

Distr.: General
1 July 2013
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٣

١٦-١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣

البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت**

الشؤون المالية وشؤون الميزانية والإدارة

تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥

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 (الهيئة) وأناطت بها مهمة مساعدة البلدان ومنظومة الأمم المتحدة على التقدم بمزيد من الفعالية والكفاءة نحو بلوغ هدف تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والدفاع عن حقوقها.

وتقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة، إذ تأخذ في اعتبارها هذه الولاية الفريدة، ميزانية متكاملة يبلغ قدر التبرعات المتوقعة فيها ٦٩٠ مليون دولار للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ وتطلب أن تُخصص لها اعتمادات قدرها ١٧٤,٩ مليون دولار (مبلغ إجمالي).

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ١ آب/أغسطس ٢٠١٣.

** UNW/2013/L.3



الرجاء إعادة استعمال الورق

010813 260713 13-38192 (A)



والميزانية المتكاملة هي الخطة المالية التي تتيح للمنظمة أن تتمتع بالقدرة المالية والمؤسسية التي تحوّنها تحقيق النتائج المحددة في مشروع خطتها الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ وهي تغطي كافة فئات التكاليف ومصادر التمويل (الموارد العادية والموارد الأخرى) في إطار مقترح موحد واحد.

وتركز الميزانية المتكاملة على التنفيذ الكامل لمقررات المجلس التنفيذي ٥/٢٠١١ و ٦/٢٠١٢ و ٢/٢٠١٣، التي تمت الموافقة بموجبها على ما مجموعه ٤٢٦ وظيفة لدعم المنظمة اللامركزية. وبنهاية عام ٢٠١٣، سيكون لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة ٦ مكاتب إقليمية و ٦ مكاتب متعددة الأقطار و ٤٨ مكتبا قطريا ووجود متعلق بالبرامج و/أو بالاستشارات السياسية في ٢٨ بلدا.

وقامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بصياغة الميزانية المتكاملة المقترحة في إطار فهم تام للقيود المالية التي تواجهها الدول الأعضاء في الوقت الراهن. ونتيجة لذلك، فقد حافظت على الهيكل القائم للمنظمة، الذي تم إقراره في الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ واستكمالها بموجب مقرر المجلس التنفيذي ٦/٢٠١٢. ولئن كان هناك حد أدنى من الطلبات المتصلة بالزيادة، فإن الهيئة ستقوم خلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ بإدماج الهيكل الإقليمي الذي تم إقراره (انظر مقرر المجلس التنفيذي ٦/٢٠١٢) في المنظمة، وتنفيذ جميع الضوابط والإجراءات تنفيذا كاملا، وستتيح لنفسها الوقت اللازم لتنضج.

وتقوم الميزانية المتكاملة للهيئة على مبادئ الإدارة القائمة على النتائج وهي متوائمة مع إطار النتائج المتكامل لمشروع خطتها الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. ومن أجل الوفاء بإطار النتائج المتكامل، ستواصل الهيئة إشراك الدول الأعضاء والشركاء الآخرين، ولا سيما من أجل زيادة الموارد العادية، التي تشكل الأساس الذي تقوم عليه أنشطتها، على نحو ما تم تأكيده في الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات.

وستواصل الهيئة تقديم ميزانية متكاملة لفترة السنتين. ولم تتوافر لدى الهيئة، في المرحلة الحالية من إعداد الميزانية، إلا تحليلات محدودة تدعم تحديد التكلفة المتوقعة للميزانية المتكاملة لما بعد عام ٢٠١٥ على نحو موثوق به. وعلاوة على ذلك، نظرا لأن الهيئة ممولة أيضا من الأنصبة المقررة من خلال الميزانية العادية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، من المناسب في الوقت الراهن الحفاظ على المواءمة بين هاتين الميزانيتين. لذلك، ستقدم المنظمة ميزانية متكاملة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ لدعم النصف الثاني من مشروع الخطة الاستراتيجية.

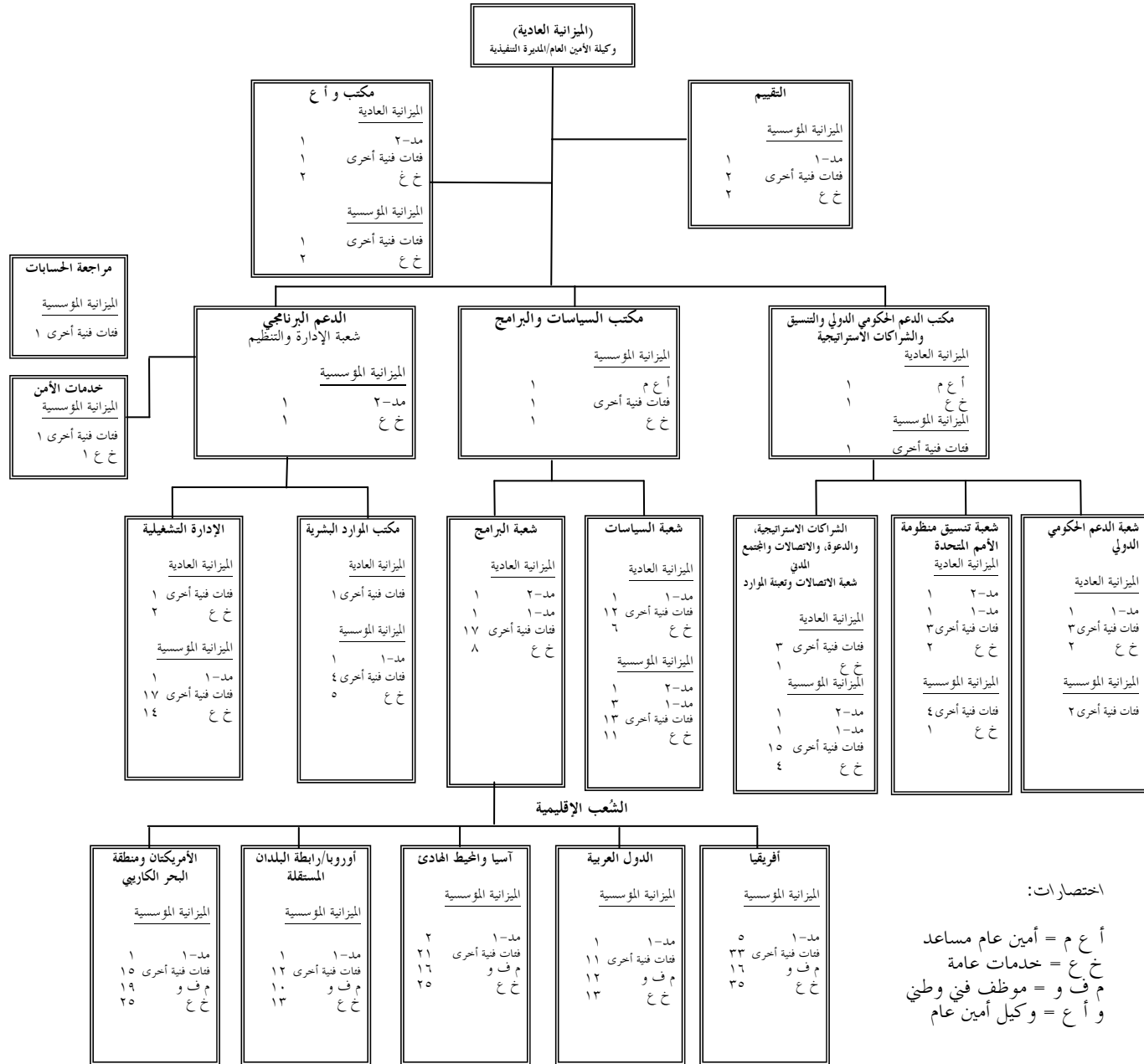
المحتويات

الصفحة

| | |
|---|----|
| المخطط التنظيمي | ٤ |
| أولا - لمحة عامة | ٥ |
| ثانيا - السياق الاستراتيجي والمالي | ٧ |
| ألف - السياق الاستراتيجي | ٧ |
| باء - السياق المالي | ٨ |
| ثالثا - الفعالية والكفاءة على الصعيد المؤسسي: التقدم المحرز في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ | ١١ |
| رابعا - الميزانية المتكاملة المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ | ١٣ |
| ألف - أساس إعداد الميزانية | ١٣ |
| باء - خطة الموارد المتكاملة | ١٧ |
| جيم - الإطار المتكامل للنتائج والموارد | ٢٠ |
| دال - موجز حالات الزيادة والنقصان في الميزانية المتكاملة | ٣١ |
| هاء - موجز التغييرات في الوظائف | ٣٦ |
| واو - عناصر قرار | ٣٩ |

المرفقات

| | |
|---|----|
| الأول - مقارنة بين الأرقام المقدرة المتوقعة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بالميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ | ٤٠ |
| الثاني - نتائج الكفاءة والفعالية التنظيميتين وما يرتبط بها من اعتمادات | ٤٢ |
| الثالث - معلومات مستكملة عن التقدم المحرز في تنفيذ الهيكل الإقليمي | ٥٠ |
| الرابع - التعاريف | ٥٢ |



أولا - ملحة 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 وأناطت بها مهمة مساعدة البلدان ومنظومة الأمم المتحدة على التقدم بمزيد من الفعالية والكفاءة نحو بلوغ هدف تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والدفاع عن حقوقها.
- ٢ - وأعدت الميزانية المتكاملة للهيئة مع أخذ هذه الولاية الفريدة في الاعتبار، وتم الاستناد في وضعها إلى الخبرة المكتسبة خلال فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، وإلى تقييم أجري للموارد الحيوية المطلوبة لتنفيذ المقررات الحالية للمجلس التنفيذي، وتلبية طلبات الدول الأعضاء، والوفاء بولاية الهيئة.
- ٣ - وتحدد الميزانية المتكاملة الموارد اللازمة لتحقيق النتائج المبينة في إطار النتائج المتكامل للهيئة، وينبغي النظر في هذه الميزانية بالاقتران مع مشروع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، التي تشكل جزءاً لا يتجزأ منها. وتشير التوقعات إلى أن الميزانية المتكاملة لفترة السنتين ستتضمن مبلغ ٦٩٠ مليون دولار في شكل تبرعات، وقد طلب تخصيص اعتماد قدره ١٧٤,٩ مليون دولار (مبلغ إجمالي).
- ٤ - وستواصل الجمعية العامة النظر في الموارد المطلوبة لتوفير الخدمات للعمليات الحكومية الدولية المعيارية في سياق نظرها في الميزانية البرنامجية المقترحة للهيئة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، التي تبلغ في مجملها ١٥,٣ مليون دولار، والواردة كأنصبة مقررة.
- ٥ - وتسلم الهيئة بوجود ثغرة بين الميزانية المقدمة والمستوى الحالي للموارد المتاحة لها، وهي تعجل ببذل الجهود الرامية إلى تعبئة الموارد لضمان توافر قاعدة كافية للموارد.
- ٦ - وقامت الهيئة، على غرار ما فعلت في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، بإعداد الميزانية المتكاملة على أساس المنهجية المتسقة للميزنة القائمة على النتائج وتصنيف التكاليف التي يطبقها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وصندوق الأمم المتحدة للسكان. واسترشدت الهيئة، أثناء وضعها المقترحات الحالية، بالحاجة الملحة إلى تحقيق نتائج إنمائية قابلة للقياس، ولا سيما على الصعيد القطري. وسوف تبذل جهوداً حثيثة لتحقيق هدف تعبئة الموارد الذي تضمنه مشروع الخطة الاستراتيجية والمتمثل في جمع ٩٠٠ مليون دولار في شكل تبرعات على مدى فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧. غير أنه بالنظر إلى الظروف الاقتصادية العالمية، تم تخطيط ميزانية الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

على أساس توقعات قدرها ٦٩٠ مليون دولار. وإذا لم يتم الوصول إلى مستوى الموارد المحدد في وثيقة الميزانية هذه، ستتأثر قدرة الهيئة على تحقيق النتائج للنساء والفتيات.

٧ - واستُرشد بالمبادئ التالية أثناء إعداد الميزانية المقترحة المتكاملة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥:

(أ) التركيز على الكفاءة أثناء إدراج وتفعيل البنية اللازمة لتنفيذ الهيكل الإقليمي الذي تمت الموافقة عليه في مقرر المجلس التنفيذي ٦/٢٠١٢؛

(ب) القدرة المالية والمؤسسية على تنفيذ أولويات مشروع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧؛

(ج) الاتساق مع مقررات المجلس التنفيذي وولايات هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي حددها الجمعية العامة في قرارها ٢٨٩/٦٤ بشأن الاتساق على نطاق المنظومة وكررت الجمعية تأكيدها في قرارها ٢٢٦/٦٧ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية؛

(د) إبراز أهمية التوصل إلى مستوى التمويل الكافي الذي يجب توافره لدى كيان منشأ حديثاً لكي يتمكن هذا الكيان من الاستمرار في الوفاء بالدور المنوط به من خلال أداء مهامه المعيارية والتنفيذية والمتصلة بالتنسيق.

٨ - وستواصل الهيئة تعزيز قدرتها الميدانية على دعم البلدان في سعيها إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كما ستستمر في تعزيز فعاليتها وكفاءتها من خلال الاستجابة للتقييمات المستقلة والتوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات الداخلية والخارجية، وستبسط عمليات البرمجة والأعمال التجارية تماشياً مع مبادئ الاتساق على نطاق المنظومة وقرار الجمعية العامة ٢٢٦/٦٧.

٩ - وستواصل الهيئة إعطاء الأولوية للعمل البرنامجي الذي يحقق النتائج للنساء والفتيات. وبالتالي، ستكرس نسبة ٨٢ في المائة من الموارد للأنشطة الإنمائية، و ١٤ في المائة للإدارة، و ٤ في المائة لتنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة. وبالنظر للولاية الفريدة التي أوكلت بها الهيئة، بما في ذلك دورها المعياري، ولكونها منظمة حديثة العهد نسبياً، فإن نسبة الموارد اللازمة للميزانية المؤسسية أعلى من الميزانية المطلوبة للصناديق والبرامج. غير أن نسبة التكاليف الإدارية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، وعلى النحو المبين في المرفق الأول لهذا التقرير، تظل ثابتة بالمقارنة مع التقديرات المتوقعة الحالية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

ثانياً - السياق الاستراتيجي والمالي

ألف - السياق الاستراتيجي

١٠ - يستند السياق الاستراتيجي لإعداد الميزانية الحالية إلى العناصر التالية:

(أ) تزايد الزخم وتوافق الآراء على الصعيد العالمي لصالح المساواة بين الجنسين بوصفها هدفاً ووسيلة لتحقيق جميع الأهداف الإنمائية الأخرى، حتى في ظل استمرار تحديات رئيسية (لم يحقق أي بلد بعد المساواة بين الجنسين)؛

(ب) قرار الجمعية العامة بإنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٨٩/٦٤) ومقررات المجلس التنفيذي التي تسعى إلى تحويل هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى كيان عالمي مكلف بولاية عالمية تتمثل في الدعوة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أنحاء العالم وتوفير الدعم لهذه الغاية، إضافة إلى التقدم المحرز حتى الآن في هذا الصدد؛

(ج) مشروع الخطة الاستراتيجية للهيئة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، الذي يعكس ولاية المنظمة بجميع عناصرها ويوضح الدور التنفيذي الذي تضطلع به، نظراً لأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة هي كيان يعمل على الصعيد 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؛ ونظراً لدورها في مجال تقديم الدعم المعيارى والدعم الحكومي الدولي؛ ودورها في مجال التنسيق داخل منظومة الأمم المتحدة وعلى صعيد الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة - وهو دور رسخه قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٦٧ - من حيث تعزيز المساءلة على صعيد منظومة الأمم المتحدة عن عملها في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

١١ - ويصف مشروع الخطة الاستراتيجية طرائق التنفيذ العامة المتوخاة من أجل تحقيق النتائج. وتشمل هذه الطرائق الهيكل التنظيمي للهيئة، حيث تسعى المنظمة على تحقيق جميع جوانب ولايتها عن طريق الاستفادة من القدرات وأوجه التآزر على صعيد المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري، مع استغلال القدرات القائمة لدى هيئات الأمم المتحدة الأخرى في مجال المساواة بين الجنسين والبناء عليها. وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، إذ تضع في اعتبارها القيود المفروضة على الموارد، قد أخذت بنهج تدريجي في تنفيذ هيكلها الإقليمي الجديد، الذي وافق عليه المجلس التنفيذي في مقره ٦/٢٠١٢.

