

Distr.: General  
30 November 2007  
Arabic  
Original: English

## المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان



الدورة العادية الأولى لعام ٢٠٠٨  
٢٨-٢١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، نيويورك  
البند ٢ من جدول الأعمال المؤقت  
المسائل المالية والمسائل المتعلقة بالميزانية والإدارة

### صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة

تقديرات ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩\*

موجز

يتضمن هذا التقرير التقديرات الأولية لميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، التي يقدمها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة باستخدام نهج الميزنة على أساس النتائج. ويصل المبلغ الإجمالي المقترح لينظر فيه المجلس التنفيذي إلى ما مجموعه ٢٧,٢ مليون دولار تشمل الموارد العادية (٢٣ مليون دولار) والموارد الأخرى (٤,٢ ملايين دولار). ويتضمن ذلك المجموع مبلغ ١,٨ مليون دولار لتغطية الزيادات في التكاليف غير التقديرية، الناجمة عن الزيادات في تكلفة المعيشة، والتضخم، وتقلبات أسعار الصرف. ويتضمن أيضا زيادة صافية في الحجم بمبلغ ٥,٢ ملايين دولار، تهدف إلى تعزيز القدرات بما يكفل الإنجاز الفعال للخطة الاستراتيجية لفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ التي اعتمدها المجلس التنفيذي لأغراض التنفيذ خلال دورته العادية الثانية لعام ٢٠٠٧.

\* تأخر تقديم هذا التقرير بسبب تجميع البيانات اللازمة لتزويد المجلس التنفيذي بأحدث المعلومات.



وتستمد استراتيجية ميزانية الدعم لفترة السنتين قوة دفعها من الدعم المتواصل الذي يقدمه صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة إلى البلدان المستفيدة من برامج تعزيزاً لما تبذله من جهود في سبيل تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية، مع التركيز بشكل خاص على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. فالميزانية توفر الدعم للأعمال التي يقوم بها الصندوق في المجالات المواضيعية المبينة في خطته الاستراتيجية، بغية: (أ) تعزيز الأمن الاقتصادي للمرأة وحقوقها الاقتصادية؛ (ب) والحد من انتشار العنف ضد المرأة وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛ (ج) النهوض بالعدالة بين الجنسين في سياق الحكم الديمقراطي. وتمثل ميزانية الدعم لفترة السنتين، مشفوعة بالزيادات المقترحة في الحجم، استثماراً استراتيجياً يهدف إلى تلبية الطلب المتزايد على خدمات الصندوق البرنامجية والتقنية الوارد من البلدان المستفيدة من برامج ومن منظومة الأمم المتحدة - بما في ذلك أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وستعزز الميزانية الدعم التقني الميداني المقدم من خلال مراكز الأمم المتحدة الإقليمية؛ وستبني القدرات في مجالات التخطيط، وإسداء المشورة في صنع السياسات والبرمجة؛ وتعزز الإجراءات الحفازة؛ وتحسن قدرات الرقابة والاستيعاب؛ وتوسع نطاق أنشطة الاتصال وحشد الموارد؛ وتنفذ نظام الإدارة على أساس النتائج.

وتستند ميزانية الدعم لفترة السنتين إلى الاتجاه القوي للإيرادات الفعلية والمتوقعة. فقد تضاعف مجموع المساهمات تحت الإطار التمويلي المتعدد السنوات الحالي للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، مقارنة بالإطار السابق. ومن المرتقب أن تتضاعف مرة أخرى الإيرادات المتوقعة من الموارد العادية والإضافية في إطار الخطة الاستراتيجية القادمة. وبالقيمة النسبية، تظل تكلفة ميزانية الدعم المقترحة لفترة السنتين والزيادة في حجمها، من ٢٠,٢ مليون دولار إلى ٢٧,٢ مليون دولار، أقل نسبياً من الزيادة المتوقعة في الإيرادات لفترة السنتين المقبلة. ورغم الزيادة في الميزانية بالقيمة المطلقة، ستنخفض حصة ميزانية الدعم لفترة السنتين مقارنة بمجموع استخدام الموارد من ١٨,٩ في المائة في فترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ إلى ١٦,٥ في المائة في فترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، مما سيمكن الصندوق من مواصلة تخصيص نسبة أعلى من موارده للبرامج - من ٨٦,٨ مليون دولار، أو ما يعادل ٨١,١ في المائة، في فترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، إلى ١٣٨ مليون دولار، أو ٨٣,٥ في المائة، في فترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

## المحتويات

## الصفحة

٦	أولا - موجز تنفيذي .....
٧	ثانيا - السياق الاستراتيجي والمالي لميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ .....
٧	ألف - الإطار الاستراتيجي .....
٩	باء - الإطار المالي .....
١٤	ثالثا - مقترحات ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ .....
١٤	ألف - موجز المقترحات .....
٢٤	باء - وصف لموارد وأنشطة ميزانية الدعم لفترة السنتين حسب الوظيفة .....
٥٦	رابعا - الاعتمادات والقرار .....

