

Distr.: General
1 August 2017
Arabic
Original: Arabic/Chinese/English/
French/Russian/Spanish

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٧

٢٩ و ٣٠ من آب/أغسطس ٢٠١٧

البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت

المسائل المالية والإدارية والمتعلقة بالميزانية

تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الفترة ما بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩

الملخص

أنشأت الجمعية العامة، في قرارها رقم ٢٨٩/٦٤ الصادر بتاريخ ٢ تموز/يوليو ٢٠١٠ بشأن الاتساق على نطاق المنظومة، هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) وكلفتها بمساعدة البلدان ومنظومة الأمم المتحدة في التقدم بشكل أكثر فعالية وكفاءة نحو أهداف تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ودعم حقوق المرأة.

لتنفيذ هذه الولاية، تقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة ميزانية متكاملة تتضمن مساهمات طوعية تقدر بمبلغ ٨٨٠ مليون دولار للفترة ما بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، وتطلب اعتماد ميزانية مؤسسية قدرها ٢٠٣,٨ ملايين دولار.

الميزانية المتكاملة هي الخطة المالية التي تتيح للهيئة القدرة المالية والمؤسسية بما يتماشى مع الخطة الإستراتيجية المقترحة للفترة ما بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠٢١، وتغطي جميع فئات التكاليف ومصادر التمويل (سواء كانت موارد عادية أو موارد أخرى) في إطار اقتراح واحد موحد.

تحتاج هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى قدرة كافية للاضطلاع بولايتها على نحو كامل وفعال، وزيادة تطوير هيكلها ونظمها المؤسسية مع زيادة التركيز على فعالية التكاليف وكفاءة إدارة الموارد، وتعزيز الصلة بين النتائج والموارد. وتقترح الميزانية المتكاملة زيادة متواضعة في موارد الميزانية المؤسسية لتغطية الزيادات غير التقديرية في التكاليف نتيجة للتضخم فضلاً عن تغطية زيادات الحجم المحدودة.

تتماشى الميزانية المتكاملة المحددة لفترة سنتين مع الخطة الإستراتيجية المحددة لفترة أربع سنوات، وتُستكمل من تمويل المساهمات المقررة في إطار الميزانية العادية للأمم المتحدة.



أولاً - نظرة عامة

١- أنشأت الجمعية العامة، في قرارها رقم ٢٨٩/٦٤ الصادر بتاريخ ٢ تموز/يوليو ٢٠١٠ بشأن الاتساق على نطاق المنظومة، هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) وكلفتها بولاية مساعدة البلدان ومنظومة الأمم المتحدة في التقدم بشكل أكثر فعالية وكفاءة نحو أهداف تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ودعم حقوق المرأة.

٢- لتلبية احتياجات هذه الوكالة، أعدت الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على أساس الخبرة المكتسبة خلال السنتين الأوليين من الميزانيات الثلاث لدى الهيئة، والفهم المتطور للموارد المهمة اللازمة لتنفيذ ولايتها. وتركز الميزانية على تعزيز الدعم الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الدول الأعضاء من خلال تعزيز تحقيق النتائج من عملها.

٣- تحدد الميزانية المتكاملة الموارد اللازمة لتحقيق النتائج الموضحة في إطار عمل النتائج المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال السنتين الأولتين من الخطة الإستراتيجية المقترحة للفترة ما بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠٢١. وتتعلق التقديرات بميزانية متكاملة على مدار سنتين تبلغ ٨٨٠ مليون دولار من المساهمات الطوعية، مع طلب اعتماد ميزانية مؤسسية بمبلغ قدره ٢٠٣,٨ ملايين دولار.

٤- ستواصل الجمعية العامة النظر في موارد الميزانية العادية اللازمة لخدمة السياسات وأعمال التنسيق والعمليات الحكومية الدولية المعيارية في سياق نظرها في ميزانية البرامج المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، التي تبلغ ١٦,٣ مليون دولار كمبلغ إجمالي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والمتلقى بوصفه تبرعات مقرر.

٥- لا تزال هيئة الأمم المتحدة للمرأة تتماشى مع المنهجية المنسقة للميزانيات القائمة على النتائج وتصنيف التكاليف التي يطبقها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA). ومع ذلك، فإن اختلافها عن هذه الكيانات الثلاثة يكمن في أنها لا تزال تقدم ميزانية لمدة سنتين.

٦- تحافظ الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ على هذا النهج الذي يستغرق عامين، وذلك للاستمرار في استعراض الاحتياجات على نحو أكثر تواتراً ولضمان أن يظل عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة متماسكاً مع خططها الإستراتيجية وعملية الميزانية العادية للتبرعات المقررة.

٧- وفي خضم تطوير هذا الاقتراح، لا تزال هيئة الأمم المتحدة تسترشد بالحاجة الملحة إلى تحقيق نتائج إنمائية قابلة للقياس، ولا سيما على الصعيد القطري.

٨- وقد أرشدت المبادئ الرئيسية التالية عملية إعداد مقترح الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩:

أ) الحفاظ على أن تكون تقديرات الدخل على مستويات مماثلة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، مما يسمح لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بالاستناد إلى تخطيط واقعي مع ضمان توافق القدرة المؤسسية مع أهداف ومقاصد الهيئة على النحو المبين في الخطة الإستراتيجية المقترحة ٢٠١٨-٢٠٢١؛

- (ب) اعتماد نهج شامل محايد للميزانية عند إعدادها، مع التركيز على فعالية التكاليف وتحديد أوجه الكفاءة اللازمة لاستيعاب الزيادات المتوقعة في التكاليف؛
- (ج) تعزيز الكفاءة والشفافية والمساءلة من خلال تحسين ودمج نهج الإدارة القائمة على النتائج في جميع أنحاء المنظمة؛
- (د) مواءمة الأنشطة ومصادر التمويل، من أجل ضمان تحمل كل مصدر تمويل حصته العادلة من التكاليف.

٩- وفي هذه الميزانية المتكاملة، سيتم تخصيص نسبة ٨٣,٨ في المائة من الموارد للأنشطة الإنمائية (وتشمل الفعالية الإنمائية) و١٢,٨ في المائة للإدارة و٢,٩ في المائة للتنسيق الإنمائي للأمم المتحدة و٠,٣ في المائة للأنشطة ذات الأغراض الخاصة. ومن ثم فإن نسبة تكاليف الإدارة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ تتناقص بالمقارنة مع التقديرات للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

ثانياً - السياق الإستراتيجي والمالي

أ- السياق الإستراتيجي

١٠- تركز الخطة الإستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ما بين عامي ٢٠١٨-٢٠٢١ على الرؤية طويلة المدى لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات وضمان حقوقهن بحلول عام ٢٠٣٠. وتضع الخطة الإستراتيجية أهدافاً طموحة وإستراتيجيات مبتكرة لتحقيق نتائج مهمة بحلول عام ٢٠٢١، أي قبل تسع سنوات فقط من الموعد النهائي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. تلعب هيئة الأمم المتحدة للمرأة دوراً محورياً في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، وفي دعم الدول الأعضاء، بناءً على طلبها، في تنسيق منظومة الأمم المتحدة وحشد المجتمع المدني والقطاع الخاص وغيرها من الأطراف المعنية ذات الصلة، على جميع المستويات، وذلك دعماً للتنفيذ الكامل والفعال والعاجل لإعلان ومنهاج عمل بيجين وخطة عام ٢٠٣٠. وتوفر الأولويات والإستراتيجيات الموضحة في الخطة الإستراتيجية لهيئة التوجيهات الإستراتيجية والأدوات الضرورية والموارد الكافية للقيام بهذا الدور بفعالية.

١١- تأتي الخطة الإستراتيجية الجديدة للفترة ما بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠٢١ في لحظة حاسمة بالنسبة لجدول أعمال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد وضعت خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صميم التنمية المستدامة، باعتبارها أحد أهداف التنمية المستدامة الخاصة وذوي أهمية لتحقيق جميع أهداف التنمية المستدامة. وقد حدد الاستعراض والتقييم الواسع النطاق الذي استمر ٢٠ عامًا لإعلان ومنهاج عمل بيجين، والذي أجري في عام ٢٠١٥، الأولويات الرئيسية للتنفيذ الكامل والفعال والعاجل لمنهاج العمل. وقد أدى الاستعراض رفيع المستوى الذي استمر ١٥ عامًا لقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ واعتماد قرار مجلس الأمن رقم ٢٢٤٢ إلى زيادة تعزيز خطة عمل المرأة والسلام والأمن. وبالإضافة إلى ذلك، تم تعميم منظور المساواة بين الجنسين بنجاح في عدد من النتائج القطاعية، مما أدى إلى تعزيز نطاق وعمق خطة عمل المساواة بين الجنسين ومواصلة دعم تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ المراعية للمنظور الجنساني.

١٢- وبالرغم من أن الالتزامات المتعلقة بخطة عمل المساواة بين الجنسين تم تحديدها بشكل أكثر وضوحًا عن أي وقت مضى، فإن النساء والفتيات ما زلن يواجهن عقبات كبيرة أمام الحصول على فرص ونتائج متكافئة في سياق عالمي يتسم بالتحديات الرئيسية. وما زالت أوجه القصور في الحوكمة والحوافز الهيكلية المنتشرة واستمرار المعايير الاجتماعية التمييزية والقوالب النمطية الجنسانية تعرقل التقدم بالنسبة للنساء والفتيات: لا تزال المشاركة السياسية للمرأة منخفضة بدرجة غير مقبولة؛ ولا يزال يوجد في ١٥٥ بلدًا قانون واحد على الأقل يحد من الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة، أو يقيد وصولها إلى الممتلكات وميراثها وملكيته؛ ولا يزال العنف ضد المرأة يؤثر على امرأة واحدة من بين كل ٣ نساء في حياتهن؛ ولا يزال هناك نقص مزمن في الاستثمار لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال المساعدة الإنسانية، على الرغم من حقيقة أن النساء يشكلن نصف مجموع الأشخاص المشردين قهراً. وعموماً، كان التقدم بطيئاً ومتفاوتاً وخاضعاً للانحدار، وحتى هذا التاريخ لم يحقق أي بلد المساواة الكلية بين الجنسين.

١٣- بعد مرور ست سنوات على بدء عملياتها، أصبحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً في مرحلة تحول مهمة على الصعيد المؤسسي. وتستجيب هذه الخطة الإستراتيجية لسلسلة من التقديرات والتقييمات المستقلة، فضلاً عن استعراض منتصف المدة للخطة الإستراتيجية للفترة ما بين عامي ٢٠١٤ و٢٠١٧، التي وفرت دروساً رئيسية مستفادة ودفعت الهيئة إلى تعزيز نهجها البرنامجي لإحداث تغيير تحويلي في حياة النساء والفتيات.

١٤- وفي ضوء ذلك، تتضمن الخطة الإستراتيجية للفترة ما بين عامي ٢٠١٨ و٢٠٢١ ميزات جديدة مهمة:

(أ) تدعم الخطة الإستراتيجية بصورة مباشرة تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين، وتتواءم بقوة مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ويحدد التقرير كيف تسهم هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تحقيق الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة وضمن تقديم خطة عام ٢٠٣٠ بأكملها للنساء والفتيات. وتستجيب الخطة الإستراتيجية مباشرة لقرار الجمعية العامة ٢٤٣/٧١ بشأن الاستعراض للسياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات (QCPR) للأنشطة التنفيذية من أجل تنمية منظومة الأمم المتحدة.

(ب) استناداً إلى الدروس المستخلصة من دورة التخطيط الحالية، تحدد الخطة الإستراتيجية بشكل أفضل القيمة المضافة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والفرق الذي تحدته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في حياة المرأة.

(ج) تحدد الخطة الإستراتيجية بشكل أوضح كيف تستفيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالكامل من وظائف الدعم المعياري الثلاث لديها وتنسيق الأمم المتحدة والأنشطة التنفيذية بطريقة متكاملة من أجل تحقيق نتائج تحويلية.

(د) تعزز الخطة الإستراتيجية ونتائجها المتكاملة وإطار عمل مواردها الصلات بين النتائج والموارد، على أساس إطار عمل أدق وأبسط في النتائج ويرتكز على تقديرات أكثر دقة للموارد، واستناداً إلى البيانات المتاحة حتى الآن والتوقعات والحوار المنظم المعني بالتمويل الذي تعقده هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع مجلسها التنفيذي. ويتمشى هذا النهج مع توجيهات الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات (QCPR).

هـ) تتماشى الخطة الإستراتيجية مع خطة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) بغرض تعزيز تحقيق النتائج على الصعيد القطري من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وكجزء من منظومة الأمم المتحدة الإنمائية الأوسع نطاقاً، التزمت هذه الوكالات بالاستفادة الكاملة من مزاياها التعاونية من خلال العمل معاً والحد من التداخل والازدواجية وتجميع الخبرات التي من شأنها أن تحقق أفضل النتائج وبناء شراكات أقوى وتحقيق قدر أكبر من المواءمة والابتكار والكفاءة في البرامج والعمليات.

١٥- وتماشياً مع هذه الاعتبارات، حددت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عدداً محدوداً من الأولويات في خضم دعمها للأثر الذي تسعى لتركه. وتحدد هذه الأولويات في خمس نتائج إنمائية:

- النتيجة ١: تعزيز مجموعة شاملة ودينامية من القواعد والسياسات والمعايير العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات؛
- النتيجة ٢: أن تؤدي المرأة دوراً قيادياً في نظم الحكم ومشاركتها فيها والاستفادة منها على قدم المساواة؛
- النتيجة ٣: أن تتمتع المرأة بضمان الدخل وعمل لائق واستقلالية اقتصادية؛
- النتيجة ٤: أن تعيش جميع النساء والفتيات حياة خالية من العنف؛
- النتيجة ٥: أن تساهم النساء والفتيات في عملية بناء السلام المستدام والقدرة على الصمود والاستفادة على قدم المساواة من تجنب الأزمات والعمل الإنساني.

١٦- وتصف الخطة الإستراتيجية للفترة ما بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠٢١ طرائق التنفيذ العامة المتصورة لتحقيق النتائج. وتشمل هذه الطرائق الهيكل التنظيمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، حيث تتابع الهيئة جميع جوانب ولايتها من خلال الاستفادة من قدرات المقرات وأوجه التآزر فيما بينها، على الصعيدين الإقليمي والقطري، مع الاستناد إلى القدرات لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء في جميع كيانات الأمم المتحدة الأخرى.