١٢ - وقامت الهيئة، بالاشتراك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق السكان ومنظمة اليونسيف، مبتدئة بميزانيتها المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، باعتماد إطار متسق

لتصنيف التكاليف والميزنة القائمة على النتائج. وانضمت الهيئة، منذ عام ٢٠١٢، ووفقاً لمقرر المجلس التنفيذي ٧/٢٠١٢، إلى عضوية الفريق العامل المشترك بين الوكالات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة اليونيسيف، ونفذت مقرر المجلس التنفيذي ٢/٢٠١٣ بشأن وضع خريطة طريق نحو صياغة ميزانية متكاملة. غير أنه من الجدير بالذكر أنه نظراً لما تتسم به الهيئة من ولاية فريدة وطبيعة وجامعة، فإن هيكل تكاليفها ليس مماثلاً بشكل كامل لهيكل تكاليف البرنامج الإنمائي واليونيسيف وصندوق السكان.

١٣ - وتقرح الهيئة أن تُعتمد ميزانية لفترة السنتين. وبهدف الحفاظ على الاتساق مع مشروع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، ستقدم الهيئة ميزانيتين متكاملتين منفصلتين على مدى فترة السنوات الأربع، على غرار ما كان عليه الحال من قبل. فمن الأنسب الحفاظ على نهج السنتين الحالي نظراً إلى أن الهيئة لم تُنشأ إلا مؤخراً وبالتالي لا يوجد إلا قدر محدود من المعلومات التاريخية التي تمكّن من صياغة توقعات موثوقة. ويتماشى هذا النهج مع النظام المالي والقواعد المالية. وعلاوة على ذلك، بما أن الهيئة ممولة أيضاً من الأنصبة المقررة من خلال الميزانية العادية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، من المناسب الحفاظ على الاتساق بين هاتين الميزانيتين.

باء - السياق المالي

١٤ - من أجل تحقيق النتائج المحددة في مشروع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، ستحتاج هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى مستوى من التمويل يدعم بنيتها المعتمدة بحددها الأدنى، بما في ذلك تنفيذ الهيكل الإقليمي الذي أقره المجلس التنفيذي في المقرر ٦/٢٠١٢. وبالتالي، لا تزال تعبئة الموارد تشكل إحدى الأولويات الرئيسية للهيئة. وبالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، حددت أهداف تعبئة الموارد بمبلغ ٧٠٠ مليون دولار، مقسمة بالتساوي بين الموارد العادية والموارد الأخرى. وفي عام ٢٠١٢، كانت التبرعات التي تلقتها الهيئة أقل من الهدفين المحددين بمبلغ ١١٤,١ مليون دولار ومبلغ ٩٣,٧ مليون دولار من الموارد العادية والموارد الأخرى على التوالي. وتدل التوقعات بالنسبة لعام ٢٠١٣ على حدوث نمو مقارنة بعام ٢٠١٢.

١٥ - وبالنظر إلى السياق المالي العالمي الحالي، والأداء المالي في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ والاستراتيجية التي تتبعها الهيئة لتعبئة الموارد، تُقترح الأهداف التالية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧: (أ) ٢٠١٤-٢٠١٥: تقليل الأهداف بشكل بسيط إلى ٦٩٠ مليون دولار، تشمل مبلغ ٣٤٠ مليون دولار للموارد العادية و ٣٥٠ مليون دولار للموارد الأخرى؛

(ب) ٢٠١٦-٢٠١٧: زيادة التقديرات الأولية إلى ٩٠٠ مليون دولار، تشمل مبلغ ٤٠٠ مليون دولار للموارد العادية و ٥٠٠ مليون دولار للموارد الأخرى. وسيجري استعراض هذه التقديرات وتعديلها حسب الاقتضاء أثناء استعراض منتصف المدة لمشروع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.

١٦ - وستقوم الهيئة، التي شجعتها الدلائل القوية التي ظهرت خلال الاجتماع السنوي للمجلس التنفيذي حيث اعترفت الدول الأعضاء بمسؤوليتها عن توفير التمويل الكافي، باتباع نهج محدد الهدف مع الدول الأعضاء وستعمل معها على مضاعفة الجهود الرامية إلى اجتذاب جهات مانحة أخرى تسهم بمبلغ ١٠ ملايين دولار أو أكثر في الموارد الأساسية للمنظمة لفترة السنتين.

١٧ - وبالاستناد إلى نتائج مثبتة وقوية في مجال البرمجة والدعوة على الصعيد العالمي وإلى التقدم التي تم إحرازه فعلا في بناء المؤسسات، ومن خلال إظهار القيمة المضافة للهيئة وما تظطلع به من دور فريد بوصفها مثالا ملموسا على إصلاح الأمم المتحدة، ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالاستفادة إلى أقصى حد من فرص تعبئة الموارد من خلال التعاون مع وزراء المالية والهيئات الوطنية المنوطة بها مسؤولية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتعاون الدولي على الصعيد الوطني ومن خلال المنتديات العالمية مثل الاجتماعات السنوية للمؤسسات المالية الدولية.

١٨ - وعلاوة على ذلك، ستواصل الهيئة استهداف الجهات المانحة التقليدية وغير التقليدية، بما في ذلك القطاع الخاص والمؤسسات الخاصة؛ وتوسيع نطاق الشراكات وإمكانية الوصول إلى أموال المانحين على صعيد البرامج القطرية؛ وتوسيع القاعدة الداعمة لها من خلال توعية الجمهور.

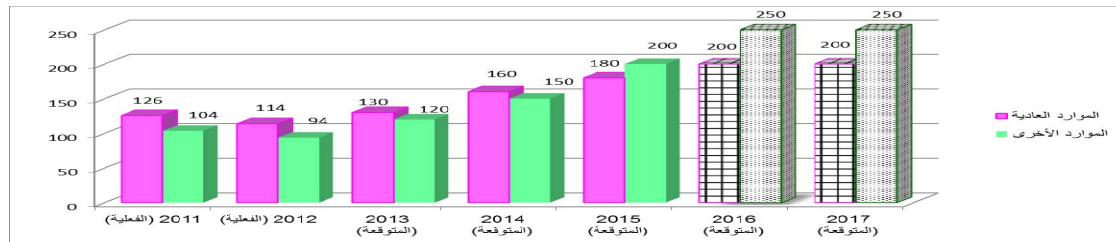
١٩ - ولا يزال تحقيق توازن سليم بين الموارد العادية والموارد الأخرى بالغ الأهمية من أجل تحقيق الاستدامة للهيئة في المستقبل ولقدرتها على الوفاء بولايتها. وعلى النحو المعترف به في الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، فإن الموارد العادية هي الأساس الوطيد الذي تقوم عليه الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية في منظومة الأمم المتحدة وستواصل الهيئة السعي من أجل زيادة قاعدتها من الموارد العادية. غير أنه من الضروري أيضا أن تواصل الهيئة تنويع قاعدة مواردها، بما في ذلك عبر بناء حافظة دينامية جيدة النوعية من المساهمات في إطار الموارد الأخرى. فالجزء الأكبر من الموارد غير الأساسية يتم جمعه في الميدان وسيظل الأمر كذلك. وفي عام ٢٠١٣، نجحت الهيئة بالفعل في تعزيز

جهودها الرامية إلى تعبئة موارد أخرى على الصعيد القطري، وهي في طريقها إلى تحقيق أهدافها للفترة ٢٠١٣ بالنسبة لهذه الفئة من الموارد.

٢٠ - ومستويات الموارد المتوقعة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ مبينة في الشكل الأول أدناه. وتشمل التوقعات التقديرات الأولية للفترة المشمولة بمشروع الخطة الاستراتيجية، من عام ٢٠١٤ إلى عام ٢٠١٧.

الشكل الأول

التوقعات بشأن المساهمات من الموارد العادية والموارد الأخرى للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧^(أ)
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)



(أ) التوقعات للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ هي تقديرات أولية وهي خاضعة للمراجعة في استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية.

٢١ - ويمكن للتركيز على جذب جهات مانحة والحفاظ عليها لعدة سنوات أن يوفر ما تحتاجه أي منظمة حديثة العهد من استقرار وقدرة على التنبؤ. وتستلزم السيولة السنوية للهيئة تسديد مدفوعات مبكرة من جانب الدول الأعضاء خلال النصف الأول من السنة المالية في إطار الموارد العادية حتى يمكن تخطيط العمليات بفعالية ووضع ميزانيتها وتنفيذها. أما بالنسبة للموارد الأخرى، فإن تسديد المدفوعات في الوقت المحدد تماشيا مع اتفاقات التمويل سيكفل مباشرة تنفيذ المشاريع على النحو المقرر.

٢٢ - وإذا كانت الهيئة بعيدة عن تحقيق هدفها في مجال تعبئة الموارد، فستكفل إعطاء الأولوية للدعم البرنامجي للبلدان النامية. وسوف تضع عددا من التدابير المحددة الرامية إلى التخفيف من أثر هذا النقص. وستشمل بعض هذه التدابير ما يلي: (أ) إدارة معدل شغور الوظائف مع التركيز بوجه خاص على ضمان القدرة على الصعيد الميداني؛ (ب) استعراض الزيادات الاستثنائية في التكاليف والحد منها؛ (ج) تجميد التعيين في وظائف جديدة؛ (د) القيام، قدر الإمكان وعند الاقتضاء، بزيادة تكاليف المشاريع المباشرة إلى أقصى حد.

٢٣ - وستمكن الهيئة، إذا قيّمت انتظام التوقعات المتصلة بالموارد، من القيام على نحو استباقي بإدارة المخاطر المترتبة على هذا النقص وكفالة اتخاذ الإجراءات المناسبة.

ثالثاً - الفعالية والكفاءة على الصعيد المؤسسي: التقدم المحرز في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

٢٤ - التزمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في تقديراتها لميزانيتها المؤسسية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (انظر UNW/2011/11، الفقرتان ٣٤ و ٣٥)، بتنفيذ مبادرة لتحقيق الفعالية والكفاءة في المنظمة جنباً إلى جنب مع الهيكل الإقليمي الجديد. وأقر المجلس التنفيذي مبلغاً قدره مليوني دولار لدعم هذه المبادرة. وأدخلت تحسينات رئيسية في مجالات الإدارة المالية وإدارة الميزانية والإبلاغ ومراجعة الحسابات، وإطار الرقابة الداخلية وتفويض السلطة والشفافية والمساءلة وإدارة البرامج والمشاريع والاتصال وتبادل المعرفة.

٢٥ - وحققت الهيئة بعض الإنجازات الرئيسية خلال السنة المالية ٢٠١٢ فيما يتعلق بتعزيز الشفافية والمساءلة عن تحقيق النتائج. وأقر المجلس التنفيذي الهيكل الإقليمي الجديدة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢. وخلال الشهر نفسه، أصدرت الهيئة أطراً جديدة للضوابط الداخلية وتفويض السلطة. وأدى إضفاء طابع اللامركزية على عملية صنع القرار إلى تحسين فعالية الهيئة وكفاءتها في التخطيط وصياغة البرامج والمشاريع وإدارة العمليات وصنع القرار على مختلف مستويات المنظمة. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، أصدرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دليل البرنامج والعمليات الذي يدعم هذا التغيير التنظيمي الرئيسي. ومع تنفيذ الهيكل الإقليمي الجديد، بدأ تطبيق طريقة جديدة للعمل في الهيئة. فقد تم تعزيز المكاتب القطرية وباتت هذه المكاتب تقدم الدعم للحكومات الوطنية ومنظومة الأمم المتحدة عن طريق زيادة القدرات والتدريب وتفويض السلطة. وتم إنشاء أربعة من المكاتب الإقليمية الستة، وتم تجهيزها بمستويات مختلفة من القدرات.

٢٦ - وقد نشأت بالفعل عن الهيكل الإقليمي ثلاث فوائد رئيسية واضحة: (أ) توحيد الموارد وتحقيق وفورات الحجم؛ (ب) تعزيز تحويل سلطة صنع القرار في الميدان وتحسين الكفاءة؛ (ج) تعزيز المكاتب القطرية لتقديم دعم فعال للبرامج والأولويات الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٢٧ - وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، أنشأت الهيئة لجنتها الاستشارية لمراجعة الحسابات التي تتألف من خمسة أعضاء مستقلين من أوساط الأعمال التجارية والأوساط الأكاديمية، لمساعدة وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية في مهامها الرقابية. وتعد اللجنة اجتماعات منتظمة مع الإدارة العليا، وتسهم في تعزيز ثقافة الحكم الرشيد. وفي إطار الانسجام مع الوكالات الشقيقة في الأمم المتحدة، قرر المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة نشر تقارير المراجعة الداخلية للحسابات ابتداءً من ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

ويعزز نشر تقارير المراجعة الداخلية للحسابات الشفافية بالنسبة للدول الأعضاء بشأن الأنشطة القطرية. وبالإضافة إلى ذلك، أطلقت الهيئة خطا ساخنا لمكافحة الغش لإتاحة الفرصة للإبلاغ عن أي مخالفة يرتكبها الموظفون أو أطراف ثالثة خارج المنظمة.

٢٨ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢، أصبحت الهيئة هي المنظمة المائة التي تنشر معلومات من خلال المبادرة الدولية للشفافية في المعونة. واعتمدت الهيئة نهجا تدريجيا لإزاء التنفيذ وستقوم بتعزيز ما تنشره من معلومات بشأن الأنشطة البرنامجية على الموقع الإلكتروني للمبادرة.

٢٩ - وفي عام ٢٠١٢، أصدر مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة ٢٨ توصية للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. ونفذت الهيئة ٢٥ توصية والتوصيات الثلاث المتبقية في طريقها إلى الإنجاز وفقا للجدول الزمنية المحددة في تقرير الأمين العام ذي الصلة عن تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات (انظر A/67/319/Add.1).

٣٠ - ونفذت الهيئة المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام تنفيذا كاملا في عام ٢٠١٢، وأصدرت بيانها المالية الأولى المتوافقة مع هذه المعايير. وأتاح تنفيذ المعايير للهيئة وضع إجراءات وتوجيهات تشغيلية موحدة جديدة لتشجيع وإبراز تحسين إدارة الأصول والموارد الخاضعة لإشرافها.

٣١ - وبالإضافة إلى ذلك، اعتمدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نهجا جديدا للمراجعة السنوية لحسابات منظمات غير حكومية وحكومية وحكومية دولية مختارة تنفذ مشاريع الهيئة. وتم إصدار مبادئ توجيهية واختصاصات جديدة متعلقة بمراجعة حسابات هذه المشاريع وتمت الاستعانة بخدمات شركة دولية لمراجعة حسابات مشاريع مختارة للهيئة على الصعيد العالمي. وحتى الآن، تمت مراجعة حسابات ٣٣ مشروعا و ١١٩ شريكا في ٢٠ بلدا.

٣٢ - وقامت الهيئة بإطلاق وتنفيذ برنامج تدريب طموح ومحدد الهدف لجميع قادتها وكبار مديريها في الميدان. وبالتعاون مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، تم تدريب كبار المديرين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال المهارات القيادية وإدارة العمليات وتعبئة الموارد والإدارة القائمة على النتائج. وتم توسيع نطاق هذه الدورات التدريبية لتشمل مديري العمليات والموظفين من الرتب المتوسطة من خلال سلسلة من الحلقات الدراسية الشبكية.

