

Distr.: General
22 July 2015
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام ٢٠١٥
٣٠ حزيران/يونيه-٢ تموز/يوليه ٢٠١٥
البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت**
شؤون المالية والميزانية والإدارة

تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين
وتمكين المرأة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧

موجز

أنشأت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٨٩/٦٤ المؤرخ ٢ تموز/يوليه ٢٠١٠ بشأن الاتساق على نطاق المنظومة، هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) وأناطت بها مهمة مساعدة البلدان ومنظومة الأمم المتحدة على التقدم بمزيد من الفعالية والكفاءة نحو تحقيق الأهداف المتمثلة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والدفاع عن حقوقها. ومن ثم فهذه الهيئة الأمم المتحدة للمرأة هيئة جامعة فريدة ذات هيكل تمويل مزدوج.

ولتنفيذ هذه الولاية، تقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة ميزانية متكاملة تبلغ قيمة التبرعات المتوقعة فيها ٨٨٠ مليون دولار للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وتطلب أن تخصص لها اعتمادات قدرها ١٩٦,٤ مليون دولار (مبلغ إجمالي).

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ١٩ آب/أغسطس ٢٠١٥.

** UNW/2015/L.4



الرجاء إعادة استعمال الورق

210815 180815 15-12327X (A)



والميزانية المتكاملة هي الخطة المالية التي تتيح للمنظمة أن تتمتع بالقدرة المالية والمؤسسية التي تخولها تحقيق النتائج المحددة في خطتها الاستراتيجية الموافق عليها للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، وتشمل جميع فئات التكاليف ومصادر التمويل (سواء الموارد العادية أو الموارد الأخرى) في إطار اقتراح موحد واحد.

وتحتاج هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى أن تكون لديها القدرات الكافية للوفاء بولاياتها على نحو كامل وفعال. وسوف تساعد هذه الميزانية المتكاملة على مواصلة بناء هذه القدرات من خلال التحرك نحو التنفيذ الكامل لهيكل المكاتب الميدانية ومجالات الدعم البرنامجي المعتمدة. وتحقيقاً لتلك الغاية، تتضمن هذه الوثيقة زيادة حقيقية متواضعة نسبياً في الميزانية، سيخصص معظمها للميدان.

والميزانية المتكاملة لفترة السنتين متوائمة مع الخطة الاستراتيجية لفترة السنوات الأربع ومكملة للتمويل المتأتي من الأنصبة المقررة في الميزانية العادية.

المحتويات

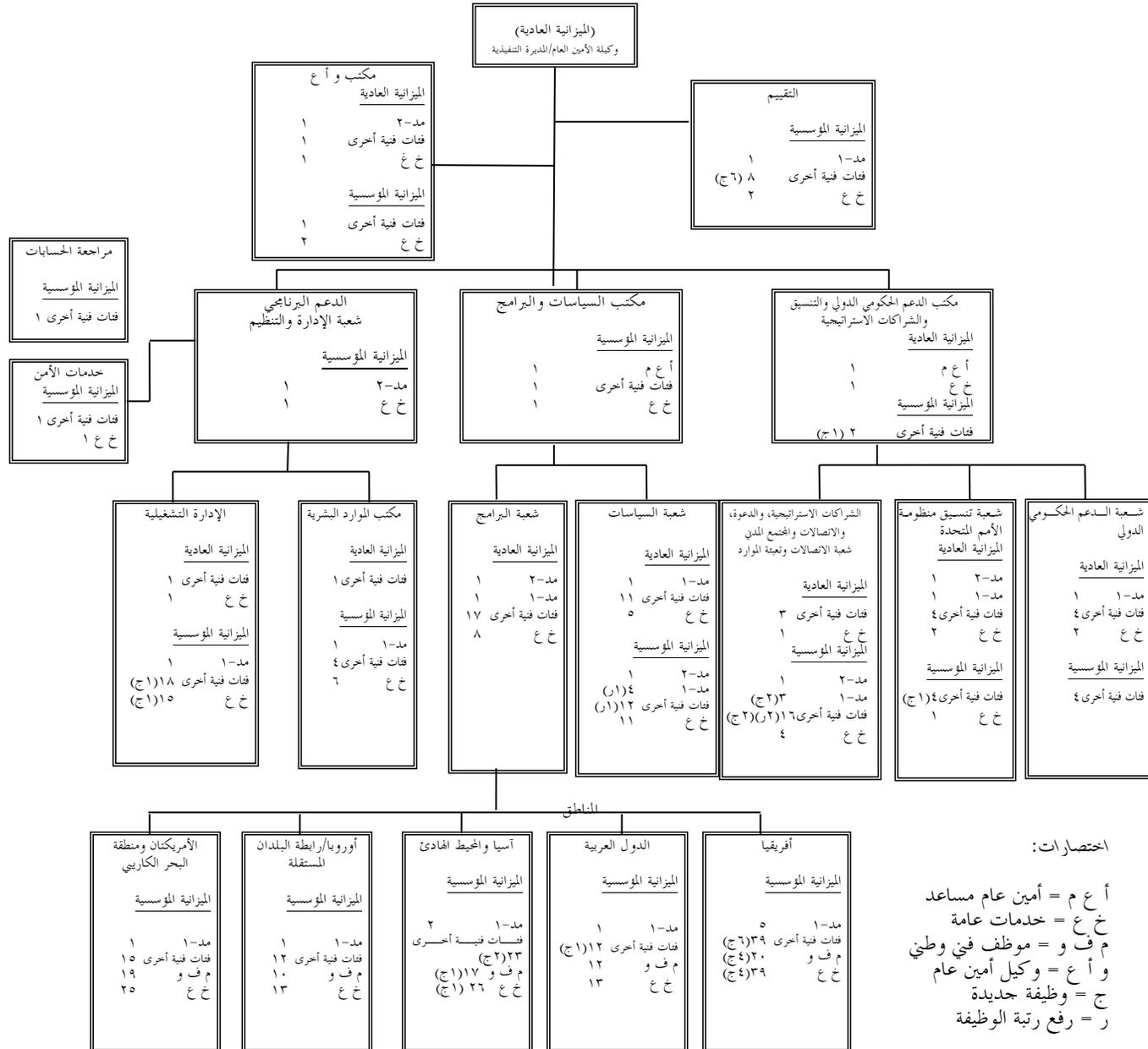
الصفحة

٤ المخطط التنظيمي
٥ أولاً - لمحة عامة
٧ ثانياً - السياق الاستراتيجي والمالي
٧ ألف - السياق الاستراتيجي
١٠ باء - السياق المالي
١٣ ثالثاً - الفعالية والكفاءة على الصعيد المؤسسي: التقدم المحرز في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، وما بعدها
١٨ رابعاً - الميزانية المتكاملة المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
١٨ ألف - أساس إعداد الميزانية
٢٢ باء - خطة الموارد المتكاملة
٢٤ جيم - الإطار المتكامل للنتائج والموارد
٣٤ دال - موجز حالات الزيادة والنقصان في الميزانية المتكاملة
٣٨ هاء - موجز التغييرات في الوظائف
٤٧ واو - عناصر قرار

المرفقات:

٤٨ الأول مقارنة بين الأرقام المتوقعة المقدرة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ والميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
٥٠ الثاني - معلومات مستكملة عن التقدم المحرز في تنفيذ الهيكل الإقليمي
٥١ الثالث - التعاريف

الهيكل التنظيمي المقترح لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتوزيع الوظائف لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧



أولا - لمحة عامة

١ - أنشأت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٨٩/٦٤ المؤرخ ٢ تموز/يوليه ٢٠١٠ بشأن الاتساق على نطاق المنظومة، هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) وأناطت بها ولاية تقديم المساعدة للبلدان والمنظومة الأمم المتحدة على التقدم بمزيد من الفعالية والكفاءة نحو بلوغ الأهداف المتمثلة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والدفاع عن حقوقها.

٢ - وللإضطلاع بهذه الولاية، أعدت الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بناء على الخبرة المكتسبة خلال فترتي السنتين الأوليين لميزانية الهيئة، والإدراك المتطور للموارد الحيوية المطلوبة لتنفيذ ولايتها. وتركز الميزانية على تعزيز الدعم الذي تقدمه الهيئة إلى الدول الأعضاء من خلال تحسين النتائج التي تحققها من خلال برامجها.

٣ - وتحدد الميزانية المتكاملة الموارد اللازمة لتحقيق النتائج المبينة في إطار النتائج المتكامل لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وينبغي النظر فيها بالاقتران مع الخطة الاستراتيجية المعتمدة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، التي هي جزء لا يتجزأ منها فضلاً عن الميزانية المتكاملة الموافق عليها للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وتشير التوقعات إلى أن الميزانية المتكاملة لفترة السنتين ستشتمل على مبلغ ٨٨٠ مليون دولار من التبرعات، وطلب تخصيص اعتماد قدره ١٩٦,٤ مليون دولار (مبلغ إجمالي).

٤ - وستواصل الجمعية العامة النظر في الموارد المطلوبة من الميزانية العادية لتوفير الخدمات للعمليات الحكومية الدولية المعيارية، والسياسات وأعمال التنسيق في سياق نظرها في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتبلغ في مجموعها ١٥,٣ مليون دولار، الواردة في شكل أنصبة مقررة.

٥ - وتجدر الإشارة إلى أن عام ٢٠١٤ كان أول عام حصلت فيه هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مساهماتها المستهدفة لكل من الموارد العادية والموارد الأخرى وتجاوزتها بقليل. واستناداً إلى هذا الاتجاه الإيجابي والمؤشرات التي تم تلقيها من الجهات المانحة، ترى الهيئة من الواقعي أن تقترح نمواً ملموساً في التبرعات التي تتلقاها. وترى الهيئة أيضاً أن من الضروري لها الأخذ بنهج استباقي فيما يخص النمو وما يتعلق به من احتياجات إذا كان لها أن تنفذ ولايتها.

٦ - وما زالت هيئة الأمم المتحدة للمرأة متوائمة مع المنهجية المتسقة للميزنة القائمة على النتائج وتصنيف التكاليف التي يطبقها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم

المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان. ومع ذلك، فهي تختلف عن هذه الهيئات الثلاث في أنها مستمرة في تقديم ميزانية مدتها سنتان.

٧ - وقد أدت حداثة عهد الهيئة وتفضيلها رصد هيكل مواردها واحتياجاتها التنظيمية بشكل أكثر تواتراً إلى إبقائها على فترة السنتين للميزانية بدلاً من السنوات الأربع التي اعتمدها الهيئات الأخرى. وتحتفظ الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بهذا النهج العام، سواء لمواصلة هذا الاستعراض المتواتر للاحتياجات، أو لضمان أن يظل عمل الهيئة متوائماً مع خطتها الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ وعملية إعداد الميزانية العادية.

٨ - ولا تزال الهيئة في إعدادها المقترحات الحالية مسترشدة بالحاجة الماسة إلى تحقيق نتائج إنمائية قابلة للقياس، ولا سيما على الصعيد القطري، وهي تركز على هذا الجانب الأخير فيما يتعلق بسعيها للنمو. ومن ثم فتبرعائها المتوقعة البالغة ٨٨٠ مليون دولار قريبة من الهدف المتوخى لتعبئة الموارد في الخطة الاستراتيجية وهو ٩٠٠ مليون دولار لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

٩ - وقد استُرشِد بالمبادئ الرئيسية التالية في إعداد اقتراح الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧:

(أ) تعزيز الكفاءة والشفافية والمساءلة من خلال تحسين نهج الإدارة القائمة على النتائج وإدماجه على نطاق المنظمة.

(ب) اعتماد استراتيجية للنمو مع التركيز على الأنشطة التنفيذية والبرنامجية في الميدان. ويتواءم هذا النمو على نحو مباشر مع الهيكل التنظيمي الذي أقره المجلس التنفيذي والذي يقوم على توفير حد أدنى من القدرات الأساسية لدى كل مكتب ميداني. غير أنه لا يُعتمَر بعد تنفيذ هذا الهيكل الأساسي بالكامل بالنظر إلى القيود المفروضة على الموارد داخل المنظمة.

(ج) التركيز على إدارة التناسب بين أنشطة الإدارة وغيرها من الأنشطة داخل المنظمة ومواصلة المواءمة بشكل مباشر بين مصادر التمويل والوظائف والمهام ذات الصلة على النحو المعتمد في النهج المنسق لتصنيف التكاليف.

(د) دعم فعالية هيئة الأمم المتحدة للمرأة وكفاءتها من خلال الاعتماد على عملية تقييم قوية ومستقلة وذات مصداقية. ويتمشى هذا مع قرار المجلس التنفيذي بالاستمرار في تعزيز قدرات التقييم في الهيئة، بما يشمل تخصيص الموارد البشرية والمالية

الكافية، وتعزيز جدوى التقييم ومصداقيته واستقلاله (انظر مقرر المجلس التنفيذي ١٥/٢٠١٥).

(هـ) الاعتراف بأهمية تعزيز قدرة هيئة الأمم المتحدة في المقر على توفير التوجيه في مجال السياسة العامة ووضع المعايير، والتوجيه المتعلق بالتنسيق والدعوة والشراكات الاستراتيجية لمنظومة الأمم المتحدة، فضلاً عن الاستفادة من أوجه التآزر على الصعيد الوطني والإقليمي والعالمي في دعم الإدارة وتعبئة الموارد والرقابة وتقديم المشورة التقنية للميدان.

١٠ - وستواصل الهيئة إعطاء الأولوية للعمل البرنامجي الذي يقدم نتائج لصالح النساء والفتيات. وبالتالي، ستكرس نسبة ٨٤ في المائة من الموارد للأنشطة الإنمائية (بما في ذلك فعالية التنمية)، و١٣ في المائة للإدارة و٣ في المائة للتنسيق الإنمائي على صعيد الأمم المتحدة. وكما يبين المرفق الأول لهذا التقرير، من المتوقع أن تتراجع نسبة تكاليف الإدارة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ مقارنة بالتقديرات المتوقعة الحالية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

ثانياً - السياق الاستراتيجي والمالي

ألف - السياق الاستراتيجي

١١ - يتحدد السياق الاستراتيجي لإعداد الميزانية الحالية بالاعتبارات التالية:

(أ) الارتباط التاريخي بين العمليات الحكومية الدولية العالمية الرئيسية بما في ذلك استعراض إعلان ومنهاج عمل بيجين^(١) في ذكرى مرور ٢٠ عاماً على صدورها، وخطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ وأهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك هدف مقترح قائم بذاته، يتسم بالشمول والطابع التحويلي للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، يتوقع من هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تدعمه. ومن الأنشطة الهامة الأخرى الاستعراض العالمي لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) والتوصيات الواردة فيه، والمؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية ووثيقته الختامية التي يُتوقع أن يجري التشديد فيها على التمويل ذي الطابع التحويلي فيما يتعلق بالالتزامات ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين، والدورة الحادية والعشرون لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، التي يُتوقع منها أن تدمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع

(١) تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، ٤-١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ (منشور الأمم المتحدة، رقم البيع E.96.IV.13)، الفصل الأول، القرار ١، المرفقان الأول والثاني.

