

Distr.: General
13 October 2011
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١١

٥-٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

البند ٢ من جدول الأعمال المؤقت*

المسائل المالية والإدارية والمتعلقة بالميزانية

تقديرات الميزانية المؤسسية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣

موجز

تتضمن هذه الوثيقة الميزانية المؤسسية المقترحة الأولى لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، والتي تغطي فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. وتقدر الميزانية بمبلغ إجمالي قدره ١٤٠,٨ مليون دولار (صافيه ١٣٢,٣ مليون دولار). وعلى نحو ما طلبه المجلس التنفيذي، أعدت الميزانية المقترحة وفقاً لمنهجية الميزنة المنسقة القائمة على النتائج وتصنيف التكاليف، والتي يطبقها كل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان. وعملاً بأحكام قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤، يقترح الأمين العام توفير الموارد اللازمة لدعم العمليات المعيارية الحكومية الدولية في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة للأمم المتحدة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (A/66/6 (Sect.17)).

* UNW/2011/L.3



وتوفر هذه الميزانية الموارد المؤسسية اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية، التي أقرها المجلس التنفيذي في حزيران/يونيه ٢٠١١. وتمثل الأولوية الرئيسية الواردة في الميزانية المقترحة، في تعزيز قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على دعم البلدان فيما تبذله من جهود لتحقيق أولويات تتولى جهات وطنية زمام أمورها فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتحقيقاً لهذه الغاية، تغطي الميزانية المقترحة تكاليف استحداث تدريجي لوجود جديد للهيئة في ٢١ بلداً في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، فضلاً عن تعزيز قدرات أوجه ذلك الوجود في ١٧ بلداً وافق المجلس التنفيذي على توفير موارد الميزانية المؤسسية لها لعام ٢٠١١. والمهام الأساسية التي يُتوخى دعمها والقدرة الأساسية اللازمة، مستمدة من تقييم القدرات الميدانية الذي أجرته الهيئة في أوائل عام ٢٠١١. وفي المقر، يُتوخى من اقتراح توفير تعزيز محدود للهيئة، أن يسهم في التغلب على أوجه القصور الحاد في المهام المؤسسية الأساسية الناجم عن عدم كفاية الاستثمارات التي قامت بها الكيانات السابقة. على أن هذا التقرير سيسهم أيضاً في دعم الأولويات البرنامجية للخطة الاستراتيجية.

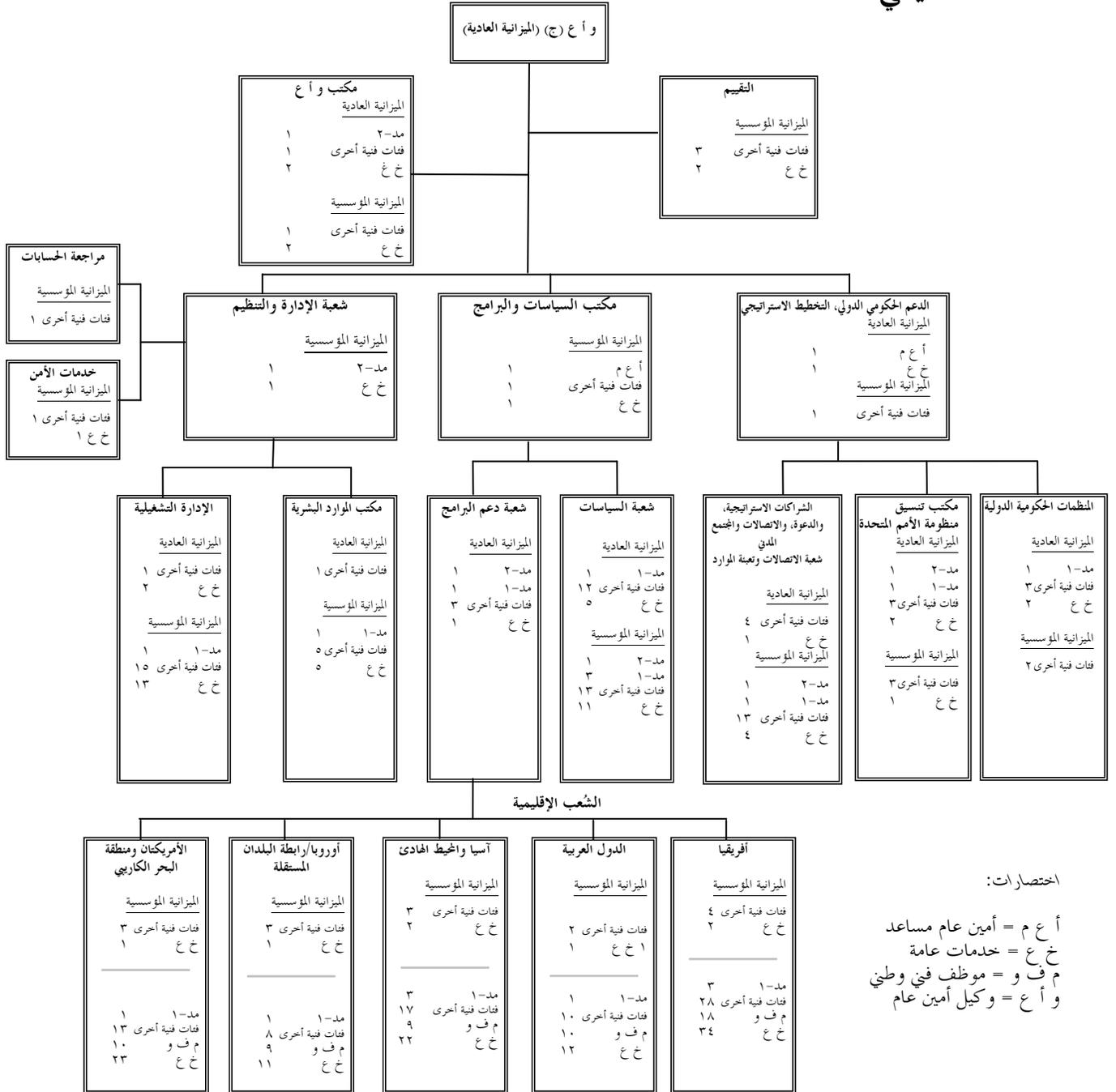
وترتكز الميزانية المقترحة على افتراضات حذرة تتعلق بزيادة التبرعات. فالميزانية تمثل نسبة ١٩,١ في المائة من الاستخدام المتوخى للموارد. وستُخصص نسبة ٨٦,٣ في المائة من الموارد المستخدمة لتمويل الأنشطة الإنمائية فيما ستستأثر التكاليف الإدارية بنسبة ١٠,٨ في المائة.

المحتويات

الصفحة

المخطط التنظيمي	٤
خطة الموارد	٦
أولا - لمحة عامة	٧
ثانيا - السياق الاستراتيجي	٨
ثالثا - السياق المالي	١٧
رابعا - الميزانية المؤسسية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	١٩
ألف - تصنيف التكاليف	١٩
باء - إطار النتائج والموارد	٢٠
جيم - مقترحات الميزانية	٣١
خامسا - مشروع القرار	٤١
المرفقات	
الأول - تفاصيل إطار النتائج والموارد	٤٢
الثاني - مقارنة الاحتياجات من الموارد حسب المجموعة الوظيفية، ٢٠١٢-٢٠١٣	٤٨
الثالث - المنهجية	٤٩
الرابع - المصطلحات	٥٢

المخطط التنظيمي



الجدول ١
خطة الموارد

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

تقديرات الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣		تقديرات الإرشادية لعام ٢٠١١		الموارد غير المخصصة الأخرى		الموارد غير المخصصة الأخرى		النسبة المئوية من المجموع
الموارد غير المخصصة الأخرى	الموارد غير المخصصة الأخرى	الموارد غير المخصصة الأخرى	الموارد غير المخصصة الأخرى	الموارد غير المخصصة الأخرى	الموارد غير المخصصة الأخرى	الموارد غير المخصصة الأخرى	الموارد غير المخصصة الأخرى	
١ - الموارد المتاحة								
١٢٨,٥	٩٩,٠	٢٩,٥	٢٢٥,٠	٢١,٠	١٥,٠	الرصيد الافتتاحي		-
الإيرادات								
٧٠٠,٠	٣٥٠,٠	٣٥٠,٠	٢٣٠,٠	١٠٠,٠	١٣٠,٠	التبرعات		-
٢,٠	-	٢,٠	١,٠	-	١,٠	موارد أخرى		-
٨٣٠,٥	٤٤٩,٠	٣٨١,٥	٤٥٦,٠	٣١٠,٠	١٤٦,٠	المجموع الفرعي ١		-
٢ - استخدام الموارد								
ألف - الأنشطة الإنمائية								
٥٩٧,٠	٣٨٢,٠	٢١٥,٠	٢٧٦,٠	٢٠٤,٠	٧٢,٠	البرنامج		٨٠,٩
٣٩,٩	٤,٠	٣٥,٩	٦,٠	٦,٠		الفعالية الإنمائية		٥,٤
٦٣٦,٠	٣٨٦,٠	٢٥٠,٩	٢٨٢,٠	٢١٠,٠	٧٢,٠	المجموع الفرعي ألف		٨٦,٣
باء - تنسيق أنشطة الأمم المتحدة في مجال التنمية								
٢٠,٩	-	٢٠,٩	٦,٤	١,٠	٥,٤	جيم - الأنشطة الإدارية		٢,٨
الأنشطة المتكررة								
٧٨,٠	٤,٤	٧٣,٦	٢٥,١	-	٢٥,١	الأنشطة غير المتكررة		١٠,٥
٢,٠	-	٢,٠	١٠,٠	-	١٠,٠	المجموع الفرعي جيم		٠,٣
٨٠,٠	٤,٤	٧٥,٦	٣٥,١	-	٣٥,١	المجموع الفرعي جيم		١٠,٨
دال - الأنشطة ذات الأغراض الخاصة								
-	-	-	٤,٠	-	٤,٠	المجموع الفرعي ٢		-
٧٣٧,٨	٣٩٠,٤	٣٤٧,٤	٣٢٧,٥	٢١١,٠	١١٦,٥	إدارة التغيير		١٠٠,٠
٠,٨	-	٠,٨	-	-	-	٣ - رصيد الموارد		-
٩١,٩	٥٨,٦	٣٣,٣	١٢٨,٥	٩٩,٠	٢٩,٥			-

موجز الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

النسبة المئوية	المبلغ (بملايين دولارات الولايات المتحدة)	
٢٨,٣٤	٣٩,٩	الفعالية الإنمائية
١٤,٨٤	٢٠,٩	تنسيق التنمية
٥٦,٨٢	٨٠,٠	الأنشطة الإدارية
١٠٠,٠٠	١٤٠,٨	المجموع
١٩,١		الميزانية المؤسسية كنسبة مئوية من مجموع الموارد

أولاً - لمحة عامة

١ - يتمثل المقترح في توفير ميزانية مؤسسية قدرها ١٤٠,٨ مليون دولار. وستنظر الجمعية العامة في توفير الموارد اللازمة لخدمة العمليات الحكومية الدولية المعيارية في سياق نظرها في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. وقد أعدت تلك الميزانية استناداً لمنهجية الميزنة المنسقة القائمة على النتائج وتصنيف التكاليف التي يأخذ بها كل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان. ولا يمكن القيام بالتحليل المطلوب لتحديد ما إذا كانت بعض الأنشطة أنشطة معيارية أو تنفيذية أو مزيجاً منهما معاً، إلا في سياق خطة استراتيجية معتمدة. وسترد نتائج ذلك في الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٢ - وقد استرشدت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، لدى وضعها لهذه المقترحات، بالضرورة القصوى المتمثلة في تحقيق نتائج إنمائية قابلة للقياس، ولا سيما على الصعيد القطري. فهي ستبذل قصارى جهدها لتحقيق هدف الخطة الاستراتيجية المتمثل في تعبئة موارد قدرها ٩٠٠ مليون دولار في شكل تبرعات على مدى فترة السنتين. إلا أنه بالنظر إلى الظروف الاقتصادية العالمية، فإن خطة الميزانية باتت تستند لتوقعات بتعبئة مبلغ ٧٠٠ مليون دولار.

٣ - وترتكز هذه المقترحات على التدابير المتخذة في عام ٢٠١١. وقد أعطيت الأولوية لوضع نموذج أعمال يمكن لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلاله أن تحفز على إحداث التغيير المنشود بجلب خبرة ذات نوعية عالية ترمي إلى تعزيز البرامج الموجهة نحو تحقيق النتائج، وترويج لإقامة الشراكات الأساسية، وإجراء التحليلات الرائدة، وللوجود الاستراتيجي، والقيام بأنشطة الدعوة، وتولي الأدوار القيادية. أما من حيث التنظيم، فقد اكتمل توحيد

أربعة كيانات وإدماجها في الكيان الجديد في عام ٢٠١١. وأذن المجلس التنفيذي بتغيير مصدر تمويل ١١٧ وظيفة من الموارد البرنامجية إلى ميزانية الدعم المؤسسية، وأذن بإنشاء مركزين إقليميين جديدين، وبدأ بتحويل الأنشطة البرنامجية من الصعيد دون الإقليمي إلى الصعيد القطري، وأنجز تحليلاً للقدرات الميدانية.

٤ - ولم ينته بعد عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال التطوير التنظيمي. وخلال فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، ستسعى الهيئة إلى تحقيق أولويتين رئيسيتين. أما الأولوية القصوى، فتتمثل في تعزيز عمل الهيئة في الميدان بالتدرج في توسيع نطاق تأثيرها وتعميق مشاركتها على المستوى القطري.

٥ - وتتمثل الأولوية الثانية في تعزيز كفاءة وفعالية وظيفتي إنجاز البرامج، والدعم التنظيمي والإداري، بدءاً بمبادرة للفعالية التنظيمية تدرس العمليات التشغيلية، وتحدد المجالات التي يمكن تجميع الموارد فيها.

٦ - وسيجري إدماج مبادرة الفعالية التنظيمية في استعراض الهيكلية الإقليمي الذي يجري العمل عليه حالياً، وسيتم تقديم تقرير عما سيتمخض عنه ذلك من استنتاجات وتوصيات إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية المقررة في حزيران/يونيه ٢٠١٢؛ وستوصي المديرية التنفيذية بإدخال أي تعديلات أخرى على الميزانية تبتثق عن استعراض الهيكلية الإقليمية ومبادرة الكفاءة والفعالية لدى تقديمها تقريراً عن ذلك إلى المجلس.

٧ - وتقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة لميزانية مؤسسية قدرها ١٤٠,٨ مليون دولار. ولما كان عام ٢٠١١ السنة الأولى من عمليات الهيئة، فإنه لا يوجد خط أساس كاف لفترة سنتين يمكن الاستناد إليه في مقارنة مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٨ - وتوفر المقترحات التمويل اللازم لاستحداث وجود جديد للهيئة في ٢١ بلداً في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، وتعزيز قدرات وجودها في ١٧ بلداً.

٩ - كما يتعين على هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً في معالجة الثغرات الخطيرة في مهامها الأساسية من قبيل التنظيم والإدارة، والاتصالات، وتعبئة الموارد. ويلزم أيضاً توفير موارد للقدرات الفنية الدنيا على الأقل للدفع قدماً بالأولويات المواضيعية الواردة في الخطة الاستراتيجية ولدعم ولائتي التنسيق والمساءلة، نظراً لأهميتهما المحورية في عمل الهيئة ولعدم توافر ملاك وظيفي لدى أي من الكيانات السابقة للاضطلاع بتلك الولايات.

١٠ - ويُقترح إنشاء ١٣٩ وظيفة، ١٠٢ منها وظائف ميدانية و ٣٧ وظيفة في المقر. ومن شأن هذا أن يزيد عدد وظائف هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى ٣٨٧ وظيفة. ومن الوظائف

الجديدة، تمثل ٢٥ وظيفة فئة الوظائف التي جرى تغيير مصدر تمويلها من الموارد البرنامجية إلى الميزانية المؤسسية، فيما تمثل ١٣ وظيفة اعتماداً لتمويل المهام المستمرة التي يضطلع بها خبراء استشاريون متفرغون يعملون بموجب عقود اتفاقات الخدمة الخاصة. وتواصل هذه التدابير العملية التي بدأت في كانون الثاني/يناير ٢٠١١ والمتصلة في إرساء الهيئة على أساس من الشفافية والسلامة المؤسسية.