٣٣ - وتبين جميع هذه المبادرات الناجحة أن المنظمة تبذل جهودا حثيثة لتنفيذ مبادئ المساءلة والشفافية والفعالية والكفاءة والقيمة لقاء المال. وتطلب هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى المجلس التنفيذي تخصيص مبلغ مليوني دولار لتلبية للطلبات المتزايدة الواردة من أصحاب

المصلحة على مواصلة تحقيق الكفاءة والفعالية في سياق خطة الإصلاح على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٣٤ - وسيظل تحقيق الفعالية والكفاءة في المنظمة من الأولويات الرئيسية لفترة السنتين. وسيدعم التخصيص المقترح لمبلغ مليوني دولار التحسين المستمر لأساليب عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، على أساس الدروس المستفادة من عمليات مراجعة الحسابات والتقييم، وكذلك في مجالات إدارة البرامج والمشاريع، وقدرات المكاتب الميدانية، وتبسيط أساليب العمل، والاستفادة من نظم تكنولوجيا المعلومات (أي الاستثمار في بناء منهج لإدارة المعارف وشبكة خارجية وشبكة داخلية للتواصل في الميدان) وتوحيد المهام والعمليات في مواقع محددة بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى. وستطلع الهيئة المجلس التنفيذي بشكل غير رسمي على حالة تنفيذ مبادرات تحقيق الكفاءة والفعالية.

رابعاً - الميزانية المتكاملة المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

ألف - أساس إعداد الميزانية

١ - مجال تركيز وأوليات ميزانيات هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٣٥ - يسترشد في وضع الميزانية المقترحة بالأولويات المحددة في مشروع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ ومقرر المجلس التنفيذي ٧/٢٠١٢ بشأن التقرير المرحلي المتعلق بوضع سياسة منسقة لاسترداد التكاليف. وفي ضوء السياق المالي القائم، توخت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الحذر في تنفيذ مقرر المجلس التنفيذي ٥/٢٠١١ بشأن الميزانية المؤسسية للهيئة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ ومقرر المجلس التنفيذي ٦/٢٠١٢ الذي أقر بموجبه الهيكل الإقليمي. واعتمدت الهيئة بالتالي نهجاً تدريجياً وحذراً في إنشاء هيكلها من خلال الميزانيات المتعاقبة التي وافق عليها المجلس، على النحو المبين أدناه.

٣٦ - وكان عام ٢٠١١ هو العام الأول لعمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وأقر المجلس التنفيذي، في مقرره ١/٢٠١١، ميزانية مؤقتة للمرحلة الانتقالية قدرها ٥١,٥ مليون دولار (قيمة إجمالية). وفي تقرير وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية بشأن المقترحات المتعلقة باستخدام التبرعات لميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ (UNW/2011/3)، توخت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إحداث تغييرات تنظيمية من خلال توسيع نطاق قدراتها تدريجياً، مع التركيز على بناء القدرات على الصعيد الميداني وأخذ التدفقات المحققة نتيجة لجهود تعبئة الموارد في الاعتبار. وكانت الميزانية الانتقالية/المؤقتة لعام ٢٠١١ تركز على: (أ) توحيد ولايات ومهام الكيانات الأربعة التي كانت معنية في المقام الأول بالمساواة بين الجنسين

والنهوض بالمرأة؛ (ب) إنشاء فريق إدارة عليا وهياكل ذات صلة في المقر؛ (ج) تنفيذ المرحلة الأولى من خريطة الطريق الرامية إلى تعزيز القدرة في الميدان. وفي هذه الميزانية، بدأ نقل تمويل الوظائف ذات الأهمية الحاسمة من الميزانية البرنامجية إلى الميزانية المؤسسية. واقتُرح تحويل في تمويل ١٦٠ وظيفة (حوالي ٢٦ مليون دولار) من الموارد البرنامجية إلى الميزانية المؤسسية.

٣٧ - وكانت الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ أول ميزانية مؤسسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة يمكن أن تعتبر خط الأساس لبناء المنظمة. وأقر المجلس التنفيذي مبلغا قدره ١٤٠,٨ مليون دولار (قيمة إجمالية) و ١٣٢,٣ مليون دولار (قيمة صافية). وتمثلت أولويات ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ في ما يلي: (أ) مواصلة القيام على نحو تدريجي بتعزيز وجود الهيئة في الميدان وتوسيع نطاقه، بما في ذلك من خلال القيام، تمشيا مع تقييم القدرات الميدانية، بنشر الحد الأدنى من القدرات (ما بين ثلاثة وخمسة موظفين ممولين من الميزانية المؤسسية) في ٢١ بلدا وتعزيز ١٧ مكتبا قطريا إضافيا؛ (ب) إطلاق الهيكل الإقليمي. وبالإضافة إلى ذلك، لم توفر الميزانية إلا موارد محدودة لتعزيز بعض المهام في المقر واعتمادا محمدا قدره ٢ مليون دولار لدعم التغيير التنظيمي من خلال تحسين الفعالية والكفاءة. واقتُرح في الميزانية إجراء تحويل محدود، من الموارد البرنامجية إلى الميزانية المؤسسية، لتمويل ١٩ وظيفة.

٣٨ - وفيما بعد، اقترحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من أجل تنفيذ الهيكل الإقليمي، إجراء مراجعة لميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تنطوي على زيادة محدودة للغاية. وأعيد إصدار الميزانية بمبلغ ١٤٧,٩ مليون دولار (قيمة إجمالية)، مع إضافة ٣٩ وظيفة جديدة، معظمها على الصعيدين القطري والإقليمي. ويمكن إنجاز الحالة الراهنة للهيكل الإقليمي على النحو التالي: أنشئت أربعة من أصل ستة مكاتب إقليمية، تم استكمال الملاك الوظيفي فيها بدرجات متفاوتة. وأنشئت ستة مكاتب متعددة الأقطار وتم تحويل بعض المكاتب دون الإقليمية إلى مكاتب قطرية ومكاتب متعددة الأقطار ويجري تحويل بعضها الآخر. وبحلول نهاية عام ٢٠١٣، سيكون لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ٦ مكاتب إقليمية و ٦ مكاتب متعددة الأقطار، و ٤٨ مكتبا قطريا وحضورا على صعيد البرامج/تقديم المشورة في مجال السياسات في ٢٨ بلدا.

٣٩ - ويستهدف مشروع الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ التنفيذ الكامل لمقررات المجلس التنفيذي ٥/٢٠١١ و ٦/٢٠١٢ و ٢/٢٠١٣، التي أقر بموجبها ما مجموعه ٤٢٦ وظيفة لدعم الهيكل الجديد للمنظمة. وهذا يعني أن تطبيق في عام ٢٠١٤ جميع الترتيبات المؤسسية التي أقرها المجلس التنفيذي لدعم تنفيذ مشروع الخطة الاستراتيجية للفترة

٢٠١٤-٢٠١٧. وبالإضافة إلى ذلك، تقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة رصد استثمارات استراتيجية محددة الهدف من خلال تعزيز القدرة في مجال تعبئة الموارد وشعبيتي الدعم الحكومي الدولي والتنسيق والمساءلة والفعالية.

٢ - تصنيف التكاليف واسترداد التكاليف

٤٠ - تعتمد هيئة الأمم المتحدة للمرأة، باعتبارها عضوا في الفريق العام المشترك بين الوكالات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان، تصنيفات التكاليف التي اتفق عليها هذا الفريق. ويخصص هذا الفريق الأموال لما يلي: (أ) الأنشطة الإنمائية (تنقسم إلى الأنشطة المتصلة بالبرامج وبالفعالية الإنمائية)؛ (ب) أنشطة التنسيق الإنمائي؛ (ج) الأنشطة الإدارية؛ (د) الأنشطة ذات الأغراض الخاصة. وتتسق الميزانية المتكاملة مع هذا التصنيف وتقوم الهيئة باستمرار باستعراض فئات التكاليف في إطارها لضمان تخصيص المصروفات للمجال الصحيح.

٤١ - كذلك يتماشى المقترح الوارد في مشروع الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ مع مقرر المجلس التنفيذي ٢/٢٠١١ بشأن استرداد التكاليف، الذي وافق المجلس بموجبه على منهجية جديدة لحساب استرداد التكاليف ومعدل أساس جديد قدره ٨ في المائة، سيبدأ العمل بهما في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤.

٤٢ - وفي إطار منهجية استرداد التكاليف، يجري استعراض التكاليف التي تدار مركزيا لتقييم ما إذا كان يمكن أن تعزى مباشرة إلى البرامج والمشاريع بدلا من السعي إلى تمويل تلك الأنشطة بالكامل من خلال استرداد التكاليف. وسيتمكن الإسناد المباشر للتكاليف التي تدار مركزيا أصحاب الميزانية والجهات المانحة من الاطلاع على نحو أفضل على تكاليف المشاريع، وهو ما ييسر بالتالي عملية اتخاذ قرارات مؤاتية بدرجة أكبر لتحقيق أوجه الكفاءة. وهذه العملية مستمرة وستنفذ طوال فترة الميزانية ٢٠١٤-٢٠١٥.

٤٣ - وتفيد التكاليف المستردة المقدرة الناشئة عن تنفيذ المشاريع الممولة من موارد أخرى لحساب الميزانية، التي يقرها المجلس التنفيذي على أساس إجمالي. وفي حالة كانت التكاليف المستردة الفعلية أعلى من التقديرات المدرجة في الميزانية المقترحة، يستخدم المبلغ الإضافي للإنفاق على الأنشطة الإدارية بما يتماشى مع مقرر المجلس التنفيذي. وتقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة، على غرار ما قامت به فيما يتعلق بالفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، اتباع نهج حذر فيما يتعلق بالمبالغ المدرجة في الميزانية المتكاملة، كونها تقل عن المعدل البالغ ٨ في المائة. وسيشمل إعداد ميزانية الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ استعراضا للمعدل الفعلي لاسترداد التكاليف.

٤٤ - وتستند المنهجية المنسقة لاسترداد التكاليف المطبقة في الميزانية المتكاملة إلى المبدأ الأساسي القاضي بضرورة ألا تدعم الموارد العادية الموارد الأخرى، على نحو ما صدر به تكليف من الجمعية العامة في قرارها بشأن استعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات. ومن ثم، من المهم إدراج جميع التكاليف المباشرة الناشئة عن استخدام الموارد الأخرى في ميزانيات المشاريع الموافقة لها. وستعاون هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع الجهات المانحة من أجل ضمان التقيد بهذا المبدأ عند وضع مقترحات المشاريع والتفاوض بشأنها.

٣ - الميزانية العادية والتحليل الوظيفي

٤٥ - وفقا 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 ٢٠١٤-٢٠١٥، اقترح الأمين العام ميزانية برنامجية قدرها ١٥,٣ مليون دولار لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (انظر (A/68/6 (Sect.17)، بما في ذلك للإنفاق على ما مجموعه ٤٥ وظيفة. وهذا المجموع أقل بمقدار وظيفتين مقارنة بفترة السنتين السابقة.

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

٤٧ - وفي عام ٢٠١٢، أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحليلا أحر لمهامها، حسب الشعبة. وتمثل الهدف من التحليل في توفير تقييم شامل لأنشطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما فيها المهام المتصلة بسياسات الإدارة والتقييم والتنسيق والبحوث والتحليل، وبيان ما إذا كانت تلك الأنشطة ذات طبيعة داعمة أم يتعين اعتبارها عمليات حكومية دولية معيارية؛ أو عمليات حكومية دولية تنفيذية وأنشطة تنفيذية؛ أو مزيجا منها. وكان يراد من التحليل أيضا أن يستعرض ترتيبات التمويل المتعلقة بما تضطلع به الهيئة من عمليات حكومية دولية معيارية وعمليات حكومية دولية تنفيذية وأنشطة تنفيذية.

٤٨ - وجاءت نتائج الاستعراض لتبين أن جميع المهام المحددة أعلاه تسهم، في أغلبية الحالات، في مزيج من العمليات الحكومية الدولية المعيارية والعمليات الحكومية الدولية التنفيذية والأنشطة التنفيذية. وهناك أدلة واضحة على وجود روابط وتكامل بين المهام والأنشطة عبر الدعائم الثلاث لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وبالنظر إلى الولاية الفريدة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وطبيعتها كهيئة جامعة، تؤمن الهيئة بأن هذا الدعم الشامل لجميع المهام

يمثل الأسلوب الأمثل والأكثر فعالية لتحقيق أولويات الخطة الاستراتيجية والإطار الاستراتيجي.

٤٩ - وفيما يتعلق بمصدر تمويل المهام قيد النظر، من الواضح أن الموارد من الميزانية العادية، أي الأنصبة المقررة، والموارد من الميزانية المتكاملة تتداخل في دعم العمليات الحكومية الدولية المعيارية والعمليات الحكومية الدولية التنفيذية والأنشطة التنفيذية. وفي حالة مهمة التقييم، من الواضح أنه بالرغم من أنها تخدم كلا من العمليات التنفيذية والمعيارية، كان مصدر التمويل حتى الآن هو الميزانية المتكاملة. وستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مراجعة احتياجاتها وتقييم مصادر تمويلها بشكل مستمر لكي تضمن تمشيها إلى أقصى حد ممكن مع أحكام الفقرة ٧٥ من قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤.

٤ - تخصيص الموارد العادية للأنشطة البرنامجية

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

٥١ - وتستند المنهجية الحالية لتخصيص الموارد العادية إلى التوزيع الإقليمي والمواضيعي إلى أساس نقطة مئوية واضحة، يحافظ على بساطتها ووضوحها، تحدد لكل فئة من فئات البرامج. ويجري توزيع الموارد العادية على الأنشطة البرنامجية من خلال تحديد حصة تقدر بالنسبة المئوية من الموارد العادية المتوافرة للبرامج لكل فئة من فئات البرامج. وستستعرض هيئة الأمم المتحدة للمرأة هذه المنهجية في الوقت المناسب لوضع الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، بالتزامن مع استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية.

