيات وطرح التوصيات العملية الصادرة عن مثل هذه الهيئات.

١٥ - مع ذلك، وبرغم ما أحرز من تقدم، فلا يزال واضحاً أن تحقيق نتائج فعالة فيما يتصل بالتنسيق، يقتضي وجود آلية مؤسسية للمساءلة على مستوى المنظومة ككل فيما يتعلق بمساواة الجنسين. وبينما توجد آليات للمساءلة في بعض كيانات الأمم المتحدة، فالأمر ما زال بحاجة إلى آلية مشتركة تكفل إمكانية مساءلة المنظومة عن الأعمال المتصلة

بمساواة الجنسين. ولهذا الغاية شرعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إجراء مشاورات مع كيانات منظومة الأمم المتحدة في سبيل إنشاء هيئة من هذا القبيل بحيث يؤيدها مجلس الرؤساء التنفيذيين في المنظومة المعني بالتنسيق.

جيم - التفاعل مع المجتمع المدني

١٦ - عملت الكيانات الأربعة التي تم إدماجها بغرض تشكيل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الحفاظ على علاقات فعالة للغاية مع المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني. وفي إطار الاستجابة لإزاء الفقرة ٥٥ من القرار ٢٨٩/٦٤ واصلت هيئة الأمم المتحدة ممارسة التشاور الفعال مع تلك المنظمات تعزيزاً لمساواة الجنسين ولتمكين المرأة على الأصعدة كافة.

١٧ - وفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أنشئ قسم للمجتمع المدني ضمن مكتب دعم المنظمات الحكومية الدولية والشراكات الاستراتيجية من أجل إيجاد وتشكيل شراكات فعالة مع المجتمع المدني ولتنسيق وتيسير المشاركة الملموسة للمنظمات غير الحكومية في الدورات السنوية التي تعقدها لجنة وضع المرأة. ومن أجل الدورة الخامسة والخمسين قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنسيق مشاركة ٦٦٥ ممثلاً من ٣٥٢ منظمة غير حكومية تتمتع بمركز استشاري لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، بما في ذلك تيسير سبل الحضور باتباع إجراء للتسجيل الموقعي وتجهيز المشاركة من جانب المنظمات غير الحكومية الخطية والشفوية طبقاً للقواعد ذات الصلة والممارسات المعتمدة وفي إطار التعاون والتنسيق مع سائر دوائر الأمانة. وبناءً على دعوة المجلس التنفيذي يمكن كذلك للمنظمات غير الحكومية، التي تتمتع بمركز استشاري لدى المجلس المذكور، أن تشارك في المداولات التي تتم بالنسبة للقضايا المتعلقة بأنشطتها (انظر القاعدة ١٦-٣ من النظام الأساسي للمجلس).

١٨ - من ناحية أخرى، يشكل التعامل والشراكة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمنظمات والشبكات النسائية وسائر منظمات المجتمع المدني عنصراً رئيسياً في الخطة الاستراتيجية للهيئة ٢٠١١-٢٠١٣. ومن ثم فقد حرت استشارة الفعاليات ذات الصلة في إطار التقييم الميداني الذي قامت به الهيئة في أوائل عام ٢٠١١، فضلاً عما تم خلال مشاورات الشركاء بشأن الخطة الاستراتيجية على مدار الفترة من كانون الثاني/يناير وحتى أوائل نيسان/أبريل ٢٠١١، عندما تواصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع مجموعة واسعة النطاق ومتنوعة من الشبكات والمنظمات.

١٩ - وتعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة حالياً على إنشاء فريق استشاري للمجتمع المدني ليشكل آلية دائمة تتولى أمر الحوار بين المجتمع المدني والهيئة بشأن القضايا الرئيسية المتعلقة بالسياسات. ويجري حالياً النظر في تشكيل آليات إقليمية ووطنية للمجتمع المدني من أجل

الاضطلاع بصورة واقعية بهذه المهمة التي تتمثل في إجراء الاستشارات وتلقي المشورة، فضلاً عن إنشاء أفرقة عاملة مواضيعية مخصصة تتولى النظر في الشواغل المحددة بطريقة شاملة.

ثالثاً - الترتيبات الانتقالية

٢٠ - جميع الترتيبات الانتقالية الموضّحة في الفقرات ٨١ إلى ٨٨ من القرار ٢٨٩/٦٤ تم إنجازها بنجاح بنهاية عام ٢٠١٠، مما أتاح لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تدخل في مرحلة التشغيل الكامل في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وقد عيّن الأمين العام السيدة ميشيل باشيليه (شيلي) لتكون أول وكيل أمين عام/مدير تنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وأشرفت السيدة باشيليه، التي تولت منصبها في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، على توحيد الترتيبات المؤسسية والتنفيذية والشراكات والشعارات التي تتصل بالكيانات الأربعة السابقة. وثمة قائمة حصرية بموجودات الأصول والخصوم التي تتصل بهذه الكيانات الأربعة السابقة تم إنجازها لتغطي مقر الأمم المتحدة وسائر مواقع المكاتب الميدانية ومكاتب الاتصال، ومن ثم جرى تحويل جميع الأصول والخصوم من الكيانات السابقة الأربعة لصالح هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٢١ - وبناءً على طلب الجمعية العامة (انظر الفقرة ٨٧ من القرار ٢٨٩/٦٤)، قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي بحلّ المعهد الدولي للتدريب والبحث من أجل النهوض بالمرأة في ٢٠ تموز/يوليه ٢٠١٠ (انظر قرار المجلس ٢٠١٠-٧) بعد أن كانت الجمعية العامة قد حلّت بالفعل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (انظر الفقرة ٨٦ من القرار ٢٨٩/٦٤).