١١ - وسيتم تخصيص أكثر من ٨٦,٣ في المائة من الموارد للأنشطة الإنمائية. فالميزانية المؤسسية المقترحة تمثل ١٩,١ في المائة من الموارد المتوخى استخدامها، فيما يستأثر نصيب الأنشطة الإدارية بنسبة ١٠,٨ في المائة.

ثانياً - السياق الاستراتيجي

١٢ - أوجد إنشاء الجمعية العامة بقرارها ٢٨٩/٦٤ هيئة الأمم المتحدة للمرأة كيانا جديداً ذا ولايات فريدة يندرج في نطاقها الدعم المعياري الحكومي الدولي والمشارك بين الوكالات والعمل السياسي والتنفيذي والمشارك بين الوكالات، وتشمل برامج على كل من الصعيد القطري والإقليمي والعالمي، وإقامة الشراكة الاستراتيجية والاضطلاع بأنشطة الدعوة. ويشكل تحويل ما مجموعه أربعة من الكيانات السابقة إلى كيان ذي أداء رفيع المستوى، ويتسم بالتكامل وعالمية النطاق، ومزود بما يلزم لحفز ودعم البرامج التي تمسك المؤسسات الوطنية بزمامها وقيادة عملية التغيير المعيارية، ولقيادة المساءلة وتعزيزها في منظومة الأمم المتحدة في عملها في مجال المساواة بين الجنسين، وهو عمل متعدد الأبعاد يتجاوز دورة الميزانية لفترة السنتين.

١٣ - وعقب إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، تطلب اختلال اتساق مختلف الجداول الزمنية لنظر الهيئات الحكومية الدولية في المسائل المتعلقة بالبرامج والميزانية، أن تقدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة ميزانية الدعم الخاصة بها (التي تسمى الآن الميزانية المؤسسية) لعام ٢٠١١ قبل أن ينظر المجلس التنفيذي في الخطة الاستراتيجية. ويختلف السياق البرنامجي حالياً على النحو التالي: فالمقترحات الحالية الخاصة بتعزيز هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتطويرها خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ تستند إلى الخطة الاستراتيجية (UNW/2011/9) التي اعتمدها المجلس التنفيذي بمقرره ٣/٢٠١١. وحددت الخطة الاستراتيجية الأهداف الإنمائية التي أُعدت الميزانية المؤسسية من أجل دعمها. وعلى وجه التحديد، فقد حددت الخطة ست أولويات موضوعية تتمثل في العمل على:

(أ) زيادة اضطلاع المرأة بدور قيادي وزيادة مشاركتها؛

- (ب) زيادة وصول المرأة إلى التمكين الاقتصادي والفرص الاقتصادية؛
- (ج) منع العنف ضد النساء والفتيات وتوسيع فرص الحصول على الخدمات؛
- (د) زيادة اضطلاع المرأة بدور قيادي في مجالات السلام والأمن والاستجابة الإنسانية؛
- (هـ) تعزيز قدرة الخطط والميزانيات على الاستجابة لتحقيق المساواة بين الجنسين على جميع المستويات؛

(و) المساعدة على التكفل بوجود مجموعة شاملة من القواعد والسياسات والمعايير العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، على أن تكون هذه المجموعة ديناميكية تستجيب للقضايا، والتحديات والفرص الجديدة والناشئة وترسي أساساً متيناً للعمل الذي تقوم به الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين على جميع المستويات.

١٤ - وتستجيب الأولوية الأخيرة لمهنتين من مهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة وهما: تقديم الدعم الفني للعمليات الحكومية الدولية وتعزيز التنسيق بين التوجيه المعياري المقدم من الهيئات الحكومية الدولية والدعم التشغيلي المقدم إلى الشركاء الوطنيين على الصعيد القطري.

١٥ - وللموارد المقترحة أهمية حاسمة لقدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أداء مهامها المكلفة بها وعلى الإسهام بفعالية في تحقيق نتائج برامج المساواة بين الجنسين التي تأخذ المؤسسات الوطنية بزمامها.

أساس إعداد الميزانية

١٦ - استرشدت هيئة الأمم المتحدة في إعداد الميزانية المقترحة بضرورة تحقيق نتائج إنمائية قابلة للقياس. وكانت تدرك أيضاً مسؤوليتها عن التحلي بالحذر في إدارة الموارد وضرورة تحديد وتيرة التوسع في وجودها بما يتسق مع القدرة على تحقيق أكبر قدر من الاستفادة من تلك الموارد على نحو فعال. وتعتزم هيئة الأمم المتحدة للمرأة كفالة أن يتم النظر في مواصلة تطويرها التنظيمي والتخطيط له على نحو يتسم بالحكمة ومن خلال المنظور الأولي للحاجة إلى تنفيذ البرامج.

١٧ - وتتناول المقترحات الحالية احتياجات الميزانية المؤسسية لدعم العمليات الحكومية الدولية التنفيذية والأنشطة التنفيذية. وقُدمت بالفعل مقترحات لدعم العملية الحكومية الدولية المعيارية إلى الجمعية العامة في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، (Sect.17) A/66/6 تماشياً مع السياسات والإجراءات النازمة للميزانية البرنامجية للأمم المتحدة.

١٨ - وبناء على طلب المجلس التنفيذي في مقرره ١/٢٠١١، فقد أعدت الميزانية بما يتسق مع منهجيات الميزانية والنتائج المنسقة المعمول بها في كل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسيف وصندوق الأمم المتحدة للسكان. وطلب المجلس في الفقرة ١٣ من المقرر نفسه أن تعكس الميزانية الموسمية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ التحليل الذي أجري عملاً بأحكام الفقرتين ٨ و ٩ من الجزء السادس من قرار الجمعية العامة ٢٥٩/٦٥ فيما يتعلق بما إذا كانت بعض أنشطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ستقدم الدعم أو ستعتبر من العمليات الحكومية الدولية المعيارية، أو من العمليات الحكومية الدولية التنفيذية والأنشطة التنفيذية، أم مزيجاً منها.

١٩ - وتتيح هذه الطلبات فرصة هامة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز الصلة بين الجوانب المعيارية والتنفيذية لعملها. ولكن التحليل لا يمكن إجراؤه إلا استناداً إلى أساس سليم، وموضوعي في سياق خطة استراتيجية معتمدة. ومن الناحية العملية، فإن الطابع الفني العميق لهذا النشاط يتطلب أيضاً أن يقوده فريق الإدارة العليا، الذي جرى تشكيله خلال عام ٢٠١١.

٢٠ - وسترد نتائج هذا التحليل في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ وكذلك في الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والخاصة بالأنشطة الممولة من التبرعات للفترة نفسها. وتتمثل الخطوة الأولى التي يمكن اتخاذها في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ في المجال الإداري، حيث تبرز على الفور الحاجة إلى توفير التمويل للميزانية ولغيرها من مهام الدعم التي كانت تمول في السابق من قبل إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. وفي هذا الصدد، طُلب تمويل وظيفتين برتبة ف-٣ في إطار ميزانية الأمم المتحدة البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

التقدم المحرز في عام ٢٠١١

٢١ - تستند المقترحات الحالية لتعزيز تنفيذ الخطة الاستراتيجية إلى الإنجازات التي تحققت في عام ٢٠١١ في جميع مجالات ولاية الهيئة. وفيما يتعلق بدورها التنفيذي، فقد ركزت الهيئة على البرامج الموجهة نحو تحقيق النتائج، وإقامة شراكات رئيسية، وإجراء تحليل رفيع المستوى، والوجود الاستراتيجي، وأنشطة الدعوة والقيادة ذات المستوى الرفيع. وعلى سبيل المثال، تعمل شراكة الهيئة في المغرب على النهوض بحقوق المرأة عن طريق تعميم المنظور الجنساني في السياسات والميزانيات الوطنية. ويشمل هذا إعداد تقرير سنوي لتقييم الإنفاق العام من منظور جنساني على الصعيدين الوطني والمحلي وتقديم الدعم لقانون الأسرة الجديد وصندوق مساعدة الأسرة لأكثر الفئات النسائية ضعفاً. وقد جلبت هيئة الأمم المتحدة

للمرأة إلى تونس ومصر خبرات وتجارب من جميع أنحاء العالم لإدماج الممارسات الجيدة الخاصة بتعزيز المساواة بين الجنسين في بناء المؤسسات، بما في ذلك إصلاح النظام الانتخابي وإعداد الدستور. وكجزء من عملها في مجال الدعوة، فقد ركزت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تقريرها المعنون "تقدم المرأة في العالم" على إمكانية اللجوء إلى العدالة، مما يتيح قاعدة أدلة قوية للعمل العام بشأن حقوق المرأة.

٢٢ - وفيما يتعلق بمهمة الدعم المعياري، فقد نظمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالاشتراك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وعدد من الدول الأعضاء مناسبة جانبية رفيعة المستوى بشأن المشاركة السياسية للمرأة خلال الدورة السادسة والستين للجمعية العامة. وجمعت المناسبة على صعيد واحد رئيسات الدول والحكومات والوزيرات من جميع مناطق العالم. وقد ألهم البيان المشترك مشروع قرار جديد في اللجنة الثالثة بشأن المشاركة السياسية للمرأة. وستستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركاؤها البيان المشترك لتعزيز الزخم بشأن هذه المسألة.

٢٣ - وفيما يتعلق بدور الهيئة في مجال التنسيق، فقد جمعت الهيئة سجلا للسياسات، والاستراتيجيات وخطط العمل في منظومة الأمم المتحدة، وهو يشمل فرعا بشأن أدوات تنمية القدرات باستخدام الإنترنت من أجل تعميم المنظور الجنساني، (انظر الموقع الشبكي <http://www.un.org/womenwatch/ianwge/repository>). وقد جمع هذا السجل على صعيد واحد ولأول مرة معلومات من ٢٤ صندوقا وبرنامجا ووكالة متخصصة ومن مختلف مكاتب وإدارات الأمانة العامة واللجان الإقليمية. ويعمل السجل بمثابة مصدر ليس للأمم المتحدة فحسب، بل لجميع الشركاء في التنمية. ونظمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالاشتراك مع منظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وبرنامج الأغذية العالمي اجتماعا لفريق من الخبراء في أكرا بشأن تفعيل التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية: المؤسسات والفرص والمشاركة. وقد أسفر الاجتماع عن وضع مجموعة من التوصيات الملموسة التي ستدعم الأعمال التحضيرية للدورة السادسة والخمسين للجنة وضع المرأة.

٢٤ - لقد أُنجزت في عام ٢٠١١ عملية توحيد وإدماج الكيانات الأربعة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وأجري تحليل للأداء بغية توحيد المهام، مما أسفر عن تصميم هيكل تنظيمي جديد. ووضعت توصيفات لجميع الوظائف أو جرى تنقيحها، كما أُجريت عملية لمواءمة الموظفين مع متطلبات هذه الوظائف. ومن دواعي سرور هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن هذه المواءمة مع التوصيفات الجديدة للوظائف يمكن أن تتحقق بالنسبة لـ ٩٣ في المائة من شاغلي الوظائف.

٢٥ - وتشمل الخطوات الإدارية الرئيسية المتخذة نقل نظم تكنولوجيا المعلومات إلى نظام وحيد، وتنفيذ نظام واحد لتخطيط الموارد في المؤسسة، وتوحيد الموارد والنظم المالية، ونشر دليل جديد للعمليات، والتعاقد على حيز لاستيعاب هيئة الأمم المتحدة للمرأة في نيويورك. وبحلول نهاية عام ٢٠١١، سيجري استيعاب معظم موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مبنى واحد، مما سيزيد من تيسير التعاون وتعزيز ثقافة المنظمة المشتركة.

٢٦ - وقد وضعت موافقة المجلس التنفيذي على ميزانية الدعم لعام ٢٠١١ (المقرر ١/٢٠١١) الصيغة النهائية لهيكل الإدارة العليا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وأتاحت إمكانية استقدام الموظفين والبدء بالتوظيف. وفي نهاية أيلول/سبتمبر، أصبح الفريق الإداري متوافراً بكامله. وأذن المجلس أيضاً بتغيير مصدر التمويل من الموارد المتعلقة بالبرامج إلى ميزانية الدعم (المؤسسية) لوظائف عددها ١١٧ وظيفة. وأذن بإنشاء مركزين إقليميين ووفر البدايات لبناء قدرات ممولة تمويلاً سليماً في ١٧ بلداً، مما يشكل خطوة نحو انتقال أنشطة البرامج من المستوى دون الإقليمي إلى المستوى القطري.

٢٧ - وأجري تقييم للقدرة الميدانية للمساعدة على تحديد الخدمات الأساسية التي يتعين أن يكون وجود هيئة الأمم المتحدة للمرأة قادراً على تقديمها على الصعيد القطري، وعلى تحديد القدرات الأساسية المطلوبة. والأكثر أهمية، أنه تم إعداد خطة استراتيجية وتقديمها إلى المجلس التنفيذي واعتماده لها، مما حدد التوجه الفني بشأن تركيز البرامج والأولويات. وفيما يتعلق بالتطور المؤسسي للهيئة، فقد كان إعداد الخطة الاستراتيجية نشاطاً متكاملًا شديد الأهمية يجمع الأبعاد المعيارية والسياساتية والتنفيذية في عملية إعداد المقترحات.

٢٨ - وقد نشرت المديرية التنفيذية بمشاركة رئيس مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية الطرائق التي ستأخذ بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عملها مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وفيما يتعلق بالمهام الجديدة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بالمساءلة، جرى في نيسان/أبريل إعداد إطار وخطة عمل في مجال المساواة بين الجنسين كي يوافق عليها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. وقد أحرز تقدم كبير أيضاً في تصميم أدوات لقياس الأداء المؤسسي فيما يتصل بالتزامات المساواة بين الجنسين.

أولويات التطوير التنظيمي

٢٩ - مع أنه تحققت إنجازات كثيرة خلال عام ٢٠١١، من قبيل إنشاء كيان موحد وتحديد اتجاهه الموضوعي، فإن عملية التغيير والتحسينات التنظيمية المدخلة لا تزال متواصلة. ولدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة أولويتان لمواصلة تطويرها التنظيمي خلال فترة ٢٠١٢-٢٠١٣، هما ترسيخ المشاركة على المستوى القطري وتعزيز الكفاءة والفعالية.

المشاركة على المستوى القطري

٣٠ - تتمثل أولى الأولويات في تعزيز تنفيذ البرامج في الميدان عن طريق توسيع نطاق وتعميق مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على المستوى القطري تدريجياً. ويتضمن إنجاز هذا المحور الرئيسي من محاور الخطة الاستراتيجية تحقيق الانتقال من منظمة مركزية بشكل كبير إلى منظمة تركز على المستوى الميداني، وتعمل على إقامة ترتيبات برنامجية قطرية ومواءمة الأنشطة البرنامجية مع نتائج الخطة الاستراتيجية وتوسيع نطاق الأنشطة بحيث يجري العمل في إطار برامج أكبر حجماً ولكنها أقل عدداً وتمكن من تفضي بعثرة الموارد المتاحة. ونظراً لأن الهيئة مسؤولة عن قيادة أعمال منظومة الأمم المتحدة وتنسيقها وتعزيز المساءلة بشأنها في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ستتعاون هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع الأفرقة القطرية لتضمن أن لديها القدرة على النهوض بالمساواة بين الجنسين. ويمكن أن يشمل ذلك دعم تعميم المنظورات الجنسانية في حافظات البرامج ودعم تحسين المعارف المتعلقة بوضع المرأة في مختلف البلدان وتوفير القيادة للأفرقة القطرية في مجال تحسين المساءلة، بما في ذلك تحسين تتبع الاستثمارات.

الكفاءة والفعالية

٣١ - أحرزت هيئة الأمم المتحدة للمرأة منذ تأسيسها عمليتين رئيسيتين لتحسين أساليب عملها. وقامت العملية الأولى، وهي تقييم القدرات الميدانية، بفحص العمليات على المستوى القطري واتخذت قرارات عن السبل التي تتيح للهيئة تحقيق نتائج أفضل في البلدان التي سيكون لها وجود فيها. أما العملية الجارية الثانية، وهي استعراض الهياكل الإقليمية، فهي بصدد فحص الهياكل الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وكيفية اتصالها بالمقر، بما في ذلك وظائف الدعم المعيارية التي تقدمها الهيئة على المستوى القطري، وكيفية مساهمة الأنشطة الإقليمية في ذلك. وستشكل العملية الثالثة مبادرة من أجل تحقيق الكفاءة التنظيمية يجري في إطارها النظر في التحسينات المدخلة على العملية التشغيلية من أجل زيادة الفعالية وتحديد مجالات أخرى لتحسين الكفاءة.