١٧- وهذه هي ميزانية فترة السنتين الأوليين من الخطة الإستراتيجية التي تستمر لفترة أربع سنوات لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ما بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠٢١ وإطار عمل النتائج والموارد المتكاملة لديها. ويتماشى نهج السنتين هذا مع اللوائح والقواعد المالية لدى الأمم المتحدة، كما أنه يتناسب مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة باعتبارها أحد أحدث كيانات الأمم المتحدة، ولديها معلومات تاريخية محدودة يمكن الاعتماد عليها من أجل وضع تقديرات موثوق بها. كما أنه يتيح المواءمة مع الميزانية العادية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، والتي تتلقى هيئة الأمم المتحدة للمرأة منها حصة من مواردها الإجمالية من خلال التبرعات المقررة.

ب- السياق المالي

١٨- ويبلغ إجمالي الموارد المتوقعة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ مبلغ ١,١٥٨,٧ مليون دولار، يشمل ٨٨٠ مليون دولار من المساهمات الطوعية المتوقعة و٣ ملايين دولار من الإيرادات

والتسديدات الأخرى التي سترد في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، إلى جانب الرصيد غير المنفق المنقول إلى ما بعده البالغ ٢٧٥,٧ مليون دولار. ومن أصل إجمالي الموارد المتوقعة البالغ ١,١٥٨,٧ مليون دولار، تبلغ الموارد العادية ٤٦٠,٥ مليون دولار (شاملة ٥٧,٥ مليون دولار من الرصيد غير المنفق) ومبلغ ٦٩٨,٢ مليون دولار من الموارد الأخرى (بما في ذلك مبلغ ٢١٨,٢ مليون دولار من الرصيد غير المنفق المخصص). ويبلغ إجمالي استخدام الموارد للفترة نفسها ٩٤٨ مليون دولار، يشمل ٤٠٣ ملايين دولار للموارد العادية و ٥٤٥ مليون دولار للموارد الأخرى.

١٩- ولا تزال تعبئة الموارد تشكل أولوية بالنسبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، حيث إنها تسعى إلى ضمان القدرة الكافية على تحقيق النتائج المقدمة في خططها الإستراتيجية للفترة ما بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠٢١. وبالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، حددت المساهمات الطوعية المتوقعة بمبلغ ٨٨٠ مليون دولار. وبهدف وضع الميزانية المتكاملة على أساس أهداف طموحة وواقعية، يعكس اقتراح ميزانية فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ مستويات مماثلة من الإيرادات بجانب مساهمات طوعية متوقعة تقدر بنحو ٨٨٠ مليون دولار؛ حيث يعكس مبلغ ٤٠٠ مليون دولار موارد عادية و ٤٨٠ مليون دولار موارد أخرى. وتعتبر هيئة الأمم المتحدة للمرأة هذه الأمور واقعية في الوقت نفسه، وفي الوقت نفسه التوقعات الطموحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. ولا تزال تقل المساهمات الطوعية السنوية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة كثيراً عن المبلغ السنوي الذي يقدر بنحو ٥٠٠ مليون دولار، حيث تم الاعتراف على نطاق واسع بالحاجة الشديدة لهذه المساهمات الطوعية لتأمين الحد الأدنى من الكتلة الحرجة وقت إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة (انظر A/64/588).

٢٠- اتخذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة التدابير اللازمة للوفاء بتقديرات إيراداتها التي وضعتها للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ من خلال تعزيز شراكات المانحين القائمة وتنويع مصادر التمويل لتحقيق نتائج الخطة الإستراتيجية وتلبية احتياجات الدول الأعضاء ذات الصلة والطلب على خدماتها. وهو الأمر المطلوب لتمكين الهيئة من الاستفادة من الزخم العالمي وتوافق الآراء لصالح التعجيل بتنفيذ منهاج عمل بيجين، وفقاً للإعلان السياسي الذي اعتمده لجنة وضع المرأة في دورتها التاسعة والخمسين، وضمان مركزية المساواة بين الجنسين في تنفيذ الخطة لما بعد عام ٢٠١٥.

٢١- إن التوقعات الطموحة والواقعية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ ستساعد على تحريك الهيئة بالقرب من الكتلة الحرجة اللازمة للوفاء بولايتها الشاملة؛ وتوفير الدعوة والدعم الفني على أساس السياسات في البلدان المستفيدة من البرامج؛ والمشاركة التامة في التنسيق بين المنظمات الحكومية الدولية وبين الوكالات وعمليات أصحاب المصلحة المتعددين؛ والاستعداد للاستجابة للتحديات التي حددتها خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

٢٢- وبفضل ١٩٣ جهة مانحة، بما في ذلك الدول الأعضاء واللجان الوطنية وجهات مانحة أخرى ووكالات الأمم المتحدة التي تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال تقديم مساهمات طوعية إلى الموارد العادية في عام ٢٠١٦، قامت الهيئة، في غضون ٦ سنوات، بتأمين مساهمات على نطاق أوسع من جهات مانحة حكومية أكثر من هيئات أخرى تابعة للأمم المتحدة، ورأت أن قدرتها على تأمين المساهمات الحكومية تتوسع ببطء ولكن بمعدل ثابت. وفي الوقت ذاته، أثرت شراكاتها الإستراتيجية مع الجهات المانحة غير الحكومية عن ٤,٥ في المائة من ميزانيتها في عام ٢٠١٦.

٢٣- ولتنفيذ الخطة الإستراتيجية الجديدة بفعالية، عززت هيئة الأمم المتحدة للمرأة قدرتها على تحقيق نتائج تحويلية من خلال المشاركة الفعالة على المستوى المعياري؛ وأدوات ونهج جديدة للتنسيق مع منظومة الأمم المتحدة؛ وهيكلي إقليمي معدل؛ وسلسلة من البرامج الرائدة - مبادرات عالية التأثير وقابلة للتطوير تستند إلى نظريات قوية للتغيير - في صميم جدول أعمالها البرنامجي. وتكثف الهيئة استثمارها في تعزيز برامجها وتركيزها لتحقيق أفضل استفادة من ولايتها المركبة بشكل متكامل، ودعم تحويل الالتزامات المعيارية إلى نتائج على الصعيدين القطري والإقليمي. كما أنها طورت من نظمها التشغيلية، وبالأخص نظام إدارة النتائج (RMS) التابع لها لربط النتائج بالموارد والسماح لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركائها بفهم احتياجات وثرغرات التمويل بطريقة أكثر دينامية وشفافية.

٢٤- ومن المتوقع أن تؤدي هذه التدابير إلى زيادة ثقة المانحين المتزايدين في العمل المعياري والتنسيقي والبرنامجي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ودورها الحاسم في الاستجابة لتحدي خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ والتعجيل بتنفيذ جدول أعمال بيجين وسيصبح ذلك لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تأمين موارد إضافية عادية وموارد أخرى لتنفيذ النتائج المقدمة في خطتها الإستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. وتعطي هيئة الأمم المتحدة للمرأة الأولوية للموارد العادية، ولكنها تتوقع معدل نمو متواضع أكثر في الموارد العادية عنه في الموارد الأخرى، وبناءً على ذلك فإنها تتوقع نسبة ٤٥ في المائة إلى ٥٥ في المائة من الموارد العادية مقارنة بالموارد الأخرى لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩.

٢٥- إن النمو في الموارد الأخرى ينجم عن اتجاهين؛ الاتجاه الأول هو زيادة استهلاكها من قبل المكاتب الميدانية لمبادرات البرامج الرئيسية لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ومن بين ٩٤ مكتباً ميدانياً (بما في ذلك المكاتب الإقليمية)، أدرج ٦٤ مكتباً مبادرات البرنامج الرئيسية في خطط العمل السنوية (AWPs) لعام ٢٠١٧. ويبلغ إجمالي الاحتياجات من الموارد اللازمة لمبادرات البرامج الرئيسية ١٢١ مليون دولار بفجوة تمويلية قدرها ٤٦ مليون دولار. والاتجاه الثاني هو النمو السريع في الطلب على دعم برامج الأمم المتحدة للمرأة في مجالات المرأة والسلام والأمن والعمل الإنساني.

٢٦- وبينما تسعى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى إعادة النظر في مستوى المساهمات المقررة لدعم ولايتها الثلاثية وتخفيف الضغط على الموارد الأساسية، ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة توسيع قاعدة مواردها وتعميقها وتنويعها.

٢٧- إن اتباع نهج معزز في تطوير الشراكات من شأنه أن يدعم كلاً من قدرة الهيئة ومواردها على تحقيق النتائج؛ وذلك من خلال الاستفادة من خبرة الشركاء والحصول على تمويل منهم على حدٍ سواء، وستكون هيئة الأمم المتحدة للمرأة في وضع جيد يتيح لها إبراز الرؤية للشركاء والاستفادة من الأصول الفريدة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما في ذلك الخبرة وشبكات المجتمع المدني وقدرتها على عقد اجتماعات وجدول الأعمال الموجهة نحو تحقيق النتائج. ومن ثم فإن التعاون فيما بين بلدان الجنوب والنهج التعاوني لتصميم وتنفيذ مبادرات البرامج الرئيسية سيعتبران من الإستراتيجيات الأساسية.

٢٨- ستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع المانحين الحاليين التابعين لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD) لزيادة عدد المانحين الذين يساهمون بأكثر من ٢٠ مليون دولار؛ أملاً في إشراك المانحين الجدد للاقتصادات الناشئة، وبدعم من مكاتب الاتصال والمكاتب البرنامجية وسيدعم ذلك حوار رفيع المستوى معني بالسياسات والمشاركة الفنية وتعزيز الرؤية للمانحين ودعم الأطراف المعنية الوطنية.

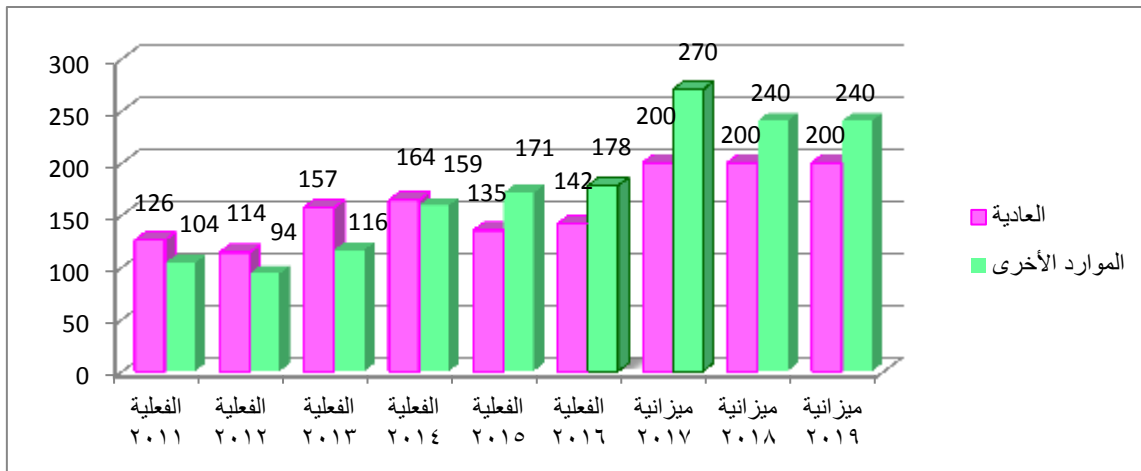
٢٩- وفي الوقت نفسه، ستستفيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من دعوتها الموضوعية والقيمة وأجندتها البرنامجية لتوسيع نطاق مشاركة القطاع الخاص مع التركيز بوجه خاص على توسيع نطاق المساهمات المقدمة من المؤسسات ذات الطابع المهني والشركات والمؤسسات المؤسسية والأفراد أصحاب الثروات العالية والجماعات المدنية والجمهور عامة، من خلال جمع التبرعات الرقمية. وستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن كثب، وستستثمر في مجموعة مختارة من اللجان الوطنية، لزيادة حصة الموارد التي توفرها، مع إعطاء الأولوية للمنح الفردية من أجل بناء تدفق متزايد للمساهمات الأساسية التي يمكن التنبؤ بها بمرور الوقت.

٣٠- وسيتم وضع إستراتيجيات مخصصة مع مسارات واضحة لكل مبادرة من مبادرات جمع الأموال. ومن المتوقع أن يظل منتدى قادة الأعمال والأعمال الخيرية، الذي كان رائدًا في عام ٢٠١٥، بمثابة منصة مشاركة دورية على مدى فترة السنتين، وكذلك حملة HeForShe "هو من أجلها هي". إن إعادة تصميم نهج لتعزيز مبادئ تمكين المرأة والمنصات الجديدة والمبتكرة المخصصة لإشراك الشركات بالتوافق مع أولوياتنا في الخطة الإستراتيجية، من شأنه أن يضمن أن تعاوننا مع قادة الأعمال سيوفر الموارد والأثر الفعال لجدول أعمال التمكين الاقتصادي للخطة الإستراتيجية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشكل عام.

٣١- ويوضح الشكل ١ الوارد أدناه التغيير في الموارد المالية منذ تأسيس هيئة الأمم المتحدة للمرأة و"الموارد العادية" و"الموارد الأخرى" المتوقعة:

الشكل ١

الموارد العادية والموارد الأخرى، ٢٠١١-٢٠١٩ (ملايين الدولارات الأمريكية)



الفعالية والكفاءة المؤسسية: التقدم المحرز والتوقعات المستقبلية

٣٢- إن التقييمات المؤسسية التي أجراها مكتب التقييم المستقل التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تميز هيئة الأمم المتحدة بوصفها جهة فاعلة رائدة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (GEEW). وتعرف هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإنشائها قاعدة معرفية موثوقة معنية بمجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ حيث تسهم هذه القاعدة في زيادة إبراز هذا المجال والنهوض به من خلال شراكاتها الإستراتيجية.