٢٢ - وبالإضافة إلى تدعيم هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الناحيتين الهيكلية والتنظيمية، تم تعزيز مباني المكاتب القائمة في المقر بالنسبة لموظفي الهيئة المذكورة وهو أمر ما زال متواصلاً بصورة جيدة، مع توقيع عقد لمبان جديدة في الربع الأول من عام ٢٠١١ (في العنوان ٢٢٠ شرق شارع ٤٢) ويتم إضفاء تحسينات على المساحات بما يمثل لمدونات السلامة والحريق والنواحي البيئية وقواعد البناء ومن ثم تكييفها حسب احتياجات هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ومنذ أوائل عام ٢٠١١ كان هناك ٣٠ موظفاً بالمقر في نيويورك يعملون في الموقع الجديد بعد أن كانوا يعملون في مواقع مؤقتة. ومن المتوقع أن يتحول إلى المكاتب الجديدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١١ معظم موظفي المقر.

٢٣ - ومن جانب آخر يجري العمل على قدم وساق من أجل إنجاز الدمج بين نظم تكنولوجيا المعلومات في الهيئة المذكورة. إضافة إلى ما تم من توحيد جميع مواقع البريد الإلكتروني تحت العنوان @unwomen.org. ومن المتوقع أن يكتمل تحويل هيئة الأمم المتحدة

إلى نظام ميكروسوفت لتبادل الرسائل بحلول تموز/يوليه ٢٠١١. كما تم توحيد البرامجيات المكتبية، فيما يتم حالياً التوافق بين البرامجيات المكتبية ونفس صيغ البرامجيات. ومن المتوقع أن تنطلق في عام ٢٠١١ المواقع الموحدة التي تتعلق بإدارة المعرفة والاتصالات يتوقع الانتهاء في آب/أغسطس ٢٠١١ من دليل جديد للبرامج والعمليات.

٢٤ - على أنه لم يحدث أي انقطاع في أنشطة الكيانات الأربعة السابقة خلال عملية الانتقال نظراً لاستمرار الترتيبات التنفيذية السابقة إلى أن تم الاستعاضة عنها بالترتيبات الجديدة حسب الانطباق. وعلى سبيل المثال، ففي مقر الأمم المتحدة استخدمت الهيئة الجديدة الترتيبات المتصلة بالدورة الخامسة والخمسين للجنة وضع المرأة بعد أن تحولت بصورة سلسلة من الاستخدامات التي كانت تستند إلى الأمانة العامة إلى نظام أطلس. كما أن كشف المرتبات وغيره من أوجه النفقات الأخرى المتعلقة بموظفي المقر وبالمواقع التي كان يتخذها المعهد الدولي السابق للتدريب والبحث من أجل النهوض بالمرأة، تم نقلها بصورة فعالة أيضاً ثم جرى تجهيزها وسدادها من خلال نظام أطلس منذ شهر كانون الثاني/يناير ٢٠١١.

رابعا - حوكمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٢٥ - ينص قرار الجمعية العامة ٦٤/٢٨٩ على أن تشكل الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ولجنة وضع المرأة هيكل الحوكمة على المستوى الحكومي الدولي المتعدد المستويات للاضطلاع بمهام الدعم المعياري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولتقديم التوجيه المعياري لها في مجال السياسات. كما تشكل الجمعية العامة والمجلس وكذلك المجلس التنفيذي للهيئة الجديدة هيكل الحوكمة المتعدد المستويات على المستوى الحكومي الدولي لأنشطتها التنفيذية، بما في ذلك تزويدها بالتوجيه العملي في مجال السياسات. وبالإضافة إلى ذلك يتعين أن يعمل كل من لجنة وضع المرأة والمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بصورة وثيقة على توفير التوجيه والإدارة المتجانسين في المجال الذي يختص به كل منهما. وطبقاً للقرار المذكور يتولى هيكل الحوكمة على المستوى الحكومي الدولي تقديم التوجيه إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

ألف - المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة

٢٦ - في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، وطبقاً للقرار ٦٤/٢٨٩، انتخب المجلس الاقتصادي والاجتماعي أول مجلس تنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويعمل هذا الكيان بوصفه أمانة المجلس التنفيذي.

٢٧ - ويتألف المجلس التنفيذي من ٤١ عضواً منتخبيين لفترة ثلاث سنوات^(٣) وقد قرر المجلس الاقتصادي والاجتماعي تنويع أحكام العضوية بالنسبة إلى الأعضاء الخمسة والثلاثين في المجلس التنفيذي الذين ينتخبون من المجموعات الإقليمية الخمس عملاً بالفقرات ٦٠ (أ) إلى (هـ) من القرار ٢٨٩/٦٤ بسحب القرعة من أجل الانتخاب الأول بالنسبة للأعضاء الذين يخدمون لفترة سنتين ثم لفترة ثلاث سنوات. وتقرر انتخاب البلدان الستة المساهمة في المجلس التنفيذي عملاً بالفقرة ٦٠ (و) من القرار ٢٨٩/٦٤ لفترة ست سنوات (انظر قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٥/٢٠١٠ وقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠١٠/٢٠١٠). وجاء انتخاب الأعضاء المساهمين على أساس قائمة بمتوسط التبرعات السنوية للدول الأعضاء في السنوات التقويمية ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ لصالح الميزانية الأساسية لصندوق الأمم المتحدة السابق الإنمائي للمرأة الذي أتيحت بشأنه بيانات إحصائية. وقدّم هذه القائمة الأمين العام طبقاً للفقرة ٦٢ من القرار ٢٨٩/٦٤.

٢٨ - وقد اتخذ المجلس التنفيذي بالفعل إجراءات أساسية من النواحي التنظيمية والإجرائية الموضوعية بما تستلزمه تمكين هيئة الأمم المتحدة للمرأة من تحقيق النتائج المنشودة. وفي أعقاب الانتخابات، عقد المجلس التنفيذي دورته التنظيمية يومي ١٥ و ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ وانتخب مكتبه لمدة سنة واحدة. وفي دورته العادية الأولى (٢٤) إلى ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١١) اعتمد المجلس التنفيذي نظامه الداخلي (انظر UNW/2011/6)؛ فضلاً عن ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ الممولة من موارد التبرعات، القرار ١/٢٠١١)، (انظر UNW/2011/8).