جوانب اتفاق ملزم قانوناً يُعتمد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. فستواصل هذه العلامات الفارقة تزويد هيئة الأمم المتحدة للمرأة بولايات قوية إضافية وفرصة نادرة لوضع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صلب الخطة الإنمائية الدولية وتمويلها وتنفيذها. وتؤكد الوثيقة الصادرة عن مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (قرار الجمعية العامة ٦٦/٢٨٨، المرفق) الدور الرئيسي الذي تؤديه هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أبعاد التنمية المستدامة. وعلاوة على ذلك، فإن الإعلان السياسي الذي اعتمده لجنة وضع المرأة بمناسبة الذكرى السنوية العشرين للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (انظر E/2015/27، الفصل الأول، الفرع جيم، القرار ١/٥٩، المرفق) يدعو هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى دعم التنفيذ التام والفعال والعاجل لإعلان ومنهاج عمل بيجين في جميع المجالات ومع جميع أصحاب المصلحة. وتحتاج الهيئة إلى موارد أكبر كثيراً لكي تفي بهذه الولايات الموسعة وتلبي الاحتياجات والطلبات المرتبطة بها، ولتدعم الدول الأعضاء في تحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٣٠، على النحو الذي أيده الدول الأعضاء في الإعلان السياسي السالف الذكر؛

(ب) والالتزام الثابت من جانب الدول الأعضاء بتنفيذ قرار الجمعية العامة بإنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة (القرار ٦٤/٢٨٩)، والقرارات اللاحقة بشأن متابعة بيجين، والنتائج المواضيعية لقرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة ولجنة وضع المرأة، وقرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن تعميم المنظور الجنساني، تعزز ولاية الهيئة في جوانبها المعيارية والمتعلقة بالتنسيق والتنفيذ. وقد حظيت الإيجابية التي اتسم بها أداء الهيئة وإنجازها وتأثيرها باعتراف المجلس التنفيذي، وتستدعي توفير التمويل الكافي للهيئة ومواصلة التأكيد على ولايتها العالمية في الدعوة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ودعمهما في جميع أنحاء العالم. وقد بدأ المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، في دورته العادية الثانية لعام ٢٠١٤، حواراً منظماً مع الدول الأعضاء بشأن التمويل عملاً بالتوصيات الواردة في الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية. ومن شأن هذه الحوارات المستمرة أن تساعد على تعزيز نوعية عملية الموارد الأساسية وغير الأساسية وكميتها وتوزيعها الموارد لكي تصل الهيئة إلى الكتلة الحرجة من الموارد التي تبلغ ٥٠٠ مليون دولار سنوياً.

(ج) الاعتراف في مجموعة من عمليات الاستعراض المستقلة، من قبيل استعراض شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف، وتقرير التقييم الذي صدر

مؤخراً عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحقق نتائج في جميع المجالات، وتفعل ذلك بطريقة تتسم بالكفاءة، مما يحقق أفضل مردود للأموال، وأنها راعية مأمونة وموثوقة لموارد الجهات المانحة، على الرغم من أن الموارد أقل مما كان متوخى أصلاً. وقد تلقت الهيئة باستمرار حتى الآن تقارير مراجعة ناصعة وخالية من التحفظات من مجلس مراجعي الحسابات.

(د) موافقة المجلس التنفيذي على الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٤
 هيئة الأمم المتحدة للمرأة، التي تتحلّى فيها الولاية المسندة إلى المنظمة بجميع عناصرها وتوضح دورها التنفيذي بوصفها كياناً يعمل على الصعد القطري والإقليمي والعالمي من أجل تلبية طلبات الدول الأعضاء في مجال الحصول على الدعم في ترجمة القواعد والمعايير الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى واقع عملي؛ ودورها في مجال تقديم الدعم المعياري والدعم الحكومي الدولي؛ ودورها الخاص بالتنسيق داخل منظومة الأمم المتحدة وعلى صعيد الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة.

(هـ) حجم العمل المتزايد الناتج عن زيادة طلبات الدول الأعضاء من الهيئة ومطالبتها لها بتقديم الدعم في مجال السياسات والدعم التقني لها في اضطلاعها بتنفيذ الالتزامات الدولية بالمساواة بين الجنسين على الصعيد القطري.

(و) ارتفاع مستوى الاهتمام الذي أعربت عنه الجهات المانحة، من خلال الحوار المنظم بشأن التمويل وغيره من القنوات، بالاستثمار في زيادة تعزيز المساواة بين الجنسين وبأن تجعل الهيئة شريكها المفضلة في هذا الصدد، وتعزيز موارد الهيئة؛

(ز) لا يزال الطلب على دعم الهيئة ومشاركتها مرتفعاً وأخذاً في التنامي. فقد طلبت أكثر من ١٠ دول أعضاء إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إنشاء مكاتب قطرية في بلدانها، وطلبت بلدان أخرى تعزيز وجودها. وفي حالات الأزمات مثل تفشي فيروس الإيبولا أو زلزال نيبال أوجدت الهيئة لنفسها مكاناً في مجال الاستجابة الإنسانية مما يؤدي إلى مزيد من الطلب عليها. وكلما برهنت على القيمة التي تضيفها تزايدت توقعات الشركاء منها.

١٢ - وتصف الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٤ طرائق التنفيذ العامة المتوخاة لتحقيق النتائج. وتشمل هذه الطرائق الهيكل التنظيمي للهيئة، حيث تسعى المنظمة إلى تحقيق جميع جوانب ولايتها عن طريق الاستفادة من القدرات وأوجه التآزر بين صعيد المقر والصعيدين الإقليمي والقطري، مع استغلال القدرات القائمة لدى جميع هيئات الأمم المتحدة الأخرى في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والبناء عليها.

وقد أكملت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تنفيذ الهياكل الإقليمية التي اعتمدها المجلس التنفيذي في مقره ٦/٢٠١٢، وتشهد تحسينات مرتبطة بذلك في الفعالية والكفاءة التنظيمية.

١٣ - وقد اعتمدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، إلى جانب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف، إطار التصنيف المنسق للتكاليف والميزنة القائمة على أساس النتائج.

١٤ - وهذه الميزانية هي ميزانية فترة السنتين الثانية للهيئة في سياق إطار النتائج والموارد المتكاملة للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. وكما جاء في الميزانية المقدمة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، يتماشى نهج السنتين هذا مع النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة، وهو ملائم للهيئة لأنها حديثة الإنشاء، ولديها قدر محدود من المعلومات التاريخية التي تستعين بها على الخروج بتوقعات موثوق فيها. وهو يسمح أيضاً بالمواءمة مع الميزانية العادية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، التي تتلقى الهيئة منها حصة من مواردها الإجمالية عن طريق الأنصبة المقررة.

باء - السياق المالي

١٥ - لا تزال تعبئة الموارد تمثل أولوية بالنسبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، إذ تسعى إلى كفاءة القدرة الكافية على تقديم النتائج الواردة في خططها الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. وقد حدد مجموع الموارد المتوقعة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ بمبلغ ٦٩٠ مليون دولار، موزعة بين الموارد العادية بمبلغ ٣٤٠ مليون دولار والموارد الأخرى بمبلغ ٣٥٠ مليون دولار. وكان عام ٢٠١٤ أول عام تنجح فيه الهيئة في تحقيق أهدافها، فبلغت الموارد العادية ١٦٤ مليون دولار والموارد الأخرى ١٥٩ مليون دولار. ويمثل هذا زيادة كبيرة بالمقارنة بعام ٢٠١٣ (١٥٣ مليون دولار، و ١١٤ مليون دولار، على التوالي).

١٦ - ومع ذلك، لا تزال تبرعات الهيئة أقل كثيراً من المستوى الذي السنوي اعترف على نطاق واسع بأنه لازم لتأمين الحد الأدنى من الكتلة الحرجة لها عند إنشائها وقدره ٥٠٠ مليون دولار (انظر A/64/588).

١٧ - ومن الأهمية بمكان أن تنمو هيئة الأمم المتحدة للمرأة نمواً كبيراً خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ لتمكين المنظمة من تقديم إطار النتائج الوارد في الخطة الاستراتيجية، وتلبية الاحتياجات ذات الصلة من جانب الدول الأعضاء والوفاء بالطلب على خدماتها.

والنمو لازم للسماح للهيئة بالاستفادة من الزخم العالمي والتوافق في الآراء لصالح التعجيل بتنفيذ منهاج عمل بيجين، وفقاً لما جاء في الإعلان السياسي الذي اعتمدته لجنة وضع المرأة في دورتها التاسعة والخمسين، وضمان المكان المركزي الذي تحتله المساواة بين الجنسين في تنفيذ خطة ما بعد عام ٢٠١٥.

١٨ - وإدراكاً لهذا، حددت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مجموعة من الأهداف الطموحة بقدر واقعي للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ قدرها ٣٨٠ مليون دولار من الموارد العادية و٥٠٠ مليون دولار من الموارد الأخرى. وسيقترب ذلك بالهيئة من الكتلة الحرجة اللازمة للوفاء بولايتها العالمية؛ وتوفير الدعوة في مجال السياسات والدعم التقني في البلدان المستفيدة من البرامج؛ والمشاركة الكاملة في التنسيق الحكومي الدولي، والمشارك بين الوكالات، والعمليات التي تشارك فيها جهات متعددة من أصحاب المصلحة، ولتكون بوجه عام مستعدة لمواجهة التحديات التي حددتها خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

١٩ - وقد خلص التقييم الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (انظر E/AC.51/2015/9، الفقرات ٢٠ و ٤١ و ٤٢)، واستعراض التحليلات الذي أجراه مكتب التقييم المستقل إلى أن الفجوة في مستويات الموارد تجعل من الصعب على هيئة الأمم المتحدة للمرأة بقدرتها القائمة تقديم أفضل النتائج بفعالية وعلى نحو مستدام^(٢).

٢٠ - وبغية تحقيق هذا الهدف، تدرك هيئة الأمم المتحدة للمرأة أنها بحاجة إلى تأمين المزيد من الموارد العادية والموارد الأخرى على حد سواء. ويتجاوز معدل نمو الموارد الأخرى حالياً معدل زيادة الموارد العادية. وتولي الهيئة الأولوية للموارد العادية ولكنها تتوقع نمواً أكثر تواضعاً في الموارد العادية عن النمو في الموارد الأخرى، وينتج عن ذلك توزيع الموارد المتوقعة بنسبة ٤٣ في المائة للعادية إلى ٥٧ في المائة للموارد الأخرى لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

٢١ - وقد ارتكز النمو الرائع في الموارد الأخرى منذ عام ٢٠١٣ على تزايد ثقة الجهات المانحة في أعمال هيئة الأمم المتحدة للمرأة المعيارية وفي مجال التنسيق وبرامجها، ولا سيما على الصعيد القطري. وسوف تستفيد الهيئة من هذه الثقة المتزايدة بتنفيذ

(٢) UNW/2014/CRP.2، وهي متاحة من الموقع www.unwomen.org/en/executive-board/documents/second-regular-session-2014.

برامج رئيسية قوية التأثير وقابلة للقياس في المجالات الرئيسية للمساواة بين الجنسين تتيح مضاعفة دخل الهيئة من الموارد الأخرى خلال سنتين. والمسار الحالي للنمو في الموارد الأخرى يضع الهيئة على الطريق الصحيح إلى بلوغ مستوى ٣٠٠ مليون دولار سنوياً من هذه الموارد. وسيقتضي ذلك استمرار المشاركة والتنسيق مع المانحين والشركاء، فضلاً عن استمرار الالتزام من جانبهم.

٢٢ - وسيمثل وضع البرامج الرئيسية للتنمية استراتيجية محورية للنمو السريع. فهو سيوائم بين الأعمال المعيارية وأعمال في مجالات التنسيق والسياسات والتنفيذ ويستفيد من الولاية الفريدة والعالمية للهيئة في تحقيق النتائج المحدثة للتحويل وتقديم التقارير عنها. ومن شأنه أيضاً أن يعزز الاتساق على نطاق البرامج القطرية للهيئة وتوليد أوجه الكفاءة من خلال وفورات الحجم وتبادل الخبرات.

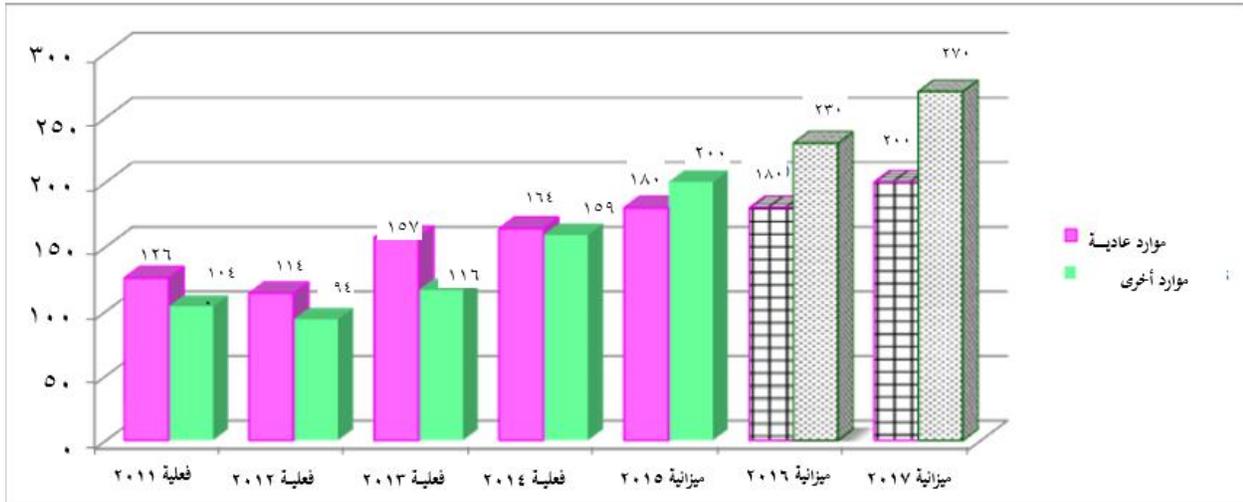
٢٣ - وتتوخى الهيئة أيضاً زيادة دخلها من الموارد الأخرى بالحصول على التمويل المتعلق بمجالات العمل الناشئة، وخاصة تقديم المساعدة الإنسانية (انظر الفقرة ١١ (ز)، أعلاه)، وعملية تحديد جدول الأعمال الحضري الجديد؛ والقضايا المتعلقة بتغير المناخ، كدور المرأة في مجال الطاقة المستدامة؛ والاستعراضات الرفيعة المستوى للسياسات في مجال السلام والأمن الدوليين، ولا سيما فيما يتعلق ببناء السلام وحفظ السلام والبعثات السياسية. وسوف يتيح ذلك للهيئة تعزيز أوجه التأزر على نطاق مجالات عملها المتعلقة بالمساعدة الإنسانية والسلام والأمن والتنمية والمناخ.

٢٤ - وستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة توسيع وتعميق قاعدة مواردها. فستعمل مع المانحين الحاليين على زيادة عدد الجهات المانحة التي تزيد مساهمتها عن ٢٠ مليون دولار. وستقوم أيضاً بمواصلة البناء على سجلها القوي في تأمين المساهمات من طائفة أوسع من الجهات المانحة الحكومية بقدر أكبر من معظم كيانات الأمم المتحدة الأخرى. وفي الوقت ذاته، ستواصل زيادة الموارد التي تحصل عليها من القطاع الخاص، التي زادت بشكل ملحوظ خلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، رغم اعتمادها في ذلك إلى قاعدة صغيرة.

٢٥ - ويبين الشكل الأول أدناه التغيير في الموارد المالية منذ إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمستويات المتوقعة من الموارد لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

الشكل الأول

الموارد العادية والموارد الأخرى ٢٠١٧-٢٠١١
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)



٢٦ - ولا تزال الهيئة تعتمد على مدفوعات الدول الأعضاء المبكرة من الموارد العادية خلال النصف الأول من السنة المالية بحيث يمكن تخطيط العمليات ووضع ميزانيتها وتنفيذها بفعالية. أما بالنسبة للموارد الأخرى، فإن تسديد المدفوعات في الوقت المحدد تماشياً مع اتفاقات التمويل سيكفل مباشرة تنفيذ المشاريع على النحو المقرر.