٣٣- وعلى وجه الخصوص، تم الاعتراف بالوضع الإستراتيجي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بالتأثير على السياسة العالمية. كما كانت المساهمات في العمل المعياري فعّالة بشكل خاص في جميع المجالات المواضيعية التي جرى تقييمها وعلى المستويات العالمية والإقليمية والقطرية. وفي المجال المعياري، ساهمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تعزيز وضع وتنفيذ المقاييس المعيارية العالمية القائمة من خلال توفير التوجيه الفني بشأن الممارسات والمعايير الجيدة ووضع قاعدة أدلة واستخدام قدرتها على تعبئة مختلف الجهات الفاعلة الرئيسية دعماً للآليات والهيئات الحكومية الدولية. وبالإضافة إلى ذلك، أحرز تقدم كبير في ترجمة هذه المعايير العالمية على الصعيد القطري إلى تغييرات في قوانين وسياسات الدول الأعضاء. وعلى الرغم من محدودية التمويل والبيئات السياسية المعقدة، نجحت برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنفيذ الأنشطة وتحقيق النواتج المخطط لها، فضلاً عن تأمين المزايا الإيجابية لأعضاء المجموعات المستهدفة.

٣٤- وفي الآونة الأخيرة، تم تعزيز نظم وعمليات الإدارة القائمة على النتائج، ولا سيما مع استخدام نظام إدارة الموارد البشرية ونظريات البرامج الرئيسية للتغيير والمذكرات الإستراتيجية القطرية المحسنة.

٣٥- توصل آخر تقييم للهيكل الإقليمي لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى أن أهمية الهيئة العامة وقدرتها على الاستجابة لاحتياجات الأطراف المعنية الخارجية قد ازدادت زيادة كبيرة على جميع المستويات (العالمية والإقليمية والقطرية) نتيجة للهيكل الإقليمي في ظل وجود بعض القيود من جانب مختلف أنواع المكاتب. ولم تتحقق غالبية أعمال الهيكل الإقليمي الموضحة في أوراق المجلس التنفيذي إلا باستثناءين: (١) إجراء تعديلات في المقر الرئيسي لدعم المناطق والبلدان؛ و(٢) ودعم وظائف إدارة المعارف القوية. وخلص التقييم إلى أن الهيكل الإقليمي قد زاد من قدرة الهيئة عموماً على الاستجابة وعلى تنفيذ الولاية المتكاملة (المعيارية والتنسيقية والتشغيلية) في الميدان. ومع ذلك، فهناك اختلافات في النتائج حسب نوع المكاتب. وعموماً، فإن المستويات المختلفة في الهيكل الإقليمي تدعم بعضها بشكل جيد، ولكن هناك قيوداً في الاستجابة الفعالة بسبب مواءمة الهياكل والقدرات وتوافر التمويل.

٣٦- واصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزيز قدراتها ونظمها في مجال التقييم لدعم تنفيذ مهمتها وولايتها من خلال التقييم.

٣٧- وعلى مدى السنوات الأربع الماضية، تم استخدام النظام العالمي لمراقبة التقييم (GEOS) لتتبع الأداء على نطاق المنظمة في وظيفة التقييم، بما في ذلك الاتجاهات مع مرور الوقت. ولضمان اتخاذ الإجراءات في الوقت الحقيقي في مواطن القصور، تمت مشاركة

لوحة النظام العالمي لمراقبة التقييم (GEOS) ذات مؤشرات الأداء التسعة الرئيسية مع الإدارة العليا في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية.

٣٨- وتُظهر النتيجة الإجمالية إحراز تقدم ثابت ومستدام في ثمانية مؤشرات من مؤشرات الأداء الرئيسية التسعة للتقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وعلى وجه الخصوص، أظهرت تغطية التقييم زيادة بنسبة ١٣ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٥، بينما زاد تنفيذ التقييمات المقررة من ٧٦ في المائة في عام ٢٠١٥ إلى ٨٥ في المائة في عام ٢٠١٦. كما أُحرز تقدم كبير أيضًا في نوعية تقارير التقييم، حيث تقرر أن نسبة ٨١ في المائة من التقارير (٢٩ من أصل ٣٦ تقريرًا) في نطاق "جيد" و "جيد جدًا". وبلغت الاستجابات الإدارية ٨٩ في المائة، في حين أنه يُجرى تنفيذ ٩١ في المائة من الإجراءات الملتمز بها في الاستجابات الإدارية للتقييمات التي أُنجزت في العام السابق. وعلى الرغم من إحراز قدر جيد من التقدم في جميع مؤشرات الأداء الرئيسية، فلا يزال هناك تباين في جميع المناطق، ويتعين القيام بمزيد من العمل في مجال التغطية الجغرافية والمواضيعية للتقييمات والاستعداد للاستجابة الإدارية في الوقت المناسب وتنفيذ التقييمات المقررة.

٣٩- وعلاوة على ذلك، أشار المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره E/2014/2، بكل امتنان، إلى العمل الهام والشامل الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل زيادة فعالية ومواءمة تعميم المنظور الجنساني في جميع أنحاء الأمم المتحدة ودورها في قيادة وتنسيق وتعزيز مساءلة منظومة الأمم المتحدة في عملها المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ كما اعترف بدورها في مساعدة الدول الأعضاء بناء على طلبها.

٤٠- وأثنت الجمعية العامة، في قرارها A/RES/70/133، على هيئة الأمم المتحدة للمرأة لدعمها المستمر للعمليات الحكومية الدولية، وسلمت بالدور المركزي الذي تضطلع به الهيئة في دعم الدول الأعضاء، وفي تنسيق منظومة الأمم المتحدة وفي حشد المجتمع المدني والقطاع الخاص وسائر الأطراف المعنية، على جميع المستويات، دعمًا لتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. وعقب الاستعراض الذي أُجري لمدة ٢٠ عامًا لمنهاج العمل في عام ٢٠١٥، قدمت لجنة وضع المرأة (E/2016/27) خارطة طريق لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية. كما ناشدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمواصلة الاضطلاع بدور مركزي في دعم التنفيذ الكامل والفعال والعاجل لإعلان ومنهاج عمل بيجين وخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. لذلك سيتعين على هيئة الأمم المتحدة للمرأة مواصلة دعم إستراتيجيات التنفيذ الكامل والفعال والعاجل لمنهاج عمل بيجين، فضلاً عن تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ على نحو يراعي المنظور الجنساني في مجالات، مثل تعزيز الأطر المعيارية والقانونية والسياسية؛ وتعزيز البيئات التمكينية لتمويل مجال المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات؛ وتعزيز قيادة المرأة ومشاركتها الكاملة والمتساوية في صنع القرار في جميع مجالات التنمية المستدامة؛ وتعزيز عمليات جمع البيانات ومتابعتها واستعراضها على نحو مراعي للمنظور الجنساني؛ وتعزيز الترتيبات المؤسسية الوطنية

٤١- وقد قام قسم الموارد البشرية (HR) بتبسيط العمليات التي تشكل أساسًا لنظم المعلومات الحديثة وضمان قدرة الموظفين على تحقيق النتائج التي تعزز تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بكفاءة وفعالية. وتقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من خلال أتمتة عمليات الموارد البشرية العالمية وتطوير لوحات المعلومات الرقمية، بتحسين الكفاءة التشغيلية وتحويل تقارير بيانات الموارد البشرية وتحليلاتها. ولتعزيز إدارة المواهب وتمكين الخدمة الذاتية ودعم قوة عاملة عالمية عالية الأداء، سيواصل قسم الموارد البشرية تطوير

عمليات وممارسات وسياسات للموارد البشرية تتسم بالكفاءة والفعالية من حيث التكلفة باستخدام التكنولوجيا حيثما أمكن ذلك.

٤٢- في عام ٢٠١٥، أصدر مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة ١٢ توصية للعام المنتهي في ٣١ من ديسمبر ٢٠١٤. وقد نفذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ثمانية توصيات. كما تكررت اثنتان من الأربع توصيات الباقية وهناك اثنتان قيد التنفيذ. في عام ٢٠١٦، أصدر مجلس مراجعي الحسابات ١٧ توصية للعام المنتهي في ٣١ من ديسمبر ٢٠١٥. وقد نفذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة خمس توصيات. وقد تكررت توصيتان والعشرة توصيات الباقية قيد التنفيذ. وتسير جميع التوصيات الخاضعة للتنفيذ على المسار الصحيح لإتمامها وفقاً للجدول الزمني المحددة في تقرير الأمين العام المعني بتنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات (A/71/331/Add.1 (الجزء I)). وقد تلقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقارير مراجعة خارجية نظيفة منذ عام ٢٠١١.

٤٣- نجحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنفيذ نهج مراجعة سنوي متسق لمشروعات محددة تابعة لها نفذتها منظمات غير حكومية وحكومية وحكومية دولية، بما في ذلك مشروعات المنح التي يمولها صندوق الأمم المتحدة للاستئماني (UNTF) وصندوق المساواة بين الجنسين (FGE). وقد أشركت خدمات إحدى الشركات الدولية لمراجعة الحسابات من خلال اتفاقية طويلة المدى لتنفيذ مراجعة حسابات برامج ومشروعات منح محددة تابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة حول العالم.

٤٤- لقد عزز طرح نظام إدارة اتفاقيات المانحين (DAMS) في فبراير عام ٢٠١٦ من كفاءة إدارة تلك الاتفاقيات. نظام إدارة اتفاقيات المانحين هو نظام قاعدة بيانات شاملة تعمل بمثابة مستودع لجميع اتفاقيات هيئة الأمم المتحدة للمرأة. يسجل النظام المعلومات الواردة في الاتفاقيات لإدارة العائدات والمشروعات، وينقل توقيت تقديم التقارير المتعلقة بالنتائج السردية والمالية على حد سواء إلى المانحين. يسمح نظام DAMS لجميع المكاتب والأقسام بإدارة شروط جميع اتفاقيات المانحين في الوقت الفعلي، كما يسمح بالإشراف المؤسسي عبر لوحات التحكم بمؤشرات الأداء الرئيسية.

٤٥- لقد نفذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عددًا من المبادرات لتبسيط العمليات الأمنية وتعزيز إمكانية وصول العملاء ودعم الامتثال الأمني الشامل، مع إضفاء بُعد جنساني على المبدئين "لا برنامج بدون أمن" (no programme without security)، و"لا أمن بدون موارد" (no security without resources) التابعين لنظام إدارة الأمن لدى الأمم المتحدة. وتتضمن تلك المبادرات شكلاً جديداً لإدارة استمرارية الأعمال، وأدوات دعم البرامج عبر الإنترنت، ووضع وتنفيذ عملية تعميم الأمن التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والتي تُدرج بوضوح وفعالية الاعتبارات الأمنية في جميع نواحي الأنشطة التنظيمية. ودعمًا لهذه العملية، أدى إطلاق عملية آلية للأعمال المتعلقة بالامتثال الأمني في عام ٢٠١٤ إلى استجابة قطرية بنسبة ٩٩ في المائة، مما وفر تقييمًا دقيقًا لمستوى الامتثال الأمني التنظيمي لأول مرة؛ وقد تحققت استجابة بنسبة ١٠٠ في المائة في عمليات عامي ٢٠١٥ و٢٠١٦؛ حيث بلغ معدل الامتثال الأمني العالمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٦ نسبة ٩٧ في المائة. كما تضيي العملية مزيدًا من التسهيل على منهجية استباقية تُركز على مراجعة الحسابات وتتسم بالشفافية لمساعدة الزملاء الميدانيين على تحسين مستوى الامتثال الأمني بشكل سريع والحفاظ عليه، مع الوصول في الوقت نفسه إلى تدفقات التمويل المناسبة لتمكين عمليات تحسين الامتثال.

٤٦- لقد كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أول وكالة تابعة للأمم المتحدة تتبنى الحوسبة السحابية بالكامل، وتستضيف جميع النظم وقواعد البيانات المؤسسية في الخدمات السحابية العامة أو المجتمعية. وهذا يعطي هيئة الأمم المتحدة للمرأة أساسًا مشتركًا للقدرات الفعالة من حيث التكلفة مع مرونة وقابلية للتوسع لا مثيل لهما.

٤٧- تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في ٢٠١٦-٢٠١٧، على تعزيز قدراتها في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال ٣ مبادرات إستراتيجية؛ مبادرة حشد المعارف والابتكار التي تتبنى منصات قوية للتواصل مع المنتجات المعرفية واستلامها وتبادلها والحفاظ عليها، ومبادرة تحسين البرامج والعمليات التي تحقق مكاسب في الكفاءة من خلال تحسين أساليب العمل، ومبادرة محور القدرات (Capable Core) لتبسيط البنية التحتية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والدعم عبر جميع المكاتب الميدانية. ويمهد ذلك الطريق لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتكون عاملاً تمكينياً تحويلياً في تحقيق النتائج الإنمائية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وكذلك دعم أهداف التنمية المستدامة بشكل جوهري على جميع المستويات.

٤٨- وسيشكل ذلك الأساس لكي تواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تركيزها على الابتكار في مجال التكنولوجيا، والاستفادة من الحلول الرقمية لتعزيز كفاءة وفاعلية جميع أنشطتها البرنامجية. وستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تطوير منصاتنا الرقمية لتوسيع نطاق الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والمهيكلية في ثلاثة مجالات تركيز من مجالات المشاركة الرقمية والتعلم ومنصات المشاريع.

٤٩- ولما كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تستفيد على نحو متزايد من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملنا، فلا بد من مواصلة الاستثمار ليس فقط في قدرات المنصة الجديدة، بل أيضاً في القدرات الأساسية اللازمة لتشغيل المنصات. ويتضمن ذلك تركيزاً قوياً على ضمان أمن الإنترنت عبر جميع الحلول الرقمية لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٥٠- وتبين جميع هذه المبادرات الناجحة أن الهيئة لا تزال تبذل جهوداً جادة لتفعيل مبادئ المساءلة والشفافية والفعالية والكفاءة والفعالية من حيث التكلفة.

رابعاً - اقتراح ميزانية متكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

ج - أساس صياغة الميزانية

٥١- تسترشد الميزانية المقترحة بالأولويات المحددة في الخطة الإستراتيجية المعتمدة للفترة ما بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠٢١ وأحكام قرار المجلس التنفيذي رقم ٢/٢٠١٣ المعني بوضع ميزانية متكاملة واسترداد التكاليف. وباستخدام المعدل الفعّال الفعلي لعام ٢٠١٦ كأساس، فإن الخطة الإستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ تعكس معدل استرداد تكاليف بنسبة ٧ في المائة. للحصول على معلومات أساسية، يرد أدناه موجز للميزانيات السابقة.