## الجداول

١٢	١ - خطة الموارد .....
١٥	٢ - موجز للمجالات الرئيسية التي تسجل فيها زيادة/نقصان .....
٢١	٣ - تقديرات الميزانية المقترحة بحسب الوظيفة والإيرادات التقديرية للميزانية .....
٢٣	٤ - الوظائف الممولة من الموارد العادية بحسب الموقع .....

## الأشكال

١٠	١ - مجموع المساهمات وميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ مقارنة بفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ .....
١٤	٢ - مجموع استخدام الموارد (البرامج، ميزانية الدعم لفترة السنتين) في فترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ مقارنة بفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالنسب المئوية) .....

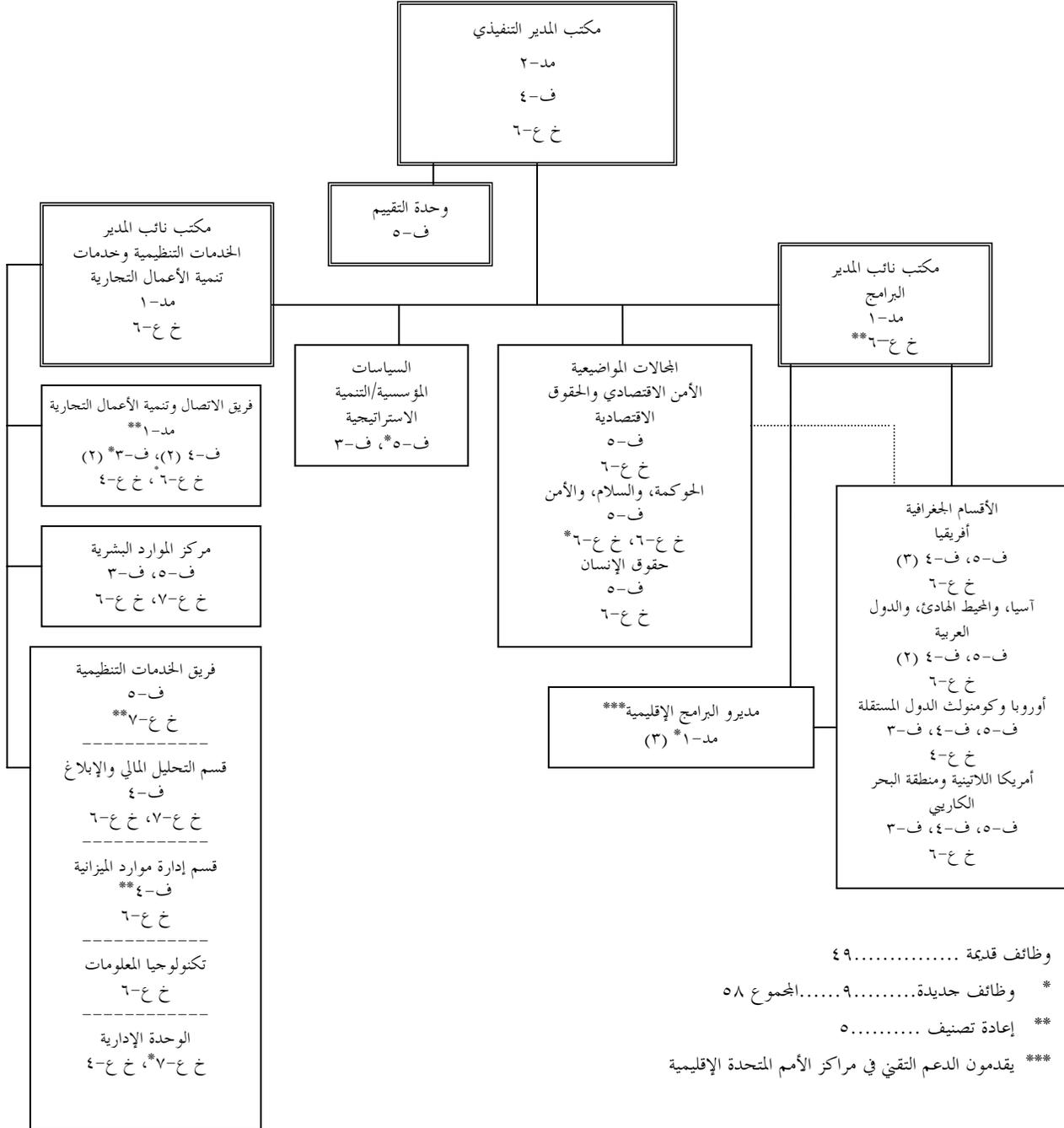
## الجداول الموجزة

٥٧	١ - مقارنة بالنسبة المئوية بين استخدام الموارد العادية والموارد الإضافية للبرامج .....
٥٨	٢ - التغييرات المقترحة في الوظائف العليا .....