٢٩ - وفي دورته العادية الأولى المستأنفة، المعقودة في ٨ نيسان/أبريل ٢٠١١، اعتمد المجلس التنفيذي النظام المالي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (انظر UNW/2011/8/Add.1، القرار ٢/٢٠١١). وفي دورته السنوية الأولى، المعقودة من ٢٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، نظر المجلس التنفيذي في الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١١-٢٠١٣ وصدّق عليها (انظر القرار ٣/٢٠١١).

(٣) جاء التشكيل كما يلي: (أ) ١٠ من الدول الأفريقية (إثيوبيا، أنغولا، جزر الرأس الأخضر، الجماهيرية العربية الليبية، جمهورية الكونغو الديمقراطية، جمهورية تنزانيا المتحدة، كوت ديفوار، الكونغو، ليسوتو ونيجيريا)؛ (ب) ١٠ من الدول الآسيوية (إندونيسيا، باكستان، بنغلاديش، تيمور - ليشتي، جمهورية كوريا، طاجيكستان، كازاخستان، ماليزيا، الهند واليابان)؛ (ج) ٤ من دول أوروبا الشرقية (الاتحاد الروسي، إستونيا، أوكرانيا وهنغاريا)؛ (د) ٦ من دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (الأرجنتين، البرازيل، بيرو، الجمهورية الدومينيكية، السلفادور وغرينادا)؛ (هـ) ٥ من دول أوروبا الغربية ودول أخرى (إيطاليا، الدانمرك، السويد، فرنسا ولكسمبورغ)؛ (و) ٦ من الدول المساهمة (إسبانيا، المكسيك، المملكة العربية السعودية، المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، النرويج والولايات المتحدة الأمريكية).

٣٠ - وبناء على تكليف الجمعية العامة، يقدم المجلس التنفيذي تقريراً سنوياً عن برامجه وأنشطته إلى الجمعية عن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية. وهذه التقارير تغطي في المستقبل سنة تقويمية واحدة طبقاً لممارسة المجالس التنفيذية الأخرى. وفي عام ٢٠١١ سوف تقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي نتائج الدورات التنظيمية الأولى والدورات التنظيمية المستأنفة، فضلاً عن الدورات السنوية.

٣١ - كما تولّى المجلس التنفيذي مهمته في تعزيز فعالية التنسيق والتجانس فيما بين الأنشطة التنفيذية المتعلقة بمراعاة تعميم المنظور الجنساني وتمكين المرأة (انظر الفقرة ٦٦ من القرار ٢٨٩/٦٤). وشارك المجلس التنفيذي للمرة الأولى في الاجتماع المشترك الذي عقد يومي ٤ و ٧ شباط/فبراير ٢٠١١ للمجالس التنفيذية لكل من: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومجلس الأغذية العالمي، وجاءت مناقشة تعميم المنظورات الجنسانية من خلال أعمال الوكالات إضافة إلى التعاون المنشود مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتتيح لأعضاء المجالس المذكورة فرصة مبكرة لتبادل بين الآراء مع الرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج بشأن الاتجاه المتوقع مستقبلاً في مجالي التعاون والتنسيق. وبالإضافة إلى جزء الأنشطة التنفيذية الذي تضمنته الدورة السنوية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، فإن الاجتماع السنوي المشترك للمجالس التنفيذية سوف يشكل فرصة كبرى لتعزيز تعميم المنظور الجنساني وتمكين المرأة في الأعمال التنفيذية لمنظومة الأمم المتحدة.

باء - لجنة وضع المرأة

٣٢ - تقدم لجنة وضع المرأة التوجيه المعياري في مجال السياسات إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي تعمل بوصفها أمانة للجنة. وفي ١٤ آذار/مارس ٢٠١١ نجحت اللجنة في إنجاز عقد دورتها الخامسة والخمسين بوصفها أول دورة قدمت خدماتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد عقدت اللجنة مناقشة عامة ومائدة مستديرة رفيعة المستوى وخمس حلقات نقاشية تفاعلية. ونظرت الدول الأعضاء وسائر الأطراف المعنية في موضوع للاستعراض يحظى بالأولوية، وناقشت إحدى القضايا الناشئة. كما اعتمدت اللجنة النتائج المتفق عليها بشأن موضوع الأولوية واتخذت عدة قرارات أخرى. وقد اجتذبت الدورة عدداً كبيراً من المشاركين من الحكومات والمنظمات غير الحكومية ومنظومة الأمم المتحدة، كما عقدت كيانات الأمم المتحدة والدول الأعضاء عدداً يقرب من ٦٠ فعالية موازية إضافة إلى ما قامت به منظمات غير حكومية من تنظيم أكثر من ٢٠٠ فعالية.

٣٣ - وسوف تواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة دعم العمليات الحكومية الدولية المنفذة على الصعيد العالمي بشأن مساواة الجنسين وتمكين المرأة ضمن إطار إعلان ومنهاج عمل بيجين، بما في ذلك ١٢ من مجالات اهتمامها الأساسية، فضلاً عن نتيجة الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة وما يتصل بذلك من صكوك ومعايير وقرارات. وبالإضافة إلى ذلك، فلسوف تباشر الهيئة طائفة واسعة من العمليات القطاعية على المستوى الحكومي الدولي للاهتمام بالمنظورات الجنسانية في مجالات التحليل والنتائج.

جيم - علاقة العمل بين لجنة وضع المرأة والمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة

٣٤ - تشديداً على الحاجة إلى إنشاء آليات إبلاغ عملية وقائمة على تحقيق النتائج، فضلاً عن ضرورة تحقيق الاتساق والتنسيق والمواءمة بين الجوانب المعيارية والجوانب التنفيذية من عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، طلبت الجمعية العامة إلى لجنة وضع المرأة وإلى المجلس التنفيذي للهيئة المذكورة أعلاه، تعاوناً وثيقاً فيما بينهما لتوفير الإرشاد والتوجيه كل في مجال اختصاصه. وطلبت كذلك إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي إنشاء روابط ملائمة وعملية بين اللجنة والمجلس التنفيذي بما يكفل الاتساق بين التوجيه الشامل في مجال السياسة العامة الذي تحدده اللجنة وبين الاستراتيجيات والأنشطة التنفيذية التي يقرها المجلس التنفيذي (انظر الفقرتين ٦٧ (أ) و (ب) من القرار ٢٨٩/٦٤).