٥٢- في حين تمت الموافقة على ميزانية مؤقتة قدرها ٥١,٥ مليون دولار لعام ٢٠١١، فقد كانت الميزانية المؤسسية لعام ٢٠١٢-٢٠١٣ هي أول ميزانية يمكن اعتبارها بمثابة خط أساس للهيئة. ووافق المجلس التنفيذي على مبلغ ١٤٠,٨ مليون دولار، مع التركيز على ما يلي: (أ) تعزيز تواجد هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الميدان وتوسيع نطاقها تدريجياً بما يتماشى مع تقييم القدرات الميدانية، بما في ذلك عن طريق وضع الحد الأدنى للقدرات (بين

ثلاثة وخمسة موظفين ممولين من الميزانية المؤسسية) في ٢١ بلدًا، وتعزيز ١٧ مكتبًا قطريًا إضافيًا، و(ب) إطلاق الهيكل الإقليمي.

٥٣- وخلال فترة السنتين، وبغية تنفيذ الهيكل الإقليمي، اقترحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إجراء مراجعة لزيادة الميزانية إلى ١٤٧,٩ مليون دولار، مع إضافة ٣٩ وظيفة جديدة، لا سيما على الصعيدين القطري والإقليمي. ويجري الآن تنفيذ الهيكل الإقليمي المقترح بشكل كامل، بما في ذلك ستة مكاتب إقليمية وستة مكاتب متعددة الأقطار و٤٧ مكتبًا قطريًا وتواجد البرنامج في ٣٠ بلدًا.

٥٤- وقد أضافت الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، التي تبلغ ١٧٦,٩ مليون دولار، خمس وظائف إلى إجمالي الوظائف الموافق عليها بالفعل في إطار الهيكل الإقليمي؛ حيث إن محور تركيزها كان منصبًا على التنفيذ الكامل للهيكل الإقليمي مع استهداف المجالات الإستراتيجية مثل تعبئة الموارد والعمليات المعيارية والتنفيذية بين المنظمات الحكومية الدولية والمساءلة والفعالية.

٥٥- أضافت الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، التي تبلغ ١٩٦,٤ مليون دولار، ٣١ وظيفة جديدة. وكانت الزيادات الأساسية ناجمة عن تنفيذ هيكل الحد الأدنى المعتمد سابقًا داخل المنظمة في بعض المكاتب التي لا تتوفر فيها ميزانية مؤسسية على الإطلاق، مما أدى إلى مواءمة التكاليف مع الفئة الصحيحة لتصنيف التكاليف ومصدر التمويل.

د- مقترح الميزانية المتكاملة ٢٠١٨-٢٠١٩ وخطة الموارد المتكاملة

٥٦- تقترح الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ اعتماد ميزانية مؤسسية بقيمة ٢٠٣,٨ مليون دولار، بما يمثل زيادة ٧,٤ مليون دولار، أو ٣,٧ في المائة، فيما يتعلق بميزانية الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (انظر الجدول ١ أدناه). وتعزى الزيادة إلى أثر الزيادات في البنود غير التقديرية المتعلقة بالتضخم وتكاليف الموظفين، فضلاً عن حدوث زيادة طفيفة في الحجم وتخصيص ٣ ملايين دولار لمقاصة الأنشطة ذات الأغراض الخاصة بتطبيق معدل شغور أعلى.

٥٧- ونتيجةً لذلك، فإن اعتماد الميزانية المؤسسية المقترح للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ يمثل زيادة صغيرة في القيمة الحقيقية.

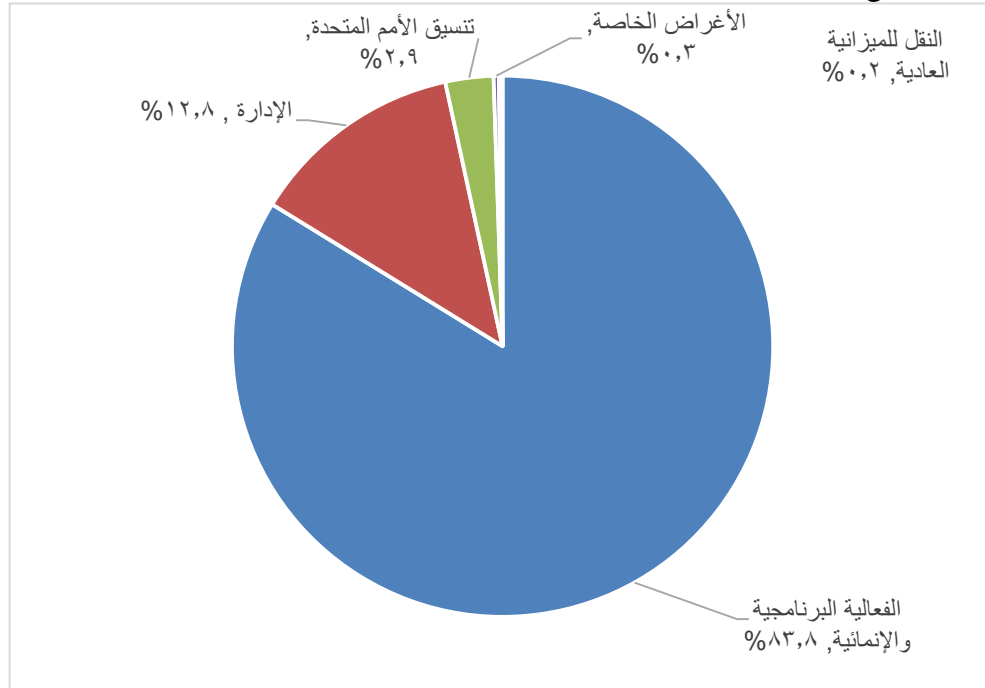
٥٨- يوضح الجدول ١ خطة الموارد المتكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ لجميع فئات التكاليف، بما في ذلك بالنسبة للموارد العادية والموارد الأخرى (يقارن الملحق الأول بين خطة الموارد المتكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ والأرقام الفعلية والمقدّرة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧).

الجدول ١

تقديرات الفترة 2019-2018						تقديرات الفترة 2017-2016					
الموارد المتعددة			الموارد المتعددة			الموارد المتعددة			الموارد المتعددة		
الإجمالي %	البرنامج	استرداد التكاليف	الإجمالي %	البرنامج	استرداد التكاليف	الإجمالي %	البرنامج	استرداد التكاليف	الإجمالي %	البرنامج	استرداد التكاليف
23.8%	275,7	28,4	189,8	12,5%	57,5	31,0%	396,6	19,1	266,3	22,8%	112,3
75,9%	880,0	31,4	448,6	86,9%	400,0	68,8%	880,0	36,8	463,2	77,0%	380,0
0,3%	3,0	-	-	0,7%	3,0	0,2%	3,0	-	2,0	0,2%	1,0
100,0%	1 158,7	59,8	638,4	100,0%	460,5	100,0%	1 279,6	55,9	730,5	100,0%	493,3
2											
الأنشطة الإنمائية											
1-1- البرنامج											
744,2	513,6	230,6	683,6	473,0	210,6	83,8%	794,3	6,3	513,6	68,1%	274,4
50,1	6,3	43,8	54,4	4,4	50,0	2,9%	27,2	6,3	513,6	68,1%	274,4
83,8%	794,3	6,3	513,6	68,1%	274,4	83,8%	737,9	4,4	473,0	68,6%	260,6
2-2- العملية الإنمائية											
المجموع الفرعي للأنشطة الإنمائية											
2,9%	27,2	-	27,2	6,8%	27,2	3,1%	27,6	-	27,6	7,3%	27,6
3-3- التنسيق الإنمائي للأمم المتحدة											
المنطقة الإدارية											
1- خدمات المتكفزة											
108,8	25,1	83,7	108,0	22,6	85,3	-	-	-	-	-	-
6,7	-	6,7	6,4	-	6,4	-	-	-	-	-	-
6,0	-	6,0	6,0	-	6,0	-	-	-	-	-	-
12,8%	121,5	25,1	96,4	23,9%	96,4	13,0%	114,4	22,6	91,8	24,2%	91,8
2- خدمات التقييم											
3- خدمات التقييم											
4- خدمات التقييم والتفتيش											
المجموع الفرعي للأنشطة الإدارية											
1,0	-	1,0	-	-	-	0,0%	3,0	-	-	0,0%	-
2,0	-	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0,3%	3,0	-	3,0	0,7%	3,0	0,0%	-	-	-	0,0%	-
4- المنطقة ذات الأولوية الخاصة											
1- لجنة الموارد											
2- تعديل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات											
المجموع الفرعي للأنشطة ذات الأولوية الخاصة											
0,2%	2,0	-	2,0	0,5%	2,0	-	-	-	-	-	-
5- استحداث سبل تمويها للوزنانية المعنية للأمم المتحدة											
21,5%	203,8	31,4	172,4	42,8%	172,4	22,3%	196,4	27,0	169,4	44,6%	169,4
إجمالي الموارد المتعددة (2+3+4+5)											
100,0%	948,0	31,4	513,6	100,0%	403,0	100,0%	880,0	27,0	473,0	100,0%	380,0
إجمالي استنفاد الموارد (2+3+4+5)											
210,7	28,4	124,8	57,5	399,6	28,9	257,5	113,3				
رصيد الموارد (2-1)											

٥٩- يوضح الشكل ٢ نسبة الموارد المخصصة للأنشطة الإنمائية والأنشطة الإدارية وأنشطة التنسيق الإنمائي للأمم المتحدة. وتظل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزمة بالتركيز على أنشطتها الإنمائية مع ضمان توفير الدعم التشغيلي اللازم لتحسين عملها البرنامجي. وفي الوقت الذي حافظت فيه هيئة الأمم المتحدة على أن يكون الإنفاق الإنمائي المتوقع لديها في نفس المستوى، فقد خفضت من حصة أنشطتها الإدارية من نسبة ١٣ في المائة إلى ١٢,٨ في المائة.

الشكل ٢



استرداد التكاليف

٦٠- أعاد قرار الجمعية العامة رقم ٢٢٦/٦٧ التأكيد على أن "المبدأ التوجيهي الذي يحكم تمويل جميع التكاليف غير البرنامجية ينبغي أن يستند إلى الاسترداد الكامل للتكاليف، على نحو متناسب، من مصادر التمويل الأساسية وغير الأساسية"، وطلب من "المجالس التنفيذية لصناديق وبرامج الأمم المتحدة (...)" تبني أطر عمل لاسترداد التكاليف بحلول عام ٢٠١٣، بهدف التنفيذ الكامل في عام ٢٠١٤، بناءً على المبدأ التوجيهي للاسترداد الكامل للتكاليف، على نحو متناسب، من الموارد الأساسية وغير الأساسية، ومنهجية تتسم بالبساطة والشفافية والاتساق (...)"

٦١- في عام ٢٠١٣، قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالاشتراك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA)، إلى المجلس التنفيذي وثيقة بعنوان "خارطة الطريق لميزانية متكاملة؛ مراجعة مشتركة لأثر تعاريف التكاليف وتصنيفات الأنشطة المتعلقة بالمعدلات المنسقة لاسترداد التكاليف" (DP-FPA/2013/1, E/ICEF/2013/8)، والتي اقترحت نهجاً منسقاً لتحديد التكاليف المباشرة وغير المباشرة التي ينبغي أن تخضع لاسترداد التكاليف ومعدلاً موحدًا لاسترداد التكاليف بنسبة ٨ في المائة، بالإضافة إلى معدلات متباينة مقترحة لأنواع معينة من المساهمات.

٦٢- وفي القرار رقم ٢/٢٠١٣، قام المجلس التنفيذي، في جملة الأمور، (١) بالموافقة على المنهجية والمعدل العام الموحد البالغ نسبته ٨ في المائة، على أن يتم استعراض المعدل في عام ٢٠١٦ "مع إمكانية زيادة المعدل إذا لم يتسق مع مبدأ الاسترداد الكامل للتكاليف، على نحو متناسب، من مصادر التمويل الأساسية وغير الأساسية..." و (٢) الموافقة على وضع إطار للمعدلات المتباينة، و (٣) اتخاذ قرار بشأن احتفاظ الاتفاقيات الحالية بمعدلاتها السابقة إلى حين تجديدها، و (٤) إمكانية منح إعفاءات للمعدلات بواسطة رؤساء

الوكالات، و(٥) مطالبة الوكالات بأن توصي بإجراء تعديلات على معدلات استرداد التكاليف المعتمدة، حسب الاقتضاء، في عام ٢٠١٦، و(٦) المطالبة "بإجراء تقييم مستقل وخارجي حول اتساق ومواءمة منهجية استرداد التكاليف الجديدة في عام ٢٠١٦ مع قرار الجمعية العامة رقم ٦٧-٢٢٦".

٦٣- وقد قُدم التقييم المستقل، الذي أجراه المستشار الخارجي، إلى المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية لعام ٢٠١٦. وقد تحقق التقييم من صحة المبادئ الأساسية للنموذج ومن التزام الوكالات به. وخلص أيضًا إلى أن التحديات لا تزال قائمة حيث لا يرغب بعض ممثلي المانحين في تضمين التكاليف المؤهلة المباشرة في البرامج.

٦٤- في قرار رقم ٢٠١٦/٤، طلب المجلس التنفيذي من هيئة الأمم المتحدة للمرأة "... بالتعاون مع الصناديق والبرامج الأخرى ذات الصلة، ووفقًا لقرار المجلس التنفيذي رقم ٢٠١٣/٢، بتقديم كل المعلومات المطلوبة حول استرداد التكاليف إلى المجلس التنفيذي في الوقت المحدد حتى يتم تضمينها في المشاورات التي تُجرى حول الخطة الإستراتيجية للفترة ما بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠٢١ والميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ في جلسته السنوية ٢٠١٧".