## المرفقات

- ٥٩ - الإجراءات المتخذة لتنفيذ توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية . . . . .
- ٥٩ - المنهجية . . . . .
- ٦٠ - المصطلحات . . . . .

الهيكل التنظيمي لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة  
(الوظائف الممولة من ميزانية الدعم لفترة السنتين)



## أولا - موجز تنفيذي

١ - يقدم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ميزانية الدعم لفترة السنتين لينظر فيها المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان. وترتبط الميزانية ارتباطاً عضوياً بالخطة الاستراتيجية للصندوق للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١، الواردة في الوثيقة DP/2007/45، والتي أقر المجلس التنفيذي تنفيذها في دورته العادية الثانية لعام ٢٠٠٧. ووفقاً لطلب المجلس التنفيذي خلال دورته السنوية لعام ٢٠٠٧، استخدم الصندوق نهج الميزنة على أساس النتائج لإعداد ميزانية الدعم لفترة السنتين الحالية. ويتسم اعتماد نظام الميزنة على أساس النتائج في إعداد ميزانية الدعم لفترة السنتين بالجدّة، إذ ينطوي على إعادة التفكير في عمليات الميزنة، وربط الموارد بالنتائج المرغوبة، وإنشاء آليات الرصد والإبلاغ. وسيقوم الصندوق بتكريس نظام الميزنة على أساس النتائج عبر مراحل على امتداد فترة السنتين، كما سيعكف على تحسين العملية بصورة مستمرة استناداً إلى الدروس المستخلصة.

٢ - ويقدم الصندوق مقترح ميزانية الدعم لفترة السنتين بمبلغ ٢٧,٢ مليون دولار، أي بزيادة قدرها ٧ ملايين دولار عن ميزانية فترة السنتين السابقة. ويشمل ذلك المبلغ زيادات في التكاليف بمبلغ ١,٨ مليون دولار وزيادات في الحجم قدرها ٥,٢ ملايين دولار. وبغية الحفاظ على حصة ميزانية الدعم لفترة السنتين من مجموع استخدام الموارد، سيجري التوظيف في إطار الزيادة في الحجم، على مراحل ترتبط بتدفق الإيرادات من الاشتراكات. وتتطلب ميزانية الدعم لفترة السنتين استثمار نسبة معقولة من الموارد لتحقيق نتائج الإدارة المحددة في الخطة الاستراتيجية، التي تشكل عنصراً أساسياً في التنفيذ الفعال للبرامج دعماً لما تبذله البلدان المستفيدة من جهود لتحقيق نتائج إنمائية. وترتكز ميزانية الدعم لفترة السنتين على أساس مجموع إيرادات متوقعة بمبلغ ١٥٩,٥ مليون دولار، تتألف من مساهمات بمبلغ ٩٣ مليون دولار في إطار الموارد العادية، و ٦٤ مليون دولار في إطار الموارد الأخرى، و ٢,٥ مليون دولار كإيرادات متنوعة.

٣ - وتعزى الزيادات في التكاليف إلى التضخم وارتفاع تكاليف المعيشة والزيادات في الدرجات في جدول المرتبات. وستؤدي الزيادة في الحجم، إلى تمكين الصندوق من تلبية الطلب المتزايد الوارد من البلدان المستفيدة من البرامج ومنظومة الأمم المتحدة على الخدمات البرنامجية والتقنية. وستؤدي إلى توطيد الدعم التقني الميداني المقدم إلى البلدان المستفيدة من برامج عن طريق إضفاء الطابع المؤسسي على الوجود الفعلي لمدير برامج/خبير تقني في ما لا يقل عن ثلاثة مراكز إقليمية تابعة للأمم المتحدة؛ وتعزيز قدرة الصندوق على تشجيع الحكومات ومنظومة الأمم المتحدة على تكرار الاستراتيجيات الواعدة ورفع مستوياتها؛

وتحسين الكفاءة والمساءلة والرقابة والقدرات الاستيعابية بوجه عام عن طريق تقوية الأنشطة التنفيذية وترشيدها؛ وتعزيز أنشطة الاتصال وتعبئة الموارد من خلال تعزيز الوحدات ذات الصلة؛ والتنفيذ المرحلي لنظام الإدارة على أساس النتائج وإطار النتائج الاستراتيجي ذي الصلة بغية رصد أداء البرامج والإدارة.