٣٢ - ويهدف إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تعزيز منظومة الأمم المتحدة من أجل تحقيق نتائج أفضل في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد أدى دمج الكيانات السابقة إلى تحقيق بعض المكاسب الناتجة عن زيادة الكفاءة. فعلى سبيل المثال، أدت متطلبات نقل حيز المكاتب إلى انخفاض بنسبة ١٢ في المائة من التكاليف المخصصة للأماكن التي تتطلبها الوحدة في نيويورك. وعلاوة على ذلك، ومع أن الدعم الإداري المقدم للكيانين اللذين كانا في السابق تابعين لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، لا يزال يقع على عاتق

الأمانة العامة، فقد جرى استيعاب الوظائف البالغ عددها ٤٥ وظيفة المنقولة من هذين الكيانين ضمن قدرات الدعم المتاحة.

٣٣ - إلا أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعترف بأن هذه المكاسب المتواضعة لا تعكس الإمكانيات الكاملة للقادرة على تحسين الكفاءة. وفي إطار مبادرة الكفاءة التنظيمية، سيجري فحص جميع جوانب العمليات التشغيلية للكيان على جميع المستويات، بما في ذلك العمليات المالية وتلك المتعلقة بالميزانية، لاستكشاف سبل تخفيف الأعباء الإدارية ولا سيما في الميدان، ولتجميع القدرات حيثما أمكن ذلك. وفي مجال الموارد البشرية، سيجري اقتراح وسائل من شأنها أن تمكن هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الاستثمار بصورة أفضل في موظفيها من أجل تنمية القدرات اللازمة لتحقيق نتائج الخطة الاستراتيجية. وستُحدّد المجالات التي يمكن دمج الموارد فيها.

٣٤ - واستناداً إلى الاستعراض، سيجري إدخال تحسينات هامة تشمل مجالات ذات أولوية مثل الإدارة المالية وإدارة الميزانية؛ وإعداد التقارير ومراجعة الحسابات، بما في ذلك إقامة إطار متين للرقابة الداخلية وفقاً لأعلى معايير الشفافية واستخدام الموارد بطريقة تعكس أفضل الممارسات العالمية في هذه المجالات؛ وتعزيز هياكل الحوكمة الداخلية التي تعظم التضافر؛ والاتصال وتبادل المعارف، سواء للأغراض الداخلية أو كأساس للتواصل وتبادل المعارف مع أطراف خارج هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ وقدرة الموظفين على تنفيذ ولاية الهيئة، بما في ذلك تعزيز القدرة على التنسيق داخل منظومة الأمم المتحدة باعتبار ذلك من الأولويات واتخاذ التدابير لتحسين عملية تنقل الموظفين على المستوى الوظيفي والمستوى الجغرافي.

٣٥ - وستُدمج نتائج المبادرة المتعلقة بالكفاءة التنظيمية في استعراض الهياكل الإقليمية الجاري لتحديد مواطن الكفاءة في الخدمات المقدّمة حالياً في المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري، التي يمكن تعميمها أو توحيدها، بما في ذلك إنشاء أقسام جغرافية وقدرات دعم تقنية ومواضيعية.

٣٦ - وستعدّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقريراً عن نتائج وتوصيات استعراض الهياكل الإقليمية ونتائج مبادرة الكفاءة التنظيمية تعرضه على المجلس التنفيذي أثناء دورته السنوية التي ستُعقد في حزيران/يونيه ٢٠١٢. ولا تتضمن المقترحات الحالية أحكاماً مسبقة على النتائج. وستوصي المديرية التنفيذية بإجراء أي تعديلات إضافية ضرورية على الميزانية تنشق عن استعراض الهياكل الإقليمية والمبادرة المتعلقة بالكفاءة والفعالية عندما تعرض على المجلس الاستنتاجات التي تم التوصل لها.

٣٧ - إلا أنه نظراً إلى عملية التغيير وجدول الأعمال المتوخى، تقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن يُؤدَّن بترحيل مبلغ ٨٠٠ ٠٠٠ دولار من الرصيد غير المستخدم البالغ ٥ ملايين دولار الذي اعتمد لإدارة التغيير في عام ٢٠١١ إلى الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وسيتم ذلك الهيئة من التخطيط لإجراءات إدارة التغيير والتقدم بها إلى أن يتم عرض التقرير بشأن استعراض الهياكل الإقليمية والمبادرة المتعلقة بالكفاءة والفعالية التنظيميتين على المجلس التنفيذي.

أولويات الميزانية

٣٨ - تدعم الميزانية المؤسسية المقترحة تحقيق النتائج الإدارية الرئيسية الأربعة الواردة في الخطة الاستراتيجية: (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 بتعزيز القدرات على المستويات القطري والإقليمي والمؤسسي؛ (د) تعبئة قدر أكبر من الموارد وتحقيق أقصى فائدة منها في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٣٩ - وهناك خطان متشابكان جليان في طريقة سعي الميزانية لتحقيق تلك النتائج وهما: تعزيز القدرات في المجالات التي اكتمل فيها التحليل التنظيمي الداخلي، ومواصلة العملية التي بدأت في كانون الثاني/يناير ٢٠١١ والتي تهدف لإقامة الهيئة على أساس مؤسسي صلب وشفاف. ولتحقيق هذه النقطة الأخيرة، يُقترح تحويل مصدر تمويل الوظائف والقدرات الأخرى من الموارد البرنامجية إلى الميزانية المؤسسية. وسيؤدي ذلك إلى إضفاء المزيد من الشفافية والدقة على النمط الحقيقي لاستخدام الموارد، وإدراج هذه القدرة ضمن اختصاصات المجلس التنفيذي المتعلقة بالميزانية، والتمكين من استخدام صكوك تعاقدية قادرة أكثر من غيرها على اجتذاب أفضل الموظفين واستبقائهم. ومع أن هذه التغييرات ستوحي بأن هناك زيادة في عدد الوظائف المدرجة ضمن إطار الميزانية المؤسسية، فإن تغيير مصادر تمويل الوظائف لا يؤثر عادة على حجم الموارد.

٤٠ - ولن تكتمل عملية التحويل، إذا لزم الأمر، في فترة ٢٠١٢-٢٠١٣. ونظراً لاستعراض جوانب مختلفة من التصميم التنظيمي وأساليب العمل المذكورة في الفقرات من ٣١ إلى ٣٧ أعلاه، تم الحرص على عدم اقتراح إضفاء صبغة مؤسسية على القدرات إذا كان استمرار الحاجة لها غير مؤكّد. وحيث تأكّدت الحاجة إلى قدرات معينة، تضمنت الميزانية

بالفعل اقتراحا بإنشاء بعض الوظائف للمهام الجارية التي يقوم بها خبراء استشاريون. بموجب اتفاقات خدمات خاصة وعلى أساس التفرغ.

٤١ - وبما أن أحد المطالب الرئيسية الموجهة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة يتمثل في تكثيف مشاركتها وجعلها مستدامة على المستوى القطري، فإن الميزانية المؤسسية لفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ تركز أساساً على زيادة عدد البلدان التي يمكنها أن تقدم فيها الدعم الموصى به في تقييم القدرات الميدانية. وتحدد الخطة الاستراتيجية هدفاً يتمثل في تقديم الدعم في ٧٥ بلداً. وفي فترة ٢٠١٢-٢٠١٣، يُقترح اتخاذ خطوة أخرى عن طريق إضافة وجود للهيئة في ٢١ بلداً جديداً وتعزيز وجودها في ١٧ بلداً. وكان المجلس التنفيذي قد وافق في وقت سابق من عام ٢٠١١ على تمويل ذلك من الميزانية المؤسسية. وبفضل هذه التدابير سيصبح لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بحلول نهاية فترة السنتين، وجود ممول من الميزانية المؤسسية في ٥٥ بلداً، مع مراعاة وجود ١١ مكتبا دون إقليمي و ٦ مراكز إقليمية، من بينها مكتب جديد مقترح لأوروبا وآسيا الوسطى.

٤٢ - ومن أجل تحقيق رؤية تركز على الجانب الميداني عند وضع البرامج وتنفيذها، تعمل الهيئة أيضاً على إنشاء نموذج عمل تجريبي لامركزي في الدول العربية لديه قدرات تقنية وتشغيلية في المركز الإقليمي في القاهرة.

٤٣ - ومع أن الأولوية الاستثمارية الرئيسة لفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ تتمثل في دعم المشاركة في الميدان، يجب على هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تضمن أنها مجهزة بالقدر الكافي لكي تتمكن من تنفيذ مهامها المؤسسية الأساسية. أما في الواقع الملموس فإن المجموعة الواسعة من الوظائف المؤسسية، مثل التنظيم والإدارة والاتصالات وتعبئة الموارد، لا تتوافق مع الأسس التي خلفتها الكيانات السابقة لتلبية احتياجات كيان واحد جديد أوسع نطاقاً. ويجب أيضاً توفير اعتماد لحد أدنى من القدرات الفنية لإنجاز المحاور المواضيعية ذات الأولوية المحددة في الخطة الاستراتيجية التي تعتمد عليها ولايتا التنسيق والمساءلة، نظراً لطابعهما المركزي في عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ولم يكن متوفراً لدى أي من الكيانات السابقة موظفون مؤهلون لتنفيذ هاتين الولايتين.

٤٤ - ويكتسي موقع الهيئة وبروزها على الساحة أهمية حاسمة لضمان بقاء ولايتها وعملها في صدارة جداول الأعمال السياسية والإمائية والمالية الدولية. وهذا أمر مهم بشكل خاص خلال السنوات الأولى من تأسيس الهيئة. وستستفيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من اتصالاتها الاستراتيجية وتحالفاتها في مجال الدعوة لتمرير خطاباتها بشأن القضايا ذات الأولوية إلى فئات محددة من الجماهير عن طريق قنوات اتصال ووسائل إعلام مصممة حسب الغرض. وفي

الوقت الحالي، يزور موقع الهيئة الإلكتروني ٢٤٠.٠٠٠ شخص في الشهر ويتابع أخبارها ٩٠.٠٠٠ شخص على تويتر وفيسبوك ويوتيوب. وستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، عن طريق إبراز أثر برامجها ونتائجها وتوسيع نطاق شراكاتها في مجال حملات الدعوة مثل "قولوا لا، اتحدوا من أجل إنهاء العنف ضد المرأة"، على تعزيز مصداقيتها وموثوقيتها بوصفها صوتا مسموعا وشريكا مفضلا لمعالجة قضايا المرأة، لتتمكن بالتالي من استقطاب الدعم السياسي والمالي.

ثالثا - السياق المالي

٤٥ - يشمل الإطار المالي العام لهيئة الأمم المتحدة للمرأة المنحة المقدمة من الميزانية البرنامجية للأمم المتحدة لخدمة العمليات الحكومية الدولية المعيارية والتبرعات المقدمة لخدمة العمليات الحكومية الدولية التنفيذية والأنشطة التشغيلية. ويقترح الأمين العام أن تساهم الميزانية البرنامجية للأمم المتحدة، التي كانت توفر في السابق مصدر تمويل اثنين من الكيانات السابقة، بمبلغ ١٤,٨ مليون دولار (قبل إعادة تقدير التكاليف) للعمليات الحكومية الدولية المعيارية خلال فترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وتُضاف التبرعات إلى المبلغ الأصلي الذي تركه صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

٤٦ - وتأسس هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وجه المجتمع الدولي رسالة مفادها أن المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة تساوي من حيث الأهمية الضرورات العالمية الأخرى، مثل القضاء على الفقر والجوع ومكافحة تغير المناخ، وأن تحقيق هذه الأهداف يتوقف على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ويستوجب تكثيف الأنشطة والموارد. وقد أثار إنشاء الهيئة وتعيين أول وكيلة للأمين العام، وهي تشغل منصب المديرية التنفيذية، تحمُّسا للمسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم.

٤٧ - ورغم الآمال الكبيرة المعلقة، فقد برزت الهيئة للوجود في ظروف تشهد اضطرابا اقتصاديا وضغوطا مالية تؤثر سلبا على قدرة العديد من شركائها على تقديم التبرعات. ولهذا فإن سياق تعبئة الموارد يثير تحديات كبيرة. وإزاء هذه الخلفية، هناك علامات مبشرة حيث يرتقب أن تبلغ المساهمات غير المخصصة في عام ٢٠١١، وهي السنة الأولى لوجود الهيئة، ضعف تلك الحاصلة خلال العام السابق لتصل إلى أكثر من ١٣٠ مليون دولار. وحسب التوقعات لعام ٢٠١١، يُرتقب أن تبلغ جميع المساهمات ٢٣٠ مليون دولار، أي ما يمثل زيادة قدرها ٣٥ في المائة مقارنة بالمساهمات التي حصلها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة خلال عام ٢٠١٠.

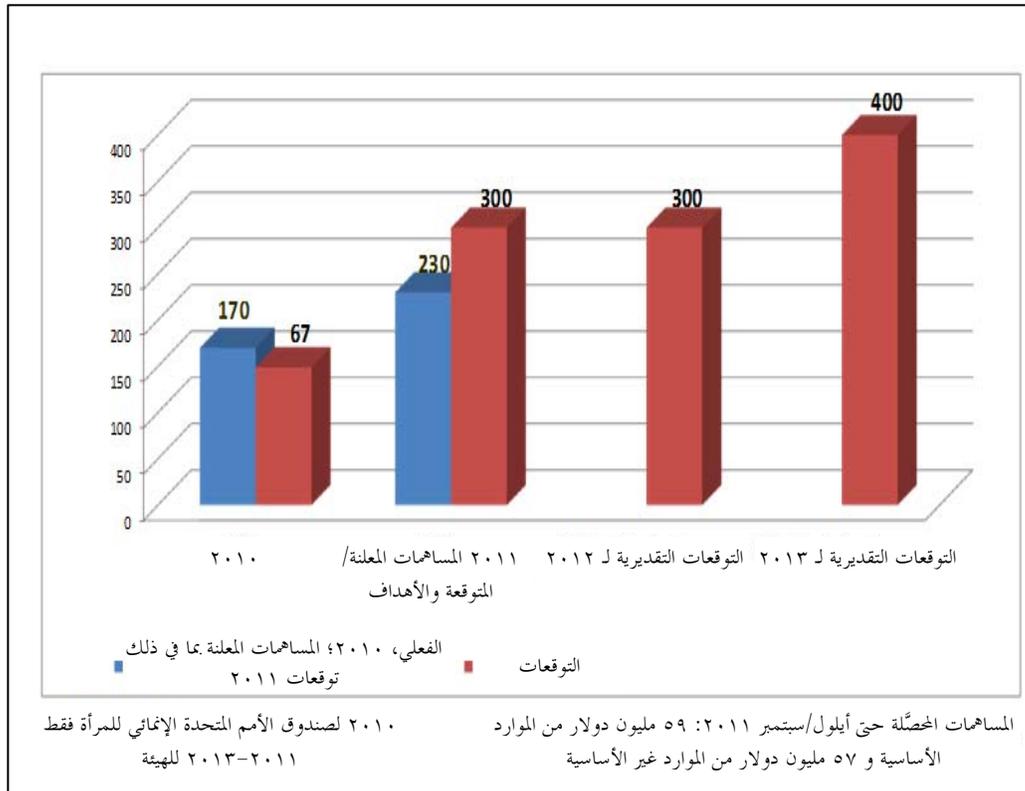
٤٨ - وتكيفاً مع المناخ الاقتصادي، ستبذل هيئة الأمم المتحدة للمرأة جهوداً لتعبئة الموارد في الكثير من الاتجاهات تتضمن: العمل مع الجهات المانحة التقليدية الكبيرة التي لديها إمكانية تقديم المزيد من المساهمات؛ والعمل مع الجهات المانحة الناشئة؛ وتوسيع نطاق الفرص المتاحة لتقاسم تكاليف الأنشطة الناجمة عن توسيع نطاق وجود الهيئة على المستوى القطري. ومن المتوقع أن تؤدي مواقع الوجود القطري المقترحة في الميزانية إلى ارتفاع في مستوى الموارد الأخرى. ونظراً إلى أن المشهد الاقتصادي والمالي لا يزال متقلبا، تولى الهيئة اهتماماً بالاقتصادات الجديدة والناشئة التي يمكن أن تصبح من كبار المساهمين فيها. ويبرهن بروز مصادر جديدة للدعم، في آسيا وفي صفوف دول الخليج، على سبيل المثال، على أن هذه الجهود كانت مثمرة. وبفضل هذه الجهود، تعتقد الهيئة أن نمو الموارد يمكن أن يستفيد من الزخم الذي تحقق في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١ بالتزامن مع إنشاء الهيئة. كما سيجري تعزيز العلاقات مع القطاع الخاص والمؤسسات الخيرية.