٣٥ - وقد بدأت هذه العملية وما زالت جارية حتى الآن بعد أن دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الهيئات الحكومية الدولية المعنية في الجهود التي تبذلها لتنفيذ التوجيه المقدم من جانب الجمعية العامة. وعلى نحو خاص عقد مكتب المجلس الاقتصادي والاجتماعي اجتماعاً أول مع مكتب الدورة الخامسة والخمسين للجنة وضع المرأة والمجلس التنفيذي للهيئة في ١٤ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ لبدء حوار بشأن العلاقة بين اللجنة والمجلس، وبشأن الطرائق والأطر الممكنة التي تتيح إقامة روابط فعّالة بين الهيئتين. وفي اجتماع لاحق للمكتبين، عُقد يوم ٢٥ شباط/فبراير، تبادل الأعضاء الآراء بشأن طرائق علاقة العمل مع تركيز على التفاعل البسيط والفعال والمتجه نحو تحقيق نتائج انطلاقاً من النماذج القائمة للممارسات الجيدة. كما قام مكتب الدورة الخامسة والخمسين للجنة بإبلاغ المكتب المنتخب حديثاً للدورة السادسة والخمسين للجنة بالخطوات التي تم اتخاذها في هذا المضمار.

٣٦ - وفي ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١١ اجتمع مكتب المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في إطار الاستعدادات لعقد الدورة الموضوعية لعام ٢٠١١ مع رئيسي اللجنة والمجلس التنفيذي لمناقشة تنفيذ الفقرة ٦٧ من القرار ٢٨٩/٦٤.

دال - تنفيذ الفقرتين ٦٧ (ج) و (د) من قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤

٣٧ - طبقاً للفقرتين ٦٧ (ج) و (د) يُطلب إلى وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي أن يقدم إلى لجنة وضع المرأة تقريراً سنوياً عن الجوانب المعيارية من عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وعن تنفيذها للتوجيه بشأن السياسة العامة التي تقدمه للجنة، مع تقديم تقرير سنوي عن الأنشطة التنفيذية لينظر فيه المجلس التنفيذي، وأن يقدم تقريراً عن تلك الأنشطة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الجزء المتعلق بالأنشطة التنفيذية من دورته الموضوعية السنوية.

٣٨ - وهذه الولاية تهيئ الفرصة أمام وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي لطرح صورة شاملة أمام الهيئات الحكومية الدولية لأعمال الهيئة وللأثر والنتائج المتحققة من خلال تكامل ولاياتها ومهامها. وبرغم تقديم تقرير أول بموجب الولاية إلى الدورة الخامسة والخمسين للجنة وضع المرأة (E/CN.6/2001/2) فقد سبق إنجاز التقرير قبل أن تدخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة حيز التشغيل وركز من ثم على الجوانب الرئيسية من عملية الانتقال. أما التقارير التي ستقدم من جانب وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي في إطار الولاية مستقبلاً، فسوف تطرح تقييماً نقدياً للتقدم المحرز وللثغرات القائمة والتحديات التي تواجه تنفيذ التوجيه المعياري للجنة (انظر الفقرة ٦٧ (ج) من القرار ٢٨٩/٦٤). وبالمثل، فطبقاً لما درج عليه الرؤساء التنفيذيون للصناديق والبرامج بالأمم المتحدة، سوف تقدم وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي تقريراً عن الأنشطة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى المجلس التنفيذي وإلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي خلال جزئه المتعلق بالأنشطة التنفيذية من دورته الموضوعية السنوية. وسيقدم هذا التقرير للمرة الأولى إلى المجلس التنفيذي لدى انعقاد دورته العادية الأولى في عام ٢٠١٢ ومن ثم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام ٢٠١٢.

خامسا - الإدارة والموارد البشرية

٣٩ - لأغراض تنفيذ الفقرة ٧٢ من قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ المتعلق بمسائل الموظفين فيما يتصل بهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فوض الأمين العام السلطة النهائية إلى وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة اعتباراً من أول كانون الثاني/يناير ٢٠١١ في المسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية (انظر ST/SGB/2011/2). وتمارس وكيل الأمين العام المدير التنفيذي هذه السلطة طبقاً للنظام والقواعد الإدارية لموظفي الأمم المتحدة. بما في ذلك تعيين موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال إصدار رسائل التعيين.

٤٠ - وفي آذار/مارس ٢٠١١ عيّن الأمين العام السيدة لاكشمي بوري (الهند) أميناً عاماً مساعداً ونائباً للمدير التنفيذي لشؤون الدعم الحكومي الدولي والشراكات التنفيذية، والسيد

جون هندرا (كندا) أميناً عاماً مساعداً ونائباً للمدير التنفيذي لشؤون السياسة والبرنامج، وتم الإعلان في كانون الثاني/يناير ٢٠١١ عن ست وظائف أقدم من الرتبة مد-٢ وأُعلن في ٢٤ حزيران/يونيه ٢٠١١ عن تعيينات لموظفين أقدم لأفرقة الإدارة.

٤١ - وما برح إنشاء منظمة دينامية ومبدعة ومدعومة بإدارة استراتيجية للموارد البشرية، يشكل أولوية بالنسبة لوكيل الأمين العام/المدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة منذ أن تسلّمت مهام منصبها. ولهذا الغاية، فقد وضعت هيكلًا تنظيميًا يقوم على أساس دعامتين (وهما الدعم الحكومي الدولي والشراكات الاستراتيجية والسياسة العامة والبرامج) باعتبار ذلك أنجع السبل التي تكفل قيام صلات وظيفية وموضوعية على صعيد الهيئة المذكورة. ويشمل هذا الهيكل الدعم المعياري وجوانب الدعوة والتنسيق والإدارة التشغيلية وتنمية القدرات والتدريب ومهام البحوث. بما في ذلك تلك المتعلقة بالاتصالات وبالتواصل مع المجتمع المدني وتعبئة الشراكات. ويُستهدف أيضاً الاستجابة إلى التكاليف المتعلقة بتعزيز فعالية التنسيق والتجانس على نطاق منظومة الأمم المتحدة على الأصعدة كافة.