٤ - وترتكز استراتيجية الميزانية على ضرورة مواصلة دعم الصندوق لجهود البلدان المستفيدة من البرامج لتنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية، مع إيلاء اهتمام خاص لمجالات التركيز المواضيعية للصندوق، على نحو ما هو مبين في الخطة الاستراتيجية، وهي: (أ) تعزيز أمن المرأة وحقوقها الاقتصادية؛ (ب) والحد من انتشار العنف ضد المرأة وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛ (ج) والنهوض بالعدالة بين الجنسين في سياق الحكم الديمقراطي. وسيقوم الصندوق بتعقب مساهمته في فعالية التنمية من خلال رصد التقدم المحرز في تقييم ثماني نتائج على مستوى الحصيلة ومؤشراتها ذات الصلة، على نحو ما ورد في الخطة الاستراتيجية.

## ثانياً - السياق الاستراتيجي والمالي لميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩

### ألف - الإطار الاستراتيجي

٥ - تتطلب الولاية المزدوجة المنوطة بالصندوق، بموجب قرار الجمعية العامة ١٢٥/٣٩ المؤرخ عام ١٩٨٤، أن يضطلع الصندوق بما يلي: (أ) تقديم دعم برنامجي ومالي مبتكر ومحفز إلى البلدان بغية تحقيق المساواة بين الجنسين تمثياً مع الأولويات الوطنية، (ب) وتعزيز الإجراءات في مجال المساواة بين الجنسين على نطاق جهاز الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي. وتستند برامج الصندوق وأنشطته إلى الولاية الموكلة إليه، وهي مسخّرة لخدمة مناهج عمل بيجين، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والقرار ١٣٢٥ الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، والاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية التي يضطلع بها جهاز الأمم المتحدة الإنمائي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤<sup>(١)</sup>. ويهيئ قرار الاستعراض الشامل بجهاز الأمم المتحدة الإنمائي "أن يستفيد من الخبرة الفنية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة". ويظل الصندوق ملتزماً بالمساهمة في الدعم الإجمالي الذي تقدمه الأمم المتحدة إلى البلدان في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين وتنفيذ الخطط الوطنية المرتكزة على الأهداف الإنمائية للألفية. وما فتئت الدول الأعضاء تعترف بما يقوم به الصندوق من أعمال في هذه المجالات، من خلال أمور منها زيادة المساهمات في الموارد العادية والموارد الأخرى.

(١) A/RES/59/250.

٦ - وقد استفادت الخطة الاستراتيجية من تقييم الإطار التمويلي المتعدد السنوات، والتقييم الداخلي للمبادرات البرنامجية والمواضيعية ذات الصلة، والتوصيات الواردة في التقييم المؤسسي للصندوق الذي جرى بتكليف من اللجنة الاستشارية للصندوق<sup>(٢)</sup>. وتتيح ميزانية الدعم لفترة السنتين، التي تستند إلى الخطة الاستراتيجية وتسير على هدي التقييمات الحكومية الدولية والتقييمات الداخلية نفسها، ما يلزم من موارد لكفالة تنفيذ الخطة الاستراتيجية.

٧ - وتتيح الخطة الاستراتيجية الإطار اللازم للبرامج القطرية ودون الإقليمية والعالمية. وتستند النتائج الإنمائية في الخطة الاستراتيجية إلى نتائج الإدارة على مستوى الحصيلة حسب أربع فئات هي: (أ) تقديم المشورة في مجال السياسات والبرمجة المحفزة؛ (ب) التنسيق والإصلاح على صعيد الأمم المتحدة؛ (ج) المساءلة والمخاطر والرقابة؛ (د) القدرات الإدارية والبشرية والمالية. وتشكل ميزانية الدعم لفترة السنتين أداة حاسمة لدعم تحقيق الأهداف والغايات والنتائج المبينة في السنتين الأوليين من الخطة الاستراتيجية. ويستخدم الصندوق ١٦ وظيفة متوائمة (اتفق عليها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة - اليونيسيف)، ووظيفة خاصة بالمنظمة تتعلق بوضع ميزانية الدعم لفترة السنتين على أساس النتائج. وترتبط الميزانية الوظائف التالية بنتائج الإدارة المتصلة بالخطة الاستراتيجية.