٢٧ - وسوف تواصل الهيئة بانتظام تقييم التوقعات من الموارد التي سيجري تلقيها حتى يتسنى لها بصورة استباقية إدارة مخاطر العجز وضمان اتخاذ الإجراءات المناسبة في الوقت المناسب.

ثالثاً - **الفعالية والكفاءة على الصعيد المؤسسي: التقدم المحرز في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ وما بعدها**

٢٨ - اعترف مكتب خدمات الرقابة الداخلية في تقييمه الأخير لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بأنه:

رغم أن مستويات الموارد كانت أدنى مما هو متوخى، فقد زادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إبراز الاهتمام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد عززت الهيئة الفرص المتاحة لإدماج المسائل ذات الصلة في مداورات الدول الأعضاء

والنتائج المعيارية ذات الصلة، وكذلك في أعمال منظومة الأمم المتحدة. وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري، فقد أسهم عمل الهيئة في مجال الدعم المعياري في النهوض بتلك المسائل في برامج الأمم المتحدة وأنشطتها على الصعيد القطري وتعزيز الحوار مع الحكومات والشركاء في التنمية. (E/AC.51/2015/9، الموجز)

٢٩- وكذلك يعترف التقييم بما يلي:

كما حققت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نتائج إيجابية في تعزيز الإطار المعياري المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد دعمت اعتماد القواعد والمعايير الجنسانية وتعزيز إدماج الموضوع في البرامج العالمية والقطاعية. وقد كانت فعالة على نحو خاص في العمل على تحقيق النتائج التي اتفق عليها في الدوريتين السابعة والخمسين والثامنة والخمسين للجنة وضع المرأة وإدراج هدف قائم بذاته بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الخطة المقترحة لفترة ما بعد عام ٢٠١٥. كما عززت الهيئة مشاركتها مع مجلس الأمن، ودعمت توسيع الإطار المعياري فيما يخص الدور الذي تضطلع به المرأة في جميع مراحل منع نشوب النزاعات وتسويتها والتعافي منها. وأسهمت الهيئة في تعزيز التشريعات والسياسات الوطنية، ولا سيما في مجالات إنهاء العنف ضد المرأة، والميزنة المراعية للمنظور الجنساني، وقيادة المرأة في السياسات واتخاذ القرارات. (المرجع نفسه)

٣٠- ولاحظ المجلس الاقتصادي والاجتماعي مع التقدير أيضاً، في قراره E/2014/2، العمل الهام والواسع النطاق الذي تضطلع به الهيئة من أجل تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين على نطاق الأمم المتحدة بشكل أكثر فعالية واتساقاً، وأهمية دورها في قيادة الأنشطة التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتنسيق تلك الأنشطة وتعزيز المساءلة داخل المنظومة في هذين المجالين، كما نوه المجلس بدورها في تقديم المساعدة الدول الأعضاء بناء على طلبها.

٣١- واعترف الإعلان السياسي الذي اعتمده لجنة وضع المرأة (انظر الفقرة ١١ أ)، أعلاه) أيضاً بالدور المهم الذي تضطلع به الهيئة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والدور المركزي الذي تؤديه في حشد الدول، والمجتمع المدني، ومنظومة الأمم المتحدة، والقطاع الخاص وغيرها من أصحاب المصلحة على جميع المستويات لدعم استعراض وتقييم تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين، وطلب إلى الهيئة أن تواصل تلك الجهود بعد الاستعراض. ولذلك فإن الهيئة سوف تكون مطالبة بدعم الاستراتيجيات الست للتنفيذ التام والفعال والعاجل لمنهاج عمل بيجين، وهي تعزيز تنفيذ القوانين

والسياسات والاستراتيجيات والأنشطة البرنامجية؛ وتوطيد وزيادة الدعم المقدم للآليات المؤسسية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة؛ وتغيير المعايير التمييزية والقوالب النمطية الجنسانية والترويج للمعايير والممارسات الاجتماعية التي تعترف بدور المرأة وإسهامها الإيجابي وتقضي على التمييز ضد المرأة والفتاة؛ والزيادة بقدر كبير في الاستثمار من أجل سد الثغرات في الموارد؛ وتعزيز المساءلة عن تنفيذ الالتزامات المعقودة؛ والنهوض ببناء القدرات، وجمع البيانات، والرصد والتقييم.

٣٢ - ولضمان تمتع الموظفين بالقدرة والوسائل الكفيلة بتحقيق نتائج تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بكفاءة وفعالية، وضع قسم الموارد البشرية مخططات عملياته الرئيسية وأعد عمليات مبسطة تستخدم كأساس لنظام حديث للمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية. ومن خلال تطوير عمليات آلية مبسطة على الصعيد العالمي، تعزز الهيئة تقديم الخدمات لعملائها. ولتعزيز إدارة الأداء وإدارة المواهب والتخطيط الوظيفي، وضع قسم الموارد البشرية إطاراً كلياً لإدارة الأداء، يسأل بموجه كل من المشرفين والموظفين عن أدائهم، ويسمح بتحديد التقصير في الأداء ويتيح للمشرفين فرصة المكافأة على الأداء الممتاز وتقديره.

٣٣ - وفي عام ٢٠١٣، أصدر مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة ١٧ توصية للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وقد نفذت الهيئة ١٦ توصية منه والوحيدة المتبقية هي قيد التنفيذ. وفي عام ٢٠١٤، أصدر مجلس مراجعي الحسابات ١٢ توصية للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ تم تنفيذ تسع منها والثلاث المتبقية في سبيلها إلى الإنجاز وفقاً للجدول الزمنية المحددة في تقرير الأمين العام عن تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات (A/69/353/Add.1). وقد تلقت الهيئة تقارير مراجعة خارجية للحسابات خالية من الملاحظات منذ عام ٢٠١١.

٣٤ - واعتباراً من عام ٢٠١٤، اعتمد نهج منسق للمراجعة السنوية لحسابات بعض المنظمات غير الحكومية والحكومية والحكومية الدولية المختارة التي تنفذ مشاريع الهيئة، وذلك فيما يتعلق بمشاريع المنح الممولة من صندوق المساواة بين الجنسين وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى إنهاء العنف ضد المرأة. وجرى تحديث المبادئ التوجيهية والاختصاصات لمراجعة حسابات هذه المشاريع من أجل تجسيد المواءمة بين النهج المختار لمراجعة حسابات مشاريع البرامج والمنح المختارة. وتم التعاقد على خدمات شركة دولية لمراجعة الحسابات من خلال اتفاق طويل الأجل للاضطلاع بمراجعة مجموعة مختارة من مشاريع برامج ومنح الهيئة على نطاق العالم.

٣٥ - وقد نفذت الهيئة عدداً من المبادرات لتبسيط عمليات الأمن، وتحسين إمكانية الوصول إلى العملاء، وتعزيز الامتثال لاعتبارات الأمن بوجه عام ، مع إضفاء منظور جنساني على المبدأين ”لا برامج بغير أمن“ و”لا أمن بدون موارد“. وتشمل هذه المبادرات شكلاً جديداً لإدارة استمرارية الأعمال، وأدوات للدعم البرنامجي على شبكة الإنترنت ووضع وتنفيذ عملية تعميم مراعاة اعتبارات الأمن الحاسمة في الهيئة، التي تدمج الاعتبارات الأمنية بشكل واضح وفعال في جميع جوانب الأنشطة التنظيمية. وفي سياق دعم هذه العملية، أسفر إطلاق العملية الآلية المتعلقة بأعمال الامتثال الأمني في عام ٢٠١٤، عن استجابة قطرية نسبتها ٩٩ في المائة، وهو تقييم دقيق يشير للمرة الأولى إلى مستوى الامتثال الأمني في المنظمة. وتيسر هذه العملية كذلك الأخذ بمنهجية استباقية للمراجعة محددة الهدف ومتسمة بالشفافية لمساعدة الزملاء الميدانيين على الإسراع في تحسين الامتثال لاعتبارات الأمن والمحافظة عليه، مع الوصول في الوقت ذاته إلى قنوات التمويل المناسبة لتفعيل تحسينات الامتثال.

٣٦ - وفي عام ٢٠١٤، حققت الهيئة طفرة هامة على جبهة تكنولوجيا المعلومات من خلال اعتماد الحوسبة السحابية. فبدأت المنظمة تنفيذ حل متكامل جديد يقوم على الحوسبة السحابية للبريد الإلكتروني، والاتصالات، والتعاون وإدارة المحتوى. وتحققت الآن بالكامل الأهداف الخاصة باستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأتاح هذا الحل وفعال قدره ٥٠ في المائة في تكاليف خدمات البريد الإلكتروني والاتصالات، فضلاً عن فوائد كبيرة في شكل توفير بيئة موحدة ومتكاملة تسمح للموظفين في أي مكان وفي أي وقت بالتعاون بسلاسة عن طريق الحواسيب الشخصية والأجهزة المحمولة. وقد وضعت عدة مكونات لتيسير تنفيذ الحوسبة السحابية الجديدة، منها نظام جديد تماماً لإدارة الهوية من أجل إدارة حسابات المستعملين من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فضلاً عن آلية توثيق جديدة متكاملة. ومكنت هذه اللبنة كذلك الهيئة من المضي قدماً في تنفيذ نظم أقوى لدعم العمليات التجارية، بما في ذلك النظام المحدث لإدارة النتائج الذي بدأ العمل به في نهاية عام ٢٠١٤. وفيما يتعلق بجانب الهياكل الأساسية، يحقق التنفيذ السحابي مزيداً من كفاءة التكلفة والمنافع التجارية فضلاً عن أن مرونة مرافق الاستضافة تكسب الهيئة القدرة على تكثيف القدرات وخفضها على وجه السرعة ومع تحقيق فعالية التكاليف دون استثمارات باهظة التكلفة في قدرات تزيد عن الحاجة في المعدات.

٣٧ - وبدأت الهيئة مشروع كفاءة الأعمال التجارية في عام ٢٠١٤ من أجل تحسين نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالمنظمة وأساليب العمل في أربعة مجالات رئيسية هي: (أ) تحسين استخدام نظام أطلس للتركيز على إدارة البرامج والمشاريع فضلاً عن الإبلاغ وأدوات المتابعة، من أجل النهوض بالشفافية على كلا الصعيدين الداخلي والخارجي؛ (ب) تبسيط تدفق العمل، وأتمتة العمليات، وإدارة الوثائق، وتحسين قدرات الشبكة الداخلية (الإنترنت)؛ (ج) تعزيز الدعم الاستراتيجي والرقابة على البوابات والمواقع الشبكية التي تواجه الجمهور على الإنترنت؛ (د) تعزيز تنفيذ الخطة الاستراتيجية ورصدها والإبلاغ عنها من خلال وضع نظام لإدارة النتائج.

٣٨ - وواصلت الهيئة تعزيز قدراتها ونظمها المتعلقة بالتقييم لدعم تنفيذها لرسالتها وولايتها من خلال التقييم. واستناداً إلى دراسة ومناقشة لثلاثة تقييمات أجريت في عام ٢٠١٤^(٣)، قدمت اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل تقييمها العام وتوصياتها إلى المجلس التنفيذي للهيئة في شباط/فبراير ٢٠١٥. وخلصت اللجنة إلى أن الهيئة تضطلع بمهمة تقييم محورية قوية وأكدت الدور الحيوي الذي يؤديه التقييم في توفير الأدلة والمعارف للأعمال المعيارية والتشغيلية والتنسيقية التي تقوم بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وكما ورد في التقرير السنوي لعام ٢٠١٤ عن وظيفة التقييم (UNW/2015/5)، الفقرة ٢٦)، كان معدل التنفيذ للتقييمات المؤسسية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ بنسبة ١٠٠ في المائة. وأصدر تقييم نوعية التقييمات الذي نفذه مقيم خارجي مستقل في إطار النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات تقديراً للجودة العامة للتقييمات التي أنجزت في عام ٢٠١٤ على النحو التالي: قدر التقييم ٤٣ في المائة من تقارير التقييم بمستوى "جيد جداً"، و ٢٨,٥ في المائة منها بمستوى "جيد" و ٢٨,٥ في المائة بمستوى "مرض".

٣٩ - وتوضح جميع هذه المبادرات الناجحة أن الهيئة تواصل بذل جهود جادة من أجل تفعيل مبادئ المساءلة والشفافية، والفعالية، والكفاءة، والقيمة مقابل المال. ولا تطلب الهيئة من المجلس التنفيذي أي تمويل إضافي لدعم التحسينات المستمرة؛ وبدلاً من ذلك سوف تستفيد من حافظة الموارد المالية المتاحة.

(٣) استعراض الأقران المهني الذي أجراه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ وتحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة؛ وتقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الصادر عن شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف.

رابعاً - الميزانية المتكاملة المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

ألف - أساس إعداد الميزانية

١ - محور التركيز والأولويات في الميزانيات السابقة

٤٠ - تسترشد الميزانية المقترحة بالأولويات المحددة في الخطة الاستراتيجية المعتمدة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ وبأحكام مقرر المجلس التنفيذي ٢/٢٠١٣ بشأن الميزانية المتكاملة واسترداد التكاليف. وتواصل الهيئة الأخذ بالنهج الحذر إزاء تحقيق النمو الذي اتخذته منذ إنشائها. وتوفيراً للمعلومات الأساسية، يرد أدناه موجز لتركيز الميزانيات السابقة للهيئة.

٤١ - في حين أُقرت للهيئة ميزانية مؤقتة قدرها ٥١,٥ مليون دولار لعام ٢٠١١، كانت الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ هي أول ميزانية يمكن النظر إليها بوصفها خط أساس للهيئة. فاعتمد المجلس التنفيذي مبلغاً قدره ١٤٠,٨ مليون دولار (إجمالي) على أن يتم التركيز على ما يلي: (أ) مواصلة القيام على نحو تدريجي بتعزيز وجود الهيئة في الميدان وتوسيع نطاقه، وذلك بطرق منها، تمشياً مع تقييم القدرات الميدانية، نشر حد أدنى من القدرات (ما بين ثلاثة وخمسة موظفين ممولين من الميزانية المؤسسية) في ٢١ بلداً وتعزيز ١٧ مكتباً قطرياً إضافياً؛ و(ب) إطلاق الهيكل الإقليمي.

٤٢ - وخلال فترة السنتين، اقترحت الهيئة، من أجل تنفيذ الهيكل الإقليمي، إجراء تنقيح لزيادة الميزانية إلى ١٤٧,٩ مليون دولار (إجمالي)، وإضافة ٣٩ وظيفة جديدة، وبخاصة على الصعيدين القطري والإقليمي. وقد اكتمل الآن تنفيذ الهيكل المقترح للهيكل الإقليمي، الذي يشمل ستة مكاتب إقليمية، وستة مكاتب متعددة الأقطار، و٤٧ مكتباً قطرياً ووجوداً للبرامج في ٣٠ بلداً.

٤٣ - وأضافت الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ البالغ قدرها ١٧٦,٩ مليون دولار خمس وظائف جديدة إلى المجموع الذي سبق إقراره داخل الهيكل الإقليمي، لأن تركيزها انصبَّ على التنفيذ الكامل للهيكل الإقليمي مع استهداف بعض المجالات الاستراتيجية مثل حشد الموارد، والعمليات المعيارية والتشغيلية الحكومية الدولية، والمساءلة والفعالية.