الشكل ١

التوقعات بشأن المساهمات من الموارد غير المخصصة والموارد المخصصة،

٢٠١١-٢٠١٣

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)



٤٩ - تستند الميزانية المؤسسية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى توقعات بتحصيل مساهمات قدرها ٣٠٠ مليون دولار عام ٢٠١٢ و ٤٠٠ مليون دولار في عام ٢٠١٣، موزعة بالتساوي على المساهمات غير المخصصة والمخصصة (انظر الشكل الأول). وكما هو مبين في خطة الموارد في بداية هذه الوثيقة، سيصل مجموع الموارد المتاحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، حسب التوقعات، ٨٣٠,٥ مليون دولار.

٥٠ - وتعتزم هيئة الأمم المتحدة للمرأة العمل بقوة لبلوغ مستوى مساهمات قدره ٩٠٠ مليون دولار حسب ما هو متوخى في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. إلا أنه نظرا للشكوك المحيطة بقدرة بعض الدول الأعضاء على المساهمة، تستند الميزانية المؤسسية إلى توقعات أكثر تحفظا، وذلك لضمان أن يظل التعزيز التدريجي لقدرة الهيئة معتدلا مقارنة مع تنفيذ البرنامج.

رابعاً - الميزانية المؤسسية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

ألف - تصنيف التكاليف

٥١ - عملاً بمقرر المجلس التنفيذي ٢٠١١/١، أعدت الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ على أساس التصنيف المنسق للتكاليف ومنهجيات النتائج التي أقرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة. وستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة إدخال تحسينات عليها في ضوء الخبرة المكتسبة. وفئات التكاليف هي: الأنشطة الإنمائية، وتنقسم إلى الفروع التالية: فعالية البرامج والفعالية الإنمائية وتنسيق الجهود الإنمائية للأمم المتحدة؛ والإدارة؛ والأغراض الخاصة.

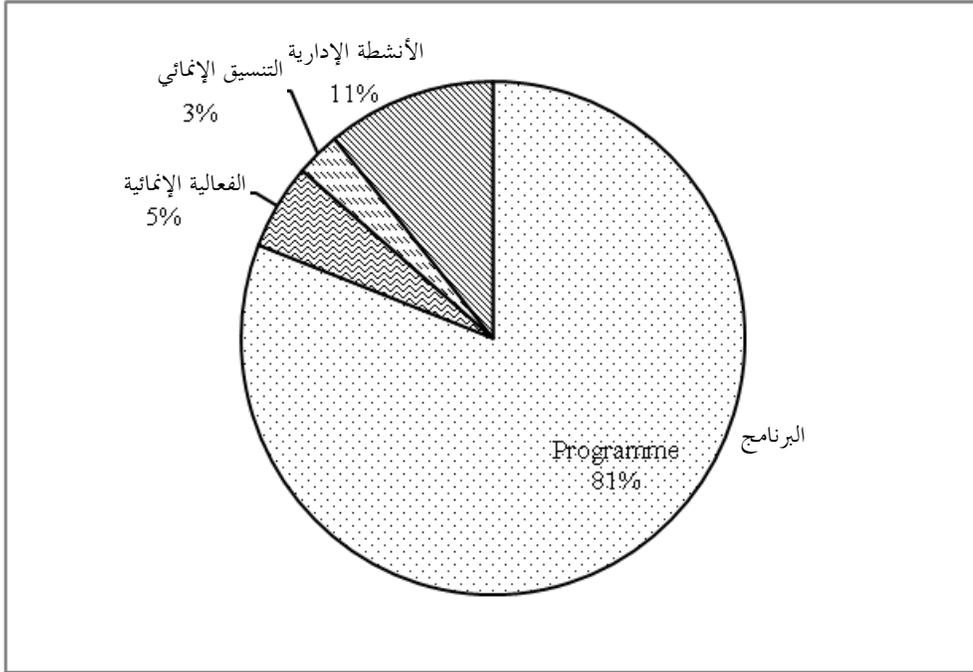
٥٢ - وقد صنفت التكاليف وفقاً لممارسات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة. ويتعلق الفرق الرئيسي الملحوظ بضرورة أن تجسد هيئة الأمم المتحدة للمرأة الولاية الخاصة المنوطة بها بأن تتولى القيادة والتنسيق وتعزيز المساواة بشأن ما تقوم به منظومة الأمم المتحدة من أعمال في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولهذا الغرض، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تنسب جزئياً الوظائف القيادية الميدانية إلى أنشطة التنسيق بدلا من أن تنسبها بالكامل إلى الأنشطة الإدارية، وهو ما يمثل الممارسة التي تتبعها الهيئات الأخرى. غير أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يخصص فعلا نسبة من بعض التكاليف الميدانية إلى أنشطة التنسيق في الأمم المتحدة. أما في الحالات الأخرى، فقد جرى اتباع نهج يشمل الوظائف جميعها/الوحدات جميعها لأغراض تبسيط العرض.

٥٣ - وسيطلب تطبيق منهجية الميزانية المنسقة وتصنيفات التكاليف تعديل اللوائح والقواعد المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وستعرض على المجلس التنفيذي المقترحات المتعلقة بهذا الأمر لينظر فيها في دورته السنوية لعام ٢٠١٢.

باء - إطار النتائج والموارد

٥٤ - يرد في خطة الموارد وفي الشكل الثاني كشف بأوجه الاستخدام المقترح للموارد. وتلتزم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالاستفادة إلى أقصى حد من استخدام الموارد لتنفيذ البرامج. ومن مجموع الموارد المتوخى استخدامها والبالغ ٧٣٧,٨ مليون دولار، ستخصص للأنشطة الإنمائية نسبة قدرها ٨٦ في المائة. وتمثل احتياجات الإدارة ١١ في المائة. وستبلغ حصة الميزانية المؤسسية من مجموع الموارد المستعملة نحو ١٩ في المائة.

الشكل الثاني استخدام الموارد، ٢٠١٢-٢٠١٣



٥٥ - ويرد في الجدول ١ إطار النتائج والموارد للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. ولكل فئة من فئات تصنيف التكاليف، تنشأ روابط بين النواتج المؤسسية ومؤشرات الأداء والغايات، والمجموعات الوظيفية، والاحتياجات المقترحة من الموارد. والنواتج ومؤشرات الأداء وخطوط الأساس والغايات المبينة في ذلك الجدول، مستمدة من الخطة الاستراتيجية باستثناء ما يتعلق بنتائج تمت إضافتهما: أحدهما لتغطية القيادة والتوجيه التنفيذيين، والآخر لتغطية أنشطة الدعوة والاتصالات. وفي سياق دورة الإبلاغ عن الخطة الاستراتيجية، ستقدم في الدورة السنوية لعام ٢٠١٤ تقارير عن التقدم المحرز في تحقيق النتائج الإدارية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وعلى النحو المطلوب في مقرر المجلس التنفيذي ٣/٢٠١١، سيعرض على المجلس إطار النتائج الإنمائية المنقحة وإطار النتائج الإدارية المنقحة قبل أن يعقد المجلس دورته السنوية لعام ٢٠١٣. ويبين الجدول ٢ الوارد أدناه المجالات الرئيسية للتغيرات في التكاليف والحجم.

الجدول ١
إطار النتائج الإدارية والموارد^(١)

الموارد الإرشادية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)		أحدث البيانات (خط الأساس)		المؤشر الرئيسي للأداء		نواتج الخطة الاستراتيجية
المجموع	غير المخصصة المخصصة	المجموعة الوظيفية	الهدف لسنة ٢٠١٣	المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (خط الأساس)	نواتج الخطة الاستراتيجية
الفعالية الإنمائية						
				توافر خطوط أساس وأهداف لجميع المؤشرات على المستويات المؤسسية والإقليمية والقطرية	يحدد في نهاية ٢٠١١	١-٢ ممارسات البرمجة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعكس التوجه المنهجي نحو نتائج محددة قابلة للقياس ويمكن بلوغها وواقعية ومحددة بزمن
١٣ ٥٦٤	٣ ٠٩٠	١٠ ٤٧٤	تتوافر خطوط أساس وأهداف لجميع مؤشرات الخطة الاستراتيجية العالمية وفي جميع المكاتب دون الإقليمية والمكاتب القطرية الكبيرة	توافر إدارة إلكترونية للمنح ونظام لتعقب النتائج لصندوق المساواة بين الجنسين؛ ولا يوجد حتى الآن نظام لتعقب النتائج على الإنترنت لأي من تلك الصناديق	يوجد نظام للإدارة الإلكترونية لصندوق المساواة بين الجنسين؛ ولا يوجد حتى الآن نظام لتعقب النتائج على الإنترنت لأي من تلك الصناديق	توافر إدارة إلكترونية للمنح ونظام لتعقب النتائج لصندوق المساواة بين الجنسين؛ ولا يوجد حتى الآن نظام لتعقب النتائج على الإنترنت لأي من تلك الصناديق
			توفر نظام تعقب النتائج لجميع الصناديق المتعددة المانحين بنهاية عام ٢٠١٣	عدد تحليلات الحالات على المستوى القطري بشأن التقدم المحرز صوب تحقيق المساواة بين الجنسين بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة	يحدد في ٢٠١١	٢-٢ قيام هيئة الأمم المتحدة للمرأة والشبكات الميدانية بتقديم الدعم لتوفير معارف تسند ألدلة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
			بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، سيتم بنهاية عام ٢٠١٣ إعداد ٣٠ تحليلاً من تحليلات الحالات على المستوى القطري بشأن التقدم المحرز صوب تحقيق المساواة بين الجنسين			

نواتج الخطة الاستراتيجية	المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (مخطط الأساس)	الهدف لسنة ٢٠١٣	المجموعة الوظيفية	غير المخصصة	المخصصة	المجموع
	عدد الزوار المنفردين إلى مداحل الشبكة الخارجية والمواقع الشبكية التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة	الموقع الشبكي لهيئة الأمم المتحدة: متوسط عدد الزائرين المنفردين في ٢٠١١ يبلغ ٢٥٩ ٦٠٦ زوار عدد مشاهدي قناة الهيئة على يوتيوب: ١٤ ٧٢٣ شخصا	زيادة بنسبة ٢٠ في المائة في عدد الزوار المنفردين للموقع الشبكي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وزيادة بنسبة ٥٠ في المائة في عدد مشاهدي وسائل الإعلام الاجتماعية		١١ ٠٤٢	٩٩١	١١ ٩٥٣
٢-٤ ^(٤) قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أن تقدم على المستوى القطري والإقليمي، استجابة للمطالب الوطنية تتسم بفعاليتها وبحسها الاستراتيجي، وقدرة الهيئة على قيادة وتنسيق استجابة أفرقة الأمم المتحدة القطرية للمساواة بين الجنسين	عدد البلدان التي تتوفر فيها هيئة الأمم المتحدة للمرأة مكاتب لديها هيكل أساسي ^(ج) ممول من الميزانية المؤسسية	٣٤ مكتبا في ٢٠١١ (مكاتب قطرية وأخرى دون إقليمية أو إقليمية؛ الهياكل الإقليمية الحالية: الشعب الجغرافية في المقر؛ رصدت أموال لتزويد خمسة مراكز إقليمية بملاك موظفيها؛ ١٥ مكتبا من المكاتب دون الإقليمية (منها ثلاثة مكاتب إقليمية تتقاسم نفس المباني مع مكاتب دون إقليمية)	إنشاء ٢١ مكتبا قطريا جديدا؛ وإحلال هياكل إقليمية جديدة بحلول عام ٢٠١٣ عملياتها	الرقابة على المكاتب الميدانية/القطرية وإدارتها ودعم عملياتها			١٤ ٣٧٥
	نسبة أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي لها نتائج وموارد أقوى أثرا في مجال المساواة بين الجنسين، والتي وضعت بصيغتها النهائية بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٣	بلوغ ١٠ في المائة مما يتم استعراضه من أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (مجموعة ٢٠٠٨-٢٠٠٩)، النتائج المقررة على مستوى النواتج في مجال المساواة بين الجنسين/تمكين المرأة	بنهاية عام ٢٠١٣، بلوغ ٤٠ في المائة من أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية نتائج على مستوى النواتج فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، بموارد إرشادية محددة بوضوح		١٤ ٣٧٥	-	١٤ ٣٧٥
المجموع الفرعي، الفعالية الإنمائية					٣٥ ٨٩١	٤ ٠٠١	٣٩ ٨٩٢

نواتج الخطة الاستراتيجية	المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (مخطط الأساس)	الهدف لسنة ٢٠١٣	المجموعة الوظيفية	غير المخصصة المخصصة	المجموع
أنشطة الأمم المتحدة للتنسيق الإنمائي						
١-١ قيام هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نحو فعال بقيادة وتنسيق وتعزيز المساواة بشأن تنفيذ التزامات تحقيق المساواة بين الجنسين على نطاق كامل منظومة الأمم المتحدة	عدد القرارات/ السياسيات/التوجيهات على نطاق كامل منظومة الأمم المتحدة ومذكرات التفاهم المبرمة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ووكالات الأمم المتحدة الأخرى لتعزيز ما تقوم به الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين من عمل ومساءلة نتيجة لدور الهيئة القيادي	مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية: إدراج المساواة بين الجنسين كمبدأ برنامجي أساسي لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ومؤشرات أداء أفارقة الأمم المتحدة القطرية في مجال المساواة بين الجنسين	سياسة مجلس الرؤساء المعني بالتنسيق المتعلقة باعتماد مؤشر المساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة	قيام مجلس الرؤساء المعني بالتنسيق باعتماد خطة عمل على نطاق المنظومة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني	الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة والتناسق بين المجموعات	
		أتم ١٤ من أفارقة الأمم المتحدة القطرية تنفيذ مؤشرات الأداء في مجال المساواة بين الجنسين	موقف الأمم المتحدة الموحد المتعلق بفعالية المعونة والمساواة بين الجنسين	موقف الأمم المتحدة الموحد المتعلق بفعالية المعونة والمساواة بين الجنسين		
		من المقرر أن يتم في عام ٢٠١١ إرساء خط الأساس للمراجعة في مجال المساواة بين الجنسين	موقف الأمم المتحدة الموحد على نطاق المنظومة المتعلق بمجالات العمل الرئيسية على النحو الوارد بالتفصيل في إطار النتائج الإنمائية: الإجراءات الخاصة المؤقتة لفائدة المرأة؛ إطار العمل الموحد بشأن العنف ضد المرأة والفتاة، وما إلى ذلك (سبقت الإشارة إليه في إطار النتائج الإنمائية)			

الموارد الإرشادية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

الموارد الإرشادية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بالآلاف دولارات الولايات المتحدة)				أحدث البيانات (مخط الأساس)		المؤشر الرئيسي للأداء	نواتج الخطة الاستراتيجية
المجموع	المخصصة	غير المخصصة	المجموعة الوظيفية	الهدف لسنة ٢٠١٣			
٢٠ ٨٩٧	-	٢٠ ٨٩٧		٥٠ في المائة ^(٢) من أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي ستعمم بحلول عام ٢٠١٣ الأخذ بأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وستنفذ مؤشرات المساواة بين الجنسين أو مراجعة النتائج المحرزة في هذا المجال			
		٢٠ ٨٩٧	-	٢٠ ٨٩٧			المجموع الفرعي، أنشطة الأمم المتحدة لتنسيق الجهود الإنمائية
الأنشطة الإدارية							
٤ ٨٠٥	٢٣٩	٤ ٥٦٦	القيادة والتوجيهات المؤسسية	٧٠ في المائة نسبة ما ينجز في المتوسط من الأهداف المبينة في إطار النتائج الإنمائية وإطار النتائج الإدارية بحلول عام ٢٠١٣	لا يوجد خط أساس	مدى تنفيذ الخطة الاستراتيجية	٣-١ ^(٢) القيادة والتوجيهان الفعالان للمضي قدما في تنفيذ ولاية ومهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة
١ ١٠٠	-	١ ١٠٠	العلاقات الخارجية المؤسسية والشراكات والاتصالات وحشد الموارد	توجد أفرقة استشارية على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية وتبدي ملاحظاتها بانتظام على البرمجة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة	لم تنشأ بعد أية أفرقة استشارية رسميا	أدلة على وجود أفرقة استشارية من المجتمع المدني على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية تبدي ملاحظاتها بانتظام على البرمجة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة	١-٢ شراكات فعالة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المجتمع المدني، والقطاع الخاص، والمنظمات الإقليمية والدولية