باء - خطة الموارد المتكاملة

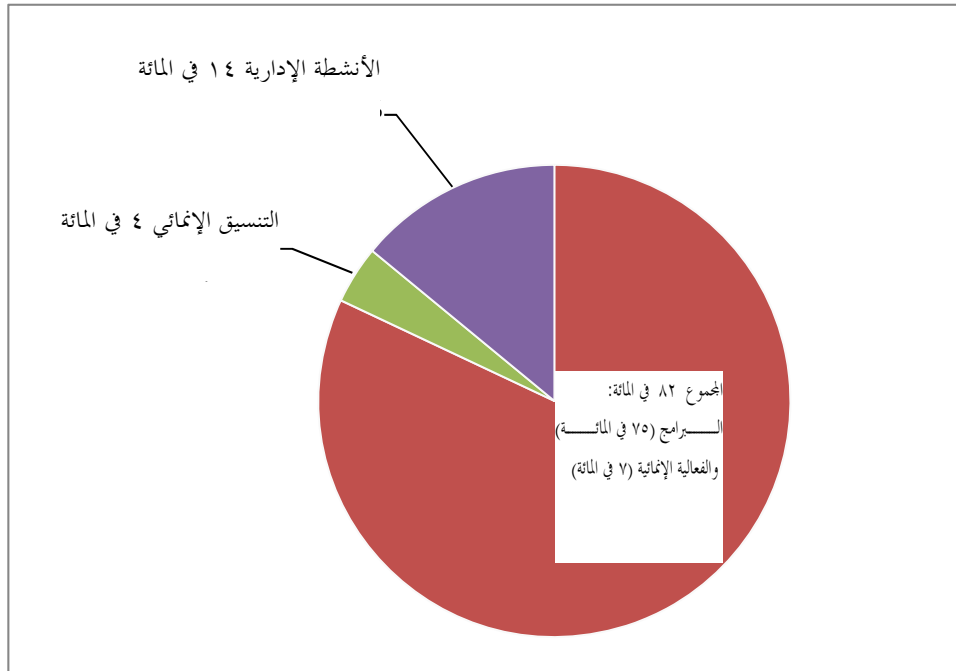
٥٢ - يبين الجدول ١ خطة الموارد المتكاملة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ لجميع فئات التكاليف، بما في ذلك للموارد العادية والموارد الأخرى (يتضمن المرفق الأول مقارنة بين خطة الموارد المتكاملة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ والأرقام الفعلية والمقدرة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣).

| تقديرات الفترة ٢٠١٥-٢٠١٤ | | | | | | ميزانية الفترة ٢٠١٣-٢٠١٢ | | | | | |
|--------------------------|-----------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| الموارد الأخرى | | | الموارد الأخرى | | | الموارد الأخرى | | | الموارد الأخرى | | |
| النسبة المئوية | الاسترداد | النسبة المئوية | النسبة المئوية | النسبة المئوية | النسبة المئوية | الاسترداد | النسبة المئوية | النسبة المئوية | النسبة المئوية | النسبة المئوية | النسبة المئوية |
| المجموع | التكاليف | البرنامج | البرنامج | العادية | العادية | التكاليف | البرنامج | البرنامج | العادية | العادية | العادية |
| ٢٥,٤ | ١٧٤,٩ | ٢٠,٠ | - | ٤٥,٦ | ١٥٤,٩ | ١٩,١ | ١٤٠,٨ | ٨,٤ | - | ٣٨,١ | ١٣٢,٤ |
| ١٠٠,٠ | ٦٩٠,٠ | ٢٠,٠ | ٣٣٠,٠ | ١٠٠,٠ | ٣٤٠,٠ | ١٠٠,٠ | ٧٣٧,٨ | ٨,٤ | ٣٨٢,٠ | ١٠٠,٠ | ٣٤٧,٤ |
| ٢٣٥,٦ | ٣٥,٢ | ١٤٧,٩ | | ٥٢,٥ | | ٢٣٥,٦ | ٢٩,٣ | ١٥٣,٨ | | ٥٢,٥ | |

٥٣ - ويبين الشكل الثاني نسبة الموارد المخصصة للأنشطة الإنمائية والأنشطة الإدارية وأنشطة التنسيق الإنمائي للأمم المتحدة. ولا تزال هيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزمة بالتركيز على أنشطتها الإنمائية، وهي تضمن في الوقت نفسه أن يتوافر لديها الدعم التنفيذي اللازم للاستفادة إلى أقصى حد من عملها البرنامجي، وينبغي لها أن تنفق ٨٢ في المائة من مواردها على التنمية.

الشكل الثاني

استخدام الموارد للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥



جيم - الإطار المتكامل للنتائج والموارد

٥٤ - يقدم الجدول ٢ الإطار المتكامل للنتائج والموارد للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وهذه هي الفترة الأولى التي يشمل فيها الإطار كلا من الأنشطة الإنمائية وأنشطة الكفاءة والفعالية التنظيميتين (سابقاً "إطار النتائج الإدارية"). وتدعم الميزانية المتكاملة المقترحة تحقيق النتائج الإنمائية الست ونتائج مجموعات النواتج الأربع للفعالية والكفاءة التنظيميتين الواردة في مشروع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧: (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.

٥٥ - ويرد في الجدول ٢ إطار النتائج والموارد لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥. وفي 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 ذلك الجدول مستمدة من الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.

الجدول ٢

إطار النتائج والموارد المتكامل، للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

| النتيجة/النتائج - الفعالية والكفاءة التنظيميان | المؤشر الرئيسي للأداء | أحدث البيانات (مخطط الأساس) ^(١) | الهدف لعام ٢٠١٥ ^(ب) | 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 | - | - | - | - | - | ٤٠,٧ | ٧٢,٦ | ١١٣,٣ |
| تمكين النساء اقتصادياً، ولا سيما أشدهن استبعاداً، وكفالة استفادتهن من التنمية | - | - | - | - | - | ٤٠,٧ | ٧٢,٦ | ١١٣,٣ |
| توفير حياة خالية من العنف للنساء والفتيات | - | - | - | - | - | ٤٢,٦ | ٧٥,٩ | ١١٨,٥ |
| اضطلاع المرأة بدور قيادي في مجالات السلام والأمن والعمل الإنساني ومشاركتها فيها | - | - | - | - | - | ٣١,٥ | ٥٦,١ | ٨٧,٦ |
| تجسيد المساواة بشأن التزامات وأولويات المساواة بين الجنسين تجسيدا كاملاً في الإدارة والتخطيط الوطني | - | - | - | - | - | ٢٤,١ | ٤٢,٩ | ٦٧,٠ |
| وضع مجموعة شاملة من الأعراف والسياسات والمعايير العالمية في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تتسم بالدينامية وتستجيب للقضايا والتحديات والفرص الجديدة والناشئة وتطبق من خلال الإجراءات التي تتخذها الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين على جميع المستويات | - | - | - | - | - | ٥,٦ | ٩,٩ | ١٥,٥ |
| المجموع | - | - | - | - | - | ١٨٥,١ | ٣٣٠,٠ | ٥١٥,١ |

| النتيجة/الناج - الفعالية والكفاءة التنظيميان | المؤشر الرئيسي للأداء | أحدث البيانات (خط الهدف لعام الأساس) ^(١) ٢٠١٥ | المجموعة الوظيفية | الموارد العادية الأخرى | الموارد المتكاثرة | 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، بزيادة وتنسيق وتعزيز المساءلة عن تنفيذ الالتزامات بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين على صعيد منظومة الأمم المتحدة | النسبة المئوية للخطط 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 | ٧٥ في المائة | ٨٠ في المائة | الاتساق على نطاق الأمم المتحدة والتناسق بين المجموعات | ٢٧,٣ | ٢٧,٣ |
| عدد الوكالات التي تتابع وتبلغ عن المخصصات والنفقات باستخدام المؤشرات الجنسانية التي تقيس 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] | تُعد ٣ من وكالات الأمم المتحدة حالياً تقاريرها باستخدام المؤشر الجنساني | ٣٧ | ٢٥ فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية | | | |
| عدد أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي تنفذ مؤشرات الأداء في مجال المساواة بين الجنسين (بطاقات علامات الأداء الجنساني أو ما يماثلها من أدوات المساءلة لمتابعة تنفيذ الالتزامات وأداء إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو أطر الأمم المتحدة الاستراتيجية في البلدان). | 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 | | | |

| النتيجة/الناتج - الفعالية والكفاءة التنظيميان | المؤشر الرئيسي للأداء | أحدث البيانات (مخطط الأساس) ^(١) | الهدف لعام ٢٠١٥ ^(ب) | المجموعة الوظيفية | الموارد العادية | الموارد الأخرى | الموارد استرداد التكاليف | المجموع |
|---|--|---|---|-------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------------|---------|
| ١-٢ 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 | تشكيل ٣٠ فريقا استشاريا من المجتمع المدني | إنشاء وتفعيل ٥١ فريقا استشاريا من المجتمع المدني | العلاقات الخارجية للمؤسسة وشراكاتها | ١,٢ | ١,٢ | | |
| المجموع | عدد الشراكات التي تُقام مع القطاع الخاص | إقامة ٨ شراكات مع القطاع الخاص على مستوى المؤسسات | إقامة ١٢ شراكة مع القطاع الخاص على مستوى المؤسسات | | ٢٨,٥ | ٢٨,٥ | | ٢٨,٥ |

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 للبرامج القطرية/المتعددة البلدان التي تظهر سلسلة واضحة من النتائج المستقاة 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] | (تؤكد لاحقا) | ٨٠ في المائة | تخطيط البرامج، والتوجيه والدعم التقنيان للبرامج | ٩,٢ | ٥,٣ | ١٤,٥ | |
| توافر خطوط أساس وأهداف لجميع المؤشرات الواردة في الخطة الاستراتيجية على المستويات المؤسسية والإقليمية والقطرية [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات] | لدى ٧٥ في المائة تقريبا من مؤشرات الخطة الاستراتيجية وإطار النتائج الإنمائية وإطار النتائج الإدارية خطوط أساس وأهداف للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ | (تؤكد فيما بعد) | ١٠٠ في المائة بحلول نهاية عام ٢٠١٤ | الرقابة والإدارة ودعم العمليات في المكاتب الميدانية/القطرية | ٢٣,٠ | | ٢٣,٠ | |
| النسبة المئوية من أموال البرامج المكرسة لتعزيز القدرات الوطنية [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات] | (تؤكد فيما بعد) | (تؤكد فيما بعد) | | | | | | |

| النتيجة/النتائج - الفعالية والكفاءة التنظيميان | المؤشر الرئيسي للأداء | أحدث البيانات (خط الأساس) ⁽¹⁾ | الهدف لعام ٢٠١٥ ^(ب) | المجموعة الوظيفية | الموارد العادية | الموارد الأخرى | الموارد استرداد التكاليف | المجموع |
|--|--|--|---|--------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------------|---------|
| ٢-٢ الاعتراف بهيئة الأمم المتحدة للمرأة بوصفها مركزا للمعرفة في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أنحاء العالم | عدد الحالات التي يذكر فيها المنتجات الرئيسية للهيئة (تقدم نساء العالم والدراسة الاستقصائية العالمية عن دور المرأة في التنمية) | خط الأساس: تقدم نساء العالم: لا توجد بيانات؛ الدراسة الاستقصائية العالمية: ٣٣٢ | زيادة بنسبة ١٠ في المائة | أنشطة الدعوة السياسية وإدارة المعارف | ١٣,٣ | | | ١٣,٣ |
| عدد المستخدمين الذين يزورون المنابر الافتراضية ^(ج) | عدد وكالات الأمم المتحدة التي تستخدم البرامج التدريبية التي تستحدثها هيئة الأمم المتحدة للمرأة | خط الأساس: ٢٤٥ ٠٠٠ ٨١ ٠٠٠ | ٢٠ | | | | | |
| عدد البلدان التي تتلقى دعما من الهيئة للمشاركة في تبادل المعارف (بسبل منها التعاون فيما بين بلدان الجنوب أو التعاون الثلاثي) [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات] | عدد البلدان التي تتلقى دعما من الهيئة للمشاركة في تبادل المعارف (بسبل منها التعاون فيما بين بلدان الجنوب أو التعاون الثلاثي) [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات] | خط الأساس: يُحدد فيما بعد (استنادا إلى السنة الأولى التي يتم فيها الإبلاغ) | يحدد فيما بعد | | | | | |
| ٣-٢ وضع قاعدة أدلة واضحة مستمدة من تقييمات رفيعة الجودة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية لأغراض التعلم واتخاذ القرارات والمساءلة | معدل استجابات الإدارة للتوصيات المتفق عليها | بلغ معدل الإنجاز فيما يتعلق باستجابات الإدارة ٩٣ في المائة في عام ٢٠١٢ | حصول ١٠٠ في المائة من التقييمات المنجزة على استجابة من الإدارة في غضون ستة أسابيع | الرقابة والضمان المؤسساتيان | ١,٦ | | ٠,٨ | ٢,٥ |
| النسبة المئوية من الميزانية البرنامجية المخصصة للتقييم | عدد ما ينجز كل عام من تقييمات لامركزية في إطار الخطة الاستراتيجية | ١,٥ في المائة (٢٠١١) | ٣ في المائة | | | | | |
| عدد ما ينجز كل عام من تقييمات لامركزية في إطار الخطة الاستراتيجية | عدد ما ينجز كل عام من تقييمات المؤسساتية في إطار الخطة الاستراتيجية | إنجاز ٢٩ تقييما لامركزيا في عام ٢٠١٢، منها ١١ تقييما مشتركا | إنجاز ٣٠ تقييما لامركزيا سنويا | | | | | |
| عدد ما ينجز كل عام من التقييمات المؤسساتية في إطار الخطة الاستراتيجية | عدد ما ينجز كل عام من التقييمات المؤسساتية في إطار الخطة الاستراتيجية | ٣ تقييمات مؤسسية، ٢٠١٢-٢٠١٣ | إنجاز تقييمين مؤسسيين سنويا | | | | | |
| المجموع | | | ٤٧,١ | - | ٦,١ | | | ٥٣,٢ |

| النتيجة/الناجح - الفعالية والكفاءة التنظيميان | المؤشر الرئيسي للأداء | أحدث البيانات (خط الأساس) ^(١) | الهدف لعام ٢٠١٥ ^(ب) | المجموعة الوظيفية | الموارد العادية | الموارد الأخرى | التكاليف | استرداد 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 في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات] | كانت نسبة ٧٩ في ٨٠ في المائة من مؤشرات نواتج إطار النتائج الإنمائية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ قيد التنفيذ في نهاية عام ٢٠١٢ | كانت نسبة ٥٨ في المائة من مؤشرات إطار النتائج الإدارية قيد التنفيذ في نهاية عام ٢٠١٢ | القيادة والتوجيهات المؤسسية | ٥,٧ | ٠,٣ | ٦,٠ | |
| ٢-٣ امتلاك موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة للقدرات الكافية لتحقيق النتائج في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وحضوعهم للمساءلة بشأن ذلك | معدلات النفقات البرنامجية (الأساسية وغير الأساسية) | ٧٣ في المائة من النفقات الأساسية | ٧٢ في المائة من النفقات غير الأساسية | إدارة الموارد البشرية في المؤسسة | ٤,٨ | ١,١ | ٥,٩ | |
| 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 | ٧٨ في المائة | ١٠٠ في المائة | إدارة الشؤون الإدارية والمالية ونظم المعلومات والاتصالات في المؤسسة | ٣,٨ | ٠,٣ | ٤,١ | |
| | النسبة المئوية من توصيات المراجعة الداخلية للحسابات التي تُنفذ بحلول تواريخ الإنجاز المستهدفة | ٧٨ في المائة | ٩٠ في المائة | أمن الموظفين والمباني على المستوى العالمي | ٥,٢ | | ٥,٢ | |
| | النسبة المئوية من توصيات المراجعة الخارجية للحسابات التي تُنفذ بحلول تواريخ الإنجاز المستهدفة | ٨٩ في المائة | ١٠٠ في المائة | | | | | |
| | النسبة المئوية من جميع عمليات الهيئة التي تمثل لنظام الإدارة الأمنية في الأمم المتحدة | نسبة امتثال قدرها ٨١ في المائة في عام ٢٠١٢ | نسبة امتثال قدرها ٩٠ في المائة في عام ٢٠١٢ | | | | | |