٦٥- ومن أجل الامتثال لهذا الطلب، اقترحت الوكالات الأربع جدولاً زمنياً للمشاورات مع المجلس التنفيذي، بغية توفير جميع المعلومات المطلوبة في دورته المعقودة في شهر يونيو/حزيران. ونتيجةً لذلك، عُقدت مشاورة مشتركة غير رسمية في شهر فبراير/شباط وأخرى في شهر أبريل/نيسان من أجل (أ) تقديم نظرة عامة بشأن إطار استرداد التكاليف (ب) تقديم المعلومات المالية الفعلية الداعمة لحساب معدل استرداد التكاليف، و(ج) تقديم خيارات للمجلس بشأن النماذج المختلفة لاسترداد التكاليف، وخاصةً من خلال تعديل ما سيتم اعتباره "أساسي" وبالتالي حمايته من استرداد التكاليف. وتماشياً مع الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ مع المنهجية الحالية.

٦٦- قُدمت المعلومات الواردة أدناه في تلك المشاورات غير الرسمية، وهي تُعرض رسمياً على المجلس التنفيذي للنظر فيها:

(أ) مع مراعاة افتراضات الإطار، يسمح معدل استرداد التكاليف البالغ ٨ في المائة بالاسترداد الملائم للتكاليف، على نحو متناسب، من الموارد الأساسية وغير الأساسية.

(ب) يعكس المعدل الفعال البالغ ٧ في المائة بشكل أساسي أثر الاتفاقيات القديمة، والاتفاقية الشاملة.

(ج) في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، يعد الأثر المالي للعفاءات الذي يسمح بمعدل خلاف ٨ في المائة غير جوهري، حيث لم يتم خصم سوى ١٠,٣٢٣ دولار في عام ٢٠١٦ بسبب الإعفاءات.

(د) يتراجع عدد الاتفاقيات القديمة بمرور الوقت ومن ثم فمن المتوقع أن يزيد المعدل الفعال.

(هـ) تم توفير توجيهات حول السياسة العادية، وما زالت تقدم إلى المكاتب. ومع ذلك، يظل فرض التكاليف المباشرة أمرًا له تحدياته، حيث يؤدي إلى محدودية الدعم المتبادل.

٦٧- قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بناءً على النموذج المالي المعتمد من قبل المجلس التنفيذي، بحساب معدل استرداد التكاليف الاسمية على أساس القيم الفعلية للأعوام ٢٠١٤، و٢٠١٥، و٢٠١٦. ويبين الجدول أدناه الحساب استناداً إلى المنهجية التدرجية التي وافق عليها المجلس التنفيذي. تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة معدلاً موحداً نسبته ٨ في المائة لاسترداد التكاليف غير المباشرة

الجدول ٢

حساب معدل استرداد التكاليف بناءً على القيم الفعلية للأعوام ٢٠١٤، و٢٠١٥، و٢٠١٦ (ملايين الدولارات الأمريكية)

2016	2015	2014	القيم الفعلية (استخدام الموارد حسب البيانات المالية لعامي 2014 و2015)
142	149	143	الموارد العادية
202	169	131	الموارد الأخرى
344	318	274	الإجمالي
41%	47%	52%	الحصة النسبية من الموارد العادية
59%	53%	48%	الحصة النسبية من موارد أخرى

١- (حسب مجموع تكاليف الإدارة والأغراض الخاصة القابلة للمقارنة إزال التكاليف المتعلقة بالوظائف الحرجة والمتعددة القطاعات)

2016	2015	2014	الميزانية المؤسسية
78,5	82,5	73,0	أقل
(21,2)	(23,4)	(21,3)	أنشطة العمالية الإنمائية
(12,2)	(12,4)	(10,4)	الأنشطة ذات الأغراض الخاصة غير القابلة للمقارنة
(22,4)	(21,0)	(18,5)	أنشطة التنسيق الإنمائي للأمم المتحدة
			الوظائف الحرجة والمتعددة القطاعات بناءً على التكاليف القياسية

٢- (حسب المبلغ الذي تم حسابه في الخطوة الأولى) وقسمه بالتناسب وفقاً لمستويات إجمالي النفقات الأساسية وغير الأساسية المعطى لها

2016	2015	2014	إجمالي الميزانية المؤسسية (القيم الفعلية) الخاضعة لاسترداد التكاليف
22,8	25,7	22,8	الحصة النسبية للموارد العادية من القيم الفعلية للميزانية المؤسسية
9,4	12,0	11,9	الحصة النسبية للموارد الأخرى من القيم الفعلية للميزانية المؤسسية
13,4	13,7	10,9	الحصة النسبية للموارد الأخرى من القيم الفعلية للميزانية المؤسسية
12,6	11,5	10,3	استرداد التكاليف المكتسبة فعلياً
6,6%	8,1%	8,3%	معدل استرداد التكلفة الاعتيادي
7,1%	7,0%	7,1%	المعدل الفعلي

ه - الميزانية العادية

٦٨- وفقاً لقرار الجمعية العامة رقم ٢٨٩/٦٤ (الفقرة ٧٥)، يجب تمويل الموارد اللازمة لخدمة العمليات المعيارية للمنظمات الحكومية الدولية من الميزانية العادية وأن تعتمد الجمعية؛ وتُمول الموارد اللازمة لخدمة العمليات التشغيلية للمنظمات الحكومية الدولية والأنشطة التشغيلية على جميع المستويات من المساهمات الطوعية ويعتمدها المجلس التنفيذي.

٦٩- طلبت الجمعية العامة، في قرارها رقم ٢٥٩/٦٥، من الأمين العام تقديم مزيد من التوضيح بشأن العمليات المعيارية للمنظمات الحكومية الدولية التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنفيذ ولايتها، على النحو المشار إليه في الفقرة ٧٥ من قرارها ٢٨٩/٦٤. وكان الغرض من ذلك هو تحديد ما إذا كانت أنشطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستدعم العمليات المعيارية للمنظمات الحكومية الدولية والعمليات التشغيلية لنفس المنظمات والأنشطة التشغيلية، أو مزيج منها؛ أو سَتُعد من بينها. كما طلبت أيضاً الجمعية من الأمين العام دراسة المخصصات اللازمة في الميزانية الناجمة عن المعلومات المطلوبة أعلاه لضمان الحصول على مصدر تمويل مناسب للموارد المالية اللازمة، بما في ذلك تمويل الوظائف الإدارية العليا.

٧٠- لقد أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في إطار إعداد الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، واستناداً إلى طلب الفقرتين ٨ و ٩ من قرار الجمعية العامة رقم ٢٥٩/٦٥، تحليلاً وظيفياً لتقييم ما ورد أعلاه. وقد توصل التحليل إلى أن الوظائف المعيارية للمنظمات الحكومية الدولية والوظائف التشغيلية لنفس المنظمات والعمليات والأنشطة التشغيلية تُنفذ في جميع أنحاء المنظمة، وفي أغلب الحالات، تسهم الوظائف الإدارية والتقييمية والتنسيقية والبحثية والسياسية التحليلية جميعها في مزيج من العمليات والأنشطة المعيارية للمنظمات الحكومية الدولية، والعمليات والأنشطة التشغيلية للمنظمات الحكومية الدولية، والعمليات والأنشطة التشغيلية الأخرى. كما توصل التحليل أيضاً إلى أن التمويل الخارج عن الميزانية قد استُخدم، في كثير من الحالات، لدعم الوظائف المعيارية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٧١- لخص الأمين العام نتائج التحليل الوظيفي في ميزانية البرنامج التي اقترحها للفترتين ٢٠١٤-٢٠١٥ و ٢٠١٦-٢٠١٧. إلا أن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية قد أوصت في تقريرها الأول الذي تم إعداده حول الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، بأن تطلب الجمعية من الأمين العام مواصلة تطوير التحليل المبين في الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ وتقديم النتائج التي يتوصل إليها إلى الجمعية في الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

٧٢- طلب المجلس التنفيذي في الفقرة ٨ من قراره رقم ٢٠١٥/١١، أن تدرس الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ التحليل المنفذ بموجب القسم الرابع، الفقرتين ٨ و ٩ من قرار الجمعية العامة رقم ٢٥٩/٦٥.

٧٣- في حين أن الميزانية العادية لم تزد منذ تأسيس هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فهي تخدم ولايات حكومية دولية توسعت بشكل ملحوظ منذ بدأت الهيئة عملها. الميزانية العادية هي نسبة صغيرة جداً، بقيمة ١,٧ في المائة فقط، من إجمالي الموارد المتوقعة لهيئة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

٧٤- وفي ضوء ما سبق، تم إعداد التحليل الوظيفي بهدف تحديد الوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية (المساهمات الطوعية) التي تساهم في عمل الهيئة المعيارية الحكومي الدولي. لقد استند التحليل إلى إجراء استعراض داخلي لجدول التوظيف والوظائف وخطط العمل والوصف الوظيفي ومصدر الأموال عبر الأقسام. حدد التحليل خمس وظائف تؤدي وظائف معيارية حكومية دولية؛ حيث توجد ثلاث وظائف (D-1, D1, 1, 2, و P-3) في "قسم السياسات" في مجالات قيادة المرأة والحوكمة، والمرأة والسلام والأمن، وإنهاء العنف ضد المرأة، والأبحاث والبيانات، وفيروس نقص المناعة البشرية/فيروس الإيدز، والميزانيات المراعية للمنظور الجنساني، والإحصائيات والمراقبة، ومنصبين (P-5 و P-4) في مكتب الدعم الحكومي الدولي والتنسيق والشراكات الإستراتيجية.

٧٥- كما أكد التحليل أيضًا على أن الوظائف الخمس والأربعين (٤٥) التي تم تمويلها من الميزانية العادية كانت تؤدي وظائف دعم معيارية حكومية دولية، وفقًا للغرض الأصلي منها في إطار قسم النهوض بالمرأة ومكتب المستشار الخاص المعني بقضايا المساواة بين الجنسين، قبل انطلاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٧٦- وفيما يتعلق بفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، اقترح الأمين العام إعداد ميزانية برنامجية بقيمة ١٦,٣ مليون دولار لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (راجع A/72/6 (القسم ١٧))، وتشمل تكلفة ٤٤ وظيفة والتحويل المقترح لخمس وظائف قائمة يتم تمويلها حاليًا من الأموال الخارجة عن الميزانية (المساهمات الطوعية) إلى الميزانية العادية (المساهمات المقدرة)، والتي قد ترفع إجمالي عدد الوظائف الممولة من الميزانية العادية إلى ٤٩ وظيفة.

٧٧- وفقًا للممارسة المتبعة، يُجرى استعراض الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أثناء الدورات العادية الثانية للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في سبتمبر/أيلول، في حين يُجرى استعراض الميزانية البرنامجية المقترحة للأمم المتحدة خلال دورات الخريف التي تعقدها الجمعية العامة للأمم المتحدة. ولتأمين تمويل الوظائف الخمس المقترحة تمويلها، تضمنت تقديرات الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ احتياطي بقيمة ٢ مليون دولار. إذا قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة اعتماد مقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتحويل الوظائف الخمس من المساهمات الطوعية إلى الميزانية العادية، فسوف يُعاد توجيه الموارد الخارجة عن الميزانية لتلك الوظائف إلى الأنشطة البرنامجية.

و- تخصيص الموارد العادية للأنشطة البرنامجية

٧٨- تخصص هيئة الأمم المتحدة للمرأة إجمالي رصيد مواردها العادية بعد الاستخدام بواسطة الميزانية المؤسسية إلى الأنشطة البرنامجية. ويستند هذا التخصيص إلى المنهجية التي استخدمها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

٧٩- تقوم المنهجية الحالية لتخصيص موارد عادية للتوزيع الإقليمي والموضوعي على نقطة مئوية مباشرة، تُعَيَّن لكل فئة برنامجية. ثم يعتمد التوزيع الإضافي داخل الفئة على الاحتياجات والأولويات البرنامجية. وتواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييم هذه المنهجية لأهميتها.

ز- إطار النتائج والموارد المتكاملة

٨٠- يعرض الجدول ٣ إطار النتائج والموارد المتكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وتدعم الميزانية المتكاملة المقترحة تحقيق النتائج الإنمائية الخمسة والنواتج الأربعة لنتائج الفعالية والكفاءة التنظيمية المنصوص عليها في الخطة الإستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١: (أ) تعزيز التنسيق والاتساق والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالتزامات المساواة بين الجنسين، (ب) زيادة مشاركة الشركاء دعمًا لولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة، (ج) تعزيز جودة البرامج من خلال المعرفة والابتكار والإدارة المستندة إلى النتائج (RBM) والتقييم، (د) تحسين إدارة الموارد البشرية والمالية سعيًا لتحقيق النتائج. وبالنسبة لكل فئة من فئات تصنيف التكاليف، يتم الربط بين النواتج التنظيمية والمجموعات الوظيفية والاحتياجات المقترحة من الموارد. النتائج والنواتج المعروضة بالجدول مستنبطة من الخطة الإستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

جدول ٣ إطار النتائج والموارد، ٢٠١٨-٢٠١٩ (ملايين الدولارات الأمريكية)

النتائج/النواتج	تصنيف التكاليف	المجموعة الوظيفية	2018-2019				
			الموارد العادية	الموارد الأخرى			
			استرداد التكاليف	الإجمالي			
البرنامج	البرنامج		14,7	4,4	10,3	-	14,7
البرنامج	البرنامج		126,7	38,0	88,7	-	126,7
البرنامج	البرنامج		149,1	44,7	104,4	-	149,1
البرنامج	البرنامج		216,1	64,8	151,3	-	216,1
البرنامج	البرنامج		237,6	78,6	159,0	-	237,6
البرنامج	البرنامج		27,2	27,2	-	-	27,2
البرنامج	البرنامج		19,6	12,8	-	6,8	19,6
البرنامج	البرنامج		-	-	-	-	-
البرنامج	البرنامج		51,5	45,2	-	6,3	51,5
البرنامج	البرنامج		10,4	9,0	-	1,4	10,4
البرنامج	البرنامج		22,7	16,8	-	5,9	22,7
البرنامج	البرنامج		7,6	5,9	-	1,6	7,6
البرنامج	البرنامج		1,0	0,5	-	0,5	1,0
البرنامج	البرنامج		1,3	1,1	-	0,2	1,3
البرنامج	البرنامج		59,4	50,8	-	8,6	59,4
البرنامج	البرنامج		3,0	3,0	-	-	3,0
الإجمالي	الإجمالي		948,0	403,0	513,6	31,4	948,0

أ- تخصيص الموارد لتحقيق النتائج الإنمائية

٨١- ستغطي الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ هيئة الأمم المتحدة للمرأة العاميين الأولين في إطار الخطة الإستراتيجية الجديدة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ما بين عامي ٢٠١٨ و٢٠٢١. وتسترشد المخصصات الإرشادية من الموارد للنتائج الإنمائية، بموجب هذه الخطة الإستراتيجية، بالمعايير التالية: (١) الإنفاق في عام ٢٠١٦، (٢) الاتجاهات الإنفاق حسب مجال النتائج على مدى السنوات الثلاث الماضية، (٣) الطلب المتوقع في المستقبل استنادًا إلى الاحتياطي الحالي.