الوظيفة ١: التوجيه التنفيذي والقيادة

الوظيفة ٢: التمثيل والنهوض بالولاية الأساسية

الوظيفة ٣: وضع السياسات والاستراتيجيات المؤسسية والتخطيط لها وتوجيهها

الوظيفة ٤: توجيه البرامج وإدارتها والإشراف عليها

الوظيفة ٥: إدارة المشتريات والإمدادات

الوظيفة ٦: إدارة الطوارئ

الوظيفة ٧: العلاقات الخارجية والشراكات

الوظيفة ٨: الاتصال الداخلي والخارجي: وسائط الإعلام والعلاقات العامة

الوظيفة ٩: تعبئة الموارد وجمع الأموال

الوظيفة ١٠: الإدارة المالية

الوظيفة ١١: إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

الوظيفة ١٢: التنظيم الإداري العام

الوظيفة ١٣: إدارة الموارد البشرية

الوظيفة ١٤: المراجعة الداخلية للحسابات

الوظيفة ١٥: التقييم المؤسسي

الوظيفة ١٦: أمن الموظفين

الوظيفة ١٧: دعم منظومة الأمم المتحدة في المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في البلدان المستفيدة من البرنامج

٨ - وخضع إعداد كل من الخطة الاستراتيجية وميزانية الدعم لفترة السنتين على أساس النتائج لمشاورات على نطاق المنظومة. وصاغت الأفرقة العاملة مقترحات للدعم من خلال ميزانية الدعم لفترة السنتين والموارد الأخرى. وقام فريق إدارة الصندوق، الذي يضم الجهات الرئيسية المتكفلة بالوظائف ومديري الوحدات البرنامجية والتنفيذية، بتحديد النتائج والأنشطة والمؤشرات الرئيسية، وأهداف الميزنة على أساس النتائج. وستضطلع الجهات الرئيسية المتكفلة بالوظائف والوحدات التنفيذية بالمسؤولية عن مراحل التخطيط والصياغة والتنفيذ والرصد والتقييم الخاصة بميزانية الدعم لفترة السنتين على أساس النتائج.

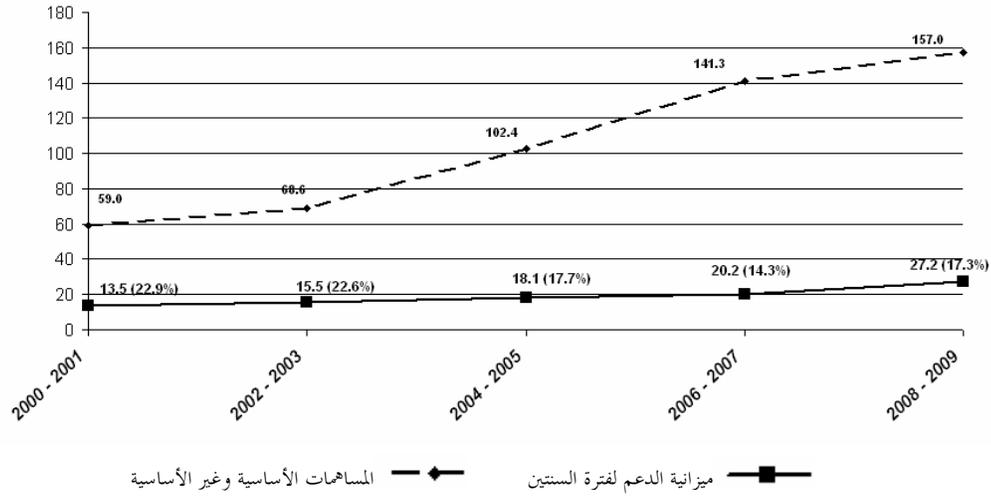
## باء - الإطار المالي

٩ - ما فتى مجموع مساهمات المانحين في الصندوق يزداد باطراد على مدار السنوات السبع الماضية، على نحو ما يتبين من الشكل ١ أدناه. وارتفع مجموع المساهمات الفعلية من ٥٩ مليون دولار في فترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ إلى ١٤١,٣ مليون دولار في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، أي بزيادة قدرها ٨٢,٣ مليون دولار، أو ما يعادل ١٣٩ في المائة. وانخفضت نسبة مجموع ميزانية الدعم لفترة السنتين إلى مجموع المساهمات بشكل مستمر من فترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، إذ هبطت من ٢٢,٩ في المائة إلى ١٤,٣ في المائة. ففي فترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١، بلغت ميزانية الدعم لفترة السنتين ١٣,٥ مليون دولار مقارنة بمجموع المساهمات الذي بلغ ٥٩ مليون دولار، بينما بلغ مجموع ميزانية الدعم في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ما قدره ٢٠,٢ مليون دولار مقارنة بمجموع المساهمات البالغ ١٤١,٣ مليون دولار. فقد دأب الصندوق على امتداد السنين على إنجاز "الكثير باستخدام القليل". وأثبت بذلك قدرته الاستيعابية وكفاءته وفعاليتيه.