| النتيجة/الناتج - الفعالية والكفاءة التنظيميان | المؤشر الرئيسي للأداء | أحدث البيانات (خط الأساس) ^(١) | الهدف لعام ٢٠١٥ ^(ب) | المجموعة الوظيفية | الموارد العادية الأخرى | الموارد المتكاثرة | المجموع |
|---|--|---|--------------------------------|---|------------------------|-------------------|---------|
| قيام الهيئة بنشر بيانات برامجها واعتماد جميع المكاتب القطرية التابعة للهيئة باستخدام المبادرة الدولية لشفافية المعونة [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات] | إنجاز المرحلة الأولى | إنجاز جميع المراحل | ٢٠١٢ | المجموعة الوظيفية | الموارد العادية الأخرى | الموارد المتكاثرة | ٢١,٢ |
| اعتماد عملية البرمجة الداخلية المبسطة والمنسقة في جميع المكاتب القطرية التابعة للهيئة [الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات] | اعتماد نظام المذكرات الاستراتيجية وخطط العمل السنوية كإجراء مؤقت | تبسيط جميع عمليات البرمجة في المكاتب القطرية وتنسيقها مع أطر المساعدة الإنمائية والبرامج القطرية المشتركة، بحلول عام ٢٠١٧ | ٢٠١٧ | المجموعة الوظيفية | الموارد العادية الأخرى | الموارد المتكاثرة | ١٩,٥ |
| 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] | يؤكد فيما بعد | يؤكد فيما بعد | ٢٠١٣ | المجموعة الوظيفية | الموارد العادية الأخرى | الموارد المتكاثرة | ١١,٢ |
| | | | | | | | ٢١,٢ |
| 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 | يؤكد بحلول نهاية عام ٨٠ في المائة | ٢٠١٣ | إدارة العمليات والمكاتب الإقليمية، بما في ذلك إدارة الشؤون الإدارية والمالية ونظم المعلومات والاتصالات في المؤسسة | ٥٠,٥ | ١١,٢ | ٦١,٨ |
| متوسط المدة التي يستغرقها تحديد المرشحين المؤهلين والانتهاء من عمليات التعيين | ١٦ أسبوعا | ١٥ أسبوعا | | | | | |

| النتيجة/النتائج - الفعالية والكفاءة التنظيميان | المؤشر الرئيسي للأداء | أحدث البيانات (مخطط الأساس) ^(ب) | الهدف لعام ٢٠١٥ ^(ب) | المجموعة الوظيفية | الموارد العادية | الموارد الأخرى | التكاليف | استرداد المجموع |
|---|---|--|---|---|---|----------------|----------|-----------------|
| | | النسبة المئوية لتوافر نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المؤسسة وأوقات تشغيلها | يُحدد في فترة الفصل الرابعة من عام ٢٠١٣ | 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] | يؤكد فيما بعد | يؤكد فيما بعد | الرقابة والإدارة ودعم العمليات في المكاتب الميدانية | | | |
| ٢-٤ توسيع قاعدة الموارد وتنوعها لتلبية الطلب على ما تقدمه الهيئة من دعم حفاز وتقني وتقديم المنح لأغراض استراتيجية | مبلغ مجموع الموارد العادية التي تتم تعبئتها | ١١٣,٩ مليون دولار في عام ٢٠١٢ | يحدد فيما بعد استنادا إلى وثيقة الميزانية المتكاملة النهائية | العلاقات الخارجية للمؤسسة وشركائها، والاتصالات وتعبئة الموارد | ٥,٤ | ٠,٥ | ٥,٩ | |
| | مبلغ الموارد الأخرى التي تتم تعبئتها | ٩٣,٧ مليون دولار في عام ٢٠١٢ | يحدد فيما بعد استنادا إلى وثيقة الميزانية المتكاملة النهائية | | | | | |
| | عدد الدول الأعضاء التي تساهم في الموارد الأساسية للهيئة | في نهاية عام ٢٠١٢، تبرعت للهيئة ١١٣ 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 | ١٥٠٠ تقريرا إخباري جديد في وسائل الإعلام الرائدة في عام ٢٠١٢ | زيادة بنسبة ١٥ في المائة | العلاقات الخارجية للمؤسسة وشركائها، والاتصالات وحشد الموارد | ٣,٥ | ٠,٥ | ٤,٤ | |
| | النسبة المئوية لزيادة عدد الأفراد الذين يزورون الموقع الشبكي للهيئة والموقع الشبكي للمرصد التابع للهيئة | ١,٤ مليون في عام ٢٠١٢ | زيادة بنسبة ١٠ في المائة | | | | | |

| النتيجة/الناتج - الفعالية والكفاءة التنظيميان | المؤشر الرئيسي للأداء | أحدث البيانات (خط الأساس) ^(أ) | الهدف لعام ٢٠١٥ ^(ب) | المجموعة الوظيفية | الموارد العادية | الموارد الأخرى | الموارد استرداد التكاليف | المجموع |
|---|---------------------------|--|--------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|--------------------------|---------|
| النسبة المئوية لزيادة عدد متابعي شبكات التواصل الاجتماعي التي تديرها الهيئة والتي تتناول مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة | ٤٣٠.٠٠٠ متابع في عام ٢٠١٢ | زيادة بنسبة ١٠٠ في المائة | | | | | | |
| المجموع | | | | ٥٩,٨ | - | ١٢,٢ | ٧٢,٠ | |
| المجموع بالنسبة للكفاءة والفعالية التنظيميتين | | | | ١٥٤,٩ | - | ٢٠,٠ | ١٧٤,٩ | |
| المجموع الكلي | | | | ٣٤٠,٠ | ٣٣٠,٠ | ٢٠,٠ | ٦٩٠,١ | |

(أ) خطوط الأساس كما كانت عليه في نهاية عام ٢٠١٢ ما لم يذكر خلاف ذلك.

(ب) سُتعرض الأهداف وخطوط الأساس ويتم تحديثها خلال استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

(ج) 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 للميزنة المراعية للمنظور الجنساني (iknowpolitics.org)

١ - تخصيص الموارد للنتائج الإنمائية

٥٦ - يعرض للمرة الأولى على المجلس التنفيذي تخصيص الموارد للمجالات الستة ذات الأثر الواردة في مشروع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ للنظر فيه في إطار هذه الميزانية المقترحة المتكاملة.

٥٧ - وتجدر الإشارة إلى أن الأرقام الواردة في المقترحات أدناه هي أرقام إرشادية وأن استعراضها وتحديثها سيستمران استناداً إلى الاحتياجات الفعلية. وهذه التقديرات، بحكم تعريفها، لا تشمل جميع التكاليف اللازمة لتحقيق كل أثر. بما أن عناصر أخرى كثيرة (مثل الحكومات الوطنية) تسهم في تحقيق النتائج المنشودة. وهي تقديرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمساهمتها في تحقيق تلك الأهداف.

٥٨ - وتخصص الهيئة، بوصفها كيانا حديث النشأة، الموارد للمجالات ذات التأثير في مجال التنمية بأخذ معيارين رئيسيين في الاعتبار. أولهما، أن الهيئة تخصص الموارد على أساس النتائج المنشودة في مشروع الخطة الاستراتيجية، آخذة في الاعتبار عوامل من قبيل التغطية القطرية المتوقعة في إطار كل مجال والتكاليف ذات الصلة المقترنة بأنواع المدخلات والأنشطة المرتبطة بتلك المجالات. وثانيهما، أنها تستعين بالطلبات والنفقات السابقة لحساب الطلبات المستقبلية.

٥٩ - وأظهر استعراض للنفقات أجري في عام ٢٠١٢ ما يلي: (أ) إنفاق ما نسبته ٢٢ في المائة من أموال البرامج على تولى المرأة أدواراً قيادية؛ (ب) إنفاق ما نسبته ٢١ في المائة من أموال البرنامج على التمكين الاقتصادي للمرأة؛ (ج) إنفاق ما نسبته ٢٤ في المائة من أموال البرامج على إنهاء العنف ضد المرأة؛ (د) إنفاق ما نسبته ١٤ في المائة من أموال البرنامج على العمل المتعلق بالمرأة والسلام والأمن؛ (هـ) إنفاق ما نسبته ١١ في المائة من أموال البرامج على الإدارة والتخطيط الوطني فيما يتعلق بالتزامات وأولويات المساواة بين الجنسين؛ (و) إنفاق نسبة ١ في المائة^(١) من أموال البرنامج على تعزيز الأعراف والسياسات والمعايير العالمية في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. (صُنفت نسبة ٧ في المائة تقريباً من أموال البرامج بأنها "شاملة لعدة مواضيع"، بمعنى أنها وزعت على عدد من المجالات ذات الأولوية).

٦٠ - وتمثل هذه النفقات مستوى تلبية الهيئة للطلب الوطني في حدود الموارد المتاحة. ويتجاوز الطلب الوطني الموارد المتاحة ويرجح أن يرتفع نظراً إلى أن الهيئة قد نفذت الهيكل الإقليمي بالكامل. 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.

٦١ - ويتوقع أن تكون المخصصات كالتالي:

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

(ب) تمكين النساء اقتصاديا، ولا سيما أشدهن فقرا واستبعادا، 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؛

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

(و) وضع مجموعة شاملة ودينامية من الأعراف والسياسات والمعايير العالمية في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتطبيقها من خلال الإجراءات التي تتخذها الحكومات وغيرها من أصحاب المصلحة على جميع المستويات - ٣ في المائة.

٦٢ - ويتوقع أن ينفق مبلغ يناهز ٥١٥ مليون دولار على النتائج الإنمائية.

٢ - تخصيص الموارد للكفاءة والفعالية التنظيميتين

٦٣ - فيما يتعلق بنواتج الكفاءة والفعالية التنظيميتين، تُخصص الموارد تمشيا مع المنهجية المتسقة التي وافق عليها المجلس التنفيذي. وبناء 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 ١٧٤,٩ مليون دولار بتصنيفات هذه التكاليف.

٦٤ - ويتم تحديد تكاليف الفعالية والكفاءة التنظيميتين من خلال المجموعات الوظيفية، وهي مجموعات تضم الوحدات التنظيمية التي تضطلع بالأنشطة تحقيقا للنواتج المنشودة. وبما أن المجموعات الوظيفية تجمع عددا من الوحدات التنظيمية التي تحقق نواتج بعينها، فإنها تشكل الصلة المفاهيمية بين النتائج والموارد التي يقرها المجلس التنفيذي في إطار الميزنة القائمة على النتائج.

٦٥ - وتستند النتائج التي حددتها الهيئة في مجال الفعالية والكفاءة في المؤسسة إلى إطار النتائج الإدارية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ وتدعم إطار النتائج والموارد المتكامل والمنسق المشترك بين الوكالات. ولا تزال مجموعات النواتج الأربع المحددة في إطار نتائج الإدارة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ صالحة لدعم دور الهيئة المعياري ووظيفتها التنسيقية وأنشطتها التنفيذية في الميدان ووظائفها المتمثلة في صنع السياسات وتوليد المعارف والدعوة.

٦٦ - ويتضمن المرفق الثاني تفصيلاً لنواتج الكفاءة والفعالية في المؤسسة وما يرتبط بها من مخصصات.

دال - موجز حالات الزيادة والنقصان في الميزانية المتكاملة

٦٧ - وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، منذ إنشائها، طرائق عمل تنفيذية فعالة من حيث التكاليف مع كفاءة وجود حد أدنى من القدرات والنظم الأساسية لممارسة الرقابة ودعم المساءلة والشفافية، وذلك في سبيل ترشيد استخدام مواردها المحدودة. وتتمحور استراتيجية فعالية التكاليف واحتوائها حول أربعة ركائز هي: (أ) الاستعانة بمصادر خارجية في تنفيذ الأنشطة وتقديم الخدمات إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة ووكالات الأمم المتحدة، ولا سيما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذي يملك هياكل ونظم وقدرات قوية وكافية؛ (ب) تجميع المهام والمعاملات التي تُنجز بشكل أفضل في مكان واحد؛ (ج) العمل مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى بوسائل منها التعلم من ممارسات أداء العمل القابلة للتطبيق في الهيئة والمشاركة في المبادرات المشتركة بين الوكالات بهدف تبسيط طرائق أداء العمل وتحسين أوجه الكفاءة؛ (د) موازنة التكاليف مع الموارد المتاحة كما هو الحال عند تنفيذ الهيكل الإقليمي. وعلى النحو المبين في الفرع الثالث أعلاه، فقد تمكنت الهيئة من تنفيذ التغييرات المؤسسية الرئيسية، بما فيها تنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام في غضون عام واحد على الرغم من محدودية الموارد والقدرات.

٦٨ - غير أن من المهم التشديد على أن هذه الاستراتيجية تنطوي على مخاطر معينة، ولا سيما عندما يتعلق الأمر بالاستعانة بمصادر خارجية في أداء الوظائف الأساسية التي لا غنى عنها لضمان وجهة المنظمة وسلامتها. فالاستعانة بمصادر خارجية في أداء تلك الوظائف أمر تترتب عليه أيضاً تبعات من حيث الاحتفاظ بالمعارف. وقد اقترحت الهيئة، إدراكاً منها لمحدودية الموارد، تطبيق تخفيضات كبيرة غير متعلقة بالوظائف في الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ يصل مجموعها إلى ١٢,٤ مليون دولار. ورغم تطبيق تلك التخفيضات خلال تلك الفترة، فقد تبين أن الإبقاء على مستوى التخفيض هذا لن يكون أمراً قابلاً للاستمرار على المدى الطويل.

٦٩ - وتقتصر الهيئة زيادة قدرها ٢٧ مليون دولار في الاعتمادات المطلوبة في ميزانيتها المتكاملة من ١٤٧,٩ مليون دولار (أعيدت صياغتها) إلى ١٧٤,٩ مليون دولار، وهي زيادة تكاد تقتصر حصرا على تغطية التكاليف المتصلة بالتنفيذ الكامل لولاية الهيئة وهيكلها المتفق عليه مع تغييرات طفيفة بسبب الزيادة في الحجم.

الجدول ٣

موجز حالات الزيادة والنقصان

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

| الزيادة/النقصان بالنسبة المئوية | المجموع | |
|------------------------------------|--------------|---|
| | | أولا - الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ |
| | ١٣٧,٣ | الموارد من التبرعات في الميزانية المؤسسية |
| | ٢,٧ | التكاليف الأمنية |
| | ٠,٨ | اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام |
| | ١٤٠,٨ | المجموع |
| | ٦,٦ | الهيكل الإقليمي (تكاليف الموظفين) |
| | ٠,٥ | الهيكل الإقليمي (التكاليف غير المتصلة بالموظفين) |
| ٠,٠ | ١٤٧,٩ | الميزانية المعادة صياغتها/الموافق عليها (مقرر المجلس التنفيذي ٦/٢٠١٢) |
| | | ثانيا - حالات الزيادة والنقصان التي تعزى إلى التكاليف والتكاليف غير الاستثنائية |
| ١٤,٩ | ٢٢,٠ | ١ - تكاليف التضخم والعملة والموظفين (تكاليف الموظفين) |
| | ٢,٣ | ٢ - المبالغ المسددة لنظام منسقي الأمم المتحدة المقيمين/وحدة التفتيش المشتركة (التكاليف غير المتصلة بالموظفين) |
| | ١,١ | ٣ - المبالغ المسددة لإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات (التكاليف غير المتصلة بالموظفين) |
| | ١,٧ | ٤ - المبالغ المسددة لإدارة شؤون السلامة والأمن (التكاليف غير المتصلة بالموظفين) |
| | ٢,١ | ٥ - خدمات استرداد المبالغ في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (التكاليف غير المتصلة بالموظفين) |
| | ٢٩,٢ | صافي مجموع الزيادات الناجمة عن التكاليف والتكاليف غير الاستثنائية |
| | | ثالثا - الزيادات في الحجم |
| | ١,١ | ١ - تعزيز قدرات المراجعة الداخلية للحسابات (التكاليف غير المتصلة بالموظفين) |

| المجموع | الزيادة/النقصان بالنسبة المئوية |
|---------|---|
| ١,٤ | ٢ - تعزيز القدرات اللازمة للدعم الدولي الحكومي وتعبئة الموارد والاتصالات (تكاليف الموظفين) |
| ٠,٥ | ٣ - تعزيز التنسيق والمساءلة في الأمم المتحدة (تكاليف الموظفين) |
| ٣,٩ | ٤ - الميزانية التشغيلية الأساسية السنوية للمكاتب الميدانية و ١٠ مكاتب (التكاليف غير المتصلة بالموظفين) |
| ٠,٥ | ٥ - الطلبات المتصلة بتكاليف التشغيل المحددة بالنسبة للمكاتب الميدانية والمقر وما إلى ذلك (التكاليف غير المتصلة بالموظفين) |
| ٧,٣ | مجموع زيادات الحجم |
| ٤,٦ | |
| | رابعا - ضوابط الميزانية |
| (٦,٤-) | معدل الشغور (تكاليف الموظفين) |
| (٩,٥) | |
| ٦,٤- | مجموع حالات الانخفاض الأخرى |
| (٩,٥) | |
| ١٨,٣ | خامسا - الزيادة الصافية (النقصان) |
| ٢٧,٠ | |
| ١٧٤,٩ | سادسا - تقديرات الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٤ |
| ٢٠,٠ | سابعاً - الدخل المقدر في إطار الميزانية المؤسسية |
| ١٥٤,٩ | ثامناً - صافي تقديرات ميزانية الفترة ٢٠١٥-٢٠١٤ |

٧٠ - والأسباب الرئيسية للزيادة مبينة أدناه.