نواتج الخطة الاستراتيجية	المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (خط الأساس)	الهدف لسنة ٢٠١٣	المجموعة الوظيفية	غير المخصصة	المخصصة	المجموع
٢-٣ قاعدة لأدلة واضحة مستمدة من تقييمات رفيعة الجودة بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية لأغراض التعلم، واتخاذ القرارات، والمساءلة	عدد وجود ما يتم إنجازه حتى نهاية فترة الخطة الاستراتيجية من تقييمات مؤسسية ولا مركزية	تقييمان مؤسسيان حصول ٥٠ في المائة من التقييمات على تقدير "جيد" أو أعلى من ذلك (٢٠١٠ - تقييم عمليات التقييم)	تقييمان مؤسسيان حصول ٨٠ في المائة من جميع التقييمات التي تجريها هيئة الأمم المتحدة للمرأة سنويا على علامة تقدير "جيد" أو علامة أعلى	أنشطة الرقابة والضمان في المؤسسة	١٣٥٠	٦٨٢	٢٠٣٢
٢-٣ إنجاز في الوقت المناسب النظم الداخلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما في ذلك عمليات إدارة التغيير وترسيخه	تصميم عملية إدارة التغيير، وتعميمها وتنفيذها تنفيذا كاملا	الموافقة على السياسة المتعلقة بإدارة التغيير (الموارد البشرية) وتعميمها	تنفيذها بالكامل بحلول عام ٢٠١٣	إدارة الموارد البشرية في المؤسسة	٤١١٠	١٠٤٢	٥١٥٢
	متوسط المدة التي يستغرقها تحديث المرشحين المؤهلين والانتهاء من عملية التعيين	في غضون خمسة أشهر في عام ٢٠١١	في غضون أربعة أشهر قبل انتهاء عام ٢٠١٣				

نواتج الخطة الاستراتيجية	المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (خط الأساس)	الهدف لسنة ٢٠١٣	المجموعة الوظيفية	غير المخصصة	المخصصة المخصصة	المجموع
٣-٣ تجسيد عمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة لثقافة قوامها إدارة المخاطر، والرقابة، والمساءلة	مدى الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام	الأخذ بالمعايير المحاسبية لمنظومة الأمم المتحدة	الهدف لسنة ٢٠١٣	إدارة الشؤون الإدارية والمالية ونظم المعلومات والاتصالات في المؤسسة	٥٠٨٦	٢٣٠	٥٣١٦
	نسبة مشاريع هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي تربط المعلومات المالية بنتائج البرامج	٨٠ في المائة من المشاريع تربط الميزانيات بالنتائج حالياً	مائة في المائة من المشاريع بنهاية عام ٢٠١٢				
	نسبة تنفيذ توصيات مراجعي الحسابات بحلول تواريخ الإنجاز المستهدفة	تحدد بنهاية عام ٢٠١١	بحلول عام ٢٠١٣، تنفذ توصيات مراجعي الحسابات بنسبة ٨٠ في المائة				
	مدى امتثال جميع عمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمعايير إدارة السلامة والأمن	يحدد بنهاية عام ٢٠١١	الامتثال الكامل بنهاية عام ٢٠١٢	توفير الأمن للموظفين والمباني على المستوى العالمي	٢٧٠٠	-	٢٧٠٠
١-٤ تحسين إدارة الموارد في إطار هيئة الأمم المتحدة	معدلات الإنفاق على البرامج	نسبة التنفيذ ٨٠ في المائة	الحد الأدنى لنسبة التنفيذ ٨٠ في المائة قياساً بالمعايير المرجعية ^(١)	إدارة الشؤون الإدارية والمالية ونظم المعلومات والاتصالات في المؤسسة	٤٨٧٧٥	٤٨٦	٤٩٢٦١
	استيفاء معايير الجودة في تقارير المانحين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة	لا يوجد خط أساس	استيفاء ٨٠ في المائة من تقارير المانحين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لمعايير الجودة بصيغتها المبينة في المبادئ التوجيهية				

الموارد الإرشادية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

المؤشر الرئيسي للأداء	أحدث البيانات (مخطط الأساس)	الهدف لسنة ٢٠١٣	المجموعة الوظيفية	غير المخصصة	المخصصة	المجموع
٤-٢ توسيع قاعدة الموارد وتنويعها لتلبية الطلب على الدعم التقني الحفاز وتقديم المنح على نحو يتسم بحس استراتيجي	النسبة المئوية لما أنجز من غايات تعبئة الموارد للخطة الاستراتيجية	يحدّد خط الأساس في نهاية ٢٠١١	الحشد الفعالي للموارد يلبّي الغايات السنوية المحددة في الخطة الاستراتيجية (٢٠١٢): ٤٠٠ مليون دولار؛ ٢٠١٣: ٥٠٠ مليون دولار)			
عدد الدول الأعضاء التي تساهم في الموارد الأساسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة	في نهاية عام ٢٠١٠، تبرعت للهيئة ١٠٦ دول أعضاء	ما لا يقل عن ١٥٠ حكومة مانحة أمنت وأبقت على ١٥ في المائة في شكل ممتد لعدة سنوات				
النسبة المئوية للموارد المولدة من خلال شراكات مع المانحين غير التقليديين	في نهاية عام ٢٠١٠، تم توليد قرابة ١ في المائة من إجمالي الموارد من خلال المانحين غير التقليديين	تولد ما بين ٥ و ١٠ في المائة من قاعدة الموارد من خلال المانحين المتعددين غير التقليديين				
الأموال المولدة سنويا من اللجان الوطنية	في عام ٢٠١٠، جمعت اللجان الوطنية ٧٧٩ ٠٠٠ دولار	ولدت اللجان الوطنية ٦ ملايين دولار سنويا				
كمية التمويل الذي صُرف من خلال أموال المسار السريع التي قدمها المانحون المتعددون مباشرة كمنح إلى الشركاء الوطنيين لتنفيذ الالتزامات المقطوعة في مجال المساواة بين الجنسين	الصرف الجديد المقدر لسنة ٢٠١١: ما مجموعه ٤٧ مليون دولار (٢٢ مليون دولار من صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لوقف العنف ضد المرأة؛ و ١٦ مليون دولار من صندوق المساواة بين الجنسين؛	الصرف من أموال المانحين المتعددين ٨٠ مليون دولار في عام ٢٠١٣				
				٥٨٢	٣ ٦٣٢	٤ ٢١٤

الجدول ٢
المجالات الرئيسية للتغيرات في التكاليف والحجم
(ملايين دولارات الولايات المتحدة)

	أولاً -	الميزانية الموسمية ٢٠١٠-٢٠١١
١٠٣٠٠٠		تمويل ميزانية الدعم لفترة السنتين من الموارد الطوعية
٥٠٠٠		تكاليف الأمن
٣٠٠		اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام
١٠٨٣٠٠		المجموع الفرعي للبند الأول
	ثانياً -	الزيادة/النقصان بسبب التكاليف
٤٩٠٧		تكاليف التضخم والعملة والموظفين
٤٩٠٧		المجموع الفرعي للبند الثاني
	ثالثاً -	الزيادة/النقصان بسبب التغيرات في الحجم
	(أ)	الزيادة
٢٤٣٧٢		تعزيز الميدان
٢٩٨٧		تعزيز قدرة وضع السياسات من أجل تنفيذ الخطة الاستراتيجية
٣٠٨٦		تعزيز القدرة على تكوين الشراكات الاستراتيجية وتعبئة الموارد والاتصالات
١٧٨٩		تعزيز دعم البرامج
٥٠٥١		تعزيز دعم الإدارة
١٣٣٥		تعزيز التقييم والرقابة المستقلين
١٢١٩		تعزيز التنسيق والمساءلة على صعيد الأمم المتحدة
٨٥٨		المبالغ المُسددة لتغطية خدمات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
١٠٤٨		إجراء تحسينات في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
٤١٧٤٦		المجموع الفرعي للبند الثالث (أ)
	(ب)	النقصان
(١٠٤٣)		إيجار المكاتب والانتقال والتحديث
(١١٣٣٥)		تكاليف أخرى لا تتعلق بالوظائف
(١٢٣٧٨)		المجموع الفرعي للبند الثالث (ب)
٢٩٣٦٨		المجموع الفرعي للبند الثالث
	رابعاً -	حالات الزيادة/النقصان الأخرى
(٢٣٠٠)		تكاليف الأمن
٥٠٠		اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام
(١٨٠٠)		المجموع الفرعي للبند الرابع

٣٢ ٤٧٥	خامساً - صافي التغيير
١٤٠ ٧٧٥	سادساً - تقديرات الميزانية المؤسسية ٢٠١٢ - ٢٠١٣
(٨ ٤٢٨)	الإيرادات التقديرية في إطار الميزانية المؤسسية
١٣٢ ٣٤٧	مجموع صافي تقديرات الميزانية

جيم - مقترحات الميزانية

٥٦ - تقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة ميزانية مؤسسية تبلغ ١٤٠,٨ مليون دولار (قيمة إجمالية). وحيث أن عام ٢٠١١ كان العام الأول لعمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإنه لا يوجد خط أساس كاف لفترة سنتين تُقارن على أساسه مقترحات ٢٠١٢-٢٠١٣. ومضاعفة ميزانية عام ٢٠١١ حسابياً لإيجاد أساس للمقارنة بنظام فترة السنتين تُوفر مقياساً ناقصاً لأنه لا يضم جميع العناصر ذات الصلة في الميزانية وكذلك لا يسمح بزيادات في التكاليف من سنة لأخرى. ونظراً لعدم وجود مقياس أفضل، يُمكن اعتبار أن هذه المقترحات تتضمن زيادة نسبتها ٣٠,٠ في المائة على الميزانية المؤسسية لعام ٢٠١١ إذا حسبت بنظام فترة السنتين. وفي هذا السياق، تبلغ الزيادة الحقيقية نحو ٢٥,٥ في المائة، في حين أن التغييرات في التكاليف تغطي نسبة ٤,٥ في المائة.

٥٧ - وتُرَحَّل المقترحات الخطوات الأولية التي وافق عليها المجلس التنفيذي في كانون الثاني/يناير ٢٠١١ لدعم تنفيذ البرامج على المستوى القطري عن طريق توسيع الوجود القطري للهيئة تدريجياً. ومن بين ١٣٩ وظيفة جديدة، ثمة ١٠٢ من الوظائف في الميدان و ٣٧ وظيفة في المقر. وتُقدم الاستثمارات الأكثر محدودية في المقر دعماً في مجالات السياسات والبرامج والتنسيق لتنفيذ أولويات الخطة الاستراتيجية ومعالجة ثغرات في الوظائف المؤسسية الأساسية لا تلقى دعماً. وتُعد هذه الميزانية المؤسسية الأولى خطوة رئيسية في التطوير المؤسسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ومن المتوقع أن تقدم مقترحات بمزيد من الاستثمارات تمثيلاً مع نمو المساهمات ومع نتائج التحليلات الجارية التي تجريها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن أفضل السبل لدعم تنفيذ البرامج والعمليات.

١ - الزيادات في التكاليف

٥٨ - رُصد اعتماد قدره ٤,٩ ملايين دولار لتغطية الزيادة في التكاليف القانونية وغير التقديرية، بما يمثل متوسطاً قدره ٤,٨ في المائة على مدى فترة الميزانية المؤسسية المعدة بنظام فترة السنتين والمعاد بيانها لعام ٢٠١١. وثمة حاجة إلى إجراء تعديلات في الزيادات في التكاليف لتغطية تكلفة التضخم وتسويات العملة والتسويات في التكلفة في ما يتصل

بالوظائف، بما فيها مستحقات الموظفين ومضاعفات تسوية مقر العمل. ويظهر بالفعل بند للتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة للموظفين باعتباره جزءاً من تكاليف المرتبات المبدئية.

٢ - التغييرات في الحجم بسبب الاستثمار في هيئة الأمم المتحدة للمرأة

(أ) حالات الزيادة

تعزيز الميدان

٥٩ - تقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة استثمار مبلغ إضافي قدره ٢٤,٤ مليون دولار لتعزيز قدرتها على المشاركة المباشرة في الميدان. ويصل هذا الاستثمار بالاعتماد الكلي للميدان إلى مبلغ قدره ٧٦,٩ مليون دولار، أو ٥٥ في المائة من الميزانية المؤسسية.

٦٠ - ولم يكن لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة عندما ظهرت إلى حيز الوجود إلا ست وظائف في الميدان تُموَّل من الميزانية المؤسسية. وفي خطوة أولية نحو دعم القدرة على الصعيد القطري في الميزانية بشكل صحيح ريثما تتم الموافقة على الخطة الاستراتيجية، فقد وافق المجلس التنفيذي، في كانون الثاني/يناير ٢٠١١، على تحويل وظيفة واحدة برتبة ف-٥ وأخرى برتبة خ ع-٦ في كل بلد من البلدان الخمسة عشر، من موارد البرنامج إلى الميزانية المؤسسية. كما وافق المجلس على ست وظائف جديدة لاثنتين من البلدان المعقدة. وقد أُوضح أن هاتين الوظيفتين في البلدان الخمسة عشرة تعكسان الترتيبات القائمة حينئذ وأنه سيجري وضع ملف أوضاع الوجود القطري في ضوء تقييم القدرات الميدانية.

٦١ - وقد حدّد التقييم الذي أُجري للقدرات الميدانية المجالات الوظيفية الأربعة التالية لدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد القطري:

(أ) دعم تطوير وتنفيذ القوانين والسياسات والخطط والميزانيات المستندة إلى أدلة؛

(ب) دعم دعاة المساواة بين الجنسين لتعزيز دورهم في عمليات صنع القرار التي تُشكل حياة المرأة، وفي الوقت ذاته إضافة ما تقوم به هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أنشطة الدعوى وما لديها من صوت في هذا المجال إلى جهودهم؛

(ج) دعم تطوير وتعزيز المعارف والخبرات في مجال المساواة بين الجنسين وحالة النساء والفتيات؛

(د) قيادة التنسيق، في إطار نظام المنسق المقيم، لتشجيع زيادة التماسك والمساءلة داخل الأفرقة القطرية للأمم المتحدة.

٦٢ - وعلى ضوء هذه الوظائف الأربع، تتوخى هيئة الأمم المتحدة للمرأة وجود القدرات الأساسية من الموظفين للمكاتب القطرية:

(أ) ممثل دولي، عادة برتبة ف-٥. غير أنه من المناسب أن تكون هذه الوظيفة برتبة مد-١ في مجموعة مختارة من المكاتب القطرية المعقدة أو التي تُغطي بلدانا متعددة؛

(ب) موظف للبرامج، وهو إما موظف دولي أو وطني رهنا بالسياق؛

(ج) موظف عمليات وطني قادر على تنفيذ السياسات والإجراءات التشغيلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، في حال عدم وجود مركز إقليمي للعمليات والإدارة؛

(د) مساعد إداري وطني؛

(هـ) سائق/كاتب، في حال عدم وجود خيارات أخرى أكثر اقتصادا.

٦٣ - وتوفر الميزانية المقترحة الموارد لما يلي:

(أ) بلوغ قدرة أساسية مكونة من أربع أو خمس وظائف موصى بها في إطار تقييم القدرات الميدانية لأغراض الوجود القطري في سبعة عشر بلدا، والتي كان المجلس التنفيذي قد وافق بالفعل، في وقت سابق من عام ٢٠١١، على تخصيص موارد لها من الميزانية المؤسسية؛

(ب) وسيجري تطوير تدريجي للوجود القطري في ٢١ بلداً إضافياً (١١ بلداً في عام ٢٠١٢ و ١٠ بلدان أخرى في عام ٢٠١٣)، بقدرة أولية لا تتجاوز ثلاث وظائف؛

(ج) إنشاء مركز إقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى.

٦٤ - وبالمجمل، ستُضاف ١٠٢ من الوظائف الجديدة في الميدان. ومن بينها، تمثل ١٩ وظيفة تحويلاً لمصدر التمويل. وستنشأ وظيفة واحدة جديدة برتبة مد-١ لقيادة المركز الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، في حين سيُعاد تصنيف وظيفة أخرى من رتبة ف-٥ لتُصبح برتبة مد-١ لرئاسة مكتب جنوب المحيط الهادئ، ومقره في فيجي.