٢ - الميزانية الحالية

٤٤ - تقترح الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ اعتماداً إجمالياً بمبلغ ١٩٦,٤ مليون دولار، وهو ما يمثل زيادة قدرها ١٩,٥ مليون دولار، أو ١١,١ في المائة، عن

ميزانية الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (انظر الجدول ٣ أدناه). وتعزى هذه الزيادة إلى الأسباب الرئيسية التالية: (أ) زيادات غير تقديرية ترتبط بمعدل التضخم وتكاليف الموظفين (٢ في المائة، أو ٣,٤ ملايين دولار)؛ (ب) انخفاض معدل الشواغر (١,٦ في المائة، أو ٢,٨ مليون دولار)؛ (ج) تحولات في التمويل من الموارد الأساسية المتاحة للبرامج إلى موارد الميزانية المؤسسية، بما في ذلك تكاليف مكتب التقييم (٣,٩ في المائة، أو ٦,٩ ملايين دولار)؛ (د) الاستثمار في المنظمة (٣,٦ في المائة، أو ٦,٤ ملايين دولار).

٤٥ - ومع أن جميع الفئات المذكورة أعلاه تساهم في الزيادة المقترحة في الحجم، فإن النمو الحقيقي الفعلي في مقابل التبرعات يتمثل أساساً في الأنشطة التي تدرج في إطار الفئة (د) وهي الاستثمار في المنظمة، أي نسبة ٣,٦ في المائة بما لا يتجاوز مجموعها ٦,٤ ملايين دولار. والأنشطة المضطلع بها في إطار هذه الفئة هي التي لا يتعين على هيئة الأمم المتحدة للمرأة القيام بها حالياً من أجل النجاح في الوفاء بولايتها.

٤٦ - ويترجم مجموع الزيادة إلى ٣١ وظيفة جديدة إضافية في الميزانية المؤسسية مطلوبة لضمان قدرة الهيئة على أن تغطي قداماً بأكملها الحد الأدنى على الأقل في معظم مكاتبها الميدانية الموافق عليها، وتماشى هذه الوظائف مع فئات تصنيف التكاليف. ومن أصل هذه الوظائف البالغ عددها ٣١ وظيفة، ١٩ وظيفة تدفع إليها الاحتياجات الميدانية، وست وظائف تدفع إليها احتياجات المقر الرئيسي لدعم القدرات التنظيمية الحاسمة من أجل تعزيز الدعم للميدان والتنسيق معه، وست وظائف يدفع إليها طلب المجلس توفير حد أدنى من القدرات لمهمة التقييم. وترد في الفرع رابعاً - هاء أدناه المبررات المحددة للزيادات في الوظائف.

٤٧ - وتدعم وظائف المكاتب الميدانية البالغ عددها ١٩ وظيفة الهياكل الميدانية لتسعة مكاتب الميدانية على النحو التالي: (أ) مكتبان ميدانيان جديان في الصومال وإندونيسيا (ب) ثلاثة مكاتب ميدانية (السودان وبوروندي وسيراليون) تعمل بدون أية موارد من الميزانية المؤسسية (ج) أربعة مكاتب ميدانية ليست فيها وظيفة نائب (بنغلاديش ومصر وكينيا ومالي). ورغم أن المقترح الشامل يتمثل في زيادة عدد الوظائف الممولة من الميزانية المؤسسية، فإن سبباً من الوظائف الـ ١٩ المقترحة ممولة بالفعل حالياً من الموارد الأساسية المتاحة للبرامج، واقتراح تحول تمويل هذه الوظائف إلى مصدر التمويل الصحيح يتماشى مع فئات تصنيف التكاليف. ومن شأن هذا التحول أن يوفر الموارد البرنامجية الأساسية اللازمة لتمويل الأنشطة البرنامجية.

٤٨ - وعلى غرار ذلك، تمول وظائف التقييم الست أيضاً في الوقت الراهن من الموارد البرنامجية الأساسية. ويُقترح أيضاً نقل تمويل هذه الوظائف إلى الميزانية المؤسسية، مما يحرم موارد أساسية إضافية للبرامج.

٤٩ - ومن الوجهة الفعلية، بالنظر إلى أن الاقتراح يتمثل في نقل ١٣ وظيفة (٧ ميدانية و ٦ للتقييم) من موارد الميزانية الأساسية إلى موارد الميزانية المؤسسية، فلا يتجاوز عدد الوظائف التي تعتبر جديدة في المنظمة ١٨ وظيفة.

٥٠ - وإذ تضع الهيئة في اعتبارها أهمية تحسين كفاءتها وفعاليتها على صعيد التشغيل، فهي لا تقترح أي نمو كبير في التكاليف غير المتصلة بالموظفين بخلاف الحد الأدنى اللازم لتشغيل هيكل ميداني أساسي ولدعم مهمة التقييم. وعلاوة على ذلك، فإن ما نسبته ٧٥ في المائة من الزيادات غير المتصلة بالموظفين تمثل أيضاً حالات نقل من موارد الميزانية الأساسية. انظر الجدول ٣ أدناه للاطلاع على التفاصيل.

٥١ - وحتى مع هذه الزيادات، التي طلبها المجلس التنفيذي، من المتوقع أن تخفض الهيئة نسبة الإدارة فيها إلى ١٣ في المائة.

٣ - تصنيف التكاليف واسترداد التكاليف

٥٢ - تستخدم الهيئة هيكلًا مشتركاً لتصنيف التكاليف يعتمد البرنامج الإنمائي واليونيسيف وصندوق الأمم المتحدة للسكان. ويخصص هذا الهيكل الأموال لما يلي: (أ) الأنشطة الإنمائية (وهي مقسمة بين فعالية البرامج وفعالية التنمية)؛ (ب) أنشطة الأمم المتحدة لتنسيق التنمية؛ (ج) أنشطة الإدارة؛ (د) الأنشطة ذات الأغراض الخاصة. وتتسق الميزانية المتكاملة مع هذا التصنيف وتقوم الهيئة باستمرار باستعراض فئات التكاليف لضمان تخصيص المصروفات للمجال الصحيح. وقد أتاح هذا الاستعراض خلال فترة السنتين الحالية مواءمة جميع الوظائف الجديدة بشكل صحيح ونقل الوظائف القائمة إلى التصنيف الصحيح عند الاقتضاء.

٥٣ - ويظل معدل استرداد التكاليف بنسبة ٨ في المائة المدرج في مشروع الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ متمشياً مع مقرر المجلس التنفيذي ٢٠١٣/٢ بشأن استرداد التكاليف. ويطبق هذا المعدل منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. واتساقاً مع فترات السنتين السابقة، تلزم هيئة الأمم المتحدة للمرأة جانب الحرص فيما يتعلق بالمبالغ المدرجة في الميزانية المتكاملة، وهي نحو ٧٥ في المائة من الاسترداد التام المتوقع. وستقدم

تقريراً عن معدل استرداد التكاليف الفعلي الذي تحقق خلال استعراض منتصف المدة في عام ٢٠١٦.

٤ - الميزانية العادية

٥٤ - وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ (الفقرة ٧٥)، تمول الموارد اللازمة للعمليات الحكومية الدولية المعيارية من الميزانية العادية بموافقة الجمعية العامة؛ وتمول الموارد اللازمة للعمليات الحكومية الدولية التنفيذية والأنشطة التنفيذية على جميع المستويات من التبرعات، بموافقة المجلس التنفيذي. وفيما يتعلق بفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، اقترح الأمين العام ميزانية برنامجية قدرها ١٥,٣ مليون دولار لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (انظر (Sect.17) (A/68/6)، شاملة ما مجموعه ٤٥ وظيفة - كما في فترة السنتين السابقة.

٥٥ - وطلب المجلس التنفيذي، في الفقرة ١٣ من مقرره ١/٢٠١١، أن تعكس الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ التحليل الذي أجري عملاً بالفقرتين ٨ و ٩ من الجزء السادس من قرار الجمعية العامة ٢٥٩/٦٥.

٥٦ - ومع أن الميزانية العادية لم يطرأ عليها زيادة منذ إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فهي تضطلع بولايات حكومية دولية اتسع نطاقها إلى حد كبير منذ بدأت الهيئة عملها. وتمثل الميزانية العادية جزءاً صغيراً للغاية، لا تزيد نسبته على ١,٧ في المائة من مجموع الموارد المتوقعة للمنظمة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٥ - تخصيص الموارد العادية للأنشطة البرنامجية

٥٧ - تخصص الهيئة الرصيد المتبقي من مواردها العادية بأكمله بعد أن تستخدم الميزانية المؤسسية ما تحتاجه من موارد للإنفاق على الأنشطة البرنامجية. ويستند هذا التخصيص إلى المنهجية التي كان يستخدمها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

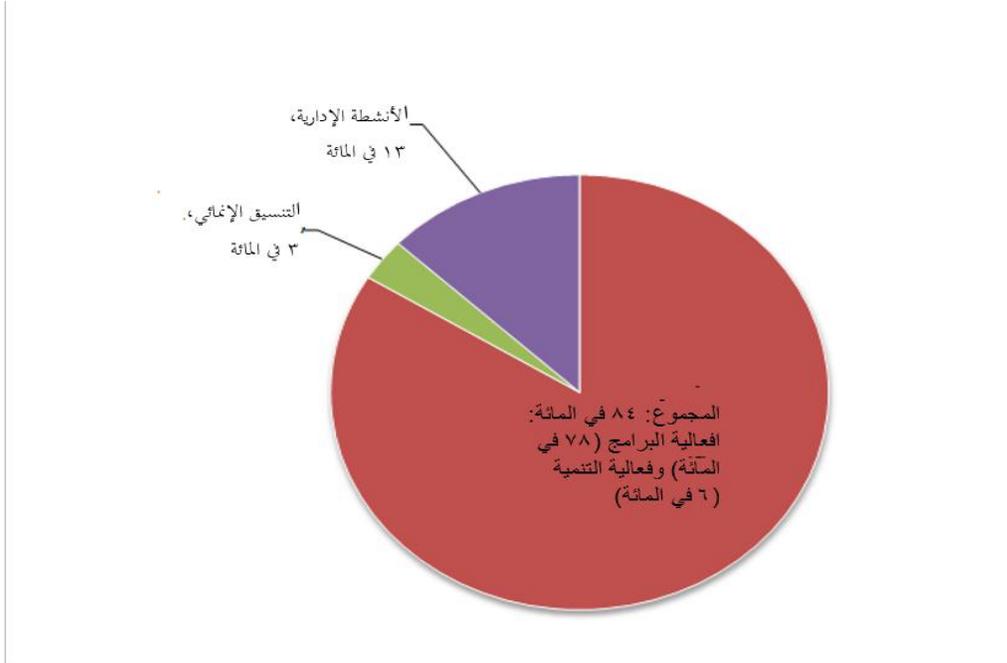
٥٨ - وتستند المنهجية الحالية لتخصيص الموارد العادية للتوزيع الإقليمي والمواضيعي إلى أساس نقطة مئوية واضحة، تحدد لكل فئة من فئات البرامج. ويُبنى التوزيع في إطار الفئة المعنية بعد ذلك على أساس الاحتياجات والأولويات البرنامجية. وتواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييم هذه المنهجية من حيث ملاءمتها للواقع.

تقديرات الفترة ٢٠١٧-٢٠١٦				ميزانية الفترة ٢٠١٥-٢٠١٤			
النسبة المئوية	الموارد الأخرى			النسبة المئوية	الموارد الأخرى		
	استرداد التكاليف	البرنامج	النسبة المئوية		استرداد التكاليف	البرنامج	النسبة المئوية
الموارد العادية	النسبة المئوية	الموارد العادية	النسبة المئوية	الموارد العادية	النسبة المئوية	الموارد العادية	النسبة المئوية
٨٢,١	٢٤,٠	-	٢٤,٢	٩٨,٨	١٤,٧	٩١,٨	١٤,٣
الاجموع الفرعي (الأنشطة الإدارية)							
١٣,٠	١١٤,٤	٢٢,٦	-	٩٨,٨	١٤,٧	٩١,٨	١٤,٣
دال - الأنشطة ذات الأغراض الخاصة							
دال-١ الاستثمارات الرأسمالية							
دال-٢ الأنشطة الأخرى							
الاجموع الفرعي (الأنشطة ذات الأغراض الخاصة)							
صفر	-	-	صفر	-	-	صفر	صفر
مجموع الميزانية المؤسسية (ألف-٢+باء+جيم+دال)	١٥٤,٩	٤٦,٠	-	١٧٦,٩	٢٠,٠	١٦٩,٤	٢٥,٦
مجموع الموارد المستخدمة (ألف+باء+جيم+دال)	٣٤٠,٠	١٠٠,٠	٣٣٠,٠	٦٩٢,٠	٢٠,٠	٣٨٠,٠	١٠٠,٠
رصيد الموارد (٢-١)	٥٢,٥	١٤٧,٩	٣٥,٢	٢٣٣,٦	٣٥,٢	١١٣,٣	٢٣,٣
	٣٩٩,٦	٢٨,٩	٢٥٧,٥				

٦٠ - ويبين الشكل الثاني نسبة الموارد المخصصة للأنشطة الإنمائية والأنشطة الإدارية وأنشطة التنسيق الإنمائي للأمم المتحدة. ولا تزال الهيئة ملتزمة بالتركيز على أنشطتها الإنمائية، وهي تضمن في الوقت نفسه أن يتوافر لديها الدعم التنفيذي اللازم للاستفادة إلى أقصى حد من عملها البرنامجي. فقد زادت إنفاقها المتوقع على التنمية من ٨٢ في المائة من مواردها إلى ٨٤ في المائة، ويُتوقع أن تخفض نصيب الأنشطة الإدارية من ١٤ في المائة إلى ١٣ في المائة.

الشكل الثاني

استخدام الموارد للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧



جيم - الإطار المتكامل للنتائج والموارد

٦١ - ويقدم الجدول ٢ الإطار المتكامل للنتائج والموارد للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وتدعم الميزانية المتكاملة المقترحة تحقيق النتائج الإنمائية الست ونتائج مجموعات النواتج الأربع للفعالية والكفاءة التنظيميتين الواردة في مشروع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ وهي: (أ) تعزيز التنسيق والشراكات الاستراتيجية على صعيد منظومة الأمم المتحدة لتكون أكثر فعالية وكفاءة، والقيام بدور مركز لتبادل المعارف بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ (ب) نشر ثقافة تعلم قوية قوامها الإدارة القائمة على النتائج والإبلاغ وإدارة المعارف والتقييم؛ (ج) تعزيز الفعالية التنظيمية عن طريق بناء قدرات قوية على المستويات القطري والإقليمي والمؤسسي؛ (د) تعبئة قدر أكبر من الموارد وتحقيق أقصى فائدة منها في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويظل هذا الشكل متنسقاً مع عرض الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. ففي إطار كل فئة من فئات تصنيف التكاليف، ثمة روابط بين النواتج المؤسسية ومؤشرات الأداء والغايات، والمجموعات الوظيفية، والاحتياجات المقترحة من الموارد. والنواتج ومؤشرات الأداء وخطوط الأساس والغايات المبينة في هذا الجدول مستمدة من الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.