٤٢ - وهذا الهيكل القائم على ركيزتين يكمله مكتب وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي وشعبة الإدارة والتنظيم. والهيكل نفسه مطروح على الجمعية العامة كجزء من الميزانية العادية المنقحة لعام ٢٠١١ وكذلك على المجلس التنفيذي كجزء من ميزانية الدعم المنقحة لعام ٢٠١١. كما أن عملية التوظيف في هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدأت بالفعل في اتخاذ صورتها المحددة طبقاً للخارطة التنظيمية الجديدة.

٤٣ - وتُعدّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزمة بالتوصّل إلى قوة عمل متجانسة، وهي تهدف إلى أن تُصبح جهة العمل التي تشكّل الاختيار الأول لهؤلاء الذين يريدون أن يحققوا تغييراً ملموساً لصالح المرأة. كما أن الهيئة عاكفة على وضع إطار شامل لإدارة الموارد البشرية بهدف إتاحة الموارد البشرية المستجيبة والكفؤة التي تُلبّي متطلبات الهيئة ضمن المحدّات التي يقضي بها نظام الموظفين بالأمم المتحدة. ومن شأن هذا الإطار أن يدعم ما يتصل بالموارد البشرية من تخطيط وسياسات وهيكل تنظيمي واستخدام وتوظيف وتعلّم، فضلاً عن عناصر المواهب والأداء وإدارة قوة العمل.

٤٤ - ولقد جاء توحيد الكيانات الأربعة السابقة بالأمم المتحدة، التي شكلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ليجسد معلماً أساسياً بارزاً من معالم الطريق من أجل التوصّل إلى قوة عمل متجانسة. وثمة ممارسة للتواءم بين العناصر بالنسبة لوظائف المقرّ تم تنفيذها في الفترة من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ إلى كانون الثاني/يناير ٢٠١١ فأدّت إلى تواءم أو توافق

٩٤ في المائة من وظائف المقرّ التي جرى استعراضها (١٥٠ من واقع ١٥٩) وأعلنت وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي النتيجة التي تأتت من هذه الممارسة يوم ٤ شباط/فبراير ٢٠١١.

٤٥ - وقد استندت ممارسة التواءم بالنسبة لوظائف المقر إلى المبادئ التوجيهية المتعلقة بالموارد البشرية بالنسبة لعملية التوحيد التي صدرت عن وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي يوم ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. وضمّ فريق انتقالي معني بالموارد البشرية أعضاء من مركز الموارد البشرية في صندوق الأمم المتحدة الإنمائي السابق للمرأة ومكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة وخبيراً أقدم معنياً بالموارد البشرية وإدارة التغيّر. ولقيت هذه الجهود الدعم من جانب مكتب الموارد البشرية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وممثلي الفريق الانتقالي في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. واضطلع الفريق بالمسؤولية عن معالجة قضايا الموارد البشرية وكفالة أن تتم القرارات المتخذة بما يحقق أفضل مصالح الموظفين والمنظمة على السواء.

٤٦ - كما أن ممارسة التوافق اتبعت عملية اختيار تنافسية على مرحلتين وكانت مفتوحة أمام مرشّحين داخليين وخارجيين لكي يشغلوا الوظائف غير المصنّفة والجديدة والشاغرة والثابتة والأساسية في المقرّ. وقد نظّم قسم الموارد البشرية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة حلقات عمل متخصصة عن مهارات المقابلة على أساس الكفاءة لتهيئة ما يكفي من الدعم للموظفين في إطار عملية الاختيار التنافسية. ومن المتوقع أن تبدأ عملية التوحيد التي تشمل الوظائف الميدانية في تموز/يوليه ٢٠١١.

٤٧ - وتعزيزاً لتدفق المعلومات وتوافر الشفافية خلال عملية الانتقال، تم تمثيل موظفي الكيانات السابقة الأربعة في العلاقات بين الموظفين والإدارة بواسطة اتحاد موظفي الأمم المتحدة، ومجلس الموظفين في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب خدمات المشاريع، على أساس مشاورات تتصل بالسياسات والإجراءات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالموارد البشرية لأغراض عملية التوحيد. واستناداً إلى أفضل الممارسات، قام كل من الكيانات السابقة الأربعة بتعيين مراقبين من الموظفين لملاحظة ومتابعة عملية التوحيد من أجل إحاطة موظفي الهيئة علماً بما يتم، فضلاً عن التعبير عن ردود فعل الموظفين على مدار مرحلة التنفيذ.

سادسا - التمويل

ألف - موارد الميزانية العادية

٤٨ - جاءت موافقة الجمعية العامة على الاقتراح المنقح باستخدام موارد الميزانية العادية، الذي أذنت بموجبه باستخدام تلك الموارد لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، لتشكّل خطوة رئيسية أفضت إلى خروج الهيئة بنجاح إلى حيز الوجود في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وطبقاً للفقرة ٧٥ من القرار ٢٨٩/٦٤، تموّل الموارد اللازمة للعمليات الحكومية الدولية المعيارية من الميزانية العادية بموافقة الجمعية العامة. وقد سعى الاقتراح المنقح (A/65/531) إلى إضفاء زيادة بواقع ثلاث وظائف من ٤٢ إلى ٤٥ وظيفة مموّلة من الميزانية العادية، فضلاً عن استخدام "طريقة المنح" لإدارة النصيب السنوي الذي تناله هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الميزانية العادية. وفي أعقاب نظر اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/65/593)، أنشأت الجمعية العامة ثلاث وظائف جديدة (وظيفة وكيل الأمين العام ووظيفة مد-٢ ووظيفة خدمات عامة (الرتب الأخرى) في إطار الباب ٣٧ (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١. كما وافقت على استخدام ترتيب للمنع يتصل بالنصيب الوارد في الميزانية العادية بالنسبة لحساب هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وقررت أن الوظائف المموّلة بواسطة المنحة من الميزانية العادية تُطلّب على أساس كل وظيفة على حدة في مقترحات الميزانية العادية مستقبلاً. (قرار الجمعية العامة ٢٥٩/٦٥، الجزء سادساً).