٦٥ - ولا ينبغي أن يُساء فهم تحديد المجالات الوظيفية المشتركة للدعم على أنها نهج واحد يناسب الجميع. وعلى نحو ما تأكد في الخطة الاستراتيجية، يتباين الطريق إلى التغيير في كل بلد. وستشكل طرق تقديم الدعم بحيث تتلاءم الأولويات الوطنية، وستأخذ في الحسبان القدرات التي يمكن للفريق القطري ككل أن يتحملها. وتقدر هيئة الأمم المتحدة للمرأة تماماً أنه في بعض البلدان تقوم كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة بالمشاركة في دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي هذه البلدان، ستكفل هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن يكون عملها

في قيادة ودعم الفريق القطري مُعززا لجهود شركائها في الأمم المتحدة لا مُتداخلا معها، بما في ذلك عن طريق المهام المبينة في الفقرة ٣٠ أعلاه.

تعزيز قدرة وضع السياسات من أجل تنفيذ الخطة الاستراتيجية

٦٦ - تُخصص الزيادة المقترحة وقدرها ٣,٠ ملايين دولار لتعزيز القدرة على قيادة ودعم الأولويات المواضيعية المعتمدة المتمثلة في زيادة المشاركة السياسية للمرأة وتمكينها اقتصاديا والقدرة على إجراء بحوث البيانات وإدارة المعرفة. وينبع نصف هذه الزيادة تقريبا من تغيير مصدر التمويل من تمويل البرامج إلى الميزانية المؤسسية. وتُخصص الموارد لتعزيز قسم الحوكمة والقيادة والمشاركة السياسية، بما يشمل إنشاء وظيفة جديدة برتبة مد-١ لرئاسة هذا القسم، الذي سيقود التصدي لاثنتين من المجالات ذات الأولوية الموضوعية في الخطة الاستراتيجية: زيادة الدور القيادي للمرأة ومشاركتها وتعزيز مدى استجابة الخطط والميزانيات لجهود تحقيق المساواة بين الجنسين على جميع المستويات. وهذا القسم مسؤول أيضا عن العمل في مجال الحقوق الجنسانية بوصفها من حقوق الإنسان. وسيقدم المشورة الفنية والدعم إلى البرامج القطرية والعملية الحكومية الدولية. وثمة طلب متزايد للحصول على المشورة والدعم في هذا المجال، كما يتضح من التحولات الأخيرة التي تشهدها المنطقة العربية وغيرها. ويتطلب نطاق هذه القضايا ومجموعة النتائج التي يتعين تحقيقها في المجالات الثلاثة التفكير استراتيجيا والقدرة على تكوين الشراكات على مستوى رفيع والمقدرة القوية في مجال الإدارة. ويتم أيضا توفير الموارد اللازمة لتعزيز القدرة على إجراء البحوث وتحليل البيانات. ويهدف هذا الاستثمار إلى دعم البحوث ووضع الإحصائيات وغيرها من أنشطة جمع المعارف التي ستساعد على بناء القاعدة التحليلية والدلالية القوية اللازمة لإثراء عملية وضع السياسات والبرامج الفعالة.

تعزيز القدرة على تكوين الشراكات الاستراتيجية، وتعبئة الموارد، والاتصالات

٦٧ - تُعزى الزيادة البالغة ٣,١ ملايين دولار إلى عوامل مختلفة. فتعزيز موظفي تعبئة الموارد يُمكن هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خدمة مجموعة متزايدة من البرامج والمشاريع الممولة من حافظة المانحين، ومن تعزيز العلاقات مع قاعدة أوسع من البلدان المانحة، بما في ذلك البلدان غير التقليدية، ومنظمات القطاع الخاص والمؤسسات الخيرية. وتُظهر ترتيبات الميزانية الحالية للاتصالات وجود فجوة كبيرة في دعم الوظائف الأساسية، مثل التحرير وأنشطة التوعية الإعلامية المسموعة والمرئية. فالدعوة والتأثير هما جزء من الأعمال الأساسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويتطلبان وجود وظيفة اتصالات مهنية ومُكرسة. ومع ذلك، تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتحقيق إنتاجها الكبير في المقام الأول بدعم تم تجميعه

باستخدام استشاريين مُعيَّنين يعقود اتفاقات الخدمات الخاصة بدلا من الموظفين. وتتخذ الميزانية المقترحة خطوات أولية لتصحيح نقص الاستثمارات في الماضي. وستحل معظم القدرات الجديدة محل الوظائف الجارية التي كان يشغلها حاملو عقود الخدمات الخاصة بدوام كامل.

تعزيز دعم البرامج

٦٨ - يهدف هذا الاستثمار البالغ قدره ١,٨ مليون دولار إلى توفير القدرة على معالجة زيادة الدعم المقدم إلى أنشطة البرنامج في قسم الدول العربية المنشأ حديثا، نظرا لنمو الطلب ونشوء فرص جديدة في المنطقة، وإلى إنشاء حد أدنى من القدرة على تعزيز القيادة والتنسيق بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم القضايا الجنسانية في مجال العمل الإنساني. وسيؤدي هذا الحد الأدنى من القدرة أيضا إلى تيسير الاستثمارية في سد الفجوات في العمل الإنساني المراعي للمنظور الجنساني. وستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ضمن ما هو قائم من آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات وبالتعاون الوثيق مع المشروع المتعلق بالقدرة الاحتياطية المعنية بالمسائل الجنسانية التابع لمكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، وهو مشروع محدودة مدته، على توفير وظائف الاستشارة والدعم للعمل الإنساني. وستُعزِّز هيئة الأمم المتحدة للمرأة قدرة الجهات الفاعلة الإنسانية على المدى الطويل والتطبيق العملي المستدام لبرمجة المساواة بين الجنسين في مجالات التأهب لحالات الطوارئ والتصدي لها والانتعاش منها.

تعزيز دعم الإدارة

٦٩ - يُبرز استثمار ٥,١ ملايين دولار في عملية دعم الإدارة الاحتياجات القائمة من مختلف أنواع الوظائف. وثمة حاجة ملحة لزيادة القدرة في وظيفة الموارد البشرية، ولا سيما الاستقدام والتوظيف، وإضفاء طابع فني على الوظائف في مجالات أخرى. فعدم كفاية القدرة الفنية في الوظائف الإدارية والمكتبية الحساسة، مثل إدارة المشتريات وإدارة المرافق، يشكل مخاطرة غير ضرورية ويساهم في نهج يقوم على تسيير المعاملات بدلا من الأخذ بالنهج الاستراتيجي. وتشمل المقترحات اعتمادا لموظف قانوني لتسهيل التعامل مع المسائل المختلفة والتنسيق مع مكتب الشؤون القانونية في الأمانة العامة، فضلا عن موظف مسؤول عن مراجعة الحسابات لدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة في متابعة التوصيات المتعلقة بالرقابة.

تعزيز قدرات التقييم والرقابة المستقلين

٧٠ - يُعتبر دعم البرامج القائمة على المعرفة أحد أوجه التأكيد ذات الأولوية، وهو يتطلب تعزيز القدرة على التقييم المستقل. ويُعد الاستثمار المقترح، وقدره ١,٣ مليون دولار، خطوة

نحو توفير قدرة التقييم المطلوبة. وهو يُكمّل وظيفة التقييم الوحيدة المدرجة في الميزانية المؤسسية بوظيفتين أُخريين عن طريق تغيير مصدر تمويلهما من الموارد البرنامجية إلى الميزانية المؤسسية.

تعزير التنسيق والمساءلة على صعيد الأمم المتحدة

٧١ - يُشكل الاعتماد الإضافي البالغ ١,٢ مليون دولار دعماً للولاية الجديدة الممنوحة بموجب قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ لقيادة وتنسيق وتعزيز منظومة الأمم المتحدة في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولم يكن لدى أيٍّ من الكيانات القائمة من قبل موظفون قادرين على الاضطلاع بهذا الدور الذي يشمل الصعيدين العالمي والقطري من خلال الأبعاد التشغيلية والأبعاد المعيارية. ومن بين الأولويات التي ستتناولها هذه القدرة الإضافية كفاءة وضع وتنفيذ خطة عمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لإرساء إطارٍ للمساءلة عن أعمال الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما ستُمكن هذه القدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة من قيادة الجهود الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التشغيلية في منظومة الأمم المتحدة وتعزيز الترابط بين العمل التنفيذي والعمل المعياري، وستوفر ما يلزم من توجيه وأدوات لتعزيز تنسيق عمل الأفرقة القطرية في الشؤون الجنسانية.

المبالغ المسددة لتغطية خدمات الدعم المقدمة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

٧٢ - سيزيد حجم المبالغ المدفوعة إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بمقدار ٠,٩ مليون دولار فوق مستوى عام ٢٠١١ حسب نظام السنتين، وذلك أساساً بسبب زيادة عدد الموظفين الجاري دعمهم. والمجالات الرئيسية لخدمات الدعم هي تكنولوجيا المعلومات والخزانة والمرتبات والمراجعة الداخلية للحسابات والسفر. والهدف من ذلك هو تعظيم استخدام الموارد عن طريق الاستفادة من القدرة التشغيلية الواسعة النطاق والبنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات مما يتوفر لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على الصعيد القطري وعلى صعيد المقر.

إجراء تحسينات في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

٧٣ - أثناء الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، ستُتخذ مبادرات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحكّمها طبيعة العمل ومتطلباته، وهي تشمل وضع نظام مُعدّل لتتبع النتائج، وتوحيد قواعد بيانات البرامج، وتحسين تقديم التقارير إلى الجهات المانحة، والوصول بشفافية إلى المعلومات، والتوظيف الإلكتروني، ومنصة مُحسنة لإدارة السجلات والوثائق، وتوحيد

المواقع الإلكترونية العامة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في منصة جديدة. وقد اعتمد مبلغ تقديري قدره مليون دولار في الميزانية لهذه المبادرات.

(ب) حالات النقصان

إيجار المكاتب وانتقاله وتحديثه

٧٤ - بالمجمل، يظهر الاعتماد المُخصص للإيجار في الميزانية المقترحة انخفاضاً في الحجم قدره مليون دولار بسبب تحسن قسمة تكاليف الإيجار على أنشطة الصناديق الاستثمارية وأنشطة تقاسم التكاليف. وفي المقر الرئيسي، لا تزال عملية تجميع مباني المكاتب جارياً. ويعكس اعتماد مبلغ قدره ٦,٠ ملايين دولار من الميزانية المؤسسية لبند الإيجار في نيويورك انخفاض تكلفة وحدة المساحة في الموقع الجديد مقارنةً بالمرافق السابقة.

التكاليف الأخرى غير المتصلة بالوظائف

٧٥ - وافق المجلس التنفيذي، في قراره ١١/٢٠١١، على اعتماد مبلغ قدره ٥١,٥ مليون دولار للميزانية المؤسسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام ٢٠١١، يُمثل مبلغ قدره ١٦,١ مليون دولار منها التكاليف غير المتصلة بالوظائف. وعلى أساس فترة السنتين، يمثل هذا مبلغاً قدره ٣٢,٢ مليون دولار. ويخفف مجموع الأساس هذا بمقدار ١١,٣ مليون دولار لتقديرات الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بحيث يعكس التخفيض في تكاليف التشغيل العامة للهيئة.

٧٦ - ويُقدم الجدول ٤ نظرة عامة على الوظائف. وتُتترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة إنشاء ١٣٩ وظيفة جديدة، تمثل ٢٥ وظيفة من بينها تحويلاً في مصدر التمويل من الموارد البرنامجية إلى الميزانية المؤسسية. وتوفر ١٣ وظيفة إضافية ما يلزم للمهام الجارية التي كان ينفذها عدد مساوٍ من الخبراء الاستشاريين. وسيتم إنشاء الوظائف الثماني لمديري البرامج القطرية برتبة ف-٤ التي يجري تحويلها، وذلك برتبة ف-٥. وإضافة إلى ذلك، يُتترح إعادة تصنيف ١١ وظيفة برفع مستواها، بما فيها من ف-٥ إلى مد-١ لوظيفة رئيس مكتب جنوب المحيط الهادئ ومقره في فيجي. وسيجري إنشاء وظيفة جديدة برتبة مد-١ في شعبة السياسات ليتولى شغلها إدارة العمل على القيادة والمشاركة السياسية.

الجدول ٣

وظائف الميزانية المؤسسية حسب الموقع

الوظائف المقترحة لعامي ٢٠١٢-٢٠١٣											الوظائف المعتمدة لعام ٢٠١١												
التغييرات							التغييرات							التغييرات									
الوظائف المقترحة لعامي ٢٠١٢-٢٠١٣							الوظائف المعتمدة لعام ٢٠١١							الوظائف المعتمدة لعام ٢٠١١									
النسبة	جميع	الوظائف	الفنية	الأخرى	مد-١	مد-٢	و أ ع /	النسبة	جميع	الوظائف	الفنية	الأخرى	مد-١	مد-٢	و أ ع /	النسبة	جميع	الوظائف	الفنية	الأخرى	مد-١	مد-٢	و أ ع /
المئوية إلى	المجموع	الأخرى	الأخرى	الأخرى	أ ع م	المجموع	أ ع م	المئوية إلى	المجموع	الأخرى	الأخرى	الأخرى	أ ع م	المجموع	أ ع م	المئوية إلى	المجموع	الأخرى	الأخرى	الأخرى	أ ع م	المجموع	أ ع م
٦٥	٢٤٩	١٠٢	١٣٨	٩	-	-	١٠٢	٣٤	٦٦	٢	-	-	٥٩	١٤٧	٦٨	٧٢	٧	-	-	الميدان			
٣٥	١٣٨	٥٠	٧٧	٦	٤	١	٣٧	٨	٢٨	١	-	-	٤١	١٠١	٤٢	٤٩	٥	٤	١	المقر			
١٠٠	٣٨٧	١٥٢	٢١٥	١٥	٤	١	١٣٩	٤٢	٩٤	٣	-	-	١٠٠	٢٤٨	١١٠	١٢١	١٢	٤	١	المجموع			

٧٧ - ويرد موجز للوظائف العليا في الجدول ٤. ويُقدم الجدول ٥ ملخصاً للاحتياجات المقترحة من الموارد حسب فئة الإنفاق.

الجدول ٤
موجز الوظائف العليا

المجموع	مد-١	مد-٢	أ ع م
الوظائف العليا المعتمدة في عام ٢٠١١ والممولة من التبرعات غير المخصصة			
٩	٧	٤	-
			القطرية
٨	٥	-	١
			في المقر
١٧	١٢	٤	١
المجموع الفرعي			
الزيادة المقترحة، ٢٠١٢-٢٠١٣			
٢	٢	-	-
			القطرية
١	١	-	-
			في المقر
٣	٣	-	-
صافي الزيادة			
٢٠	١٥	٤	١
مجموع الوظائف العليا، ٢٠١٢-٢٠١٣ ^(أ)			
الوظائف العليا المقترحة في ٢٠١٢-٢٠١٣ والممولة من التبرعات غير المخصصة			
١٢	٩	-	-
			القطرية
٨	٦	٤	١
			في المقر

(أ) ثمة سبع وظائف عليا يجري تمويلها من موارد الميزانية العادية، ولذلك فهي ليست مدرجة أعلاه، من بينها وظيفة وكيل الأمين العام ووظيفة مساعد الأمين العام ووظيفتان برتبة مد-٢، وثلاث وظائف برتبة مد-١.