الجدول ٢

إطار النتائج والموارد المتكامل، للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

النتيجة/النتائج - إطار نتائج التنمية	المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (مخطط الأساس) ^(١)	الهدف لعام ٢٠١٧ ^(٢)	المجموعة الوظيفية	الموارد العادية	الموارد الأخرى	الموارد استرداد التكاليف	المجموع
اضطلاع المرأة بدور قيادي في عمليات صنع القرار ومشاركتها في هذه العمليات على جميع المستويات	-	-	-	-	٤٦,٣	١٠٤,١	١٥٠,٤	
تمكين النساء اقتصاديا، ولا سيما أشدهن استبعادا، وكفالة استفادتهن من التنمية	-	-	-	-	٤٦,٣	١٠٤,١	١٥٠,٤	
توفير حياة خالية من العنف للنساء والفتيات	-	-	-	-	٤٨,٤	١٠٨,٨	١٥٧,٢	
اضطلاع المرأة بدور قيادي في مجالات السلام والأمن والعمل الإنساني ومشاركتها فيها على قدم المساواة مع الرجل	-	-	-	-	٣٥,٨	٨٠,٤	١١٦,٢	
تجسيد المساواة بشأن التزامات وأولويات المساواة بين الجنسين تجسيديا كاملا في الإدارة والتخطيط الوطني	-	-	-	-	٢٧,٤	٦١,٥	٨٨,٩	
وضع مجموعة شاملة من الأعراف والسياسات والمعايير العالمية في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تتسم بالدينامية وتستجيب للقضايا والتحديات والفرص الجديدة والناشئة وتُطبق من خلال الإجراءات التي تتخذها الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين على جميع المستويات	-	-	-	-	٦,٣	١٤,٢	٢٠,٥	
المجموع	-	-	-	-	٢١٠,٦	٤٧٣,٠	٦٨٣,٦	

النتيجة/الناتج - إطار نتائج التنمية	المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (مخطط الأساس) ^(١)	الهدف لعام ٢٠١٧ ^(٢)	المجموعة الوظيفية	الموارد العادية	الموارد الأخرى	الموارد المسترداد التكاليف	المجموع
١ - زيادة فعالية وكفاءة التنسيق والشراكات الاستراتيجية في منظومة الأمم المتحدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة								
١-١ اضطلاع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، على نحو فعال، بقيادة وتنسيق وتعزيز المساواة عن تنفيذ الالتزامات بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين على صعيد منظومة الأمم المتحدة	النسبة المئوية للمخطط العلاجية التي تقدمها كيانات الأمم المتحدة في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتي تُستعرض بالاشتراك مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة	١٠٠ في المائة	١٠٠ في المائة	الاتساق على نطاق الأمم المتحدة والتناسق بين المجموعات	-	-	-	-
عدد الوكالات التي تتابع وتبلغ عن المخصصات والنفقات باستخدام المؤشرات الجنسانية التي تثبت سلامتها من خلال عملية ضمان الجودة (التي تقيسها خطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة) [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات]	تُعَد ٣ من وكالات الأمم المتحدة حالياً تقاريرها باستخدام المؤشر الجنساني		١٥ من وكالات الأمم المتحدة بحلول عام ٢٠١٧	-	-	-	-	-
عدد أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي تنفذ مؤشرات الأداء في مجال المساواة بين الجنسين (بطاقات علامات الأداء الجنساني أو ما يماثلها من أدوات المساءلة لتابعة تنفيذ الالتزامات وأداء إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو أطر الأمم المتحدة الاستراتيجية في البلدان).	٢٥ فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية	٤٧		-	٢,٩	-	-	٢,٩
النسبة المئوية لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرامج القطرية المشتركة التي تُنجز وتحقق نتائج قابلة للقياس وتستخدم موارد مكرسة لتحقيق المساواة بين الجنسين [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات]	تمخض ما نسبته ٤٠ في المائة من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المنجزة بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢ عن نتائج في مجال المساواة بين الجنسين		إقرار نسبة ٦٠ في المائة من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرامج القطرية المشتركة	-	٣,٥	-	-	٣,٥

النتيجة/الناتج - إطار نتائج التنمية	المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (مخطط الأساس) ^(١)	الهدف لعام ٢٠١٧ ^(٢)	المجموعة الوظيفية	الموارد العادية	الموارد الأخرى	الموارد المسترداد التكاليف	المجموع
٢-١ إقامة شراكات فعالة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المجتمع المدني والقطاع الخاص والمنظمات الإقليمية والدولية	عدد الأفرقة الاستشارية من المجتمع المدني التي أنشئت	تشكيل ٣٠ فريقا استشاريا من المجتمع المدني	إنشاء وتفعيل ٥١ فريقا استشاريا من المجتمع المدني	العلاقات الخارجية	٢١,١	-	٣,٤	٢١,١
عدد الشراكات التي تُقام مع القطاع الخاص	إقامة ١٢ شراكة مع القطاع الخاص على مستوى المؤسسات في ٢٠١٤	إقامة ١٢ شراكة مع القطاع الخاص على مستوى المؤسسات	٣٤,٤	-	-	-	٣٤,٤	٣٤,٤
المجموع					٣١,٠	-	-	٣١,٠
٢ - إيجاد ثقافة مؤسسية قوية قوامها الإدارة القائمة على النتائج والإبلاغ وإدارة المعارف والتقييم								
١-٢ ممارسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة للإدارة القائمة على النتائج	النسبة المئوية للمؤيعة للبرامج القطرية/المتعددة البلدان التي تظهر سلسلة واضحة من النتائج المستتقة من إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتظهر استخدامها للمبادئ المشتركة للإدارة القائمة على النتائج التي وضعتها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات]	١٠٠ في المائة	١٠٠ في المائة	تخطيط البرامج، والتوجيه والدعم التقنيان للبرامج	١١,٢	-	٤,٤	١٥,٥
توافر خطوط أساس وأهداف لجميع المؤشرات الواردة في الخطة الاستراتيجية على المستويات المؤسسية والإقليمية والقطرية [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات]	لدى ٩٥ في المائة تقريبا من مؤشرات الخطة الاستراتيجية وإطار العمل القطرية [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات]	١٠٠ في المائة بحلول نهاية عام ٢٠١٧	١٠٠ في المائة بحلول نهاية عام ٢٠١٧	الرقابة والإدارة ودعم العمليات في المكاتب الميدانية/القطرية	١٦,٨	-	-	١٦,٨
النسبة المئوية من أموال البرامج المكرسة لتعزيز القدرات الوطنية [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات]	٣٩ في المائة	٤٠ في المائة	-	-	-	-	-	-

النتيجة/الناتج - إطار نتائج التنمية	المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (مخطط الأساس) ^(١)	الهدف لعام ٢٠١٧ ^(٢)	الموارد العادية	الموارد الأخرى	الموارد استرداد التكاليف	المجموع
٣ - تحسين الفعالية التنظيمية، مع التركيز على توفير قدرات قوية ذات كفاءة على الصعيدين القطري والإقليمي							
١-٣ توفير القيادة والتوجيه الفعالين من أجل النهوض بولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتحقيق مهمتها	النسبة المئوية من نواتج ونتائج الخطة الاستراتيجية التي يجري تنفيذها [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات]	كانت نسبة ٧٩ في المائة من مؤشرات نواتج إطار النتائج الإنمائية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ قيد التنفيذ في نهاية عام ٢٠١٢	٨٠ في المائة	القيادة والتوجيهات المؤسسية	-	١,٣	٦,٤
٢-٣ امتلاك موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة للقدرات الكافية لتحقيق النتائج في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وخضوعهم للمساءلة بشأن ذلك	معدلات النفقات البرنامجية (الأساسية وغير الأساسية)	كانت نسبة ٥٨ في المائة من مؤشرات إطار النتائج الإدارية قيد التنفيذ في نهاية عام ٢٠١٢	٨٥ في المائة من النفقات الأساسية	إدارة الموارد البشرية	٦,٢	١,٣	٧,٥
٣-٣ قيام الهيئة بترويج ثقافة إدارة المخاطر والمساءلة ومواءمة ممارسات الأعمال والشفافية في عملياتها	النسبة المئوية لمكاتب الهيئة التي تُقيم على أنها معرضة لخطر شديد والتي تخضع لمراجعة داخلية أو خارجية لحساباتها ^(٤)	٨٦ في المائة من النفقات غير الأساسية	١٠٠ في المائة	إدارة الشؤون الإدارية والمالية ونظم المعلومات والاتصالات في المؤسسة	-	٠,٥	١١,٤
	النسبة المئوية من توصيات المراجعة الداخلية للحسابات التي تُنفذ بحلول تواريخ الإنجاز المستهدفة	٧٥ في المائة	٩٠ في المائة	أمن الموظفين والمباني على المستوى العالمي	-	-	-
	النسبة المئوية من توصيات المراجعة الخارجية للحسابات التي تُنفذ بحلول تواريخ الإنجاز المستهدفة	٧٥ في المائة	١٠٠ في المائة	-	-	-	-
	النسبة المئوية من جميع عمليات الهيئة التي تمثل لنظام الإدارة الأمنية في الأمم المتحدة ^(٥)	نسبة امتثال قدرها ٩٠ في المائة في عام ٢٠١٥	نسبة امتثال قدرها ٩٠ في المائة في عام ٢٠١٧	-	-	-	-

الناتجة/الناتج - إطار نتائج التنمية	المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (مخطط الأساس) ^(١)	الهدف لعام ٢٠١٧ ^(٢)	المجموعة الوظيفية	الموارد العادية	الموارد الأخرى	الموارد استرداد التكاليف	المجموع
قيام الهيئة بنشر بيانات برامجها باستخدام المبادرة الدولية لشفافية المعونة [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات]	إنجاز المرحلتين ٢ و ٣	إنجاز جميع المراحل وإبلاغ المانحين روتينيا بالمعلومات المتعلقة بالبرامج من خلال المبادرة الدولية لشفافية المعونة	-	-	-	-	-	-
اعتماد عملية البرمجة الداخلية المبسطة والمنسقة في المكاتب القطرية التابعة للهيئة [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات]	اعتماد نظام المذكرات الاستراتيجية وخطط العمل السنوية كإجراء مؤقت . وإكمال تنقيحات دليل البرامج والعملية والمرحلة الأولى من نظام إدارة النتائج	الانتهاء من تبسيط جميع عمليات البرمجة ونظام إدارة النتائج بحلول نهاية عام ٢٠١٦	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية من المكاتب الإقليمية للهيئة التي تعتمد خدمات مشتركة في مجالات الشراء والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات]	١٠٠ في المائة	١٠٠ في المائة	-	-	-	-	-	-
المجموع								
٢٥,٢ ٣,١ - ٢٢,١								

٤ - تعبئة الموارد وإدارتها

١-٤ تحسين إدارة الموارد من خلال إدارة الميزانية والشؤون المالية والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات	النسبة المئوية من تقارير الجهات المانحة للهيئة التي تستوفي معايير الجودة	٨٤ في المائة (٢٠١٤)	٨٠ في المائة	إدارة العمليات والمكاتب الإقليمية، بما في ذلك إدارة الشؤون الإدارية والمالية ونظم المعلومات والاتصالات في المؤسسة	٦١,١	-	١٣,٧	٧٤,٨
متوسط المدة التي يستغرقها تحديد المرشحين المؤهلين والانتها من عمليات التعيين		١٥ أسبوعا	١٥ أسبوعا		-	-	-	-

النتيجة/النتائج - إطار نتائج التنمية	المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (مخطط الأساس) ^(١)	الهدف لعام ٢٠١٧ ^(٢)	المجموعة الوظيفية	الموارد العادية	الموارد الأخرى	الموارد المستترداد التكاليف	المجموع
	النسبة المئوية لتوافر نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المؤسسة وأوقات تشغيلها	٩٩ في المائة	٩٩ في المائة	-	-	-	-	-
	النسبة المئوية من مجموع النفقات الأساسية الموجهة إلى الأنشطة البرنامجية مقابل النفقات غير الأساسية [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات]	٣٥ في المائة و٥٥ في المائة، على التوالي	يؤكد فيما بعد	الرقابة والإدارة ودعم العمليات في المكاتب الميدانية	-	-	-	-
٢-٤ توسيع قاعدة الموارد وتنويعها لتلبية الطلب على ما تقدمه الهيئة من دعم حفاز وتقني وتقديم المنح لأغراض استراتيجية	قيمة مجموع الموارد العادية التي تتم تعبئتها	١٦٣,٦ مليون دولار في عام ٢٠١٤	٢٠٠ مليون دولار (٢٠١٧)	العلاقات الخارجية للمؤسسة وشراكاتها، والاتصالات وتعبئة الموارد	٣,٣	-	٣,٠	٦,٣
	قيمة الموارد الأخرى التي تتم تعبئتها	١٥٩,١ مليون دولار في عام ٢٠١٤ (لفترة السنتين ٢٠١٧)	٢٥٠ مليون دولار	-	-	-	-	-
	عدد الدول الأعضاء التي تساهم في الموارد الأساسية للهيئة	في نهاية عام ٢٠١٤، تبرعت للهيئة ١٤٣ دولة عضوا	تأمين ما لا يقل عن ١٢٠ حكومة مانحة واستبقائها، ٢٠ في المائة منها لعدة سنوات	-	-	-	-	-
٣-٤ توفير قدرات الهيئة ونظمها في مجال الاتصالات أساسا للدعوة الفعالة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	النسبة المئوية لزيادة التغطية الإعلامية العالمية للهيئة وأولوياتها وعملها البرنامجي الرائدة في عام ٢٠١٤	١٤ ٠٠٠ تقرير إخباري جديد في وسائل الإعلام الرائدة في عام ٢٠١٤	زيادة بنسبة ١٥ في المائة	العلاقات الخارجية للمؤسسة وشراكاتها، والاتصالات وحشد الموارد	٢,٧	-	٢,١	٤,٨
	النسبة المئوية لزيادة عدد الأفراد الذين يزورون الموقع الشبكي للهيئة والموقع الشبكي للمرصد التابع للهيئة	٣ ملايين في عام ٢٠١٤	زيادة بنسبة ١٠ في المائة	-	-	-	-	-
	النسبة المئوية لزيادة عدد متابعي شبكات التواصل الاجتماعي التي تديرها الهيئة والتي تتناول مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	١,٩ مليون متابع في عام ٢٠١٤	زيادة بنسبة ٧٥ في المائة	-	-	-	-	-
	المجموع				٦٧,١	-	١٨,٨	٨٦,٠
	المجموع بالنسبة للكفاءة والفعالية التنظيميتين				١٦٩,٥	-	٢٧,٠	١٩٦,٤

النتيجة/الناتج - إطار نتائج التنمية	المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (مخطط الأساس) ^(١)	الهدف لعام ٢٠١٧ ^(٢)	الموارد العادية	الموارد الأخرى	التكاليف	المجموع
المجموع الكلي			٣٨٠,١	٤٧٣,٠	٢٧,٠		٨٨٠,٠

جميع الأرقام مقربة إلى أقرب ٠,١ من المليون.