## الشكل ١

مجموع المساهمات وميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ مقارنة بفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩

(بملايين الدولارات)



المصدر: التقارير المالية السنوية عن مساهمات فترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦؛ وأفضل التقديرات لعام ٢٠٠٧؛ والمساهمات المتوقعة في الإطار التمويلي للخطة الاستراتيجية لفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وبالنسبة لفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١ إلى غاية فترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، تستمد أرقام ميزانية الدعم لفترة السنتين من مقترحات الميزانيات السابقة المقدمة إلى المجلس التنفيذي.

١٠ - وتبين توقعات الإيرادات لفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، الواردة في الجدول ١ أدناه، زيادة الموارد العادية على مدى عامين بنسبة ٦٤ في المائة مقارنة بفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، مما يشمل مساهمات أساسية مجموعها ١٠٠ مليون دولار بحلول عام ٢٠١١ حسيما تشير إليه التوقعات في الخطة الاستراتيجية.

١١ - ولئن كانت الزيادات المتوقعة طموحة، فإنها لا تخلو من سوابق:

(أ) ثمة اتفاق عالمي على أن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يشكلان هدفين في حد ذاتهما ويتبوآن موقع الصدارة بين جميع الأهداف الإنمائية الأخرى. وهذا يوفر أساسا قويا لعرض الحاجة إلى توفير مزيد من الموارد؛

(ب) تشكل النتائج الإيجابية على وجه العموم التي سجلها تقييم الإطار التمويلي المتعدد السنوات لفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، إضافة إلى الطلبات المتزايدة بسرعة الواردة من البلدان المستفيدة من برامج ومن شركاء الأمم المتحدة، دلائل قوية على وجود احتياجات غير ملباة؛

(ج) تضاعف مجموع الموارد على مدى فترة الإطار التمويلي المتعدد السنوات لفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣ والإطار التمويلي المتعدد السنوات لفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، ومن المتوقع تواصل الاتجاه ذاته على امتداد فترة الخطة الاستراتيجية؛

(د) تلقى الصندوق إشارات إيجابية من بعض الجهات المانحة بشأن زيادة دعمها للمساهمات الأساسية. وقامت بعض الجهات المانحة بزيادة مساهماتها بعدة أضعاف. ويتوقع أن تزداد الموارد الإجمالية والعادية على السواء بنسبة ٥٠ في المائة في عام ٢٠٠٧؛

(هـ) ستؤدي الزيادة في الاستثمارات في مجال النهوض بالأعمال التجارية وحشد الموارد إلى زيادة مساهمات الجهات المانحة الحالية، وستساعد على التعرف على مانحين جدد غير تقليديين في إطار التمويل الأساسي وغير الأساسي.

١٢ - وتنطوي توقعات الإيرادات في إطار الموارد الأخرى في فترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ المبينة في الجدول ١ على زيادة بنسبة ٥٣ في المائة عن توقعات فترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وتقع تلك الزيادة التقديرية تماما في إطار النطاق المعقول بالنظر إلى التجربة السابقة مع الإطار التمويلي المتعدد السنوات، التي شهدت تجاوز مجموع المساهمات المتوقعة أثناء السنوات الثلاث الأولى من فترة الإطار التمويلي المتعدد السنوات، وذلك أساسا بسبب ارتفاع المساهمات في الموارد الأخرى. وكان من المتوقع أن يصل مجموع المساهمات في الفترة إلى ١٢١,٣ مليون دولار، بينما وصل المبلغ الفعلي المحصل إلى ١٦٠ مليون دولار في السنوات الثلاث الأولى. وسيواصل ورود مزيد من المساهمات في الموارد الأخرى نظرا لما توليه الجهات المانحة والبلدان المستفيدة من البرامج من اهتمام بمجالات البرامج الرئيسية - بما فيها البرامج المعنية بوضع حد للعنف ضد المرأة والاتجار بالبشر؛ والمساواة بين الجنسين في سياق بناء السلام والتعمير بعد انتهاء الصراع؛ والميزنة المراعية للمسائل الجنسانية؛ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

الجدول ١  
خطة الموارد  
(بملايين الدولارات)