الجدول ٥
موجز لتقديرات الميزانية المقترحة حسب فئة الإنفاق^(أ)

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

٢٠١٣-٢٠١٢		التغيير في الحجم		الميزانية المحسوبة بنظام السنتين لعام ٢٠١١ (أ)	الفئة
التغيير في التقديرات (د)+(ب)+(أ)=(هـ)	التكلفة (د)	النسبة المئوية (ج)=(ب)/(أ)	المبلغ (ب)	٢٠١١ (أ)	
١٠٤٧٥٦	٣٣٦١	٤٣,٢	٣٠٥٩٥	٧٠٨٠٠	الوظائف
٣٢٠٧	١٠٧	٣٩,٠	٨٦٩	٢٢٣١	تكاليف الموظفين الأخرى
٢٦٢٠	١٣٧	(١٣,٣)	(٣٨١)	٢٨٦٤	الخبراء الاستشاريون
٢٣٤٧	١١٥	(٦,٤)	(١٥٤)	٢٣٨٦	السفر
٢٩٩١	١٧٢	(٢١,٢)	(٧٥٧)	٣٥٧٦	المصاريف التشغيلية
١٤٩٢	١٥١	(٥٧,٥)	(١٨١٣)	٣١٥٤	الأثاث والمعدات
٨٧٧٥	٣٦٣	١١,٤	٨٥٨	٧٥٥٤	المبالغ المسددة إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٨٣٨	٣٢	٢٢,٢	١٤٦	٦٦٠	رسوم المراجعة الخارجية للحسابات
٩٢٠١	٤٦٩	(١٠,٧)	(١٠٤٣)	٩٧٧٥	الإيجار
١٠٤٨	-	-	١٠٤٨	-	مشاريع الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
١٣٧٢٧٥	٤٩٠٧	٢٨,٥	٢٩٣٦٨	١٠٣٠٠٠	المجموع
٢٧٠٠	-	(٤٦,٠)	(٢٣٠٠)	٥٠٠٠	الأمن
٨٠٠	-	١٦٦,٧	٥٠٠	٣٠٠	تنفيذ المعايير الدولية للمحاسبة في القطاع العام
٣٥٠٠	-	(٣٤,٠)	(١٨٠٠)	٥٣٠٠	المجموع الفرعي
١٤٠٧٧٥	٤٩٠٧	٢٥,٥	٢٧٥٦٨	١٠٨٣٠٠	المجموع
(٨٤٢٨)					الإيرادات
١٣٢٣٤٧					المجموع الصافي

(أ) من التبرعات.

خامسا - مشروع القرار

٧٨ - قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد القرار التالي:

إن المجلس التنفيذي،

- ١ - يُحيط علما بنهج الميزنة القائمة على النتائج الذي يُستخدم في صياغة تقديرات الميزانية المؤسسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، بما في ذلك تطبيق التصنيفات المنسقة للتكاليف، تمشيا مع قرار المجلس التنفيذي ١/٢٠١١؛
- ٢ - يطلب إلى وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية بذل مزيد من الجهود لتعزيز الروابط بين النتائج المطلوبة. بموجب ولاية الهيئة والموارد المستخدمة في سياق التحضير لتقديم ميزانية متكاملة تماما لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥؛
- ٣ - يُرحب بالتدابير التي تتوخاها وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لتحسين العمليات الإجرائية للعمل وتحسين الكفاءة والفعالية التشغيلية؛
- ٤ - يحيط علما بعزم وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية على تقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي عن استنتاجات الاستعراض الهيكلي الإقليمي في دورته السنوية لعام ٢٠١٢؛
- ٥ - يوافق على الموارد العادية بمبلغ ٣,١٣٢ مليون دولار، ويلاحظ أن مجموع الميزانية المؤسسية لفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ ستبلغ ٨,١٤٠ مليون دولار؛
- ٦ - يأذن لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بأن تُرحّل إلى الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ الرصيد غير المستخدم البالغ ٨٠٠.٠٠٠ دولار من موارد إدارة التغيير لعام ٢٠١١، انتظارا لتقديم تقرير بشأن الاستعراض الهيكلي الإقليمي ومبادرة الكفاءة والفعالية التنظيمية إلى المجلس التنفيذي.

المرفق الأول

تفاصيل إطار النتائج والموارد

١ - يقدم هذا المرفق معلومات عن نتائج كل فئة من فئات تصنيف التكلفة بحسب النواتج التنظيمية على النحو المبين في الخطة الاستراتيجية.

الفعالية الإنمائية: إضفاء طابع مؤسسي شامل، في جميع أنحاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، على ثقافة قائمة على النتائج في البرمجة والإبلاغ وإدارة المعرفة.

النتائج ١-٢ ممارسات للبرمجة تتبعها هيئة الأمم المتحدة للمرأة تتسم بأنها محددة، وقابلة للقياس، وممكنة التحقيق، وواقعية، ومرتبطة بزمن، وتعكس توجهها منهجياً نحو النتائج.

٢ - يُعتبر تعزيز تنفيذ نهج الإدارة القائمة على النتائج أولوية عالية. وسيشمل العمل وجود نظام إلكتروني مُعزز لتتبع النتائج ونظم إلكترونية جديدة لإدارة المعلومات والمحتوى لأنتمتة تدفق العمل وتحسين نوعية عمليات تخطيط البرامج والموافقة عليها. والجهة الراعية لهذا الناتج هي شعبة دعم البرامج.

النتائج ٢-٢ تدعم النظم القائمة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالمقر وفي الميدان توليد المعرفة القائمة على أدلة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٣ - ومن بين الوظائف الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تكون بمثابة مركز للمعرفة والخبرة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستصبح هيئة الأمم المتحدة للمرأة مستودعاً رئيسياً وجهة لتوفير المعرفة والممارسات التي أثبتت نجاحها في تعزيز المساواة بين الجنسين. وستستخدم تقنيات متقدمة لدعم إدارة أقوى للمعرفة المكتسبة من تجاربها البرمجية وخبرات شركائها لكي تُساهم في إيجاد قاعدة أدلة أكثر قوة من أجل الدعوة والبرمجة في مجال السياسات، وكذلك في نشر وتبعية أهمية وصدى نواتجها في مجال المعرفة.

٤ - وستدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة إجراء أبحاث حديثة محلياً، وستحدد أفضل الخبرات التقنية داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، كما ستدعم التبادل بين بلدان الجنوب، وستقوم بالربط بين مؤسسات البحوث الوطنية وجداول الأعمال الإقليمية والعالمية المتعلقة بالبحوث والتقييم في مجال المساواة بين الجنسين. وستواصل أيضاً إنتاج منشورها الرائد، تقدم المرأة في العالم. والجهة الراعية لهذا الناتج هي شعبة السياسات.

النتائج ٢-٤ تتوفر لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، على الصعيدين القطري والإقليمي، القدرة اللازمة للتمكين من تقديم استجابة فعالة واستراتيجية لأي مطالب وطنية ولقيادة وتنسيق الاستجابة التي تقدمها الأفرقة القطرية للأمم المتحدة لمسألة المساواة بين الجنسين.

٥ - ويتمثل الدور المحوري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في قيادة وتنسيق الاستجابة الشاملة التي تُقدمها أفرقة الأمم المتحدة القطرية لتلبية لطلب البلدان على الدعم لتنفيذ التزاماتها الدولية والوطنية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. وتتوخى الخطة الاستراتيجية تقديم نموذج قياسي للدعم، على النحو الموضح في تقييم القدرات الميدانية، في ٧٥ بلداً. وتُضيف الميزانية المقترحة وجوداً في ٢١ بلداً إضافة إلى البلدان الـ ١٧ التي خصصت الميزانية المؤسسية اعتمادات للقدرات فيها، باعتبار ذلك خطوة أخرى نحو تحقيق هذا الهدف. وتوفر أيضاً تخصيص اعتماد لمركز إقليمي يخدم أوروبا وآسيا الوسطى. ولن يتم توفير وجود قطري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلا بناء على طلب الحكومات الوطنية. والجهة الراعية لهذا الناتج هي شعبة دعم البرامج.

التنسيق الإقليمي للأمم المتحدة: تُساهم هيئة الأمم المتحدة للمرأة في زيادة فعالية وكفاءة التنسيق والشراكات الاستراتيجية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على صعيد منظومة الأمم المتحدة.

النتائج ١-١ تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، على نحو فعال، بقيادة وتنسيق وتعزيز المساءلة عن تنفيذ الالتزامات الجنسانية في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة (انظر الفقرتين ٥٢ و ٥٣ من قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤).

٦ - يكلف قرار الجمعية العامة (٢٨٩/٦٤)، الذي أنشئت بموجبه هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الهيئة بولاية "قيادة الأنشطة التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتنسيق تلك الأنشطة وتعزيز المساءلة في هذين المجالين". ويتطلب هذا الأمر من هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تقوم بما يلي: العمل مع منظومة الأمم المتحدة لكفالة أن تُعزز السياسات والتوجيهات والأدوات التركيز على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وتعبئة الخبرة التقنية اللازمة لمواجهة التحديات المتعددة القطاعات؛ وحشد مزيد من الموارد والقدرات والأصوات في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وتحديد الابتكارات التي أثبتت جدواها وتوسيع نطاقها.

٧ - وستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد القطري، باعتبارها جزءاً من نظام المنسق المقيم، على تنسيق استجابة فعالة على نطاق المنظومة للأولويات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين؛ ودعم أفرقة المديرين الإقليميين وآليات التنسيق الإقليمية؛ وعلى الصعيد العالمي، استخدام مشاركتها في هيئات صنع القرار الرفيعة المستوى (مثل: مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، ولجنة السياسات التابعة للأمين العام، ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية)، من أجل الدعوة إلى اعتماد سياسات على نطاق المنظومة في المجالات القطاعية الرئيسية، وكذلك تأمين التزامات مُعززة بالاستراتيجيات الشاملة في مجال المساواة بين الجنسين. وتعتبر المساءلة عن تحقيق نتائج هذا الناتج مسؤولية مشتركة، وهي تقع على عاتق مكتب التنسيق في منظومة الأمم المتحدة، والممثلين القطريين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وموظفي التنسيق التابعين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في المراكز الإقليمية. والجهة الراعية لهذا الناتج هي مكتب التنسيق.

الإدارة: تحسين الفعالية التنظيمية مع التركيز على القيادة والرقابة، وإيجاد قدرة قوية وذات كفاءة على الصعد العالمية والقطرية والإقليمية.

الناتج ٣-١ توفير القيادة والتوجيه الفعالين من أجل التقدم بولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتحقيق رسالتها.

٨ - تتولى قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة المسؤولية عن قيادة الجهود العالمية الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بتقديم الدعم إلى الدول الأعضاء في تعزيز الإطار المعياري الحكومي الدولي وحفز الجهد القوي الذي تبذله منظومة الأمم المتحدة لدعم الدول الأعضاء في تنفيذ ذلك الإطار بأقصى قدر من التأثير على أرض الواقع لتعزيز الأولويات الوطنية. وتعتبر القيادة أيضاً مسؤولة عن تحسين الأداء المؤسسي وعن المساءلة على صعيد المؤسسة بشكل مستمر لتحقيق أهداف التنمية. وتقع مسؤولية تحقيق هذا الناتج على عاتق مكتب وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية والأمينين العامين المساعدين. والجهة الراعية لهذا الناتج هي مكتب وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية.

الناتج ١-٢ إيجاد شراكات استراتيجية فعالة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمجتمع المدني (المرجع نفسه، الفقرتان ٥٤ و ٥٥).

٩ - أظهرت المشاورات التي أُجريت في عام ٢٠١١ بشأن شركاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة ارتفاع الطلب من جانب الشركاء في المجتمع المدني على إقامة حوار رسمي مع آليات الأمم المتحدة للمرأة. ولذلك، ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالاشتراك مع مجموعات

استشارية من المجتمع المدني على الصعد العالمية والإقليمية والقطرية للتأكد من تلقيها ردود الفعل بصورة منهجية، ولتطوير مبادرات مشتركة للدعوة، ولتيسير مشاركة المنظمات غير الحكومية في العمليات الحكومية الدولية والتجمعات الدولية الرئيسية ومحافل وضع السياسات. والجهة الراعية لهذا الناتج هي شعبة الشراكات الاستراتيجية، وهيئات الدعوة، والمجتمع المدني، والاتصالات وتعبئة الموارد.

الناتج ٢-٣ إيجاد قاعدة أدلة واضحة نابغة من تقييم ذي نوعية عالية لعملية تنفيذ الخطة الاستراتيجية من أجل التعلم وصنع القرار والمساءلة.

١٠ - تنظّم وظيفة التقييم المستقل بسياسة للتقييم تحدد أنواع التقييم وتقرر ما إذا كان إلزامياً، كما تحدد الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالتقييم داخل المنظمة فيما يتصل بالعمل المعياري والتنفيذي. وستكون استراتيجية هيئة الأمم المتحدة للمرأة للتقييم مُتماشية مع معايير وقواعد التقييم التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. والجهة الراعية لهذا الناتج هي مكتب التقييم.

الناتج ٣-٢ النظم الداخلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما فيها إدارة التغيير وعمليات التوحيد، والإنجاز في الوقت المحدد.

١١ - تطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بصياغة استراتيجية شاملة لإدارة الموارد البشرية تكفل وجود موارد بشرية مكرسة ومن نوعية عالية في المقر وفي الميدان. وستدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة التعلم المستمر على جميع المستويات. ويتم تقاسم مسؤولية تحقيق نتائج هذا الناتج بين شعبة التنظيم والإدارة، وتشمل في المقام الأول مكتب الموارد البشرية، الذي يُعد أيضاً الجهة المسؤولة الراعية لهذا الناتج.

الناتج ٣-٣ تُظهر العمليات التشغيلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ثقافة إدارة المخاطر والرقابة والمساءلة.

١٢ - تتمثل الأهداف الرئيسية العامة في الوصول بفعالية الأداء والأثر إلى الحد الأمثل في إطار الخطة الاستراتيجية، ودعم التزاهة المؤسسية. وستتولى المؤسسة مهمة الحفاظ على الرقابة والرصد عن طريق: (أ) إجراء مراجعات دورية ومنتظمة للحسابات، (ب) إجراء مراجعات مستقلة للإدارة وفي ما يتعلق بالبرنامج، (ج) إجراء تحقيقات في مزاعم الاحتيال أو أي تصرف غير لائق. والجهة الراعية لهذا الناتج هي شعبة التنظيم والإدارة.

النتائج ٤-١ تحسين توجيه الموارد في إطار إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

١٣ - يتمثل الهدف في الاستخدام الأمثل للموارد المالية من أجل تحقيق برجة ذات فعالية وكفاءة وفقا لولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتتعهد هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتقديم مبادرة للكفاءة والفعالية المؤسسية لكفالة الوصول بأداء البرنامج والترتيبات الإدارية إلى الحد الأمثل. وستحافظ الهيئة على وجود نظم فعالة من حيث التكلفة وتتسم بالشفافية في الإدارة المالية والمساءلة عن استخدام الموارد والأصول؛ وستدعم ميزنة الموارد القائمة على أساس النتائج؛ وستكفل تخصيص وتوزيع ميزانيات البرامج والميزانيات الإدارية في الوقت المناسب؛ وستتولى الإدارة والإبلاغ عن المعاملات المالية. والجهة الراعية لهذا الناتج هي شعبة التنظيم والإدارة.

النتائج ٤-٢: توسيع وتنويع قاعدة الموارد من أجل تلبية الطلب على الدعم التحفيزي والتقني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وعلى منحها المقدمة لأغراض استراتيجية.

١٤ - ستسترشد الأنشطة الرامية إلى تعبئة الموارد وجمع التبرعات بشراكة استراتيجية واستراتيجية لتعبئة الموارد تحدد الجهات المانحة التقليدية وغير التقليدية؛ وتحصل على الأموال من الجهات المانحة على المستوى القطري؛ وتستخدم تكنولوجيا المعلومات من أجل توسيع مجال تواصلها؛ وتشمل المنتجات والحملات التي تجمع بين تعبئة الموارد والاتصالات من أجل خلق توسيم مؤسسي خاص بهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ وتعطي الأولوية لتقديم التقارير إلى الجهات المانحة في الوقت المناسب ومع مراعاة الجودة. وشعبة تعبئة الموارد هي الراعية لهذا الناتج. وسيقوم مدير صندوق الأمم المتحدة الاستثماري لإنهاء العنف ضد المرأة وصندوق المساواة بين الجنسين، وصناديق أخرى تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بتعبئة الموارد من أجل صناديقهم.

النتائج ٤-٣: الزيادة في بروز ومكانة هيئة الأمم المتحدة للمرأة كداع رائد للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

١٥ - ستوفر هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مسترشدة باستراتيجيتها للاتصالات، القيادة والدعم لأنشطة الدعوة من أجل تعزيز تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وستعمل على تعزيز الوعي العام بالقضايا الجنسانية وأهداف المساواة بين الجنسين، وعلى زيادة إبراز نتائج البرامج لدعم تعبئة الموارد. ويقود هذا العمل فرع الدعوة والاتصالات، الذي يوفر التوجيه الاستراتيجي ويستخدم جميع قنوات الاتصال المتاحة، بما في ذلك الإنترنت ووسائل الإعلام

الاجتماعية، ووسائط الإعلام المطبوع، والإذاعة والتلفزيون. ويعمل الفرع بتعاون وثيق مع جميع الوحدات والمكاتب القطرية في جهودها المبذولة في مجال الدعوة.