- (١) خطوط الأساس كما كانت عليه في نهاية عام ٢٠١٤ ما لم يذكر خلاف ذلك.
- (٢) سُتعرض الأهداف وخطوط الأساس ويتم تحديثها خلال استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.
- (٣) تشمل المنابر الافتراضية التابعة للهيئة بوابة المعارف من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة، والحرم الجامعي الافتراضي العالمي، وجماعة الممارسين المعنية بالتدريب في مجال المساواة بين الجنسين، وقائمة الخبراء والمدربين التابعين للهيئة، والبوابة الشبكية للمساواة بين الجنسين وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والموقع الشبكي للميزة المراعية للمنظور الجنساني (iknowpolitics.org)
- (٤) قُيِّمت نسبة ١٢,٥٠ في المائة من مكاتب الهيئة بأنها معرضة لخطر شديد وكلها عرضة لمراجعة داخلية أو خارجية للحسابات. وتجري كل من المراجعة الداخلية والخارجية مراجعة على أساس الخطورة. ويتوقف اختيار الموقع الذي تجرى له المراجعة على تقييم للمخاطر. وفي عام ٢٠١٤ وقع الاختيار لكل من المراجعة الداخلية والخارجية على ٧ مواقع (منها المقر) من بين مواقع هيئة الأمم المتحدة للمرأة البالغ عددها ٥٦ موقعاً.
- (٥) رفعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مستوى المعايير وتدرج الآن مزيداً من العوامل في قياس الامتثال لنظام إدارة الأمن في الأمم المتحدة. ونتيجة لذلك، قلَّ عدد المكاتب الممتثلة للمعايير الجديدة.

١. - تخصيص الموارد للنتائج الإنمائية

٦٢ - يتبين من استعراض النفقات في عام ٢٠١٤ ما يلي: (أ) إنفاق ما نسبته ١٥ في المائة من أموال البرامج على إسماع صوت المرأة ومشاركتها وتوليها أدواراً قيادية؛ (ب) إنفاق ما نسبته ٢٠ في المائة من أموال البرنامج على التمكين الاقتصادي للمرأة؛ (ج) إنفاق ما نسبته ٢٥ في المائة من أموال البرامج على إنهاء العنف ضد المرأة؛ (د) إنفاق ما نسبته ١٦ في المائة من أموال البرنامج على العمل المتعلق بالمرأة والسلام والأمن؛ (هـ) إنفاق ما نسبته ١٠ في المائة من أموال البرامج على الإدارة والتخطيط الوطني فيما يتعلق بالتزامات وأولويات المساواة بين الجنسين؛ (و) إنفاق نسبة ٥ في المائة^(٤) من أموال البرنامج على تعزيز القواعد والسياسات والمعايير العالمية في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. (صُنفت نسبة ٩ في المائة تقريباً من أموال البرامج بأنها "شاملة لعدة مواضيع"، بمعنى أنها وزعت على عدد من المجالات ذات الأولوية).

٦٣ - وتمثل هذه النفقات مستوى تلبية الهيئة للطلب الوطني في حدود الموارد المتاحة. ويتجاوز الطلب الوطني الموارد المتاحة ويرجح أن يرتفع بعد أن نفذت الهيئة الهيكل الإقليمي تنفيذاً كاملاً. ومع أخذ ذلك في الاعتبار، فإن الاعتماد السابق يوفر القاعدة الأساسية التي ستستند إليها الهيئة في توزيع المخصصات الإرشادية بين المجالات ذات الأثر الواردة في إطار النتائج الإنمائية للخطة الاستراتيجية.

٦٤ - ويُحتفظ بالمخصصات على النحو التالي:

(أ) اضطلاع المرأة بدور قيادي في عمليات صنع القرار ومشاركتها في هذه العمليات على جميع المستويات - ٢٢ في المائة؛

(ب) تمكين النساء اقتصادياً، ولا سيما أشدهن فقراً واستبعاداً، واستفادتهن من التنمية - ٢٢ في المائة؛

(ج) توفير حياة خالية من العنف للنساء والفتيات - ٢٣ في المائة؛

(د) اضطلاع المرأة بدور قيادي في مجالات السلام والأمن والعمل الإنساني ومشاركتها فيها - ١٧ في المائة؛

(٤) لا تلم هذه النسبة تماماً بالعمل على الصعيد الميداني الذي يدعم التنفيذ الوطني للقواعد والمعايير العالمية ويسهم فيه.

(هـ) تجسيد المساواة بشأن التزامات وأولويات المساواة بين الجنسين تجسيدا كاملاً في الإدارة والتخطيط الوطني - ١٣ في المائة.

٢ - تخصيص الموارد للكفاءة والفعالية التنظيميتين

٦٥ - فيما يتعلق بنواتج الكفاءة والفعالية التنظيميتين، تُخصص الموارد تمثيلاً مع المنهجية المتسقة التي وافق عليها المجلس التنفيذي. وبناءً على ذلك، فإن الأموال تخصص لما يلي: (أ) الأنشطة الإنمائية، مقسمة بين الفعالية الإنمائية والبرامج الإنمائية؛ (ب) التنسيق الإنمائي للأمم المتحدة؛ (ج) الإدارة؛ (د) الأنشطة ذات الأغراض الخاصة. ويتصل مجموع الاعتماد الإجمالي المطلوب البالغ ١٩٦,٤ مليون دولار بهذه التصنيفات للتكاليف.

٦٦ - ويتم تحديد تكاليف الفعالية والكفاءة التنظيميتين من خلال المجموعات الوظيفية، وهي مجموعات تضم الوحدات التنظيمية التي تضطلع بالأنشطة تحقيقاً للنواتج المنشودة. وبما أن المجموعات الوظيفية تجمع عدداً من الوحدات التنظيمية التي تحقق نواتج بعينها، فإنها تشكل الصلة المفاهيمية بين النتائج والموارد في الإطار الذي أقره المجلس التنفيذي للميزنة القائمة على النتائج.

٦٧ - وتقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة حالياً بوضع نموذج لتحسين الإدارة القائمة على النتائج يتيح الميزنة بشكل أفضل على مستوى الأنشطة، فضلاً عن تتبع النتائج المترتبة على هذه الأنشطة بمزيد من الدقة.

دال - موجز حالات الزيادة والنقصان في الميزانية المتكاملة

٦٨ - ويبين الجدول ٣ توزيع الزيادة المقترحة في فرع الكفاءة والفعالية التنظيميتين (الميزانية المؤسسية) من الميزانية المتكاملة بين فئات التكاليف. وتأتي الزيادات الرئيسية نتيجة لتنفيذ الحد الأدنى من الهياكل المعتمد سابقاً داخل المنظمة في بعض المكاتب التي لم تتح لها ميزانية مؤسسية على الإطلاق، ومن ثم الموازنة بين التكاليف والفئة الصحيحة لتصنيف التكاليف ومصدر التمويل.

جدول ٣
موجز حالات الزيادة والنقصان
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

الزيادة/النقصان بالنسبة المئوية	المجموع	
		أولا - الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥
-	١٧٦,٩	الموارد من التبرعات في الميزانية المؤسسية
-	١٧٦,٩	المجموع
		ثانيا - حالات الزيادة والنقصان التي تعزى إلى التكاليف غير الخاضعة للسلطة التقديرية
٢,٠	٣,٤	١ - تكاليف التضخم والموظفين (التكاليف المتصلة وغير المتصلة بالموظفين)
٠,٢	٠,٣	٢ - المبالغ المسددة لنظام منسقي الأمم المتحدة المقيم/وحدة التفتيش المشتركة (التكاليف غير المتصلة بالموظفين)
٠,٥	٠,٩	٣ - خدمات استرداد المبالغ في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (التكاليف غير المتصلة بالموظفين)
٠,٢	٠,٣	٤ - حالات الزيادة في الإيجارات (التكاليف غير المتصلة بالموظفين)
(٠,٥)	(٠,٩)	٥ - التكاليف المباشرة للمشاريع - مراجعة الحسابات (التكاليف غير المتصلة بالموظفين)
(٠,٣)	(٠,٦)	٦ - التكاليف المباشرة للمشاريع - الأمن (التكاليف غير المتصلة بالموظفين)
٢,٠	٣,٤	صافي مجموع الزيادات الناجمة عن التكاليف والتكاليف غير الخاضعة للسلطة التقديرية
		ثالثا - الاستثمار في المنظمة (الزيادات في الحجم)
٠,٣	٠,٦	١ - تعزيز الفعالية والكفاءة التشغيليتين في تقديم الدعم المتعلق بالمشتريات والدعم القانوني (تكاليف لموظفين)
٠,٨	١,٤	٢ - تعزيز القدرات اللازمة للدعم الدولي الحكومي وتعبئة الموارد والمجتمع المدني (تكاليف الموظفين)
٠,٣	٠,٦	٣ - تعزيز تعميم المنظور الجنساني في التنسيق في الأمم المتحدة (تكاليف الموظفين)
٠,٨	١,٤	٤ - المكاتب الجديدة في الهيكل الإقليمي: الصومال، وإندونيسيا (تكاليف الموظفين)
١,٠	١,٧	٥ - الهيكل الإقليمي: بروندي، والسودان، ومالي، وبنغلاديش، ومصر (تكاليف الموظفين)
٠,٤	٠,٧	٦ - الميزانية التشغيلية الأساسية للمكاتب الميدانية في إطار البندين ٤ و ٥ أعلاه (التكاليف غير المتصلة بالموظفين)
٣,٦	٦,٤	مجموع الزيادات التي تعزى إلى الحجم
		رابعاً - حالات تحويل التمويل من الميزانية البرنامجية الأساسية إلى الميزانية المؤسسية

المجموع	الزيادة/النقصان بالنسبة المئوية	
٢,٣	١,٣	١ - الهيكل الإقليمي: السودان، وبوروندي، وسيراليون، وكينيا (تكاليف لموظفين)
٠,٦	٠,٣	٢ - الهيكل الإقليمي: السودان، وبوروندي، وسيراليون، وكينيا (التكاليف غير المتصلة بالموظفين)
٢,٦	١,٤	٣ - تعزيز وظيفة التقييم (تكاليف الموظفين)
١,٥	٠,٨	٤ - تعزيز وظيفة التقييم (التكاليف غير المتصلة بالموظفين)
٦,٩	٣,٩	مجموع الزيادات التي تعزى إلى حالات تحويل التمويل
١٦,٨	٩,٥	المجموع الكلي للزيادات
		خامساً - ضوابط الميزانية
٢,٨	١,٦	معدل الشغور (تكاليف الموظفين)
٢,٨	١,٦	مجموع حالات الانخفاض الأخرى
١٩,٥	١١,١	سادساً - صافي الزيادة (النقصان)
١٩٦,٤		سابعاً - تقديرات الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
(٢٧,٠)		ثامناً - الدخل المقدر في إطار الميزانية المؤسسية
١٦٩,٤		تاسعاً - صافي تقديرات ميزانية الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

١ - تكاليف الموظفين

٦٩ - ارتفعت تكاليف الموظفين بما مجموعه الصافي ١٣,٩ مليون دولار، من مبلغ ١٢٥,٨ مليون دولار في الميزانية المؤسسية الموافق عليها للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ لتصبح ١٣٩,٧ مليون دولار.

التكاليف غير الخاضعة للسلطة التقديرية

(أ) تتماشى مرتبات الموظفين مع المعدلات الخاصة بالموقع والرتبة التي أقرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، مما يعني أن هناك مجالاً محدوداً للمرونة في تخفيض أثر الزيادات في المرتبات. وفي الفترة الممتدة من ٢٠١٤-٢٠١٥ إلى ٢٠١٦-٢٠١٧، أدت الزيادة الفعلية، التي صاحبها ارتفاع تضخمي عام نسبته ٢ في المائة على نطاق الهيئة، إلى زيادة إجمالية في التكاليف قدرها ٣,٤ ملايين دولار بالنسبة للوظائف المقترحة البالغ عددها ٤٦٢ وظيفة؛

التكاليف الخاضعة للسلطة التقديرية

(ب) ويمثل الرصيد المتبقي البالغ ١٠,٥ ملايين دولار زيادة حقيقية في المرتبات مدفوعة بالزيادة المطلوبة في الوظائف وقدرها ٣١ وظيفة، على النحو المفصل في الجدول ٣ أعلاه؛

(ج) وطراً انخفاض طفيف على معدل الشغور المستخدم في الميزانية من ٧ في المائة إلى ٥ في المائة بينما تقترب هيئة الأمم المتحدة للمرأة أكثر من النضج. فقد انخفض معدل الشواغر خلال فترة السنتين الحالية ويعتبر من الحكمة افتراض أن المنظمة سوف تعمل في ظل ارتفاع نسبي في معدل شغل الوظائف. وقد رفع هذا المبلغ المدرج في بند تكاليف الموظفين بمقدار ٢,٨ مليون دولار.

التكاليف غير المتصلة بالموظفين

٧٠ - تتمثل الزيادة الوحيدة في فئة التكاليف غير المتصلة بالموظفين في مبلغ مجموعه ٢,٨ مليون دولار ومعدلات التضخم. ومن هذا المبلغ، يتعلق ١,٣ مليون دولار بالمكاتب الميدانية الخمسة المقترحة المشار إليها أعلاه، ويتعلق ١,٥ مليون دولار بمهمة التقييم. ومن أصل الـ ٢,٨ مليون دولار، يمثل مبلغ ٢,١ مليون دولار، أو ٧٥ في المائة، تحولاً من الموارد الأساسية المتاحة للبرامج إلى موارد الميزانية المؤسسية.

٧١ - وأبقيت التكاليف غير المتصلة بالموظفين في المقر في نفس مستوى الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، الأمر الذي يسهم في تحسين نسبة الإدارة بالمقارنة مع فترة السنتين السابقة.

٧٢ - ومن المتوقع أن تدفع الهيئة مبلغاً إضافياً قدره ٠,٣ مليون دولار على مدى فترة السنتين فيما يتعلق بمنسق الأمم المتحدة المقيم وتكاليف وحدة التفتيش المشتركة. وعلاوة على ذلك، يُتوقع أن يعاد طلب مبلغ إضافي قدره ٠,٩ مليون دولار على مدى فترة السنتين لرسوم متصلة بالبرنامج الإنمائي. وهي تتمثل بصفة رئيسية في الرسوم المرتبطة بتجهيز كشوف المرتبات التي تتوقف على عدد الموظفين داخل المنظمة.

٧٣ - وتتوقع الهيئة أيضاً أن تدفع زيادة في الإيجارات قدرها ٠,٣ مليون دولار لفترة السنتين.

٧٤ - والزيادات المذكورة في الفقرات أعلاه يقابلها التحميل المباشر، بصفة خاصة، لتكاليف الأمن وتكاليف مراجعة الحسابات المحلية، على المشاريع. ويتمشى هذا التحميل مع الإطار المنسق المشترك بين الوكالات لاسترداد التكاليف وسياسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة

المتعلقة باسترداد التكاليف المتوقعة، ويكفل إسناد التكاليف بشكل صحيح بين جميع مصادر التمويل، سواء كانت عادية أو غير ذلك.

هاء - موجز التغييرات في الوظائف

٧٥ - يمثل استحداث ٣١ وظيفة جديدة السبب الرئيسي وراء النمو الحقيقي في الميزانية. وترد أدناه مبررات طلب هذه الوظائف وأساسه المنطقي:

١ - المكاتب الميدانية

٧٦ - تهدف المقترحات التالية إلى تعزيز وجود هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد القطري:

(أ) بوروندي وسيراليون والسودان: تقترح الهيئة إنشاء ثلاث من وظائف الميزانية المؤسسية (واحدة ف-٥، وواحدة لموظف فني وطني، وواحدة خ ع-٦) في كل من هذه المكاتب، لعدم وجود وظائف ممولة بموجب الميزانية المؤسسية حالياً. ويتمشى هذا مع تقييم القدرات الميدانية الذي يوصي بأن يكون الحد الأدنى للقدرة من ثلاثة إلى خمسة موظفين ممولين من الميزانية المؤسسية. ومن هذه الوظائف التسع، ست ممولة من الأموال الأساسية المتاحة للبرامج ويقضي الاقتراح بتحويلها إلى الميزانية المؤسسية؛

(ب) إندونيسيا والصومال: يُقترح ثلاث من الوظائف الممولة من الميزانية المؤسسية (واحدة ف-٥، وواحدة لموظف فني وطني، وواحدة خ ع-٦) لهذين المكتبين المعتمدين حديثاً؛

(ج) تقترح الهيئة إنشاء وظائف نواب من الرتبة ف-٤ في أربعة مكاتب بالإضافة إلى الوظائف المعتمدة في إطار الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. واستناداً إلى استعراض أجري للمكاتب الخالية من النواب حالياً، ومع مراعاة الاحتياجات والطلبات وإمكانات النمو، تقترح الهيئة إنشاء وظائف نواب للمكاتب التالية:

١' بنغلاديش: هذه الدولة من كبار المستفيدين من المساعدة الإنمائية الرسمية، وفيها دعم قوي من الحكومة والجهات المانحة للعمل بشأن المساواة بين الجنسين؛

٢' مصر: هذا هو أسرع مكاتب الهيئة نمواً على نطاق العالم، ولكنه يصادف صعوبات كبيرة في الإنجاز والإدارة بوجه عام تعرّض للضرر نمو المكتب ومكانة الهيئة مع الشركاء الرئيسيين على حد سواء.