٤٩ - وقد تم إعداد الميزانية البرنامجية المقترحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ طبقاً للبنود والقواعد التي تنظّم التخطيط البرنامجي والجوانب البرنامجية من الميزانية والرصد والتنفيذ وطرائق التقييم (ST/SGB/2008/8). أمّا الاقتراح (A/66/6) (الباب ١٧))، المقرر عرضه على الجمعية العامة، من خلال اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ولجنة البرنامج والتنسيق، فيسعى إلى زيادة بواقعوظيفتين للدعم البرنامجي وهما وظيفة موظف إداري، ووظيفة موظف للميزانية والتمويل من أجل الخدمات التي كانت تُقدّم في السابق إلى حدٍ كبير بواسطة المكتب التنفيذي لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. ولسوف يُقدّم تحليل المهام الوظائف المموّلة من الميزانية العادية في الميزانية البرنامجية القادمة، المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ طبقاً للأحكام ذات الصلة من القرار ٢٥٩/٦٥. وفي ذلك الوقت سوف تكون هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد باشرت أعمالها على مدار سنتين مما يتيح لها أن تتوصل إلى أجمع السبل من أجل الاضطلاع بالولايات والمهام المكلفة بها ولتلبية الاحتياجات الناشئة في هذا الصدد. وهذا التحليل سوف تسترشد به كذلك اقتراحات الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

٥٠ - ولقد اقتضى إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة وإعداد الاقتراح المنقح لاستخدام موارد الميزانية العادية، المعتمدة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، والميزانية البرنامجية المقترحة لفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تنقيحاً للإطار الاستراتيجي الذي سبق له أن نظّم أعمال البرنامج الفرعي ٢، القضايا الجنسانية والتهوؤ بالمرأة (انظر A/63/6/Rev.1؛ A/65/6/Rev.1 و (A/65/6 (Prog.7)). وعليه، فثمة إطار استراتيجي منقح لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ وفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ يعكس تنقيح الجوانب البرنامجية الناجمة عن إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن طريق لجنة البرنامج والتنسيق. وسوف يُعرَض على الجمعية العامة للنظر فيه لدى انعقاد دورتها السادسة والسنتين (A/66/82) (انظر الجزء سادساً، الفقرة ١٠ من قرار الجمعية العامة ٦٥/٢٥٩).

٥١ - وطبقاً لما وافقت عليه الجمعية العامة، بشأن استخدام ترتيب للمنحة يتعلّق بالجزء الذي يخصّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الميزانية العادية، يتم حالياً تنفيذ هذه الطريقة. وعقب إصدار إخطار بتخصيص بمبلغ ١٠٠ ٩٥٧ ٦ دولار من جانب شعبة تخطيط البرامج والميزانية بالأمانة العامة، أصبحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مفوّضة بالنفقات اللازمة لرصيد فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ على نحو ما وافقت عليه الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسنتين.

باء - التبرعات الواردة لميزانية الدعم

٥٢ - بالإضافة إلى ذلك، قدّمت وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة اقتراحاً إلى المجلس التنفيذي باستخدام موارد التبرعات من أجل ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ (انظر الفقرة ٧٧ من القرار ٦٤/٢٨٩). واعتمد المجلس ميزانية الدعم لفترة السنتين لدى انعقاد دورته العادية الأولى في كانون الثاني/يناير ٢٠١١ (انظر UNWI20U18، القرار ١/٢٠١١).

٥٣ - وتمهّد ميزانية الدعم، المعتمدة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، والبالغة ٥١,٥ مليون دولار، السبيل أمام استجابة أكثر فعالية من جانب الأمم المتحدة إزاء طلبات الدعم الواردة من الدول الأعضاء. وهي تشمل ثمانين وظائف إضافية واقعة في مقر الأمم المتحدة و ٢٧ وظيفة جديدة في الميدان، إضافة إلى تغيير في مصدر التمويل من تمويل الميزانية البرنامجية إلى تمويل ميزانية الدعم من أجل ١١٧ من الوظائف الميدانية. كما اعتمد المجلس التنفيذي تمويلاً إضافياً لميزانية الدعم بمبلغ ٢,٥ مليون دولار لتغطية تكاليف الأمن التي أذنت بها الأمم المتحدة، ومبلغ ٠,٣ مليون دولار للتكاليف المتصلة باعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع

العام وتعزيز نظام أطلس، فضلاً عن ٥ ملايين دولار لدعم إدارة التغيير و ٣ ملايين دولار للانتقال إلى المباني الجديدة مع ما يتصل بذلك من تركيبات تكنولوجية.

٥٤ - وسوف ينظر المجلس التنفيذي في ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ لدى انعقاد دورته العادية الثانية في عام ٢٠١١، المقرر أن تتم في الفترة من ٥ إلى ٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، علماً بأن عملية إعداد ميزانية الدعم لفترة السنتين القادمة، سوف تراعي بصورة كاملة النتائج التي أسفرت عنها مناقشات المجلس التنفيذي المتعلقة بالخطوة الاستراتيجية، ٢٠١١-٢٠١٣.

٥٥ - وعملاً بالفقرة ٧٩ من القرار ٢٨٩/٦٤، قدّمت وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي إلى المجلس التنفيذي بنود النظام المالي والقواعد المالية المقترحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في أعقاب استعراض للموضوع قامت به اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية. وبقراره ٢/٢٠١١ (انظر UNW/2011/8/Add.1)، اعتمد المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة النظام المالي (UNW/2011/5 و Rev.1 و Add.1) ليُدخل حيز النفاذ إضافة إلى القواعد المالية اعتباراً من ذلك التاريخ.