٢٠٠٩-٢٠٠٨		٢٠٠٧-٢٠٠٦					
النسبة المئوية من المجموع*	مجموع الموارد	الموارد الأخرى	الموارد العادية	النسبة المئوية من المجموع*	مجموع الموارد	الموارد الإضافية	الموارد العادية <sup>(١)</sup>
	٤١,١	٢٢,٥	١٨,٦		٤٨,٠	٢٧,٦	٢٠,٤
							الرصيد الافتتاحي <sup>(ب)</sup>
							الإيرادات
	١٥٧,٠	٦٤,٠	٩٣,٠		٩٨,٨	٤٢,٠	٥٦,٨
							الاشتراكات
	٢,٥		٢,٥		١,٣		١,٣
							موارد أخرى <sup>(ج)</sup>
	٢٠٠,٦	٨٦,٥	١١٤,١		١٤٨,١	٦٩,٦	٧٨,٥
							مجموع الموارد المتاحة
							٢ - استخدام الموارد
	٨٣,٥	١٣٨,٠	٦٥,٠	٨١,١	٨٦,٨	٤٣,٣	٤٣,٥
							ألف - البرامج
	١٦,٥	٢٧,٢	٤,٢	١٨,٩	٢٠,٢	٣,٨	١٦,٤
							باء - ميزانية الدعم لفترة السنين <sup>(د)</sup>
	١٠٠	١٦٥,٢	٦٩,٢	١٠٠	١٠٧,٠	٤٧,١	٥٩,٩
							مجموع استخدام الموارد
	٣٥,٤	١٧,٣	١٨,١		٤١,١	٢٢,٥	١٨,٦
							الرصيد الختامي (٢ - ١)

(أ) أدرج رصيد الاحتياطي التشغيلي البالغ ٧,٧ ملايين دولار في الموارد العادية.

(ب) تبين الأرصدة الافتتاحية لفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٦ الموارد الختامية الفعلية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥.

(ج) تتضمن الفوائد والإيرادات المتنوعة.

(د) جرى تسوية مبالغ الفترة السابقة المتعلقة بخدمات الدعم الواجبة السداد، بما يتوافق مع الشكل الجديد لميزانية الدعم لفترة السنتين/الميزنة على أساس النتائج.

١٣ - وفيما يتعلق باستخدام الموارد، يبين الشكل ٢ أدناه توزيع مجموع الموارد المتاحة في إطار الموارد العادية والموارد الأخرى بين البرامج وميزانية الدعم لفترة السنتين. ومن أصل مجموع الاستخدام المتوقع للموارد (١٦٥,٢ مليون دولار) لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ستخصص للبرامج نسبة أكبر - ٨٣,٥ في المائة، أو مبلغ ١٣٨ مليون دولار، وسيخصص ما يعادل ١٦,٥ في المائة، أي ٢٧,٢ مليون دولار، لميزانية الدعم لفترة السنتين. وهذا يشكل أمراً إيجابياً مقارنة بفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ التي شهدت انخفاضاً طفيفاً بنسبة ٨١,١ في المائة في ميزانية البرامج وارتفاعاً طفيفاً بنسبة ١٨,٩ في المائة في ميزانية الدعم لفترة السنتين. ويخضع احتساب الميزانية لهدف رئيسي، ألا وهو استثمار أكبر قدر ممكن من الموارد

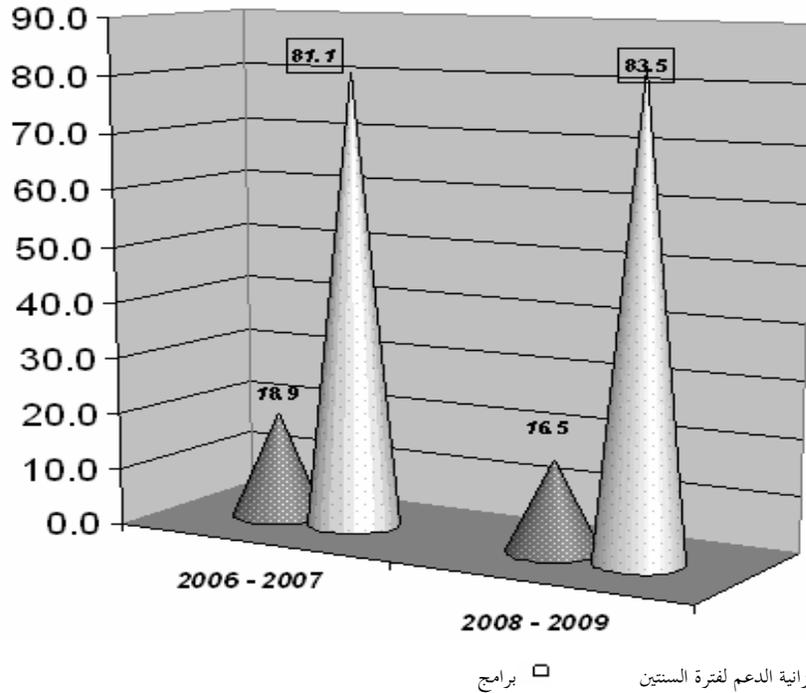
مباشرة في برامج التنمية على المستوى القطري ومن خلال الأنشطة التنسيقية المضطلع بها على المستويين الإقليمي والعالمي وعلى مستوى الأمم المتحدة، التي ترمي إلى الإسهام في تحقيق نتائج على المستوى القطري تمشيا مع الأولويات الوطنية.