٣' كينيا: هذا البلد للهيئة فيه سجل حافل في تعبئة الموارد، ولكن لديه إمكانات كبيرة لمواصلة النمو، بما في ذلك من خلال الشراكات الكبيرة مع القطاع الخاص على الصعيد الوطني ودون الإقليمي والإقليمي. وتمول هذه الوظيفة حالياً من الموارد الأساسية المتاحة للبرامج ويُقترح تحويلها إلى الميزانية المؤسسية.

٤' مالي: لهذا المكتب إمكانية العمل بمثابة "مكتب رائد" لحافظة هيئة الأمم المتحدة للمرأة الناشئة فيما يتعلق بمكافحة التطرف المقترن بالعنف.

٢ - المقرر

٧٧ - تهدف المقترحات التالية إلى تعزيز القدرات المؤسسية في المجالات الحاسمة الأهمية المتعلقة بالتنسيق وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، والشراكات الاستراتيجية وتعبئة الموارد، والمجتمع المدني، والدعم القانوني ودعم المشتريات:

(أ) أخصائي لشؤون تعبئة الموارد: القطاع الخاص - ف - ٣ (وظيفة جديدة):

١' يشكل تأمين مصادر تمويل ابتكارية، بما في ذلك التمويل المقدم من القطاع الخاص والتمويل من الموارد العادية وغيرها من الموارد، أمراً أساسياً بالنسبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وهو أيضاً جزء من الاستراتيجية المعززة لتعبئة الموارد، التي دعا المجلس التنفيذي الهيئة، في مقرره ٦/٢٠١٣، إلى وضعها؛

٢' ليس لدى الهيئة حالياً سوى الحد الأدنى من القدرات المتعلقة بتعبئة الموارد، كما لا توجد لديها في هذا المجال أي قدرات تركزها على التمويل المخصص الذي يقدمه القطاع الخاص. والغرض من هذه الوظيفة هو المساهمة في تنفيذ استراتيجية تعبئة الموارد الخاصة بالهيئة، وتحقيق أهدافها المتعلقة بالموارد غير الأساسية؛

٣' سوف يساهم ذلك الإحصائي أيضاً في أعمال الهيئة عن طريق إدارة الشراكات القائمة مع القطاع الخاص، مع التركيز بوجه خاص على الإمكانيات المتزايدة التي تنطوي عليها الشراكات مع أعضاء المجلس الاستشاري المعني بقيادات القطاع الخاص.

(ب) مستشار لشؤون الشراكات والسياسات - ف - ٥ (وظيفة جديدة):

‘١’ الغرض من هذه الوظيفة هو مواصلة تعزيز عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال تقديم المشورة والدعم إلى نائبة المديرية التنفيذية لشؤون الدعم الحكومي الدولي والشراكات الاستراتيجية بشأن العمليات والنتائج الاستراتيجية الرئيسية، سواء الداخلية أو الخارجية.

‘٢’ حسب ما أوصى به مكتب خدمات الرقابة الداخلية في أحدث تقييم أجراه للعمل المعياري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، سوف يساهم المستشار في تعزيز الصلات التي تربط بين الجوانب المعيارية لعمل الهيئة وجوانب ذلك العمل المتعلقة بالسياسات والعمليات والتنسيق، بما يشمل تقديم الدعم إلى الميدان في هذا الصدد. وسوف يقدم المستشار الدعم والمشورة لأصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك الحكومات ومنظومة الأمم المتحدة والقطاع الخاص والمجتمع المدني والمؤسسات، فيما يتعلق بالمنظورات المعيارية والمتصلة بتعبئة الموارد والدعوة، ويقوم بالاتصال بتلك الجهات فيما يخص تلك الأمور؛

‘٣’ ينتظر أن يساهم المستشار أيضاً في أعمال المتابعة والاستعراض المتعلقة بالأفرقة العاملة والعمليات الفنية، مثل خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، وتمويل التنمية، وتغير المناخ، ولجنة وضع المرأة، ومتابعة استعراض وتقييم منهاج عمل بيجين بعد مرور ٢٠ سنة على اعتماده؛

‘٤’ سيقوم المستشار بأعمال الاتصال مع البعثات الدائمة ووكالات الأمم المتحدة والشركاء من المجتمع المدني والقطاع الخاص تحقيقاً لفعالية المشاركة والاتساق؛

(ج) مستشار للتنسيق: تعميم مراعاة المنظور الجنساني - ف - ٥ (وظيفة جديدة):

‘١’ على الرغم من أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني يشكل بالفعل أحد الجوانب الأساسية لعمل الهيئة، فإنه يلزم مواصلة تعميق وتعزيز قدرة الهيئة على تولي زمام القيادة والقيام بأعمال التنسيق وتعزيز القدرات والمساءلة داخل منظومة الأمم المتحدة. وسيتولى المستشار المسؤولية الرئيسية عن التشجيع على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج داخل منظومة الأمم المتحدة، فضلاً عن تعزيز الدعم الذي تقدمه المنظومة إلى الدول الأعضاء فيما يتصل بتعزيز تنفيذ الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

‘٢’ علاوة على ذلك، سيقدم المستشار المشورة الاستراتيجية والدعم للشعبة فيما تبذله من جهود مشتركة مع الوكالات على نطاق المنظومة من أجل تعزيز الأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا سيما عن طريق تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

‘٣’ سيقوم المستشار، في إطار متابعة استعراض وتقييم منهاج عمل بيجين بعد مرور ٢٠ سنة على اعتماده وخطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، بتقديم الدعم الفني فيما يتعلق بمشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الآليات الرئيسية المشتركة بين الوكالات من أجل ضمان أن يحتل منظور المساواة بين الجنسين مكاناً بارزاً؛

‘٤’ كذلك سيقوم المستشار بتمثيل الهيئة في الأفرقة العاملة المشتركة بين الوكالات وسيشارك في أعمالها من أجل ضمان أن تدرج المساواة بين الجنسين في المناقشات والنتائج؛ وسيساهم في بناء القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وخارجها عن طريق إعداد المنتجات المعرفية؛ وتحديد المسائل الرئيسية والفرص والخبرات العملية المتعلقة بالنهوض بالمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

(د) أخصائي برامج: المجتمع المدني- ف -٤ (وظيفة جديدة):

‘١’ هذه الوظيفة الإضافية مطلوبة من أجل دعم منظمات المجتمع المدني والمنظمات النسائية في الميدان، والمكاتب الميدانية للهيئة في هذا الصدد؛

‘٢’ سيقوم الأخصائي بتنمية وإقامة الشراكات مع الشركاء وأصحاب المصلحة الحاليين والجدد من المجتمع المدني، وبدعم أفرقة المجتمع المدني الاستشارية في الميدان؛

‘٣’ ستتيح هذه الوظيفة الدعم الإضافي اللازم لوضع استراتيجيات الدعوة مع الجهات المستهدفة الجديدة في المجتمع المدني؛

‘٤’ علاوة على ذلك، ستتيح هذه الوظيفة تعزيز الدعم المقدم للجنة وضع المرأة، والكيانات الحكومية الدولية الأخرى فيما تبذله من جهود لتعزيز مساهمة المجتمع المدني في عمليات وضع المعايير والنتائج التي تتمخض عنها؛

(هـ) أخصائي قانوني - ف - ٣ (وظيفة جديدة):

١' لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة حالياً وظيفة واحدة لأخصائي قانوني من الرتبة ف-٤. ومطلوب وظيفة إضافية من الرتبة ف-٣ لدعم استمرارية الأعمال اللازمة للقادرة القانونية؛

٢' سيقدم الأخصائي القانوني المزيد من الدعم القانوني للميدان والمكاتب الإقليمية، بما يشمل التوعية والتدريب؛ وتقديم الدعم لوضع إطار مؤسسي وإداري وتوطيد ذلك الإطار، بما في ذلك إنشاء هيئات ووضع سياسات وإجراءات ونماذج مؤسسية جديدة للإدارة؛ ودعم التركيز الأساسي على التعجيل بتعبئة الموارد، بما يشمل التواصل مع القطاع الخاص؛ وتقديم الدعم من أجل تنظيم العلاقة بين الهيئة وحكومات البلدان المضيفة؛

٣' سيتعامل ذلك الأخصائي مع الزيادة في المسائل القانونية الناشئة في مجال الموارد البشرية، بما في ذلك المسائل المتعلقة بإدارة الأداء، والسلوك، والإجراءات التأديبية، والمضايقة، والانتقام، ورفع الدعاوى أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات؛

٤' بالإضافة إلى ذلك، سيتعامل ذلك الأخصائي مع الزيادة في أنشطة التحقيق التي يضطلع بها مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع للبرنامج الإنمائي والزيادة الناجمة عن ذلك في الحالات التي تبلغ بها الإدارة لبت فيها ضمن الإطار القانوني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛

(و) موظف مشتريات معاون (خ ع-٧):

١' هذا الطلب هو رد مباشر على الملاحظة التي أبدتها مراجعو الحسابات الداخليون بخصوص وجود أوجه قصور رئيسية تتعلق بوظيفة الشراء وهيكله وقدراته وترتيباته الإدارية، وعدم كفاية إجراءات الرصد والمراقبة التي تعمل بها الهيئة فيما يتصل بعمليات الشراء اللامركزية؛

٢' سيوفر موظف المشتريات المعاون خدمات الإشراف على المشتريات، ولا سيما فيما يتعلق برصد أنشطة الشراء المؤسسية، والتحقق من معاملات الشراء، والتقييد بالعبثات التي تتطلب تقديم الوثائق للجان الاستعراض؛

٣' ستساعد أيضاً هذه الوظيفة الإضافية على التعامل مع مهام إدارة المخاطر المتعلقة بوظيفة الشراء، عن طريق الانتظام في أعمال رصد ومراقبة الأنشطة التي تقوم بها الوحدات اللامركزية، سواء في المقر أو في المكاتب الميدانية؛

٤' ستعزز هذه الوظيفة قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تحقيق الأهداف البرنامجية والاضطلاع بولايتها.

٣ - التقييم

٧٨ - استجابة لطلب المجلس التنفيذي، الوارد في مقرره ١/٢٠١٥ بأن تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإدراج بند منفصل في الميزانية لأنشطة التقييم لينظر فيه المجلس التنفيذي في سياق الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وذلك بغية بلوغ الهدف المتمثل في تخصيص نسبة ٣ في المائة من الميزانية البرنامجية، تعمل الهيئة تدريجياً على تحويل مصدر التمويل المخصص للتقييم من الموارد الأساسية المتاحة للبرامج إلى الميزانية المؤسسية. ففي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، يقترح أن تدرج في الميزانية المؤسسية ست وظائف تقييم إضافية (٣ ف -٣ و ٣ ف -٤) كانت تمول سابقاً من الموارد الأساسية المتاحة للبرامج، فضلاً عن ٥٠ في المائة من تكاليف برنامج مكتب التقييم المستقل.

٤ - رفع رتب الوظائف

٧٩ - تقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً رفع رتب ثلاث وظائف من الرتبة ف -٥ إلى الرتبة مد -١، على النحو التالي:

(أ) رئيس قسم الاتصالات والدعوة -مد -١ (رفع من الرتبة ف -٥)

١' نمت وظيفة الاتصالات نمواً سريعاً بسبب الزيادة الهائلة في أعمال الدعوة والتوعية واكتسبت أهمية استراتيجية. ولا غنى عن هذه الوظيفة فيما يتعلق بكفالة إبراز دور الهيئة والترويج المناسب لها ووضعها في موقع استراتيجي في أنواع وسائط الإعلام المختلفة، فضلاً عن التواصل والمشاركة على مستوى رفيع مع الدول الأعضاء والجهات المانحة والقطاع الخاص وعمامة الجمهور، وإدارة المخاطر المتعلقة بالإضرار بالسمعة؛

٢' أصبحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة منذ تأسيسها الهيئة العالمية الرائدة التي تناصر المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتضطلع بأنشطة الدعوة في هذا المجال. وقد نمت الهيئة بدرجة كبيرة، وهي تتواصل مع فئات مستهدفة وجمهير جديدة، ولا سيما من خلال القيام بجهود الدعوة على مستويات بارزة وشن الحملات الإعلامية الواسعة النطاق، مثل حملة تضامن الرجال مع النساء؛ وحملة تمكين المرأة، وتمكين المرأة هو تمكين للإنسانية - فلنتخيله!؛ وحملة المساواة بحلول ٢٠٣٠: لنحث الخطى من أجل المساواة

بين الجنسين؛ وحملة اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة؛ إلى جانب الحوار المعقود بين الأجيال في سياق الدورة التاسعة والخمسين للجنة وضع المرأة؛

‘٣’ وللنجاح في قيادة جهود الدعوة التي تضطلع بها الهيئة وزيادة تعزيزها بين الشركاء على الصعد العالمي والإقليمي والقطري، يُقترح رفع هذه الوظيفة إلى الرتبة مد - ١ الملائمة، تماشياً مع الكيانات أخرى في منظومة الأمم المتحدة.

(ب) رئيس قسم المجتمع المدني والقيادة - مد - ١ (رفع من الرتبة ف - ٥)

‘١’ لقد نما الدور الفريد والحاسم الذي تضطلع به الهيئة في إشراك المجتمع المدني وبناء الشراكات مع المنظمات النسائية، من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة نمواً هائلاً خلال السنوات الأربع الماضية. ولم تنط برئيس المجتمع المدني في هيئة الأمم المتحدة للمرأة المسؤولية الرئيسية عن العمل مع شركاء الهيئة في المجتمع المدني في سياق لجنة وضع المرأة، وغيره من السياقات فحسب، بل هو أيضاً جهة التنسيق المركزية للفريق الاستشاري العالمي للمجتمع المدني وللآليات على الصعد العالمي والإقليمي والوطني، ويضطلع بالمسؤولية عن تعزيز تواصل الهيئة مع المجتمع المدني على جميع الأصعدة، بما في ذلك الجهود الرامية إلى التصدي للقضايا الجنسانية بالاشتراك مع منظمات المجتمع المدني الأوسع نطاقاً المعنية بالتنمية والبيئة وتغير المناخ والسلام والأمن؛

‘٢’ والمجتمع المدني كقوة مستهدفة كبير الحجم ومتسم بالتعقيد والتنوع، الأمر الذي يتطلب من رئيس قسم المجتمع المدني أن يتحلى بالخبرة والأقدامية والسلطة اللازمة للعمل بشكل مجدٍ مع المنظمات، على أرفع المستويات، ولتمثيل ولاية الهيئة لدى هذه الدائرة المتنوعة من خلال الشراكات المعرفية والبرنامجية وفي مجال الدعوة.