جيم - التبرعات المقدّمة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٥٦ - لدى إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أكّدت الجمعية العامة ضرورة توفير التمويل اللائم للهيئة، ودعت الدول الأعضاء إلى أن تقدّم تبرعات مستدامة ومستقرة ومتعددة السنوات ويمكن التنبؤ بها للأنشطة السياسية للهيئة (انظر الفقرة ٨٠ من القرار ٢٨٩/٦٤). وبهذا اعترفت الجمعية العامة بوضوح بنقص الموارد بوصفه واحداً من الثغرات الأساسية التي تنال من قدرة منظومة الأمم المتحدة على أن تدعم بصورة فعالة تحقيق هدف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٥٧ - وبعد سنة من إنشائها فإن حالة الموارد في هيئة الأمم المتحدة للمرأة يطرأ عليها تحسُّن برغم أن الهيئة ما زالت منقوصة الموارد. وتنطلق الخطة الاستراتيجية للهيئة المذكورة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ على أساس مستوى للموارد يمكنها من تحقيق نتائج طموحة وتلبية التوقعات والاحتياجات ذات الصلة. وعليه، تضع الهيئة استراتيجية لتعبئة الموارد بما يتيح لها تحقيق أهداف تمويلية تجمع بين الطموح والواقعية. وتستهدف الاستراتيجية الحصول على المزيد من الاستثمارات من الدول الأعضاء. وفي الوقت نفسه تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على توسيع وتعميق قاعدة مواردها بما في ذلك استثمار مصادر تمويل غير تقليدية ومنها مثلاً القطاع الخاص والمؤسسات. واستناداً إلى التبرعات المعلنة والمساهمات الواردة اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ٢٠١١، من المتوقع أن تصل التبرعات الموجهة إلى الموارد غير المخصصة

(الأساسية) إلى ١٢٥ مليون دولار بينما يُتَوَقَّع أن تصل المساهمات المقدمة لصالح الموارد غير المخصّصة (غير الأساسية) إلى ١٠٠ مليون دولار في عام ٢٠١١ وهو ما سوف يتطلّب الوفاء بجميع التبرعات المعلنة خطياً وشفوياً.

٥٨ - وتصل الأهداف المتوخّاة بالنسبة للتبرعات الإجمالية (الأساسية وغير الأساسية) المقدّمة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ (٣ سنوات) إلى مبلغ ١,٢ بليون دولار. ويتمثّل الهدف المنشود بالنسبة إلى المساهمات السنوية في زيادتها إلى مبلغ ٣٠٠ مليون دولار في عام ٢٠١١ و ٤٠٠ مليون دولار في عام ٢٠١٢ و ٥٠٠ مليون دولار في عام ٢٠١٣. والوصول إلى هذا المستوى من المساهمات سوف يكون بمثابة إشارة تدل على مدى التصميم المشترك من جانب الدول الأعضاء وسائر المساهمين على التصديّ للنقص الفادح الذي يشوب أعمال الأمم المتحدة فيما يتعلق بتحقيق مساواة الجنسين وتمكين المرأة. وتتسق الإسقاطات ذات الصلة مع تقييم الأمين العام (A/64/588) بالنسبة لاحتياجات التمويل اللازم لمرحلة انطلاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة بما يقارب ٥٠٠ مليون دولار سنوياً، مع التسليم بأن تلبية هذه الاحتياجات التمويلية سوف تتوقّف على استجابة الدول الأعضاء. كما أن بلوغ هذه الأهداف مطلوب من أجل النهوض بالعبء الأساسي الملقى على عاتق هيئة الأمم المتحدة للمرأة كي تستجيب إلى الولايات المكلفة بها وتشرع في العمل ضمن نطاق دائرة إيجابية تجمع بين الموارد وقدرة التنفيذ والنتائج التي تتحقق لصالح المرأة.

٥٩ - وتتوقّع أهداف التمويل أن تصل موارد التبرعات (الأساسية) غير المخصّصة إلى مبلغ ٦٠٠ مليون دولار لعام ٢٠١١-٢٠١٣: ١٥٠ مليون دولار في عام ٢٠١١ و ٢٠٠ مليون دولار في عام ٢٠١٢ و ٢٥٠ مليون دولار في عام ٢٠١٣. وتستند هذه الأهداف التمويلية إلى تحليل للاتجاهات الماضية والالتزامات المتعهد بها فعلاً في عام ٢٠١١ إضافة إلى سائر التعهّات المعلنة. أمّا هدف هذا المستوى من الموارد من التبرعات (الأساسية) غير المخصّصة فيعكس مدى التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتحقيق توازن إيجابي بين الموارد الأساسية وغير الأساسية، وهو أمر ينطلق بدوره من التسليم من جانب الدول الأعضاء بأن الموارد الأساسية، بحكم طبيعتها غير المشروطة، تشكّل المحور الراسخ للأنشطة التنفيذية اللازمة لأغراض التنمية في منظومة الأمم المتحدة، كما أنّها مطلوبة لتحقيق فعالية التخطيط المالي وكفاءة الدعم المقدّم للأنشطة التنفيذية (انظر قرار الجمعية العامة ٦٢/٢٠٨).

٦٠ - وقد وُضِع هدف المساهمات المقدمة إلى الموارد (غير الأساسية) المخصّصة بحيث يصل إلى ٦٠٠ مليون دولار: ١٥٠ مليون دولار في عام ٢٠١١ و ٢٠٠ مليون دولار في عام ٢٠١٢ و ٢٥٠ مليون دولار في عام ٢٠١٣. وتشمل الإسقاطات بالنسبة إلى المساهمات

غير الأساسية تمويلاً لصالح الصندوقين الاستثماريين اللذين تديرهما وتنظم أمورهما هيئة الأمم المتحدة للمرأة وهما صندوق مساواة الجنسين وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني لإنهاء العنف ضد المرأة. وهذان الصندوقان يدعمان الأولويات الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٦١ - وقد تم إنشاء سجل إلكتروني مباشر لتقديم المعلومات بشأن المساهمات المُعلن عنها والمساهمات الواردة بالفعل (http://www.unwomen.org/wp-content/uploads/2011/01/2011_UN_Women_core_resources.pdf). وأنشئ هذا السجل استجابة للقرار ٢٨٩/٦٤ وهو يستهدف كفاءة شفافية الإبلاغ بشأن التمويل مع تيسير وصول الدول الأعضاء إلى المعلومات ذات الصلة.