تكاليف الموظفين

٧١ - ارتفعت تكاليف الموظفين بمبلغ يساوي صافي مجموعه ٢١ مليون دولار، من مبلغ ١٠٤ ملايين دولار في الميزانية المؤسسية الأصلية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى مبلغ ١٢٥,٨ مليون دولار:

(أ) يتعلق مبلغ قدره ٦,١ ملايين دولار بالتنفيذ الكامل لحسابات جدول الوظائف الأصلي المتفق عليه للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. فقد أنشئت وظائف وأدرجت في الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ تمثيلاً مع اقتراح فتح مكاتب جديدة. وبالتالي، فإن الوظائف المرتبطة بالمكاتب العشرة التي كان مقرراً افتتاحها في عام ٢٠١٣ لم تدرج إلا في الميزانية المرصودة لفترة ١٢ شهراً. أما في ميزانية الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، فقد أدرجت تلك الوظائف لفترة السنتين كاملة؛

(ب) هناك أيضا زيادة في التكاليف المرتبطة بالتنفيذ الكامل للهيكل الإقليمي. وعلى النحو الموافق عليه في مقرر المجلس التنفيذي ٦/٢٠١٢، كسبت الهيئة ٣٩ وظيفة جديدة، ليصل بذلك مجموع عدد الوظائف الممولة من الميزانية المؤسسية إلى ٤٢٦ وظيفة. وينتج عن تكلفة هذه الوظائف لفترة السنتين من ٢٠١٤ إلى ٢٠١٥ زيادة قدرها ١٠,٦ مليون دولار مقارنة بالميزانية الأصلية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ التي لم تتضمن هذه الوظائف؛

(ج) تتماشى مرتبات الموظفين مع المعدلات الخاصة بالموقع والرتبة التي أقرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، مما يعني أن هناك مجالا محدودا للمرونة في تخفيض أثر زيادة المرتبات. وفي الفترة الممتدة من ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى ٢٠١٤-٢٠١٥، أدت الزيادة الفعلية، التي صاحبها ارتفاع تضخمي عام نسبته ٥ في المائة على نطاق المنظمة، إلى زيادة إجمالية في التكاليف قدرها ١١,٨ مليون دولار بالنسبة للوظائف الـ ٤٢٦ جميعها؛

(د) ويعوض تلك التكاليف جزئيا انخفاض في قاعدة التكاليف بمبلغ ٩,٥ ملايين دولار نتج عن تطبيق معدل شغور نسبته ٧ في المائة. ولا تملك هيئة الأمم المتحدة للمرأة ما يكفي من البيانات التاريخية بما يتيح لها التنبؤ على وجه الدقة التنبؤ. بمتوسط المعدلات أو تحليل الوضع القائم في كل مكتب. ومع ذلك، وبالنظر إلى مركز الهيئة بوصفها منظمة جديدة لا تزال تستقدم موظفين، إلى جانب دوران الموظفين المعتاد، يُعتقد أنه من الواقعي تطبيق معدل نسبته ٧ في المائة. وسترصد الهيئة الوضع الحقيقي وتُعدّل ذلك المعدل بناء عليه في الميزانية المقترحة المقبلة؛

(هـ) أما الزيادة الحجمية الوحيدة التي تعكف الهيئة على إجرائها، فهي تتصل بالطلب المتصل بتعزيز المجالات ذات الأهمية الحاسمة بالنسبة للمنظمة (وهي: تعبئة الموارد، والمساءلة والفعالية، والتنسيق على صعيد منظومة الأمم المتحدة، وإقامة الصلات بين العمل المعياري والعمل التنفيذي، على نحو ما أقرته الجمعية العامة في قرارها ٢٨٩/٦٤، بالإضافة إلى تقديم الدعم إلى المجلس التنفيذي)، وتقدر تكلفتها حاليا بمبلغ ١,٩ مليون دولار. وبالإضافة إلى ذلك، يقترح رفع مستوى وظيفتين برتبة ف-٥ إلى الرتبة مد-١.

التكاليف غير المتصلة بالموظفين

٧٢ - ارتفعت التكاليف غير المتصلة بالموظفين بمبلغ إجمالي قدره ١٣,١ مليون دولار، من مبلغ ٣٦ مليون دولار في الميزانية الأصلية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى ٤٩,١ مليون دولار في ميزانية الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥:

(أ) معظم هذا النمو مدفوع بالتكاليف غير الاستثنائية، رغم أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقترح أيضاً زيادة في الميزانية التشغيلية من ٦٠.٠٠٠ دولار إلى ١٠٠.٠٠٠ دولار سنوياً لكل مكتب ميداني. ويأتي هذا الاقتراح نتيجة لتحليل القاعدة الفعلية للتكاليف التشغيلية للمكاتب، وهي التكاليف المطلوبة لتغطية الإيجار، والأثاث والمعدات، واللوازم، والسفر، والتدريب، والاستشاريين، والاتصالات والنفقات المتنوعة الأخرى التي لا يمكن أن تحمّل مباشرة على هذه الفئة. واستناداً إلى التحليل، يمثل مبلغ ١٠٠.٠٠٠ دولار لكل مكتب خط الأساس الأكثر ملاءمة. وأدرج كذلك مبلغ يقدر بحوالي ٥٠٠.٠٠٠ دولار موزع على نطاق المنظمة ويتصل بطلبات محددة قدمتها المكاتب الميدانية والمقر لتغطية تكاليف الاتصالات والسفر، والتدريب، والتكاليف الإدارية الأخرى؛

(ب) على النحو المشار إليه أعلاه، اقترح أن تكون عشرة مكاتب جديدة معتمدة جاهزة للعمل خلال عام ٢٠١٣. وتترتب زيادة مجموعها ٣,٩ ملايين دولار على الميزانيات التشغيلية لفترة السنتين لتلك المكاتب، إلى جانب الزيادة المقترحة أعلاه في الميزانية التشغيلية الأساسية لجميع المكاتب الميدانية؛

(ج) يتعلق مبلغ ٥٠٠.٠٠٠ دولار باستحداث عدد من المكاتب، كجزء من الهيكل الإقليمي، قبل الجدول الزمني الأولي؛

(د) بعد الاستعراض الذي أجرته مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لطرائق تمويل نظام المنسقين المقيمين ومساهمات الوكالات، تبلغ المساهمة المقدرة المقترحة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة زهاء ٢,١ مليون دولار؛

(هـ) ستساهم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الآن بشكل كامل في تكلفة وحدة التفتيش المشتركة بزيادة قدرها ٢٠٠.٠٠٠ دولار؛

(و) تترتب على عدد من الاستعراضات الداخلية والخارجية طلبات ومشورة بأن تعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة هيكل مراجعة حساباتها. ولذا بالمقارنة مع ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، كانت هناك زيادة في التكاليف المتوقعة المتصلة بمراجعة الحسابات قدرها حوالي ١,١ مليون دولار لتغطية جميع الجوانب ذات الصلة: الجوانب الداخلية ومجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة واللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات؛

(ز) قدرت الرسوم التي ستقبض من وكالات الأمم المتحدة الأخرى في ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ على أساس الاتفاقات القائمة المتعلقة بمستوى الخدمة الموقع عليها في عام ٢٠١١. وبالنظر إلى الرسوم الفعلية الواردة خلال السنتين الماضيتين والتوقعات للفترة

٢٠١٤-٢٠١٥، فإن الزيادة المتوقعة من إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي تبلغ ٣,٢ ملايين دولار؛

(ح) تستند تكاليف الأمن إلى الأرقام حسب عدد الأفراد، وبسبب نمو هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فقد زادت التكاليف بمبلغ ١,٧ مليون دولار بداية مقارنة بفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

هاء - موجز التغييرات في الوظائف

٧٣ - تقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة إنشاء خمس وظائف جديدة يلزم توفيرها في مجالات عملها الرئيسية لتنفيذ أحكام مشروع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. وبالإضافة إلى ذلك، تقترح رفع رتبة وظيفتين قياديتين في التقييم وإدارة الموارد البشرية.

٧٤ - تعزيز قيادة وظيفة التقييم - يُقترح رفع رتبة وظيفة مدير التقييم مراعاة لتعقد مهامه، بما أن شاغل الوظيفة يعالج جميع جوانب ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة (المعيارية والحكومية الدولية والبرنامجية والمتعلقة بالتنسيق)، ويضطلع بدور رئيسي في التنسيق على نطاق المنظومة. وقد تأكد هذا الدور الرئيسي في الاجتماع السنوي للمجلس التنفيذي في عام ٢٠١٣.

٧٥ - تعزيز قيادة إدارة الموارد البشرية - تكتسي إدارة الموارد البشرية وتنمية قدرات الموظفين أهمية قصوى في نجاح هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتعتبر الهيئة موارد البشرية بمثابة أصولها الرئيسية، وتكتسي الإجراءات التي اتخذتها في مجالات تخطيط الموارد البشرية وتنميتها وإدارتها أهمية حاسمة في الاستدامة التنظيمية.

٧٦ - تعزيز القدرة على تعبئة الموارد - لم تحق أهداف تعبئة الموارد للموارد العادية والموارد الأخرى والقطاع الخاص في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢. ويُعزى ذلك جزئياً إلى الأزمات المالية، ولكن أيضاً بسبب الافتقار إلى القدرة على تنفيذ استراتيجية تعبئة الموارد تنفيذاً كاملاً. وبالنظر إلى خفض أهداف تعبئة الموارد بالفعل (للموارد العادية والموارد الأخرى كليهما) خلال هذه سنوات التكوين الأولى الحاسمة، فمن الضروري تعزيز القدرة على تعبئة الموارد لتنفيذ الولاية التي أناطتها الدول الأعضاء بهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وعلاوة على ذلك، شجع المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بقوة الهيئة على أن توسع قاعدة مانحها وأن تُدرج نسبة مئوية أكبر من الأموال المتأتية من القطاع الخاص. وبالنظر إلى أن هذا المجال هو مجال جديد لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، يلزم توافر حد أدنى من قدرات الاستثمار لبناء الشراكات التي تتيح للهيئة الاستفادة من الأموال الأساسية وغير الأساسية التي يُحتمل أن تكون هامة لتقديم الدعم لمجالات أنشطتها ذات الأولوية.

٧٧ - تعزيز الأعمال المعيارية التنفيذية - يشير هذا العنصر إلى تقديم الدعم للأعمال التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تعزيز الرابط المعياري التنفيذي في الأعمال الحكومية الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وتقديم خدمات الدعم اللوجستي والتنظيمي، وتقديم تقارير عن عمل المجلس التنفيذي في الوقت المناسب وبطريقة فعّالة.

٧٨ - تعزيز عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلق بخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - يلزم توفير مساعدة محددة لدعم كيانات الأمم المتحدة في تقديم تقارير عن خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتنفيذ خطط علاجية توضع عن طريق تقديم هذه التقارير. ويشمل هذا العمل، في جملة أمور، تقديم الدعم لإعداد تقرير فني وتحليلي وذي جودة إحصائية عالية للأمين العام عن تحسين وضع المرأة، كل سنتين؛ وتيسير ورصد وتتبع التقدم المحرز صوب تحقيق التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة؛ واستحداث المواد التقنية ذات الصلة.

٧٩ - وترد في الجدول ٤ أدناه لمحة عامة عن جميع الوظائف حسب الموقع.

الجدول ٤

الوظائف الممولة من الميزانية المؤسسية، حسب الموقع

| الوظائف المعتمدة لعام ٢٠١٣ | | | | | | | | | | صافي التغييرات | | | | | | | الوظائف المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ | | | | |
|----------------------------|----------------|---------------------|---------|----------|------|------|-----------------------|---------------------|---------|----------------|------|------|-----------------------|---------------------|---------|----------------------------|-----------------------------------|-------|---------|--|--|
| النسبة المئوية إلى المجموع | الوظائف الفنية | جميع الوظائف الأخرى | المجموع | دأع/أع م | مد-٢ | مد-١ | الوظائف الفنية الأخرى | جميع الوظائف الأخرى | المجموع | وَأع/م | مد-٢ | مد-١ | الوظائف الفنية الأخرى | جميع الوظائف الأخرى | المجموع | النسبة المئوية إلى المجموع | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | الميدان | المقر | المجموع | | |
| ٦٧ | ١٦٥ | ١١١ | ٢٨٦ | ٦٦ | ١٠ | ١٠ | ١٦٥ | ١١١ | ٢٨٦ | ٦٧ | ١٠ | ١٠ | ١٦٥ | ١١١ | ٢٨٦ | ٦٦ | | | | | |
| ٣٣ | ٧٦ | ٥١ | ١٤٠ | ٣٤ | ٤ | ٨ | ٧٦ | ٥١ | ١٤٠ | ٣٣ | ٤ | ٨ | ٧٦ | ٥١ | ١٤٠ | ٣٤ | | | | | |
| ١٠٠ | ٢٤١ | ١٦٢ | ٤٢٦ | ١٠٠ | ٤ | ١٨ | ٢٤١ | ١٦٢ | ٤٢٦ | ١٠٠ | ٤ | ١٨ | ٢٤١ | ١٦٢ | ٤٢٦ | ١٠٠ | | | | | |

المختصرات: 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 ٢٠١٤-٢٠١٥ التي تقدم ميزانية واحدة متكاملة تضم جميع فئات الميزنة، لتكمل مشروع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧؛
- (ب) يشيد بمواصلة التركيز على النتائج وتعزيز الروابط مع النتائج واتساق المنهجية وتقديم مشروع الخطة الاستراتيجية، بما في ذلك ما يتعلق بتصنيف التكاليف وتوزيعها واستردادها؛
- (ج) يحيط علماً بالنتائج والاحتياجات من الموارد في تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧، بما في ذلك الروابط بين النتائج والموارد؛
- (د) يوافق على رصد موارد إجمالية قدرها ١٧٤,٩ مليون دولار لدعم الكفاءة والفعالية التنظيميتين ويلاحظ أن هذه التقديرات تشمل مبلغ ٢٠ مليون دولار سينشأ عن استرداد التكاليف فيما يتعلق بالموارد الأخرى؛
- (هـ) يلاحظ أن زيادة الإيرادات من الموارد الخارجة عن الميزانية ستستخدم في دعم أنشطة الإدارة؛
- (و) يأذن لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بتخصيص مبلغ مليوني دولار لمواصلة تحسين كفاءتها وفعاليتها التنظيميتين، ويطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقديم تقرير بصورة غير رسمية بهذا الشأن.