٨٢- وبالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، سُكّلت المخصصات الإرشادية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة المقسمة بين مجالات تأثير النتائج الإنمائية للخطة الإستراتيجية من خلال ما يلي:

الإنفاق في عام ٢٠١٦

٨٣- في عام ٢٠١٦، تم تخصيص ١٠٠ في المائة من موارد الميزانية العادية (RB) وإنفاقها دعمًا لوظيفة الدعم المعيارية الحكومية الدولية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٨٤- وبالإضافة لذلك، أظهر استعراض عام ٢٠١٦ لنفقات الموارد الطوعية في نظام إدارة النتائج (RMS) لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة ما يلي: (أ) تم إنفاق ١٥ في المائة من الأموال البرنامجية على صوت المرأة ومشاركتها وقيادتها، (ب) تم إنفاق ٢١ في المائة من الأموال البرنامجية على التمكين الاقتصادي للمرأة، (ج) تم إنفاق ٢٩ في المائة من الأموال البرنامجية على إنهاء العنف ضد المرأة، (د) تم إنفاق ٢٦ في المائة من الأموال البرنامجية على العمل في مجال المرأة والسلام والأمن (حيث تم تخصيص ٨٠% منها إلى مجال السلام والأمن و ٢٠% إلى مجال العمل الإنساني)، (هـ) تم إنفاق ٧% من الأموال البرنامجية على الحوكمة والتخطيط الوطني المتعلقان بالالتزامات وأولويات المساواة بين الجنسين، (و) تم إنفاق ٢% من الأموال البرنامجية على دعم العمليات المعيارية الحكومية الدولية.

الاتجاهات في الإنفاق في جميع نواحي الخطة الإستراتيجية الحالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة

٨٥- يحسب هذا الإجراء كنسبة مئوية من التغيير في المخصصات لكل مجال من مجالات النتائج في عام ٢٠١٦ مقارنة بعام ٢٠١٤.

٨٦- وفقًا لنظام إدارة النتائج في هيئة الأمم المتحدة للمرأة:

(١) وقد أظهر استعراض الاتجاهات في كل مجال من مجالات النتائج من عام ٢٠١٤ إلى عام ٢٠١٦ نموًا قويًا في عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة المعني بالتمكين الاقتصادي للمرأة والقضاء على العنف ضد المرأة. وقد حدث أكبر نمو ملحوظ في مجال السلام والأمن والعمل الإنساني، حيث تضاعف الإنفاق لأكثر من الضعف على مدى فترة ثلاث سنوات. ويرجع هذا المعدل المرتفع للنمو إلى التوسع في البرمجة في الدول العربية وغرب ووسط إفريقيا، فضلًا عن إفريقيا الشرقية والجنوبية.

(٢) أظهر عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال تمكين المرأة سياسيًا معدل نمو أبطأ قليلًا.

٣) وبالنسبة لمجال النتائج ١، ظلت موارد الميزانية العادية ثابتة، حيث خصصت ١٠٠ في المائة من الموارد لهذا المجال من العمل على مدار السنوات الثلاث الماضية.

تحليل الطلب المتوقع في المستقبل على النتائج الإنمائية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة

٨٧- لقد توسع حجم ونطاق وظائف الدعم والتنسيق المعيارية التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة توسعاً كبيراً منذ تأسيس الهيئة واعتماد خطة عام ٢٠٣٠ مؤخرًا.

٨٨- وبالإضافة إلى ذلك، تتوقع هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن يستمر الطلب الإجمالي على الصعيد القطري في تجاوز الموارد المتاحة، لا سيما وأن الهيئة نفذت بالكامل هيكلها الإقليمي.

٨٩- ولتتبع هذا الطلب، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتطوير نظام LEADS، وهو نظام لإدارة خطوط الأنايب الخاصة بمقترحات المشروعات؛ حيث يتبع هذا النظام المشروعات من البداية (أي مرحلة الصياغة) وحتى التمويل (أي تأمين عقد تمويل موقع).

٩٠- واستنادًا إلى بيانات نظام LEADS الحالية، ينقسم الطلب المتوقع في المستقبل على النتائج الإنمائية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على النحو التالي: (أ) ٤ في المائة من الأموال البرنامجية لدعم العمليات المعيارية الحكومية الدولية، (ب) ٢٠ في المائة من الأموال البرنامجية لدعم قيادة المرأة ومشاركتها في أنظمة الحكم واستفادتها منها على قدم المساواة، (ج) ٣٢ في المائة من الأموال البرنامجية لدعم حصول المرأة على ضمان للدخل وعمل لائق واستقلالية اقتصادية، (د) ٢١ في المائة من الأموال البرنامجية لمساعدة النساء والفتيات على عيش حياة خالية من العنف، و(هـ) ٢٣ في المائة من الأموال البرنامجية لمساعدة المرأة على المشاركة في مجال الحماية وإدامة السلام وبناء القدرة على الصمود والاستفادة على قدم المساواة من التدخلات المتعلقة بالسلام والأمن والعمل الإنساني.

الخاتمة

٩١- ومن أجل توقع مخصصات حسب كل مجال من مجالات النتائج للميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، تطبق هيئة الأمم المتحدة للمرأة صيغة تعدل مخصصات عام ٢٠١٦ وفقًا لاتجاهات الإنفاق السابق والطلب المتوقع في المستقبل. وتستخدم الهيئة في هذه العملية الحسابية البيانات الصادرة من نظامها LEADS الخاص بالبرامج والمشروعات قيد التنفيذ نيابةً عن الطلب المتوقع. وحيث تقوم بيانات الإنفاق على الأرقام الفعلية ويقوم الطلب المستقبلي على الدخل المتوقع، فقد مُنح الإنفاق ترجيحًا، وهو يعد ضعف الدخل المتوقع من الأرقام قيد التنفيذ من نظام LEADS.

٩٢- وقد أخذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الاعتبار أيضًا الاعتبارات النوعية التالية عند البت في المخصصات في جميع مجالات النتائج:

- سيظل تمويل هيئة الأمم المتحدة للمرأة لدعم العمليات المعيارية الحكومية الدولية (بما في ذلك لجنة وضع المرأة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة ومجلس الأمن) من موارد الميزانية العادية والميزانية المؤسسية، فضلًا عن تخصيص جزء صغير من الأموال البرنامجية لتعزيز قدرات الدعم المعيارية.

● على الرغم من تباطؤ معدل النمو قليلاً بالنسبة للنتيجة ٢ (قيادة المرأة ومشاركتها في نظم الحكم والاستفادة منها على قدم المساواة)، تعتقد هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن هذا المجال من مجالات النتائج لا يزال حاسماً بالنسبة لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأولوية في الخطة الإستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، وأكدت على أن يستمر تزويد هذا المجال بالموارد بالشكل المناسب.

● بالنظر إلى الدور الحاسم الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال منع نشوب صراعات، فقد زادت المخصصات للنتيجة رقم ٥ (مشاركة المرأة في التدخلات المتعلقة بالسلام والأمن والعمل الإنساني والاستفادة منها على قدم المساواة لمنع الأزمات وبناء القدرة على الصمود). ومع ذلك، تعتقد هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن معدل النمو في هذا المجال من مجالات العمل ينبغي أن يظل التعامل معه بحذر، ولذلك اقترح تخصيصاً إرشادياً يتناسب مع قدرتها الاستيعابية في هذا المجال.

٩٣- ومع مراعاة هذه العوامل، تم تعديل المخصصات الإرشادية المقسمة بين مجالات النتائج في الخطة الإستراتيجية على النحو التالي:

(أ) تعزيز مجموعة شاملة ودينامية من القواعد والسياسات والمعايير العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات - سيتلقى مجال العمل هذا جميع موارد الميزانية العادية التي تتلقاها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (التي من المقترح أن تزيد بنسبة ٨ في المائة في فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩). وبالإضافة إلى ذلك، من المتوقع تخصيص ٢ في المائة من الأموال البرنامجية لقدرات الدعم المعياري.

(ب) تؤدي المرأة دوراً قيادياً في نظم الحكم وتشارك فيها وتستفيد منها على قدم المساواة - ١٧ في المائة

(ج) تتمتع المرأة بضمان للدخل وعمل لائق واستقلالية اقتصادية - ٢٠ في المائة

(د) تعيش النساء والفتيات حياة خالية من العنف - ٢٩ في المائة

(هـ) تشارك النساء في التدخلات المتعلقة بالسلام والأمن والعمل الإنساني وتستفيد منها على قدم المساواة لمنع الأزمات وبناء القدرة على الصمود - ٣٢ في المائة.

٩٤- كجزء من تحليلها المستمر للصلة بين النتائج والموارد، تظل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزمة بالاستفادة من نظم معلومات إدارة البرامج (PMIS) من أجل:

- تعزيز التخطيط والميزانيات وتتبع الموارد المتلقاة.
- تحديد ثغرات التمويل والحاجة اللاحقة إلى إعادة تخصيص الموارد في جميع مجالات النتائج بدقة.
- تتبع النتائج التي تم الوصول إليها من أنشطتها الإنمائية بدقة أكبر.

ب- تخصيص الموارد للكفاءة والفعالية التنظيمية

٩٥- فيما يتعلق بنواتج الفعالية والكفاءة التنظيمية، تُخصّص الموارد وفقاً للمنهجية المنسقة التي وافق عليها المجلس التنفيذي. وبناءً عليه، تُخصّص الأموال لما يلي: (أ) الأنشطة الإنمائية المشتركة بين الفعالية الإنمائية والبرامج؛ (ب) والتنسيق الإنمائي للأمم المتحدة؛ (ج) والإدارة؛ (د) والأنشطة ذات الأغراض الخاصة. ويرتبط إجمالي الاعتماد المطلوب البالغ ٢٠٣,٨ ملايين دولار بتصنيفات هذه التكاليف.

٩٦- يتم تحديد تكاليف الفعالية والكفاءة التنظيمية من خلال المجموعات الوظيفية، وهي مجموعات تضم وحدات تنظيمية تضطلع بالأنشطة تحقيقاً للنتائج المرجوة. وحيث إن المجموعات الوظيفية تجمع عدداً من الوحدات التنظيمية التي تقدم نواتج بعينها، فإنها تشكل الحلقة المفاهيمية بين النتائج والموارد في إطار الميزنة القائمة على النتائج (RBB) التي أقرها المجلس التنفيذي.

ج- موجز حالات الزيادة والانخفاض في الميزانية المتكاملة

٩٧- يبلغ عنصر الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ المتعلق بمبالغ الميزانية المؤسسية ٢٠٣,٨ ملايين دولار مقارنةً بفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ حيث بلغ العنصر ١٩٦,٤ مليون دولار؛ مما يشكل زيادة بنسبة ٣,٧ في المائة من فترة سنتين إلى فترة لاحقة.

٩٨- تُعدّ التغييرات في المبالغ الاسمية من موارد الميزانية المؤسسية ناتجة عن مزيج من زيادات في التكلفة (البنود غير التقديرية) وتغييرات في الحجم (بما في ذلك مبادرات الشركات والاستثمارات) والكفاءات والادخارات. ويرد في الجدول ٤ موجزاً لتأثير كل عنصر من هذه العناصر.

الجدول ٤

موجز لحالات الزيادة والانخفاض (ملايين الدولارات الأمريكية)

الإجمالي	(انخفاض) زيادة / %	
196,4		أولاً - الميزانية المؤسسية للفترة 2016-2017
ثانياً - التغييرات بسبب التكلفة		
8,7	4,4%	تكاليف الموظفين
0,6	0,3%	زيادات الإيجار
0,5	0,2%	المبالغ المسددة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والتكاليف المركزية وغيرها من زيادات التكلفة
-6,2	-3,2%	ضبط الميزانية (ارتفاع عامل الشغور)
3,6	1,8%	إجمالي التغييرات بسبب التكلفة
ثالثاً - التغييرات بسبب الحجم		
-1,2	-0,6%	إعادة تنسيق دعم البرنامج والزيادة في القدرة على تعبئة/ تقييم الموارد في المقرات الرئيسية
4,5	2,3%	الاستثمار في القدرة التشغيلية في المقرات الرئيسية
0,1	0,0%	إعادة التنسيق الميداني/الاقليمي
2,0	1,0%	الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
-2,6		الاستيعاب الداخلي لوظيفة مراجعة الحسابات
1,0		مبادرة تعبئة الموارد
3,8	1,9%	إجمالي التغييرات بسبب الحجم
7,4	3,7%	صافي الزيادة / (الانخفاض)
203,8		الميزانية المؤسسية للفترة 2018-2019
		رابعاً - خامساً -

التغيرات بسبب التكلفة

٩٩- تتضمن الميزانية المقترحة زيادات غير تقديرية في التكاليف، مع زيادة صافية في التكاليف قدرها ٣,٦ ملايين دولار أو ١,٨ في المائة.

١٠٠- ويشمل ذلك الزيادات في تكاليف الوظائف بسبب تنقيحات جداول المرتبات، في إطار الزيادات الطارئة على مرتبات الدرجات الوظيفية ومستحقات الوظائف الأخرى التي تحددها لجنة الخدمة المدنية الدولية. كما تشمل أيضًا أحكامًا للتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة ولسد الفجوة في الالتزامات غير الممولة لاستحقاقات الموظفين وتسويات تكاليف التشغيل الناجمة عن التضخم. وتشمل الزيادات في التكاليف أيضًا أثر إيجار المقر الرئيسي (بما في ذلك أيضًا التصعيد الضريبي)، وتكاليف الخدمات المركزية الأخرى.