المرفق الثاني

مقارنة الاحتياجات من الموارد حسب المجموعة الوظيفية، ٢٠١٢-٢٠١٣

التوزيع (النسبة المئوية)	المبلغ (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)	
الفعالية الإنمائية		
٩,٦	١٣ ٥٦٤	تخطيط البرامج وتوفير التوجيه والدعم التقنيين للبرامج
٨,٥	١١ ٩٥٣	الدعوة في مجال السياسات وإدارة المعارف
١٠,٢	١٤ ٣٧٥	الرقابة على المكاتب الميدانية/القطرية والدعم الإداري والعملياتي
٢٨,٣	٣٩ ٨٩٢	المجموع الفرعي
التنسيق الإنمائي في الأمم المتحدة		
١٤,٨	٢٠ ٨٩٧	التماسك في الأمم المتحدة وتنسيق المجموعات فيها
١٤,٨	٢٠ ٨٩٧	المجموع الفرعي
الإدارة		
٣,٤	٤ ٨٠٥	القيادة وتوجيه المؤسسة
١,٤	٢ ٠٣٢	الرقابة والضمان في المؤسسة
٤٠,٢	٥٦ ٥٧٧	إدارة الشؤون المالية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والشؤون الإدارية للمؤسسة
٣,٧	٥ ١٥٢	إدارة الموارد البشرية في المؤسسة
٦,٢	٨ ٧٢١	العلاقات الخارجية للمؤسسة وشراكاتها واتصالاتها وتعبئتها للموارد
١,٩	٢ ٧٠٠	أمن الموظفين وأماكن العمل
٥٦,٨	٧٩ ٩٨٦	المجموع الفرعي
١٠٠	١٤٠ ٧٧٥	المجموع

المنهجية

١ - أعدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ميزانيتها المؤسسية وفقا للنهج القائم على النتائج، حيث يستند طلب الموارد إلى النتائج المقرر إنجازها، لا إلى فئة المدخلات أو إلى الهدف الاستراتيجي الواسع. وجرى في البداية وضع إطار للنتائج المؤسسية في سياق الخطة الاستراتيجية. ثم قُيِّمت القدرة التنظيمية على تحقيق النتائج، مما أدى إلى تحديد المجالات ذات الأولوية التي ستتطلب استثمارات إضافية أو جديدة. ثم وضعت الميزانية الناجمة عن ذلك في صيغة ميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تشمل عوامل العملة والتضخم بالإضافة إلى التسويات المتصلة بالمرتبات والاستحقاقات.

تحديد النتائج المؤسسية

٢ - تستند الميزانية المؤسسية إلى النتائج والنواتج ومؤشرات الأداء وخطوط الأساس والأهداف المعروضة في الخطة الاستراتيجية. ولضمان المساءلة عن تحقيق النتائج المقررة، سُميت الوحدات "جهات راعية مؤسسية" لكل نتيجة مؤسسية كما هو محدد في المرفق الأول. والجهات الراحية مسؤولة عن قيادة عملية تحديد النتائج - أي اختيار مؤشرات الأداء ووضع خطوط الأساس والأهداف - وكذلك عن رصد الأداء وتقييمه قياسا على تلك النتائج وتقديم التقارير عنه إلى الإدارة العليا. وتحمل الوحدات التنفيذية المعنية على كل من مستوى المقر والمكاتب القطرية المسؤولية عن تحقيق النتائج المخطط لها.

تقييم القدرات التنظيمية وتحديد تغيرات الحجم

٣ - وتمثلت الخطوة الثانية في وضع الميزانية المؤسسية في تقييم القدرات التنظيمية على تحقيق النتائج الإدارية، مما يؤدي إلى تحديد المجالات ذات الأولوية التي تتطلب الاستثمار، وكذلك المجالات التي يمكن أن تتحقق فيها مكاسب من حيث الكفاءة. ومن المهم أن نلاحظ أنه نظرا لكون عام ٢٠١١ السنة الأولى لعمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإنه ليس هناك خط أساس مناسب لفترة سنتين يمكن أن تقارن به مقترحات ٢٠١٢-٢٠١٣، وتوفر مضاعفة حسابية لميزانية عام ٢٠١١ من أجل إحداث أساس مقارنة لفترة سنتين نقطة مرجعية ناقصة لأنها لا تستوعب كل عناصر الميزانية ذات الصلة كما أنها لا تأخذ بعين الاعتبار الزيادات في التكاليف من سنة إلى أخرى. غير أنه بالاستناد إلى تقييم القدرات الميدانية وباستعمال خط الأساس للميزانية المؤسسية لعام ٢٠١١، تم حساب الزيادات أو الانخفاضات في الاحتياجات واعتبرت من تغيرات الحجم. وتمثل تغيرات الحجم العناصر التي

يمكن التحكم فيها في التقديرات، والتي هي رهن بتقدير المديرية التنفيذية لما تحتاجه المنظمة من موارد لتحقيق النتائج التي التزمت بها. وقد حُسبت التغييرات في الحجم هذه باستخدام مستويات الأسعار ذاتها التي حسبت بها الاعتمادات الموافق عليها، بغية تيسير مقارنتها بالأساس الموافق عليه حالياً.

التسويات المختلفة للتكلفة

٤ - تضاف إلى الاعتمادات الموافق عليها والتغيرات في الحجم، الزيادات أو الانخفاضات في التكلفة التي تعزى إلى التغييرات في الأسعار أو الظروف المرتبطة بشكل رئيسي بتسويات التكاليف المتصلة بالمرتببات والاستحقاقات. وهي تعكس عادة التغيرات المعروفة التي طرأت خلال السنتين منذ إعداد آخر ميزانية مؤسسية. وتشمل عوامل التكلفة هذه مثلاً، مقررات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن طائفة متنوعة من استحقاقات الموظفين (مثل بدل الإعالة، ومنحة التعليم)، والتغيرات في الدرجة المتوسطة للوظائف حسب الرتبة. وقد تشمل هذه التسويات أيضاً تقديرات لتغطية العلاوات الدورية التي يحصل عليها الموظفون داخل الدرجة الواحدة، حسب الاقتضاء، وتطبق تسوية التكلفة هذه عادة، وليس حصراً، على تكاليف الموظفين. ومن أمثلة هذا النوع من تسوية التكلفة بسبب مصروفات التشغيل، التغير في سعر القدم المربع في استئجار أماكن للمكاتب.

تسويات العملة

٥ - تحسب بعد ذلك تسويات العملة، حسب السنة، على مجموع الاعتمادات الموافق عليها، وتعديلات الحجم، والتسويات المختلفة للتكلفة. وتمثل تسويات العملة هذه الفرق بين سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة خلال فترة إعداد الميزانية المؤسسية الحالية وسعر الصرف المعمول به أثناء إعداد الميزانية المقترحة. وهذا العامل ذو أهمية خاصة بسبب العدد الكبير من المكاتب القطرية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة حيث تتباين تكاليف التشغيل كثيراً حسب قوة دولار الولايات المتحدة أو ضعفه.

التسويات المتعلقة بالتضخم

٦ - من أجل استكمال الصورة ووضع التقدير النهائي لاحتياجات فترة السنتين القادمة، يجب أن تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتسوية أو بتقدير التضخم على مدى ثلاث سنوات. وتحسب تلك التسويات لكل سنة بالنسبة إلى مجموع الاعتمادات الموافق عليها وتعديلات الحجم والتسويات المختلفة للتكلفة، بعد تسويتها لاستيعاب تقلبات العملة، وذلك على النحو التالي:

(أ) لأغراض السنة الجارية بالنسبة إلى السنة الأولى من فترة السنتين المقترحة. تجسد التقديرات الحالية بالفعل تقديرات التضخم السابقة. ومن ثم تشمل تسوية التضخم لفترة الانتقال هذه ما يلي:

١' الفرق بين تطبيق التقديرات السابقة والتضخم الفعلي بالنسبة للسنة الجارية؛

٢' معامل التضخم بالنسبة للسنة الأولى من فترة السنتين المقترحة؛

(ب) لأغراض السنة الجارية بالنسبة إلى السنة الثانية من فترة السنتين المقترحة:

١' كما في (أ) أعلاه؛

٢' معامل التضخم المتوقع في السنة الثانية من فترة السنتين المقترحة.

٧ - وللتوصل إلى تقديرات التضخم هذه، تُعتمد لكل مكان عمل أربعة عوامل تضخم لكل سنة:

(أ) الحركة المقدرة لتسوية مقر العمل لموظفي الفئة الفنية الدوليين؛

(ب) السفر الدولي والتكاليف العامة لموظفي الفئة الفنية الدوليين (وهو ذاته بالنسبة لجميع المواقع)؛

(ج) المرتبات والتكاليف العامة للموظفين المحليين (أي موظفو الفئة الفنية الوطنيين وموظفو فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى)، وهذه قد تتفاوت تفاوتاً كبيراً من مكان عمل إلى آخر؛

(د) جميع التكاليف الأخرى، مثل مصروفات التشغيل.

٨ - وفي حدود هذا الإطار العام، تعامل نيويورك بمعزل عن المكاتب الميدانية. وتستخدم لهذه الأماكن نفس المعدلات التي تستخدمها الأمم المتحدة، ما لم توجد التزامات تعاقدية محددة بخلاف ذلك.

٩ - وباستثناء عدد محدود من عناصر التكلفة كالسفر الدولي والتكاليف العامة للموظفين الدوليين، يجب أن تكون عوامل التضخم للمكاتب الميدانية مرتبطة بالمكان. وتقارن التقديرات بالتجارب السابقة والأنماط العالمية الراهنة و/أو بالمعلومات المتاحة وتُنشر قبل تطبيقها على تقديرات الميزانية.

المرفق الرابع

المصطلحات

مصطلحات التصنيف المنسق للتكاليف^(١)

الأنشطة الإنمائية: التكاليف المرتبطة بالبرامج وأنشطة الفعالية الإنمائية التي تسهم في الإنجاز الفعال لنتائج التنمية، على النحو التالي:

(أ) **الفعالية الإنمائية** - أنشطة ذات طبيعة استشارية - سياساتية وتقنية وتنفيذية لازمة لتحقيق أهداف البرامج والمشاريع في مجالات تركيز المنظمات. هذه المدخلات أساسية لتحقيق نتائج التنمية، وليست مدرجة في عناصر برنامجية معينة، أو مشاريع محددة في وثائق البرامج القطرية أو الإقليمية أو العالمية؛

(ب) **البرامج** - الأنشطة والتكاليف المرتبطة بها، التي تردّ إلى عناصر برنامجية أو مشاريع محددة تسهم في تحقيق النتائج الإنمائية الواردة في وثائق البرامج القطرية/الإقليمية/العالمية، أو غيرها من ترتيبات البرمجة الأخرى.

تنسيق الأنشطة الإنمائية في الأمم المتحدة للتنمية - أنشطة وتكاليف مرتبطة بها تدعم تنسيق الأنشطة الإنمائية في منظومة الأمم المتحدة.

الإدارة - أنشطة الوحدات التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة المسؤولة أساساً عن المحافظة على هوية الهيئة وتوجيهها وحسن أدائها. وتدخل ضمن ذلك عادة الوحدات التي تضطلع بمهام التوجيه التنفيذي، والسياسة العامة والتقييم، والعلاقات الخارجية، والإعلام، والتخطيط وإدارة الموارد، والمالية والإدارة، ومراجعة الحسابات، بما في ذلك الأنشطة والتكاليف المرتبطة بها ذات الطبيعة المتكررة وغير المتكررة (أي التي تحدث مرة واحدة).

أنشطة الأغراض الخاصة - الأنشطة والتكاليف المرتبطة بها التي تتسم بطابع مشترك بين عدة قطاعات وتضم الاستثمارات الرأسمالية أو الخدمات المقدمة لمؤسسات أخرى في منظومة الأمم المتحدة، ولا تمثل تكلفة مرتبطة بالأنشطة الإدارية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. أمّا الاستثمارات الرأسمالية في سياق تصنيف أنشطة الأغراض الخاصة فتشير إلى المشاريع المهمة التي تنطوي على مشتريات أو تحسينات في أصول هيئة الأمم المتحدة للمرأة ذات الطبيعة المادية أو المعنوية.

(١) المصطلحات التي تم التوصل بشأنها إلى اتفاق عام والتعاريف المقابلة لها.

مصطلحات أخرى

بند الاعتماد (التعريف مماثل للتعريف الواردة في الأنظمة المالية لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة) - فرع من الاعتماد يرد بشأنه مبلغ محدد في القرار المتعلق بالاعتمادات، ويُحوّل فيه للمديرة التنفيذية نقل الأموال داخله دون الحصول على موافقة مسبقة.

التكلفة (زيادة/نقصان) - أية زيادة أو نقصان في تكلفة مدخل من الموارد في فترة الميزانية مقارنة بفترة الميزانية السابقة، مما ينشأ عن تغيرات في التكاليف والأسعار وأسعار الصرف.

تخطيط موارد المؤسسة - هو نظام للمعلومات الإدارية يجمع ويمكن ممارسات تسيير الأعمال المرتبطة بعمليات منظمة ما؛ أو برامج تطبيقية متعددة الوحدات تساعد منظمة ما على دعم نظم من هذا القبيل، أو مزيج من الاثنين.

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

الميزانية الإجمالية - مجموع الاحتياجات المقدرة في الميزانية بغض النظر عن مصدر التمويل.

الميزانية المؤسسية - ميزانية تغطي مجموعة من المهام التي تدعم الأنشطة التنفيذية للمنظمة على مدى فترة سنتين استناداً إلى مجموعة من النتائج المحددة المستمدة من الخطة الاستراتيجية^(٢).

الموظفون المحليون - الموظفون الفنيون الوطنيون وموظفو فئة الخدمات العامة.

الميزانية الصافية - الميزانية التي تعكس تقديرات الإيرادات المتوقعة، وتقابل كلياً أو جزئياً بتقديرات الميزانية الإجمالية ذات الصلة.

الموارد الأخرى/المخصصة - هي موارد غير الموارد العادية، ترد لغرض برنامج محدد يتفق مع ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومن أجل توفير خدمات محددة لأطراف ثالثة.

ترتيبات البرمجة - الإطار القانوني الذي يتضمن المبادئ والمعايير اللازمة لتوزيع الموارد العادية التي تدعم الأنشطة الإنمائية.

(٢) الهدف منها هو استبدال تعريف ميزانية الدعم كما في النظام المالي والقواعد المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (تغطي ميزانية الدعم الميزانية لسنة أو أكثر بالنسبة لتكاليف دعم البرامج وإدارتها وخدمات الإدارة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة) بتعريف الميزانية المؤسسية المذكور أعلاه.

الميزانية العادية - جزء من الاشتراكات المقررة المخصصة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال الميزانية البرنامجية للأمم المتحدة التي يتولى الأمين العام إعدادها وتعتمدها الجمعية العامة. وستعد هيئة الأمم المتحدة للمرأة مقترحات الميزانية البرنامجية للفترة المالية المقبلة في المواعيد وبالتفاصيل التي يقررها وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة ووفقاً للأنظمة والقواعد المنظمة لتخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم (ST/SGB/2008/8).

الموارد العادية/غير المخصصة - موارد منظمة تمول من خلال التبرعات، وهي مختلطة وغير مقيّدة، وتشمل التبرعات المعلنة، والمدفوعات الأخرى الحكومية أو الحكومية الدولية، والهبات المقدمة من مصادر غير حكومية وإيرادات الفوائد ذات الصلة، والإيرادات المتنوعة.

التسويات المختلفة للتكاليف - الزيادات والانخفاضات في التكاليف والتي تعزى إلى تغيرات في الأسعار أو الظروف غير مرتبطة بتسويات العملة أو تسويات التضخم السنوية.

الحجم (زيادة/نقصان) - أي زيادة أو نقصان في الاحتياجات من الموارد بسبب تغيرات في مستوى أو طبيعة الأنشطة التي تضطلع بها منظمة ما خلال فترة الميزانية الجارية والأنشطة المقترحة لفترة الميزانية المقبلة. ويعبر عن الحجم باستخدام نفس عوامل التكلفة المطبقة على الاعتمادات الموافق عليها بغية إتاحة المقارنة المباشرة لتلك التغيرات بمسوى الأنشطة الموافق عليها لفترة الميزانية الجارية.

التبرعات - المساهمات السنوية المقدمة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة من حكومات الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، أو الوكالات المتخصصة، أو الوكالة الدولية للطاقة الذرية، أو من المصادر غير الحكومية، بما فيها المؤسسات الخيرية، ومنظمات القطاع الخاص، والأفراد.