المرفق الأول

مقارنة بين الأرقام المقدرة المتوقعة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بالميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

ترد في الجدول أدناه مقارنة بين الأرقام المقدرة المتوقعة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بالميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

الإطار المالي

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

| | | ميزانية الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ | | | | الموارد الفعلية لعام ٢٠١٢ - التقديرات لعام ٢٠١٣ | | | | | | |
|---|---------|--------------------------|---------|----------------|-----------------|---|-----------------|------------------|---------|-------|-------|-------|
| | | الموارد الأخرى | | الموارد الأخرى | | الموارد الأخرى | | الموارد الأخرى | | | | |
| النسبة المئوية | المجموع | استرداد التكاليف | البرامج | النسبة المئوية | الموارد العادية | النسبة المئوية | الموارد العادية | استرداد التكاليف | البرامج | | | |
| ١ - الموارد المتاحة | | | | | | | | | | | | |
| | ٢٠,٣ | ١٧٥,٦ | ١٦,٥ | ١٣١,٧ | ٧,٤ | ٢٧,٤ | ٣٧,٢ | ٢٧١,٤ | ١٤,٨ | ٢٠٨,٧ | ١٦,٤ | ٤٧,٩ |
| الرصيد الافتتاحي | | | | | | | | | | | | |
| الإيرادات | | | | | | | | | | | | |
| | ٧٩,٧ | ٦٩٠,٠ | ٢٥,٩ | ٣٢٤,١ | ٩٢,٦ | ٣٤٠,٠ | ٦٢,٨ | ٤٥٨,٠ | ٧,٩ | ٢٠٦,١ | ٨٣,٦ | ٢٤٤,٠ |
| المساهمات | | | | | | | | | | | | |
| | ٠,٠ | - | | | ٠,٠ | | ٠,٠ | - | - | - | ٠,٠ | - |
| الإيرادات الأخرى والتكاليف المستردة | | | | | | | | | | | | |
| | ١٠٠,٠ | ٨٦٥,٦ | ٤٢,٥ | ٤٥٥,٨ | ١٠٠,٠ | ٣٦٧,٤ | ١٠٠,٠ | ٧٢٩,٤ | ٢٢,٧ | ٤١٤,٨ | ١٠٠,٠ | ٢٩١,٩ |
| مجموع الموارد المتاحة | | | | | | | | | | | | |
| ٢ - استخدام الموارد | | | | | | | | | | | | |
| ألف - الأنشطة الإنمائية | | | | | | | | | | | | |
| | | ٥١٥,١ | | ٣٣٠,٠ | | ١٨٥,١ | | ٤٢٥,٦ | - | ٢٨٣,٢ | | ١٤٢,٤ |
| ألف-١ البرامج | | | | | | | | | | | | |
| | | ٥٠,٨ | | ٥,٣ | | ٤٥,٥ | | ٣٢,٨ | ٣,٢ | - | | ٢٩,٦ |
| ألف-٢ فعالية التنمية | | | | | | | | | | | | |
| | ٨٢,٠ | ٥٦٥,٩ | ٥,٣ | ٣٣٠,٠ | ٦٧,٨ | ٢٣٠,٦ | ٨٢,٨ | ٤٥٨,٤ | ٣,٢ | ٢٨٣,٢ | ٦٥,٠ | ١٧٢,٠ |
| المجموع الفرعي للأنشطة الإنمائية | | | | | | | | | | | | |
| | ٤,٠ | ٢٧,٣ | | | ٨,٠ | ٢٧,٣ | ٣,٠ | ١٦,٦ | - | - | ٦,٣ | ١٦,٦ |
| باء - التنسيق الإنمائي للأمم المتحدة | | | | | | | | | | | | |
| جيم - الأنشطة الإدارية | | | | | | | | | | | | |
| | | ٩٦,٨ | | ١٤,٧ | | ٨٢,١ | | ٧٧,١ | ٢,٩ | - | | ٧٤,٢ |
| جيم-١ المتكررة | | | | | | | | | | | | |
| | | - | | | | | | ١,٨ | - | - | | ١,٨ |
| جيم-٢ غير المتكررة | | | | | | | | | | | | |
| | ١٤,٠ | ٩٦,٨ | ١٤,٧ | - | ٢٤,٢ | ٨٢,١ | ١٤,٢ | ٧٨,٩ | ٢,٩ | - | ٢٨,٧ | ٧٥,٩ |
| المجموع الفرعي للأنشطة الإدارية | | | | | | | | | | | | |

| الموارد الفعلية لعام ٢٠١٢ - التقديرات لعام ٢٠١٣ | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|---------|------------------|------------------|----------------|-----------------|----------------|---------|------------------|------------------|----------------|
| ميزانية الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ | | | | | | | | | | | |
| الموارد الأخرى | | | | | | الموارد الأخرى | | | | | |
| المسارد العادية | النسبة المئوية | البرامج | استرداد التكاليف | استرداد التكاليف | النسبة المئوية | المسارد العادية | النسبة المئوية | البرامج | استرداد التكاليف | استرداد التكاليف | النسبة المئوية |
| دال - الأنشطة ذات الأغراض الخاصة | | | | | | | | | | | |
| دال-١ الاستثمارات الرأسمالية | | | | | | | | | | | |
| دال-٢ الأنشطة الأخرى | - | - | | | | | | | | | |
| المجموع الفرعي للأنشطة ذات الأغراض الخاصة | ٠,٠ | - | - | - | ٠,٠ | - | ٠,٠ | - | - | - | ٠,٠ |
| مجموع الميزانية المؤسسية (ألف - ٢ + باء + جيم + دال) | ١٢٢,١ | ٤٦,٢ | - | ٦,١ | ١٢٨,٣ | ٢٣,٢ | ١٥٤,٩ | ٤٥,٦ | - | ٢٠,٠ | ٢٥,٤ |
| مجموع استخدام الموارد (ألف + باء + جيم + دال) | ٢٦٤,٦ | ١٠٠,٠ | ٢٨٣,٢ | ٦,١ | ٥٥٣,٩ | ١٠٠,٠ | ٣٤٠,٠ | ١٠٠,٠ | ٣٣٠,٠ | ٢٠,٠ | ٦٩٠,٠ |
| رصيد الموارد (١-٢) | ٢٧,٤ | ١٣١,٧ | ١٦,٥ | ١٧٥,٦ | ٢٧,٣ | ١٢٥,٨ | ٢٢,٥ | ١٧٥,٥ | | | |

المرفق الثاني

ناتج الكفاءة والفعالية التنظيميتين وما يرتبط بها من اعتمادات

مجموعة النواتج ١ ضمن إطار النتائج المؤسسية: زيادة فعالية وكفاءة نظام الأمم المتحدة للتنسيق والشراكات الاستراتيجية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (مجموع الاعتمادات المقترحة: ٢٨,٥ مليون دولار)

١ - تتضمن هذه المجموعة ناتجين، أحدهما في إطار التنسيق الإنمائي الذي تضطلع به الأمم المتحدة، والثاني في إطار الإدارة. وسيتم تعزيز المجموعة عن طريق زيادة الاستثمارات في نظام الأمم المتحدة للمنسقين المقيمين (١,٢ مليون دولار)، وإنشاء وظيفة مقترحة برتبة ف-٣ لدعم خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٤٠٠.٠٠٠ دولار).

النتائج ١-١ اضطلاع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، على نحو فعال، بقيادة وتنسيق وتعزيز المساواة عن تنفيذ الالتزامات الجنسانية على نطاق منظومة الأمم المتحدة (الاعتمادات المقترحة: ٢٧,٣ مليون دولار في إطار أنشطة التعاون الإنمائي التي تضطلع بها الأمم المتحدة)

٢ - يركز هذا الناتج على الكيفية التي ستقوم بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بقيادة وتوسيع ودعم الجهود الرامية إلى تعزيز الفعالية والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة ككل على الصعيد القطري والإقليمي والعالمي:

(أ) ستعمل الهيئة، باعتبارها جزءاً من نظام الأمم المتحدة للمنسقين المقيمين، من أجل تنسيق استجابة فعّالة على نطاق المنظومة للأولويات الوطنية من خلال البرامج المشتركة، ومن خلال تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في المجالات ذات الأولوية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وتمشياً مع قرار الجمعية العامة ٦٧/٢٢٦ بشأن استعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات للأنشطة التنفيذية من أجل التنمية في منظومة الأمم المتحدة، ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدعم أفرقة الأمم المتحدة القطرية في استخدام الأدوات، من قبيل بطاقة الإنجاز الجنساني ومؤشرات المساواة بين الجنسين، لتعزيز المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وستدعم الهيئة العمل المنسق الذي يقوم به أخصائيو الشؤون الجنسانية من أجل تعزيز الاتساق في استجابة منظومة الأمم المتحدة، وتحقيق نتائج أقوى في مجال المساواة بين الجنسين ضمن أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وبرامج "توحيد العمل في الأمم المتحدة"، وإشراك دعاة المساواة بين الجنسين على نحو أكثر انتظاماً؛

(ب) ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدعم الأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية والآليات التنسيقية الإقليمية التابعة للجان الإقليمية للمشاركة بصورة أكثر انتظاماً في حشد الخبرات التقنية اللازمة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية للوقوف على الثغرات الموجودة على مستوى القدرات، والقيام على نحو مشترك بدعم الشركاء الوطنيين من أجل تحسين قاعدة المعارف والأدلة بشأن المساواة بين الجنسين؛

(ج) ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة باستخدام عضويتها في هيئات صنع القرار الرفيعة المستوى على الصعيد العالمي للدعوة إلى وضع سياسات على نطاق المنظومة في المجالات القطاعية الأساسية، ولتأمين التزامات معززة تجاه الاستراتيجيات الشاملة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، ولدعم تنفيذ خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الناتج ١-٢ ستواصل الشراكات الفعّالة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المجتمع المدني والقطاع الخاص والمنظمات الإقليمية والدولية، القيام بدور حاسم في النهوض بجدول الأعمال المعياري وجدول أعمال التنفيذ (الاعتمادات المقترحة: ١,٢ مليون دولار في إطار الإدارة)

٣ - ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة إقامة شراكات فعّالة مع المجتمع المدني وتيسير مشاركته في العمليات الحكومية الدولية والمحافل الدولية الرئيسية لصنع السياسات. وستكون الأفرقة الوطنية والإقليمية والعالمية التابعة للفريق الاستشاري العالمي للمجتمع المدني أساسية لإقامة حوار بين جميع أصحاب المصلحة من أجل تعزيز الأخذ بزمام المبادرة الإنمائية وجدول الأعمال المعياري بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٤ - وستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوضع وتعزيز شراكات ابتكارية مع القطاع الخاص والمؤسسات الخيرية الخاصة لتنويع مصادر موثوقة للدخل وإذكاء الوعي بدورها في النهوض بتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين وفهمه. وستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع الشركاء من القطاع الخاص للتأثير في عملياتهم لصالح المرأة. ومن شأن هذه الشراكات أن تمكن الهيئة من الاستفادة من سلاسل الإمداد المتعلقة بالأعمال التجارية، والتكنولوجيا والابتكار والاتجاهات الخيرية، والحصول على السلع والخدمات، وتجميع الموارد للنهوض بتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين.

مجموعة النواتج ٢ ضمن إطار النتائج المؤسسية: تأسيس ثقافة قوية قوامها الإدارة القائمة على النتائج، والإبلاغ، وإدارة المعارف، والتقييم (مجموع الاعتمادات المقترحة: ٥٣,٢ مليون دولار)

٥ - تتضمن هذه المجموعة ثلاثة نواتج، اثنان في إطار فعالية التنمية، والثالث في إطار الإدارة. وسيتم تعزيز المجموعة عن طريق اقتراح رفع رتبة وظيفة رئيس قسم من الرتبة ف-٥ إلى الرتبة مد-١، بما يتفق مع ما توليه الدول الأعضاء والمجلس التنفيذي واللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات من أهمية لوظيفة التقييم وما تمنحه لهذه الوظيفة من تركيز.

النتائج ١-٢ أخذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بممارسات الإدارة القائمة على النتائج (الاعتمادات المقترحة: ٣٧,٥ مليون دولار في إطار فعالية التنمية)

٦ - استثمرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشكل كبير في نوعية الإدارة القائمة على النتائج منذ إنشائها، كشرط مسبق للإدارة من أجل تحقيق النتائج وفي إطار توجيه تنظيمي أوسع نطاقاً لتحسين التركيز على النتائج. وشملت الخطوات المتخذة وضع خطط على الصعيد القطري للتنمية القائمة على النتائج ونظام جديد لتتبع النتائج. وستزيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من استثماراتها في تدريب الموظفين وستقوم بتحسين نظامها لتتبع النتائج وإدخال التقييم الخارجي لجودة الإدارة القائمة على النتائج في خطط عملها القطرية بهدف تعزيز ثقافة الإدارة القائمة على النتائج داخل المنظمة في جميع مراحل البرمجة.

النتائج ٢-٢ الاعتراف بهيئة الأمم المتحدة للمرأة بوصفها مركز للمعرفة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أنحاء العالم (الاعتمادات المقترحة: ١٣,٣ مليون دولار في إطار فعالية التنمية)

٧ - تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوظيفة مركز للمعرفة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتدعم شركاءها في تنمية القدرات، وتحليل التحديات الحاسمة، وتحفزهم على إحراز المزيد من التقدم الفعّال صوب تحقيق المساواة بين الجنسين. وستقوم بإجراء بحوث وتحليلات بشأن الأساليب الكفيلة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتبادل نتائجها، استناداً إلى الخبرات والممارسات الجيدة والدروس المستفادة ووظيفة تقييم متينة. وبفضل المنشورات، بما في ذلك تقريرها الرئيسي، "تقدم نساء العالم" و "الدراسة الاستقصائية العالمية عن دور المرأة في التنمية"، سيكون من السهل الحصول على أحدث المعارف بشأن المساواة بين الجنسين ووضع المرأة. وستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع شركائها من أجل تحسين توافر الإحصاءات الجنسانية ونوعيتها وقابليتها للمقارنة لتوجيه السياسات والبرامج المراعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك عن طريق أصحاب المصلحة المتعددين، ومبادرة الأدلة والبيانات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين المشتركة بين الوكالات.

٨ - وستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتبادل المعارف ونشرها باستخدام أحدث التكنولوجيات، وبالتعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، وعرض نهج ابتكارية يمكن للشركاء على الصعيد الوطني والشركاء المتعددي الأطراف والشائين توسيع نطاق تطبيقها. وسيربط تبادل المعارف بين السياسات وأنشطة البرامج، ويدعم أوجه التآزر بين ولايات هيئة الأمم المتحدة للمرأة المعيارية والولايات المتعلقة بالتنسيق والتنفيذ. وبالإضافة إلى ذلك، ستواصل الهيئة وضع برامج تدريبية للشركاء، جنباً إلى جنب مع غيرها من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وستتولى دعم المزيد من القدرات عن طريق قائمة الخبراء التابعين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

النتائج ٢-٣ وضع قاعدة أدلة واضحة مستمدة من تقييمات رفيعة الجودة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية لأغراض التعلم واتخاذ القرارات والمساءلة (الاعتمادات المقترحة: ٢,٥ مليون دولار في إطار الإدارة)

٩ - تحكم مهمة التقييم سياسة للتقييم تمثل لقواعد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومعاييرها. ويجري من خلال التقييمات تقييم الأعمال التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على جميع المستويات، وأعمالها المعيارية الحكومية الدولية، ودورها التنسيقي داخل منظومة الأمم المتحدة. ويتم في إطار جميع التقييمات تقييم الاتساق بين الأعمال المعيارية والأعمال التنفيذية ويُستفاد من نتائجها في نظم إدارة المعارف. وتُستخدم نتائج التقييم وتوصياته والدروس المستخلصة منه لتحسين الأداء التنظيمي وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة.

مجموعة النواتج ٣ ضمن إطار النتائج المؤسسية: تعزيز الفعالية التنظيمية، مع التركيز على اكتساب قدرات قوية وكفاءة على الصعيدين القطري والإقليمي (مجموع الاعتمادات المقترحة: ٢,٢ مليون دولار)

١٠ - تتضمن هذه المجموعة ثلاثة نواتج تدرج جميعها ضمن إطار الإدارة. وسيتم تعزيز المجموعة باقتراح إضافة وظيفتين من الرتبة ف-٢ في إطار الناتج ٣-١ ضمن شعبة الدعم الحكومي الدولي، ورفع رتبة وظيفة رئيس قسم الموارد البشرية من الرتبة ف-٥ إلى الرتبة مد-١ في إطار الناتج ٣-٢.