١٠١- وقد تم تعويض الزيادات في التكاليف جزئيًا بمعدل الشواغر البالغ ٩ في المائة، وهو معدل أعلى من معدل الشواغر البالغ ٥ في المائة المستخدم في الميزانية المؤسسية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

١٠٢- وقد قُدر معدل الشواغر العالي استنادًا إلى تحليل الشواغر الفعلية في الميزانية المؤسسية. ونظرًا لتحسن قدرة استيعاب النظم والمعرفة المؤسسية، مع تحقيق الوكالة المزيد من التطور، فإن معدل الشواغر الآن يعكس الواقع بشكل أكبر. ويتفق ذلك أيضًا مع تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (ACABQ) UNW/2015/8، الذي أشار إلى أنه "مع مراعاة متوسط معدل الشواغر الفعلي لفترة السنتين السابقتين"، ينبغي تطبيق معدل شواغر أعلى على تقديرات تكاليف الموظفين.

التغيرات بسبب الحجم

التغيرات في الحجم ذات الصلة بالموظفين

١٠٣- وقد ركزت التغيرات بسبب الحجم على ضمان أن تظل قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة تتناسب مع النتائج المتوقعة. وبالنظر إلى أن سيناريو الدخل المتوقع للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ مشابهًا للمستويات المتوقعة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، فإن المبادرات المقترحة كجزء من اعتمادات الميزانية المؤسسية تدور في معظمها حول التغيرات المحايدة في الميزانية.

١٠٤- تشمل مبادرات المقر الرئيسي توفير دعم برنامجي أكثر كفاءة وفعالية للمكاتب الميدانية وتعزيز تعبئة الموارد (صافي انخفاض قدره ١,٢ مليون دولار لفترة السنتين)، فضلًا عن زيادة في القدرة التشغيلية (صافي زيادة قدره ٤,٢ ملايين دولار)، ويرجع ذلك أساسًا إلى الاستيعاب الداخلي لوظيفة مراجعة الحسابات، يقابله انخفاض في المدفوعات لسداد تكاليف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للمراجعة الداخلية للحسابات.

١٠٥- وتشمل التغيرات الميدانية عدة عمليات في إعادة التنظيم الإقليمية؛ مما يؤدي إلى زيادة إجمالية قدرها ٠,٠٨ مليون دولار.

التغيرات في الحجم غير المتعلقة بالموظفين

١٠٦- الاستثمارات الرأسمالية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: في الفترة ٢٠١٨ و٢٠١٩، سيجري الاضطلاع بمبادرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ذات التأثير العالي لدعم التحول الرقمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. أولاً، يشمل ذلك تعزيز قدرات وضوابط الأمن السيبراني وذلك استجابةً للتهديدات العالمية الناشئة التي يواجهها الأمن السيبراني والمخاطر الرئيسية للشركة. ثانياً، تماشيًا مع التركيز الاستراتيجي على جدول الأعمال الرقمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، يلزم الاستثمار من أجل تحقيق العناصر الرئيسية في هيكل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الموحد المشترك الذي يدعم المواقع الإلكترونية ومنصات المشاركة الرقمية وتعزيز القدرة على الاستفادة من وجودها على شبكة الإنترنت من أجل إبراز الرؤية وتنمية الموارد. ثالثاً، تلبية الاحتياجات لترقية نظام تخطيط موارد المؤسسات وتعزيز الأجزاء الرئيسية الأخرى من النظام البيئي لإدارة البرامج، مثل نظام إدارة النتائج ومكونات الإدارة المالية ونظم الموارد البشرية ونظام المشتريات ونظام إدارة المخاطر ووحدة إدارة اتفاقيات المانحين. ومما سيضمن ذلك تحقيق أمن واستدامة واقتصادات حجم المنصات الرقمية لدينا. يرد تقدير قدره ٢ مليون دولار في الميزانية المخصصة لهذه المبادرات.

١٠٧- الاستثمارات الرأسمالية في تعبئة الموارد: لمواكبة الإستراتيجية الجديدة لتنمية الموارد التي وضعتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة والتي تقوم عليها الخطة الإستراتيجية، تحتاج هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى التركيز في البداية على عدد قليل من الاستثمارات في الفترة ٢٠١٨ - ٢٠١٩ والتي من شأنها أن تساعد على تسريع النتائج في فترة السنوات الأربع. ومن بين الأولويات الأولى، هناك حاجة إلى ضمان وجود نظام لإدارة الجهات المانحة وإمكانية المشاركة من أجل التنسيق الوثيق فيما بين الفرق في جميع أنحاء العالم، إلى جانب إجراء توصيات ناتجة عن التقييم. ثانياً، هناك حاجة إلى الاستثمار في البنية التحتية من أجل إنشاء منصة وقدرة استيعابية للحد الأدنى من جمع الأموال الرقمية والعامه، بما في ذلك البرمجيات والخبرات وتمويل التأسيس؛ وذلك لتعزيز أداء اللجنة الوطنية في أسواق مختارة بعناية، استناداً إلى تقييم متعمق تم إجراؤه في عام ٢٠١٦. ثالثاً، تنطوي الاستثمارات ذات الأولوية على تطوير القدرة على الانخراط بفعالية مع قطاعات المانحين الخاصة الأخرى ذات الإمكانيات العالية، والتي يطلق عليها الأفراد أصحاب الثروات العالية والشركاء من القطاعات الخيرية. وتشمل هذه الاستثمارات الأولية الأصغر حجماً ولكنها ضرورية، الاستثمار في المنتجات والأدوات المرجعية وفي تصميم أدوات ومنهجيات جديدة للمشاركة وفحصها، والاستثمار في مجال التدريب. ويرد تقدير قدره مليون دولار في الميزانية المخصصة لهذه المبادرات.

١٠٨- إنشاء القدرة على إجراء المراجعة الداخلية للحسابات داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة: تتلقى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، منذ تأسيسها، خدمات المراجعة الداخلية للحسابات من مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI) التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وفقاً لاتفاق مستوى الخدمات (SLA). ومن المقرر أن تنتهي صلاحية اتفاق مستوى الخدمات في ١٨ من ديسمبر ٢٠١٧.

١٠٩- تهدف هذه الوثيقة إلى وضع ميزانية لإنشاء القدرة الاستيعابية داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإجراء المراجعات الداخلية للحسابات. ويعد إضفاء الطابع الداخلي على هذه القدرة الاستيعابية جزءاً من التطوير المؤسسي للهيئة. وستضمن أن تكون أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات متسقة مع ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأهدافها الإستراتيجية ومراعية لها. كما أنها ستمكن من التفاعل المستمر والمباشر بين خدمة المراجعة الداخلية للحسابات وبقية خدمات الهيئة، مع الحفاظ على الطبيعة المستقلة للوظيفة. فعلى

سبيل المثال، سيكون المدير المشرف على الوظيفة عضوًا في فريق الإدارة العليا وسيشارك في اجتماعاته العادية لتقديم المشورة والتوجيه على نحو مستقل في الوقت الفعلي وعلى مستوى عالٍ من الحوكمة وإدارة المخاطر وإستراتيجيات الرقابة. ولم يكن ذلك ممكنًا من خلال ترتيبات الاستعانة بمصادر خارجية.

١١٠- ويتفق إنشاء مراجعة داخلية للحسابات مع الحد الأدنى من المتطلبات التي أوصت بها وحدة التفتيش المشتركة (JIU/Rep/2010/5) المعنية بوظيفة مراجعة الحسابات في منظومة الأمم المتحدة، والتي تنص على ما يلي: "سيتم على أي منظمة إدارة مبلغ قدره ٢٥٠ مليون دولار على الأقل خلال فترة السنتين لتبرير إنشاء وحدة للرقابة الداخلية... " ومن المتوقع أن تدير هيئة الأمم المتحدة للمرأة ٩٤٧,٩ مليون دولار خلال فترة السنتين المقبلتين.

١١١- كما سيؤدي إنشاء قدرة استيعابية للمراجعة الداخلية للحسابات داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى توفير ادخارات. وقد زادت الرسوم التي يتحملها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لمثل هذه الخدمات زيادة كبيرة. وفي عام ٢٠١٦، ازدادت بنسبة ١٣ في المائة. وتقتضي الميزانية التي اقترحتها مكتب مراجعات الحسابات والتحقيقات لتقديم هذه الخدمات في عام ٢٠١٨ زيادة إضافية بنسبة ٥٩,٨ في المائة عن تكاليف عام ٢٠١٧. وفي الوقت الراهن، يتم إجراء عملية توفير هذه الخدمة من قبل مكتب مراجعات الحسابات والتحقيقات إلى حد كبير من خلال مجموعة من الموظفين المكلفين بمراجعة الحسابات والمخصصة لهذا الغرض. وستألف القدرة الاستيعابية التي ستنشأ داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة من وظائف مماثلة لمجموعة الموظفين الذين خصصهم مكتب مراجعات الحسابات والتحقيقات لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ وذلك باستثناء وظيفة أخصائي مراجعة الحسابات (P3) المدرجة في الميزانية لزيادة التغطية بما يتماشى مع توصيات المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

١١٢- توحيد مهام الضمان المستقل (التقييم والمراجعة الداخلية). تهدف هذه الوثيقة أيضًا إلى وضع ميزانية مخصصة للتوحيد بشعبة واحدة من شعب القدرة الاستيعابية للتقييم المستقل، والتي كانت قائمة داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة منذ إنشائها، وأن يتم إنشاء القدرة الاستيعابية للمراجعة الداخلية للحسابات بداخل الهيئة. ولتحقيق هذا التوحيد، أُدرجت في الميزانية ترقية الوظيفة ذات الدرجة الوظيفية D1، وهي مدير مكتب التقييم المستقل الحالية إلى الدرجة الوظيفية D2، وهي رئيس مهام الضمان الداخلي (التقييم والمراجعة الداخلية للحسابات). وسيعزز هذا التوحيد التماسك والتآزر فيما بين جانبي الضمان المستقل: التقييم والمراجعة الداخلية للحسابات، وكذلك المواءمة مع الأهداف الإستراتيجية للهيئة. وقد اقترحت اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة هذا التوحيد الذي ذكر في تقريرها لعام ٢٠١٧: "قد ترغب هيئة الأمم المتحدة للمرأة في النظر في خيار إدراج مهام المراقبة والضمان الداخليين الموجودة في خط الدفاع الثالث (مثل المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات والتقييمات) في وحدة إشراف واحدة. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى تحقيق التآزر فيما بين المهام وتحسين الفعالية والقيمة مقابل المال ودعم زيادة الضمان بشكل عام فيما يتعلق بعمليات الهيئة وبرامجها وأدائها"^١

^١ UNW/2017/3/Add.1، الفقرة ٣٨

١١٣- سيكلف توحيد مهتمتي الضمان المستقل في شعبة واحدة أقل مما لو كانت كل مهمة تدار بشكل منفصل. وتوضح مقارنة تكاليف وحدات التوحيد مقابل الوحدات المنفصلة أن التوحيد سيؤدي إلى توفير ٠,٩ مليون دولار مع مراعاة الزيادة في الوظائف والخفض في تكاليف الاستعانة بمصادر خارجية.

١١٤- وسيُكفل استقلال مهام الضمان المذكورة أعلاه من خلال الحفاظ على جدران الحماية الضرورية وخطوط تقديم التقارير المنفصلة والتطبيق الكامل "للمعايير الدولية المعنية بالممارسة المهنية الخاصة بالمراجعة الداخلية للحسابات" و"قواعد ومعايير التقييم" لفريق التقييم لدى الأمم المتحدة. وحققت هيئة الأمم المتحدة للمرأة حتى الآن سجلاً رائعاً في ضمان استقلال مهمة التقييم. كما ستضع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في اعتبارها أي أثر قد يحدثه التوحيد على سياسة التقييم القائمة.

أولاً. ملخص التغييرات المقترحة في الوظائف

١١٥- يقدم الجدول ٥ عرضاً عاماً للتغييرات المقترحة للوظائف في الفترة ٢٠١٨ - ٢٠١٩، مقارنة بالفترة ٢٠١٦ - ٢٠١٧. وكما يتبين من الجدول، فإن الأثر الصافي للميزانية المؤسسية المقترحة يكمن في زيادة قدرها ٣ وظائف، مما يزيد من العدد المتفق عليه سابقاً والبالغ ٤٦٢ وظيفة في الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٦ - ٢٠١٧ إلى ٤٦٥ وظيفة. ويشمل ذلك نقل ٣ وظائف من الميزانية المؤسسية إلى الميزانية العادية. وفيما يلي التغييرات:

تعزيز القدرات على الصعيدين القطري والإقليمي

١١٦- يعد تنظيم الموارد على الصعيدين القطري والإقليمي محاييداً في الميزانية. ويرز ما يلي اتجاه التنظيم حسب المنطقة.

منطقة آسيا والمحيط الهادئ

١١٧- قامت منطقة آسيا والمحيط الهادئ بتحليل موارد الميزانية المؤسسية لإعادة تنظيم الموارد المؤسسية في ضوء الاحتياجات والأولويات في جميع أنحاء المنطقة بطريقة محايدة من حيث التكلفة بالنسبة للمنطقة ككل. وسوف تُستخدم أموال الميزانية المؤسسية المحررة من إلغاء الوظائف القائمة لدعم إنشاء الوظائف الجديدة التي تشتد الحاجة إليها لزيادة النمو البرنامجي والوزن السياسي للعمل في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، فضلاً عن تمكين التنفيذ البرنامجي ومعالجة مخاطر مراجعة الحسابات وما إلى ذلك.

أمريكا اللاتينية

١١٨- تم اقتراح إجراء تغييرات للحصول على ادخارات في التكاليف من موارد الميزانية المؤسسية والاستجابة للنموذج القطري الجديد والتشديد على المهام المتخصصة التي ينبغي أدائها بواسطة الموظفين الوطنيين. وتهدف التغييرات المقترحة أيضاً إلى تمويل الوظائف ذات الصلة بالإدارة/العمليات من خلال الميزانية المؤسسية والتوفيق مع المبادئ التوجيهية للمشتريات بحيث تكون لجان المشتريات المحلية (LPC) تحت رئاسة موظف وطني من المستوى C (NOC). ولذلك فإن العديد من التغييرات المطلوبة هي عبارة عن تحركات للموظفين من الميزانية المؤسسية إلى مصادر التمويل الأخرى والعكس أيضاً، مع انتقال الموظفين من مصادر غير تابعة للميزانية المؤسسية إلى تمويل الميزانية المؤسسية. ويهدف هذا التغيير أيضاً إلى الاستفادة من القدرات الوطنية حيثما أمكن.