دال - توسيع قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٦٢ - عملاً بتوجيه الجمعية العامة (القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٨٨) يتم توسيع قدرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بصورة منتظمة بناءً على مقترحات مقدّمة إلى المجلس التنفيذي من جانب وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي للهيئة. وقد قُدّمت مقترحات أولية إلى المجلس بوصفها جزءاً من ميزانية الدعم المنقّحة لعام ٢٠١١ وصدّق المجلس التنفيذي في قراره ١/٢٠١١ على اعتماد في الميزانية بوصفه تدبيراً مرحلياً إلى أن يتم النظر في الخطة الاستراتيجية للهيئة، ٢٠١١-٢٠١٣ من أجل تدعيم ما مجموعه ٣٤ مكتباً من خلال استحداث وظائف جديدة وترفيح الوظائف القائمة بالفعل أو نقل التمويل من الميزانية البرنامجية إلى ميزانية الدعم. وسوف تعمل الهيئة على تقديم المزيد من المقترحات من أجل توسيع قدرتها في إطار ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

٦٣ - وثمة بُعد أساسي من استراتيجية هيئة الأمم المتحدة للمرأة ويتمثل في رؤية تقضي بنموذج معياري للدعم يُطرح في نهاية المطاف على الدول الأعضاء في ٧٥ بلداً. وهذه هي الفكرة التي دفعت الهيئة إلى طرح معايير لتوسيع وجودها على الصعيد الوطني على أساس طلبات جاءت من فرادى الحكومات. وتشمل مجالات الاهتمام: حالة مساواة الجنسين، ومستوى التنمية والدخل على الصعيد الوطني؛ وحالات النزاعات القائمة وحالات ما بعد النزاع وأنواع أخرى من حالات اللأمن التي تواجهها المرأة في بلد ما، والمستويات المرتفعة لحالة اللامساواة ضمن نطاق بلد من البلدان (انظر UNW/2011/9، المرفق الرابع). وتهدف الهيئة إلى تعزيز دعمها المقدم إلى ٢٠ بلداً إضافياً في عام ٢٠١٢ وإلى ٢١ بلداً آخر في عام ٢٠١٣. وانطلاقاً من التزامها بالاهتمام الخاص بأقل البلدان نمواً والاقتصادات المنخفضة الدخل، تستهدف هيئة الأمم المتحدة للمرأة تغطية هذه البلدان من خلال مكاتب قطرية ودون إقليمية تغطي بلداناً متعددة بنهاية عام ٢٠١٣.

سابعاً - الموجز والنتائج

٦٤ - بعد انقضاء عام على قيام الجمعية العامة بإنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أصبحت العناصر الجوهرية لتفعيل أداء هذه الهيئة لمهامها متوافرة بالفعل. ويصدق هذا بصورة خاصة فيما يتعلق بهيكل الحوكمة في الهيئة بعد إنشاء وإدارة أعمال المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وإعداد أدوات التخطيط والميزنة الرئيسية، واتخاذ القرارات اللازمة في هذا الشأن من جانب الهيئات الحكومية الدولية ذات الصلة.

٦٥ - والحق أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد اضطلعت بسلسلة بمسؤولياتها في دعم العمليات المعيارية الحكومية الدولية بفضل الدورات الناجحة التي عقدتها لجنة وضع المرأة. ولسوف تواصل الهيئة ممارسة مهمة الدعم المعياري الذي تقدّمه على مدار هذا النسق الحكومي الدولي.

٦٦ - ولقد أحرزت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقدماً ممتازاً في وضع الأطر الإدارية الضرورية وتوحيد مواردها من الموظفين ولا سيما بالمقر. وتوشك عملية التوحيد في المقر، على الاكتمال بعد أن تم تعيين فريق الإدارة من الموظفين الأقدم. وفيما بدأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عملية توحيد وتدعيم هيكلها من المكاتب الميدانية، فما زال يتعين عليها أن تؤكد بصورة كاملة وجودها على أرض الواقع، ومع تحقيق المزيد من التقدم في هذا المجال سوف تتمكن الهيئة من أن تقدّم، في إطار مهام الدعم التي تتولاها في مجال وضع المعايير والأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها، التوجيه والدعم التقني إلى جميع الدول الأعضاء في جميع المناطق وعلى اختلاف مستوياتها الإنمائية وبناءً على طلبها، في مجالات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإقرار حقوقها وتعميم مراعاة المنظور الجنساني عملاً بالفقرة ٥١ (ب) من القرار ٢٨٩/٦٤.

٦٧ - وما زال من التحديات المطروحة ما يتعلّق بتعبئة الموارد اللازمة لتحقيق أهداف الهيئة، باعتبار هذه الموارد أموراً لا غنى عنها إذا ما كان لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تفي بتوقّعات أصحاب المصلحة منها. كما أن توافر المساهمات المتوقّعة من شأنه أن يُرسِل إشارة واضحة تدلّ على توافر الإرادة السياسية والالتزام بالدعم من أجل تحقيق مساواة الجنسين وتمكين المرأة.

٦٨ - وفيما توضع حالياً عناصر تتعلق بإطار فعّال للتنسيق والمساءلة، فإن الأمر يقتضي المزيد من تعميق الدور الذي تقوم به هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق وتعزيز عنصر المساواة بالنسبة لأعمال الأمم المتحدة من أجل مساواة الجنسين، وبما يضمن الفعالية الكاملة

على الإطار المذكور. وفيما وسّعت الهيئة مشاوراتها مع المجتمع المدني فهي عاكفة على إرساء الآليات التي تدعم مثل هذا التفاعل.

٦٩ - وعلى نحو ما تقضي به التكاليفات الصادرة عن الجمعية العامة، فلسوف يُقدّم تقرير مرحلي آخر عن تنفيذ الجزء ذي الصلة من القرار ٢٨٩/٦٤ إلى الجمعية في دورتها السابعة والستين. أما في الدورة الثامنة والستين، فلسوف تقوم الجمعية العامة باستعراض أعمال هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أساس تقرير شامل.