النتائج ٣-١ توفير القيادة والتوجيه الفعالين من أجل النهوض بولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتحقيق مهمتها (الاعتمادات المقترحة: ٦ ملايين دولار في إطار الإدارة)

١١ - ستوجه وظيفة القيادة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة برامج الهيئة، وتسير قيادتها الأوسع نطاقاً داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

وتتعلق التكاليف في إطار هذا الناتج بمكتب المدير التنفيذي، باستثناء التكاليف المدرجة في الميزانية البرنامجية العادية، بمبلغ مجموعه ٦ ملايين دولار.

الناتج ٣-٢ امتلاك موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة القدرات الكافية لتحقيق نتائج في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وهم يخضعون للمساءلة بشأن ذلك (الاعتمادات المقترحة: ٩,٥ ملايين دولار في إطار الإدارة)

١٢ - اضطلعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتعزيز مساءلة الممثلين في الميدان وتوسيع نطاقها وذلك في إطار إنشاء هيكلها الميداني وتعزيزه، بما في ذلك من خلال تنفيذ الهيكل الإقليمي الجديد الذي أقره المجلس. وقد اضطلعت الهيئة بذلك عن طريق تحسين تفويض السلطة، بالانتقال من منظمة مركزية إلى منظمة لا مركزية، ووضع وثائق تتضمن تفاصيل عن توقعات الممثلين ومسؤولياتهم. وسيخضع جميع المشرفين على العمليات والبرامج للتدريب في مجال القيادة والمساءلة، وسيخضع جميع المشرفين على العمليات والبرامج للتدريب في مجال السياسات التنفيذية وإجراءات البرمجة. وستقوم الهيئة بتعزيز الآليات التي تخضع الممثلين للمساءلة عن تحقيق النتائج، بما في ذلك عن طريق رصد النتائج الكمية والنوعية، وربط نتائج التتبع بتقييمات أداء الممثلين، والتقييم اللامركزي، واستخدام استعراضات منتصف المدة لإنجاز خطة العمل لأغراض تقييم الأداء. وستعالج المساءلة أيضاً عن طريق توسيع نطاق جهود الرصد، بما في ذلك آلية هيئة الأمم المتحدة للمرأة للمعلومات المتعلقة بالإدارة التي تتابع الأداء على الصعيد القطري باستخدام أربعة مجالات رئيسية للأداء.

الناتج ٣-٣ قيام الهيئة بترويج ثقافة إدارة والمساءلة والشفافية (الاعتمادات المقترحة: ٣,٩ ملايين دولار في إطار الإدارة)

١٣ - سيجري تعزيز هذا الناتج عن طريق الزيادة في عدد الموظفين، والتكاليف ذات الصلة بها لإدارة شؤون السلامة والأمن في الأمم المتحدة، وطلب دعم خارجي في مجال مراجعة الحسابات عن طريق اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات والمراجعة الداخلية للحسابات.

١٤ - وتلتزم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتحسين التنظيمي وتعزيز المساءلة في السياسات والإجراءات التنظيمية. وقد استحدثت إطاراً للرقابة الداخلية في جميع مكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويدعم الإطارين الجديدين للرقابة الداخلية وتفويض السلطة الدليل الجديد لبرامج الهيئة وعملياتها الذي يوفر للموظفين توجيهات محددة بشأن السياسات والإجراءات.

١٥ - وما زالت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تستفيد من موارد منظومة الأمم المتحدة، عوضاً عن بناء هيكلها المكتملة الأركان في المقر وفي الميدان. وبالإضافة إلى ذلك، تستفيد الهيئة من الاتفاقات الطويلة الأجل التي وضعتها منظومة الأمم المتحدة.

١٦ - وستستحدث الهيئة نموذجاً لإدارة المخاطر في المؤسسة لتعزيز هيكلها لإدارة والمساءلة. وستولي اهتماماً خاصاً لتنفيذ توصيات المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات، مع كفالة استجابة المكاتب الميدانية، واتخاذها الإجراءات اللازمة لمعالجة المسائل المتعلقة بمراجعة حسابات المشاريع المنفذة على الصعيد الوطني. وستساعد مواصلة تنفيذ المبادرة الدولية للشفافية في المعونة المنظمة على أن تكون أكثر قابلية للمساءلة فيما يتعلق باستخدام الموارد.

١٧ - وأصدرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إطاراً قانونياً جديداً لمعالجة عدم الامتثال لمعايير السلوك في الأمم المتحدة، مع سياسات مصاحبة تحمي الموظفين من الانتقام وتحظر التحرش وإساءة استعمال السلطة.

مجموعة النواتج ٤ ضمن إطار النتائج المؤسسية: تعبئة الموارد وإدارتها (مجموع الاعتمادات المقترحة: ٧٢ مليون دولار)

١٨ - تتضمن هذه المجموعة ثلاثة نواتج، جميعها في إطار الإدارة. وسيجري تعزيز المجموعة من خلال الإضافة المقترحة لوظيفتين من الرتبة ف-٣ في إطار الناتج ٤-٢ بشأن تعبئة الموارد ودعم المؤسسات والشراكات.

الناتج ٤-١ تحسين إدارة الموارد من خلال إدارة الميزانية والشؤون المالية والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات (الاعتمادات المقترحة: ٦١,٨ مليون دولار في إطار الإدارة).

١٩ - ستواصل الهيئة إدارة الموارد المعهود بها إليها وفقاً للنظام المالي والقواعد المالية التي أقرها المجلس التنفيذي في نيسان/أبريل ٢٠١١ عن طريق ما يلي:

(أ) تعزيز إنشاء نظم شفافة وفعالة من حيث التكلفة لإدارة المالية والمساءلة والحفاظ عليها؛

(ب) دعم ميزنة الموارد القائمة على النتائج؛

(ج) تخصيص وتوزيع الميزانيات في الوقت المناسب؛

(د) إدارة المعاملات المالية والإبلاغ عنها.

٢٠ - ونفذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عمليات مراقبة مالية قوية في عام ٢٠١٢، استحدثت فيها تعليمات جديدة شاملة لإقفال الحسابات في نهاية السنة ونهاية الشهر، والإبلاغ الإداري الشهري، ورصد الميزانية، وإبلاغ المانحين على نحو يمتثل للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، واستحدثت دليلاً مفصلاً للشؤون المالية يكمل الدليل البرنامجي

والتنفيذي. وستواصل تطوير وتعزيز هذه الإجراءات من أجل زيادة تحسين الضوابط المفروضة على مواردها.

٢١ - وتكفل الهيئة أن تكون دوائر الموارد البشرية استباقية وموجهة نحو تلبية احتياجات العملاء وأن تنسم بالكفاءة وتيسر مهينة بيئة عمل مؤاتية للموظفين. وستستخدم برنامجا للتوظيف الإلكتروني في إطار المبادرة المشتركة بين الوكالات بقيادة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التي تتيح فحص واستعراض طلبات العمل بسرعة أكبر. وستبدأ الهيئة أيضا العمل بسياسة للتنقل لاحتذاب المواهب والاحتفاظ بها من خلال توفير فرص لبناء حياة وظيفية.

٢٢ - وتشمل استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الهيئة ثلاث مبادرات استراتيجية هي: مبادرة الاتصالات والتعاون والمحتوى، التي ستكفل أن تتواصل الهيئة بفعالية وأن توفر مرافق قوية لنشر المحتوى الشبكي والبوابات الإلكترونية والتعاون بين الشبكة الداخلية والشبكة الخارجية؛ ومبادرة الكفاءة والشفافية التي ستكفل القيام بفعالية بدعم وتبسيط العمليات التجارية للهيئة وبناء القدرات للكشف عن البيانات بما يتماشى مع سياسات الإفصاح التي تتبعها الهيئة؛ و”مبادرة الخدمات والهياكل الأساسية القوية المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات“ التي ستكفل أن تتوافر لدى مكاتب الهيئة الهياكل الأساسية وترتيبات الدعم اللازمة لتمكين الموظفين من العمل بفعالية مع الحد الأدنى من التعطيل.

الناتج ٤-٢ توسيع قاعدة الموارد وتنويعها لتلبية الطلب على ما تقدمه الهيئة من دعم حفاز وتقني وتقديم المنح لأغراض استراتيجية (الاعتمادات المقترحة: ٥,٩ ملايين دولار في إطار الإدارة)

٢٣ - شكلت تعبئة الموارد تحديا رئيسيا منذ أن أنشئت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وما زالت تمثل التحدي الأكبر في المستقبل. وفي ظل مناخ مالي صعب، وبالنظر إلى المستويات المتدنية جدا لخطوط الأساس التي قيست عليها الزيادات، فإن الدعم القوي لعمل الهيئة لم يقابله تمويل كافٍ. ورغم أن الأهداف التي حددت للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ لم تتحقق، تجدر الإشارة إلى أن عدد الجهات المانحة قد زاد وأن هناك نجاحا متواضعا في الاستفادة من التمويل المقدم من القطاع الخاص والمؤسسات.

٢٤ - وبالنظر إلى الولاية المنوطة بالهيئة، واعتمادها الشديد على التبرعات، وأهمية تحقيقها للنائج في السنوات الأولى لإنشائها، فمن الأهمية بمكان أن تقوم الجهات المانحة بتحديد أولوياتها واعتماد خط أساس جديد أعلى للموارد المرصودة، وفقا لالتزامها المعلن فيما يتعلق

بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. فبدون زيادة المساهمات، لن تكون الموارد المتاحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة كافية لتمكينها من الاضطلاع بولايتها.

٢٥ - وسيتم تكثيف أنشطة تعبئة الموارد وجمع الأموال وسيسترد في إطارها باستراتيجية لإقامة شراكات استراتيجية وتعبئة الموارد تقوم على ما يلي: (أ) استهداف قاعدة متنوعة من الجهات المانحة تشمل جهات مانحة تقليدية وغير تقليدية، بما في ذلك القطاع الخاص، والمؤسسات، والأفراد، والمساهمات المقدمة إلى صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لإنهاء العنف ضد المرأة، والصناديق المواضيعية، وصندوق المساواة بين الجنسين؛ (ب) بناء الشراكات والوصول إلى أموال الجهات المانحة على صعيد البرامج القطرية؛ (ج) استخدام برامج الاتصالات المتنوعة لتوسيع نطاق الاتصالات بالجمهور العام، والدعوة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتعريف بهيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد العالمي.

النتائج ٤-٣ توفير قدرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة ونظمها في مجال الاتصالات أساساً للدعوة الفعالة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (الاعتمادات المقترحة: ٤,٤ ملايين دولار)

٢٦ - تهدف استراتيجية الاتصالات التي تتبعها الهيئة إلى الدفع بجهود الدعوة ودعمها للنهوض بتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وتعزيز وعي الجمهور بأهداف المساواة بين الجنسين ودور الهيئة في تعزيز تحقيقها والتشجيع على السلوك الإيجابي والتغيير الإيجابي للمواقف. وستواصل الهيئة الاستفادة بشكل كامل من الأخبار ووسائل الإعلام الإلكترونية، مع كفاءة تغطية المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعمل الهيئة في وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني.

المرفق الثالث

معلومات مستكملة عن التقدم المحرز في تنفيذ الهيكل الإقليمي

١ - يعني تنفيذ الهيكل الإقليمي الجديد بداية طريقة جديدة للعمل بالنسبة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). وتم تعزيز المكاتب القطرية بشكل كبير وهذه المكاتب تدعم الحكومات الوطنية ومنظومة الأمم المتحدة عن طريق زيادة عدد الموظفين والقدرات والتدريب وتفويض السلطة. ويستطيع المديرون الإقليميون ذوو الخبرة، بفضل السلطة المفوضة إليهم والموارد المرصودة لأنشطتهم، تنفيذ الأولويات الوطنية والإقليمية. وبينما تستمر الإدارة اليومية للبرامج والعمليات في الانتقال إلى المكاتب الإقليمية، يركز القادة والمديرون في المقر بشكل متزايد على الاستراتيجيات والسياسات العامة للبرامج، وعلى الرصد والإدارة. وتم على نطاق المنظمة اختصار وتبسيط طرق أداء العمل الحيوية التي تتمحور حول العمليات وتنفيذ البرامج والإدارة بالنسبة لجميع الموظفين في جميع الوظائف.

٢ - وأنشئت أربعة من المكاتب الإقليمية الستة، يتفاوت حجم الملاك الوظيفي فيها. وأنشئت ستة مكاتب متعددة الأقطار، أما المكاتب دون الإقليمية البالغ عددها ١٥ مكتبا فقد تم تحويل بعضها بالفعل إلى مكاتب قطرية ويجري تحويل البعض الآخر. وبنهاية عام ٢٠١٣، سيكون لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة ٦ مكاتب إقليمية و ٦ مكاتب متعددة الأقطار و ٤٨ مكتبا قطريا ووجود متعلق بالبرامج و/أو بالسياسات في ٢٨ بلدا. وتم تعيين مديرين إقليميين في المكاتب الإقليمية في بانكوك ونيروبي وبنما والقاهرة. ويجري العمل على إجراءات تعيين المدير الإقليمي لمكتب داكار. أما المكتب في اسطنبول فهو في طور الإنشاء، وقد بدأت إجراءات تعيين مدير إقليمي له.

٣ - وللهيكل الإقليمي ثلاثة فوائد واضحة بالفعل هي:

(أ) توحيد الموارد وتحقيق وفورات الحجم:

'١' إدماج ما مجموعه ١٥ مكتبا دون إقليمي ضمن ٦ مكاتب إقليمية، مما أدى إلى توضيح التسلسل الإداري وتبسيط العمليات وتسريع عمليات صنع القرار؛

'٢' يمكن أن تكون القيادة العليا موجودة في الميدان للاستجابة للأولويات الوطنية والإقليمية؛

(ب) تخويل سلطة صنع القرار في الميدان وتحسين الكفاءة؛

- '١' إدارة المعاملات التي تقل قيمتها عن ٣ ملايين دولار في الميدان (سابقاً، كان يتعين إرسال الطلبات المتعلقة بالعمليات التي تتجاوز قيمتها ١٠٠.٠٠٠ دولار و ٣٠.٠٠٠ في بعض الحالات إلى المقر للموافقة عليها، مما يؤدي إلى حالات تأخير تصل إلى أربعة أشهر)؛
- '٢' زيادة عدد المكاتب التي فوضت إليها السلطة بنسبة ٦٥ في المائة، من ١٧ مكتبا في عام ٢٠١٢ إلى ٢٨ في العام ٢٠١٣؛

(ج) تعزيز المكاتب القطرية:

- '١' ازداد عدد الموظفين في الميدان بنسبة ٥٧ في المائة، من ٢١٣ في بداية عام ٢٠١١ إلى ٣٣٥ في عام ٢٠١٣؛
- '٢' انخفاض عدد اتفاقات الخدمة الخاصة وعقود الخدمات بنسبة تزيد على ١٥ في المائة.

المرفق الرابع

التعاريف

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

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

التكلفة، غير الاستثنائية - 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 التنظيميتين) للميزانية المتكاملة الذي يغطي أنشطة خلال فترة محددة استنادا إلى مجموعة من النتائج المحددة المستمدة من الخطة الاستراتيجية.

الأنشطة الإدارية - أنشطة تتمثل وظيفتها الرئيسية في تعزيز هوية المنظمة ووجهتها وسلامتها. وهي تغطي 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 ترد لتمويل غرض برنامجي محدد ("الموارد الأخرى المتصلة بالبرامج") ومن أجل توفير خدمات محددة لأطراف ثالثة ("الموارد الأخرى المتصلة بسداد 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 وتكون 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.

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.