شرق وجنوب أفريقيا

١١٩- إن معايرة القدرات بالنسبة إلى حجم العمليات وتحقيق المستوى الأمثل من التركيز القطري والتغطية الإقليمية يعد أكبر محرك لإعادة التنظيم الإقليمي هذا.

أوروبا الشرقية والوسطى

١٢٠- تهدف هذه التغييرات إلى تعديل القدرة من أجل زيادة فرص النمو وإعادة تخصيص الموارد البشرية من حيث التعاقد مع العمليات حيثما توجد إمكانية لتوسيع البرامج وتعبئة الموارد.

الدول العربية

١٢١- تتناول التغييرات المقترحة الحاجة إلى تحسين الإدارة التشغيلية، ويرجع ذلك جزئياً إلى التعقيد المتزايد للعمليات، ولا سيما في الأردن، نتيجة لتدفق اللاجئين ومواءمة الأردن مع الممارسة الإقليمية المتمثلة في وجود مديري العمليات في مستوى الموظف الوطني (NOC) (المستوى C) الممول من قبل الميزانية المؤسسية.

غرب ووسط أفريقيا

١٢٢- تعد التغييرات المطلوبة في غرب ووسط أفريقيا محايدة من حيث التكلفة وتعكس الطلب المتغير على خدمات الدعم في جمهورية الكونغو الديمقراطية.

إعادة تنظيم دعم البرامج

١٢٣- تماشياً مع التوصيات الناتجة عن تقييم الهيكل الإقليمي، سعت شعبة البرامج إلى تنظيم مهامها للحد من التداخلات الداخلية في الشعبة ومع المكاتب الإقليمية ولتعزيز المساءلة من خلال تركيز المقرات الرئيسية على التخطيط الاستراتيجي والتحليل السياسي وتطوير الأعمال وتصميم البرامج وإدارتها، فضلاً عن الرقابة. وبالإضافة إلى ذلك، من أجل دعم جدول أعمال يكون مراعيًا أكثر للمنظور الجنساني وخطة عام ٢٠٣٠، ستعمل شعبة البرامج على تعزيز الدعم المقدم إلى الميدان للاستجابة للطلب المتزايد على المساعدة الإنسانية ولبناء القدرة على الصمود من خلال سد الفجوة بين المساعدة الإنسانية والإنمائية. وتماشياً مع استعراض العمليات ومخصصات الميزانية الأساسية للفترة ٢٠١٦ - ٢٠١٧، سعت شعبة البرامج إلى خفض تكاليف المعاملات والاعتماد على الموارد الأساسية من خلال توحيد عمليات المشاريع على الصعيد العالمي ومواءمة المهام/الطرائق التعاقدية/مصادر التمويل بشكل أفضل. وقد أدى ذلك إلى انخفاض صافي في وظيفتين وخفض أموال الميزانية المؤسسية المطلوبة للهيكل المقترح بنسبة ٨ في المائة.

١٢٤- وعلاوة على ذلك، تم خفض درجة وظيفتين من وظائف مستشار البرامج من المستوى P5 ليحل محلها وظيفة أخصائي برامج من المستوى P4 - أخصائي البرامج الإقليمية. وسيشارك أخصائي البرامج الإقليمية من المستوى P4 في وحدة التحليل والتطوير

الجديدة التي ستقدم تحليلاً إستراتيجياً وتدعم تطوير البرامج في سياق إقليمي حتى يتسنى لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تدعم بشكل أفضل توطين أهداف التنمية المستدامة وتحسين تعبئة الموارد غير الأساسية ذات الجودة العالية.

١٢٥- تم تعزيز وحدة دعم وإدارة البرامج بإنشاء مكتب إدارة البرامج ودمج وحدة دعم البرامج السابقة. وتوفر هذه الوحدة للمكاتب الإقليمية والقطرية مجموعة من الخدمات والدورات التدريبية ومجموعات الأدوات التي تزيد من قدرتها التشغيلية على تنفيذ البرامج في الوقت المحدد وعلى النطاق الواجب، وضمن الميزانية المخصصة. وتعمل وحدة دعم وإدارة البرامج (PSMU) بالتعاون الوثيق مع شعبة التنظيم والإدارة، وتضمن الرقابة والامتثال للسياسات التشغيلية لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما في ذلك استرداد التكاليف. وقد يتطلب ذلك ترقية درجة وظيفة أخصائي الإدارة والإشراف الحالية من المستوى P4 إلى المستوى P5 من أجل إدارة عنصري الدعم البرنامجي والتشغيلي لتحسين تنفيذ البرامج والامتثال لها.

تعزيز القدرة التشغيلية

١٢٦- ترقية وظيفة معاون إدارة الأصول من المستوى (G7) إلى المستوى P3 (وظيفة أخصائي إدارة الأصول والعائدات): هذه الترقية ضرورية لتنفيذ توصية مراجعة الحسابات المعنية بإدارة الأصول على مستوى أعلى لضمان رقابة أقوى على الأصول والفصل بين المهام، فضلاً عن الحاجة إلى زيادة القدرة على إدارة العائدات وتقديم التقارير التحليلية بشأن الأصول والعائدات.

١٢٧- وظيفة رئيس الحسابات من المستوى P5 إلى المستوى D1 (وظيفة نائب مدير الإدارة المالية): وبإدخال المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS)، أضاف هذا الدور مسؤوليات للإدارة المالية متعلقة بالعائدات والمستحقات والدائنين والأصول والبيانات المالية السنوية والجوانب المالية للمراجعات الداخلية والخارجية للحسابات، فضلاً عن التمثيليات المرتبطة بها في اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية واللجنة الخامسة والمجلس التنفيذي، والتي لم تكن متصورة من قبل. كما زادت المسؤوليات الإدارية لهذا الدور زيادة كبيرة من ٦ وظائف في عام ٢٠١٢ إلى ٢٨ وظيفة مع إعادة هيكلة قسم الشؤون المالية، ووضع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وتوسيع الهيكل الإقليمي بما في ذلك خطوط تقديم التقارير لأخصائيي التمويل الإقليميين والشركاء الماليين الإقليميين (مركز خدمة عالمي افتراضي جديد). وتدعم قيادة كادر من الموظفين بهذا الحجم وظيفة بدرجة مدير، تقع على عاتقها مسؤولية الإشراف على إنجاز نواتج الإدارة المالية الرئيسية على نحو سلس وفي الوقت المناسب، مما يساعد على دعم تعبئة الموارد وتنفيذ البرامج وتقديم التقارير للماخين، واستمرار نجاح النظام الأساسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والبيانات المالية ونتائج مراجعة الحسابات. ولا يعكس المستوى الحالي للوظيفة P5 مستوى المسؤولية المكلفة بصورة كافية. وبصفته أكبر محاسب ومستشار مالي للهيئة ولفريق الإدارة العليا، فإن مهام الإدارة المالية الإستراتيجية المعززة هذه تتفق مع الوظائف من المستوى D1. وعند ترقية الوظيفة، ستتوسع مسؤولياتها بشكل أكبر لتشمل الرقابة على التخطيط المالي وإدماج الميزانية والبيانات المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

١٢٨- وظيفة أخصائي أمن المعلومات والامتثال من المستوى *P4* (وظيفة جديدة): ستوفر هذه الوظيفة توجيهات متخصصة بشأن إنشاء برنامج لأمن المعلومات تابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وتنفيذه والإشراف عليه، والذي يهدف إلى الحد من مخاطر أمن المعلومات على نطاق المنظمة والتخفيف من حدتها. كما سيوفر هذا الدور أيضًا توجيهات إستراتيجية بشأن التهديدات الحالية والناشئة فضلاً عن التوجيه والمشورة الفنية لأخصائيي البنيات التحتية والتطبيقات المعنيين بالمسائل المتعلقة بأمن المعلومات. وتماشياً مع المخاطر الأمنية العالمية المستمرة، ستنشئ المنظمة هذه الوظيفة لزيادة تحسين برامج أمن المعلومات الخاصة بنا وذلك لحماية أصول المعلومات التي تملكها هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو تديرها. ويقوم مركز الأمم المتحدة الدولي للحواسيب جزئياً بخدمة هذه المهام على أساس استرداد التكاليف بالكامل. وبالنظر إلى أن أمن المعلومات يشكل أحد أكبر المخاطر المؤسسية بالنسبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإن استيعاب هذه المهمة داخلياً سيعالج على نحو أفضل هذا الخطر ويكون أكثر فعالية من حيث التكلفة.

١٢٩- وظيفة أخصائي تصميم مواقع الويب من المستوى *P3* (وظيفة جديدة): وستكفل هذه الوظيفة تعزيز التنسيق والإشراف على هيكل المعلومات لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومواقع الويب لديها المتصلة بمنصة المواقع الإلكترونية المشتركة على النحو المبين في الإستراتيجية الرقمية. وسيعمل هذا الدور أيضاً بصفته مالِكاً للمنتجات الداخلية لفرق تطوير مواقع الاستعانة بمصادر خارجية لضمان الاحتفاظ بالمعارف الداخلية والتنسيق بين فرق المشاريع والتنفيذ الخارجية. وهذه الوظيفة مطلوبة لتحسين إدارة المخاطر وضمان تحقيق الأهداف طويلة الأجل للمنظمة في سياق التوجيه الإستراتيجي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الاستعانة بمصادر خارجية في أعمال تطوير تكنولوجيا المعلومات. ويتولى الاستشاريون مسؤولية أداء هذه المهام في الوقت الحالي (اتفاقية الخدمات الخاصة) أو الاستعانة بمقدمي خدمات من مصادر خارجية. وبالنظر إلى تكرار هذه المهام وحجمها، يعد الاعتماد على الوظائف الثابتة أكثر فعالية من حيث التكلفة.

١٣٠- وظيفة إدارة المخاطر المؤسسية والأخصائيين التشريعيين من المستوى *P3* (وظيفة جديدة): ستوفر هذه الوظيفة إمكانية التشغيل المستدام والفعال لإدارة المخاطر المؤسسية (ERM) وزيادة تطويرها في هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأكملها. وبعد هذا بدوره ضرورياً لتنفيذ التوصية المتعلقة بمراجعة الحسابات وذلك لإنشاء وظائف عادية وتعيين موظفين بعقود ذات طابع غير مؤقت لدعم صيانة إدارة المخاطر المؤسسية وتشغيلها. وبالإضافة إلى ذلك، ستدعم هذه الوظيفة توحيد قواعد الهيئة وأنظمتها وسياساتها ومبادئها التوجيهية، وستقوم بتدوينها وتنظيمها في الإطار التشريعي الجديد الذي يجري إنشاؤه حالياً.

توحيد مهام الرقابة

١٣١- وسيؤدي توحيد مهام الرقابة إلى ترقية وظيفة مدير التقييم الحالي (D1) إلى وظيفة المدير الجديد لرئاسة مهام الضمان الداخلي (التقييم والمراجعة الداخلية للحسابات) (D2). وستجري الاستعانة عن الاستعانة بمصادر خارجية حالياً لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالوظائف الجديدة التالية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة: وظيفة رئيس قسم المراجعة الداخلية للحسابات (P5) وأخصائيي مراجعة الحسابات (P4 x2) و (P3). وبالإضافة إلى ذلك، سيكون هناك تعزيز لتغطية مراجعة الحسابات من خلال إنشاء وظيفة أخصائي مراجعة الحسابات الإضافية (P3).

الجدول ٥ وظائف الميزانية المؤسسية حسب الموقع

الوظائف المقترحة 2018-2019							صافي التغييرات							الوظائف المعتمدة 17-2016								
نسبة الإجمالي	جميع الوظائف			1-2	2-2	مساعد	مساعد	1-2	2-2	مساعد	نسبة الإجمالي	جميع الوظائف			1-2	2-2	مساعد	مساعد	1-2	2-2	مساعد	
	الإجمالي	الأخرى	وظيفة أخرى									الإجمالي	الأخرى	وظيفة أخرى								الإجمالي
66%	306	117	179	10			1	1	-	-	66%	305	116	179	10							
34%	159	50	94	10	4	1	2	(2)	5	(1)	34%	157	52	89	11	4	1					
100%	465	167	273	20	4	1	3	(1)	5	(1)	100%	462	168	268	21	4	1					

خامساً. عناصر القرار

قد يرغب المجلس التنفيذي في الآتي:

- (أ) الترحيب بالميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١٨ - ٢٠١٩، التي تقدم ميزانية موحدة ومتكاملة تشمل جميع فئات الميزانية، لتكملة الخطة الإستراتيجية للفترة 2018 - 2021.
- (ب) الموافقة على موارد بمبلغ ٢٠٣,٨ ملايين دولار لدعم فعالية المنظمة وكفاءتها، والإشارة إلى أن هذه التقديرات تشمل مبلغاً قدره ٣١,٤ مليون دولار لاسترداد التكاليف من أجل الموارد الأخرى.
- (ج) الإشارة إلى أنه في حالة أن يكون الاسترداد الفعلي للتكاليف أعلى من التقديرات المدرجة في الميزانية المقترحة، فعندئذ يمكن استخدام المبلغ الإضافي لأنشطة الإدارة للسماح باستخدام المزيد من الموارد العادية لأنشطة البرامج والطلب من وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي أن يقدم تقريراً إلى المجلس التنفيذي عن استخداماته في سياق الميزانية المقترحة المقبلة والطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تسعى جاهدة إلى تخفيض عام في نسبة تكاليف إدارتها.
- (د) الإشارة إلى تقديم خمس وظائف لإدراجها في الميزانية العادية للأمانة العامة لدى الأمم المتحدة للفترة ٢٠١٨ - ٢٠١٩، وأن تقرر، في حالة الموافقة على هذه الوظائف، إزالة التكاليف المقابلة من الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٨ - ٢٠١٩، بما يخفض من الاعتمادات وزيادة الموارد الموجهة إلى أنشطة البرنامج.
- (هـ) الإشارة إلى أن الإيرادات الزائدة من خارج الميزانية ستستخدم لدعم أنشطة الإدارة.
- (و) إصدار قرار بضرورة استخدام المبالغ المخصصة تحقيقاً لنتائج الخطة الإستراتيجية المرتبطة بها.