(ج) رئيس قسم السياسات والبحوث والبيانات - مد - ١ (رفع من الرتبة ف - ٥)

‘١’ تحتل هيئة الأمم المتحدة للمرأة موقعاً خاصاً يؤهلها لسد ثغرة بالغة الأهمية بتوفير البحوث والبيانات الضرورية للوفاء بولاية الهيئة العالمية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وتناط برئيس قسم السياسات والبحوث والبيانات مسؤوليات واسعة النطاق عن توفير البيانات التي تشكل الأساس الذي تقوم

عليه أعمال الهيئة في مجالي الدعوة والسياسات. ومن هذه المسؤوليات إجراء البحوث اللازمة لإعداد التقريرين الرئيسيين للهيئة وإنتاجهما، وهما "تقدم المرأة في العالم" و "الدراسة الاستقصائية العالمية عن دور المرأة في التنمية"؛ والتكليف بإجراء أحدث البحوث المتعلقة بالسياسات ونشرها؛ وقيادة عمل الهيئة المتعلق بالإحصاءات الجنسانية؛

'٢' والرؤية المتمثلة في أن تكون الهيئة بمثابة الوسيط العالمي بشأن المنتجات المعرفية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تتطلب فيه مستوى عالياً من الخبرة والتفاني. فالرئيس يبني الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة و يقيم شبكة عالمية من الباحثين المشهود لهم في مجال المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، الأمر الذي يقتضي اتسامه بالقيادة والخبرة البارزين.

'٣' ومن شأن رفع هذه الرتبة أن يضمن الاتساق على نطاق الشعبة في توفير الخبرة في مجال السياسات العامة الرفيعة المستوى التي لا غنى عنها لاضطلاع الهيئة بولايتها.

الجدول ٤

الوظائف الممولة من الميزانية المؤسسية، حسب الموقع

الوظائف المعتمدة للفترة ٢٠١٤ - ٢٠١٥										صافي التغييرات					الوظائف المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧																	
النسبة المئوية إلى المجموع	وَأَع/أع م	مد- ٢	مد- ١	الوظائف الفنية الأخرى	جميع الوظائف الأخرى	النسبة المئوية إلى المجموع	وَأَع/أع م	مد- ٢	مد- ١	الوظائف الفنية الأخرى	جميع الوظائف الأخرى	النسبة المئوية إلى المجموع	وَأَع/أع م	مد- ٢	مد- ١	الوظائف الفنية الأخرى	جميع الوظائف الأخرى															
																		الميدان	المقر	المجموع												
٦٦	٢٨٦	١١١	١٦٥	١٠	١٤	٦٦	٢٨٦	١١١	١٦٥	١٠	١٤	٦٦	٢٨٦	١١١	١٦٥	١٠	١٤	١٩	٥	١٤	٦٦	٢٨٦	١١١	١٦٥	١٠	١٤	٦٦	٢٨٦	١١١	١٦٥	١٠	١٤
٣٣	١٤٥	٥١	٨١	٨	٣	٣٤	١٤٥	٥١	٨١	٨	٣	٣٤	١٤٥	٥١	٨١	٨	٣	١٢	١	٨	٣	٣٤	١٤٥	٥١	٨١	٨	٤	١١	٨٩	٥٢	١٥٧	٣٣
١٠٠	٤٦٦	١٦٢	٢٤١	١٨	٣	١٠٠	٤٦٦	١٦٢	٢٤١	١٨	٣	١٠٠	٤٦٦	١٦٢	٢٤١	١٨	٣	٣١	٦	٢٢	٣	١٠٠	٤٦٦	١٦٢	٢٤١	١٨	٤	٢١	٢٦٨	١٦٨	٤٦٢	١٠٠

المنحصرات: و أ ع: وكيل الأمين العام؛ أ ع م: أمين عام مساعد

واو - عناصر قرار

٨٠ - قد يرغب المجلس التنفيذي في أن:

(أ) يرحب بالميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ التي تقدم ميزانية واحدة متكاملة تضم جميع فئات الميزنة، لتكمل الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧؛

(ب) يوافق على رصد موارد إجمالية قدرها ١٩٦,٤ مليون دولار لدعم الكفاءة والفعالية التنظيميتين ويلاحظ أن هذه التقديرات تشمل مبلغ ٢٧ مليون دولار سينشأ عن استرداد التكاليف فيما يتعلق بالموارد الأخرى؛

(ج) يلاحظ أن زيادة الإيرادات من الموارد الخارجة عن الميزانية سوف تستخدم في دعم أنشطة الإدارة؛

المرفق الأول

مقارنة بين الأرقام المقدرة المتوقعة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ والميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

ترد في الجدول أدناه مقارنة بين الأرقام المقدرة المتوقعة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ والميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

الإطار المالي
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

ميزانية الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧		فعلية ٢٠١٤-٢٠١٥ تقديرات		الإطار المالي (بملايين دولارات الولايات المتحدة)								
الموارد الأخرى		الموارد الأخرى										
النسبة المئوية	استرداد التكاليف المجموع	النسبة المئوية	الموارد العادية المئوية	النسبة المئوية	الموارد العادية المئوية							
					١ - الموارد المتاحة							
٣١,٠	٣٩٦,٦	١٩,١	٢٦٥,٣	٢٢,٨	١١٢,٣	٢٩,٥	٢٩٨,٧	١٣,٢	٢٠٢,٣	١٩,٥	٨٣,٢	الرصيد الافتتاحي
												الإيرادات
												التبرعات
٦٨,٨	٨٨٠,٠	٣٦,٨	٤٦٣,٢	٧٧,٠	٣٨٠,٠	٧٠,٥	٧١٣,٩	٢٢,١	٣٤٨,٢	٨٠,٥	٢٤٣,٧	الإيرادات الأخرى والتكاليف المستردة
٠,٢	٣,٠		٢,٠		١,٠	٠,٠	-	-	-	٠,٠	-	المجموع متاح
	١ ٢٧٩,٦	٥٥,٩	٧٣٠,٥		٤٩٣,٣	١٠٠,٠	١ ٠١٢,٤	٣٥,٣	٥٥٠,٥	١٠٠,٠	٤٢٦,٩	٢ - استخدام الموارد
												ألف - الأنشطة الإنمائية
												ألف-١ البرنامج
	٦٨٣,٦		٤٧٣,٠		٢١٠,٦		٤٣٣,٢		٢٨٥,٢		١٤٨,٠	ألف-٢ فعالية التنمية
	٥٤,٤	٤,٤			٥٠,٠		٤٩,٢	١,٩	-		٤٧,٣	المجموع الفرعي (الأنشطة الإنمائية)
٨٣,٩	٧٣٧,٩	٤,٤	٤٧٣,٠	٦٨,٦	٢٦٠,٦	٧٨,٣	٤٨٢,٥	١,٩	٢٨٥,٢	٦٢,١	١٩٥,٣	باء - أنشطة التنسيق الإنمائي للأمم المتحدة
٣,١	٢٧,٦			٧,٣	٢٧,٦	٤,٠	٢٤,٤	-	-	٧,٨	٢٤,٤	جيم - الأنشطة الإدارية جيم ١- الأنشطة المتكررة
												جيم ٢- الأنشطة غير المتكررة
	١٠٨,٠	٢٢,٦			٨٥,٣		١٠٩,١	١٤,٣	-		٤٩,٨	جيم ٣ التقييم
	-											
	٦,٤				٦,٤							

الإطار المالي											
ميزانية الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧						فعلية ٢٠١٤-تقديرات ٢٠١٥					
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)											
الموارد الأخرى			الموارد العادية			الموارد الأخرى			الموارد العادية		
النسبة المئوية	استرداد المجموع	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	استرداد المجموع	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	استرداد المجموع	النسبة المئوية
١٣,٠	١١٤,٤	٢٢,٦	-	٢٤,٢	٩١,٨	١٧,٧	١٠٩,١	١٤,٣	-	٣٠,١	٩٤,٨
المجموع الفرعي (الأنشطة الإدارية)											
دال - الأنشطة ذات الأغراض الخاصة											
دال-١ الاستثمارات الرأسمالية											
دال-٢ الأنشطة الأخرى											
٠,٠	-	-	-	٠,٠	-	٠,٠	-	-	-	٠,٠	-
المجموع الفرعي (الأنشطة ذات الأغراض الخاصة)											
مجموع الميزانية المؤسسية (ألف -											
٢٢,٣	١٩٦,٤	٢٧,٠	-	٤٤,٦	١٦٩,٤	٢٩,٧	١٨٢,٨	١٦,٢	-	٥٣,٠	١٦٦,٦
مجموع الموارد المستخدمة (ألف+باء+جيم+دال)											
١٠٠,٠	٨٨٠,٠	٢٧,٠	٤٧٣,٠	١٠٠,٠	٣٨٠,٠	١٠٠,٠	٦١٦,٠	١٦,٢	٢٨٥,٢	١٠٠,٠	٣١٤,٦
رصيد الموارد (١-٢)											
	٢٣٥,٦	٢٨,٩	٢٥٧,٥		١١٣,٣	١٢٩,٧	٣٩٦,٦	١٩,١	٢٦٥,٣		١١٢,٣

المرفق الثاني

معلومات مستكملة عن التقدم المحرز في تنفيذ الهيكل الإقليمي

- ١ - لقد اكتمل تنفيذ الهيكل الإقليمي، وفقاً للمؤشرات التي أُطِّعَ عليها المجلس التنفيذي في حزيران/يونيه ٢٠١٣. فقد تم إنشاء جميع المكاتب الإقليمية، وهي تعمل في بنما، والسنگال، وكينيا، وتركيا، ومصر، وتايلند. ويوجد ٤٧ مكتباً قطرياً وستة مكاتب متعددة الأقطار دخلت حيز التشغيل الكامل، واكتمل ملاكها من الموظفين، إلا في الحالات التي يجري فيها الاستقدام لمعالجة التنقلات العادية المتعلقة بالمسار الوظيفي للموظفين. وفي ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، بلغ مجموع الموظفين في الميدان ٥٠٧ موظفين، بما يمثل زيادة عن ٢٥٢ موظفاً في أيار/مايو ٢٠١٢.
- ٢ - وفي شباط/فبراير ٢٠١٥، كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد فوّضت السلطة لمكاتب ميدانية عددها ٥٥ مكتباً. وأدى ذلك لتبسيط أساليب العمل إلى حد كبير وأسهم في تحسين معدلات الإنجاز. فقدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة برامج قطرية بمبلغ ١٣٠ مليون دولار في عام ٢٠١٣، وما يقرب من ١٥٠ مليون دولار في عام ٢٠١٤، أي بمعدل تنفيذ يقارب ٨٦ في المائة بوجه عام.
- ٣ - وسيُجرى تقييم مستقل للهيكل الإقليمي في الفترة ٢٠١٥-٢٠١٦، وسوف يُسترشد به في أي تحسينات لتكوين ونُهج الهيكل الإقليمي في المستقبل. وترى هيئة الأمم المتحدة للمرأة في هذه المرحلة أن الهياكل الإقليمية كانت عاملاً رئيسياً في دعم الزيادات الملفتة للنظر في الموارد الأخرى التي جُمعت على الصعيد الميداني، وارتفاع معدل إنجاز البرامج الميدانية باستمرار، وتعزيز تحقيق النتائج.

المرفق الثالث

التعاريف

الاعتماد - مبلغ محدد يوافق عليه المجلس التنفيذي للفترة ذات الصلة فيما يتعلق بعنصر الكفاءة والفعالية التنظيميتين للميزانية المتكاملة الممول من الموارد العادية.

زيادة/نقصان التكلفة - أي زيادة أو نقصان في تكلفة مدخل من مدخلات الموارد في فترة الميزانية مقارنة بفترة الميزانية السابقة تنشأ عن تغيرات في التكاليف والأسعار وأسعار الصرف.

التكلفة غير الخاضعة للسلطة التقديرية - تكلفة مدخل من مدخلات الموارد، أو أي زيادة لها خلال فترة الميزانية يصدر بها تكليف بموجب قرارات صادرة عن الجمعية العامة و/أو المجلس التنفيذي.

الأنشطة الإنمائية - الأنشطة المرتبطة بالبرامج وبأنشطة فعالية التنمية التي تعد أساسية لتحقيق النتائج الإنمائية.

أنشطة فعالية التنمية - الأنشطة ذات الطبيعة المتصلة بالاستشارات في مجال السياسات أو ذات الطبيعة التقنية أو التنفيذية اللازمة لتحقيق أهداف البرامج والمشاريع في مجالات تركيز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ولئن كانت هذه الأنشطة أساسية لتحقيق النتائج الإنمائية، فإنها ليست مدرجة ضمن عناصر برنامجية أو مشاريع محددة واردة في وثائق البرامج القطرية أو الإقليمية أو العالمية.

المجموعة الوظيفية - واحدة أو أكثر من الوحدات التنظيمية القائمة بذاتها ضمن مجال وظيفي يدعم مباشرة إدارة المنظمة.

الميزانية المؤسسية - العنصر المؤسسي (الكفاءة والفعالية التنظيميتان) للميزانية المتكاملة الذي يغطي أنشطة خلال فترة محددة استناداً إلى مجموعة من النتائج المحددة المستمدة من الخطة الاستراتيجية.

الأنشطة الإدارية - أنشطة تتمثل وظيفتها الرئيسية في تعزيز هوية المنظمة ووجهتها وسلامتها. وهي تشمل التوجيه التنفيذي، والتمثيل، والعلاقات الخارجية، والشراكات، والاتصالات المؤسسية، والشؤون القانونية، والرقابة، ومراجعة الحسابات، والتقييم المؤسسي، وتكنولوجيا المعلومات، والشؤون المالية، والإدارة، والأمن، والموارد البشرية.

الموارد الأخرى - موارد منظمة تمول من التبرعات التي ترد لتمويل غرض برنامجي محدد ("الموارد الأخرى المتصلة بالبرامج") ومن أجل توفير خدمات محددة لأطراف ثالثة ("الموارد الأخرى المتصلة برد التكاليف").

الميزانية العادية - جزء من الأنصبة المقررة المخصصة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال الميزانية البرنامجية للأمم المتحدة، التي يتولى الأمين العام إعدادها وتعتمدها الجمعية العامة.

الموارد العادية - موارد منظمة تمول من التبرعات التي تكون مختلطة وغير مقيدة. وتشمل التبرعات، والمدفوعات الأخرى الحكومية أو الحكومية الدولية، والهبات المقدمة من مصادر غير حكومية، وإيرادات الفوائد ذات الصلة، والإيرادات المتنوعة.

الأنشطة ذات الأغراض الخاصة - أنشطة الاستثمارات الرأسمالية والتكاليف المرتبطة بها، والعمليات غير التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي التي يتولى البرنامج الإنمائي إدارتها.

أنشطة التنسيق الإنمائي للأمم المتحدة - الأنشطة الداعمة لتنسيق الأنشطة الإنمائية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة وما يرتبط بها من تكاليف.

حجم الزيادة/النقصان - أي زيادة أو نقصان في الاحتياجات من الموارد بسبب تغيرات في مستوى أو طبيعة الأنشطة التي تضطلع بها منظمة ما خلال فترة الميزانية الحالية، والأنشطة المقترحة لفترة الميزانية التالية. ويعبر عن الحجم باستخدام نفس عوامل التكلفة المطبقة على الاعتمادات الموافق عليها، لإتاحة المقارنة المباشرة.