١٤ - وتمثل تقديرات ميزانية الدعم لفترة السنتين البالغة ٢٧,٢ مليون دولار لفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (الجدول ١) بزيادة قدرها ٧ ملايين دولار عن ميزانية فترة السنتين السابقة - التي كانت تضم زيادة في التكاليف قدرها ١,٨ مليون دولار وزيادة في الحجم قدرها ٥,٢ ملايين دولار - استثمارا متواضعا، وستساعد الصندوق على تعزيز قدراته في المجالات التي تم تحديدها كأولويات بغية النهوض بجدول أعمال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الذي وافق عليه المجلس التنفيذي وسائر هيئات الأمم المتحدة. وستمكن الزيادة الصندوق من دعم جهاز الأمم المتحدة الإنمائي في مسائل المساواة بين الجنسين بصورة أكثر فعالية، وتعزيز توجيه البرامج وإدارتها؛ (الوظائفان ٤ و ١٧)؛ وتعزيز مسؤولياته عن إدارة المخاطر وعمليات التقييم والضمان والرقابة (الوظائف ٤ و ١٠ و ١٤ و ١٥)؛ وتحسين جهوده في مجالات الاتصال والشراكة الاستراتيجية وتعبئة الموارد (الوظائف ٧ و ٨ و ٩)؛ وتعزيز وضع السياسات والاستراتيجيات، وتوجيه البرامج والإشراف عليها (الوظائف ١ و ٢ و ٣ و ٤).

١٥ - وبفضل ميزانية البرامج، البالغة ١٣٨ مليون دولار أو ما يعادل ٨٣,٥ في المائة من مجموع استخدام الموارد، سيتمكن الصندوق من تنفيذ الأنشطة المنصوص عليها في إطار النتائج الإنمائية الوارد في الخطة الاستراتيجية. وسيساهم الصندوق في تحقيق هدف تنفيذ الالتزامات الوطنية بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال ما يقوم به من عمل في المجالات المواضيعية المحددة التالية: (أ) تعزيز الأمن الاقتصادي للمرأة وحقوقها الاقتصادية؛ (ب) والحد من انتشار فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والعنف ضد المرأة؛ (ج) والنهوض بالعدالة بين الجنسين في سياق الحكم الديمقراطي.

## الشكل ٢

مجموع استخدام الموارد (البرامج، ميزانية الدعم لفترة السنتين) في فترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ مقارنة بفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالنسب المئوية)



المصدر: خطة الموارد - الجدول ١

١٦ - وفي هذا السياق، تقدم المقترحات التالية المتعلقة بميزانية الدعم لفترة السنتين بغرض تزويد الصندوق بما يلزم من قدرات داخلية وموارد للإسهام في جني النتائج الإنمائية وتحقيق نتائج الإدارة.

### ثالثاً - مقترحات ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩

#### ألف - موجز المقترحات

١٧ - تتطلب الخطة الاستراتيجية من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة أن يكون مُجهزاً بالموارد والموظفين، وأن يكون له حضور إستراتيجي أو تغطية على المستويات الوطني والإقليمي والعالمي من أجل أن يكون قادراً على القيام بالخطة الاستراتيجية. ويحتاج الصندوق لأن يقوم باستثمارات استراتيجية وفعالة في مجالات الموارد البشرية والتخطيط والتمويل وتكنولوجيا المعلومات وأماكن العمل، وتنظيم وإدارة المنظمة بغرض الترجمة الفعالة للإجراءات والأولويات المخطط لها إلى نتائج. وقد شرع الصندوق بحذر خلال السنوات

الثماني الماضية في بناء القدرات الداخلية المطلوبة والتي يمكن التنبؤ بها. وبالنظر إلى قاعدة الموارد التي تتزايد بطريقة ثابتة وكبيرة، والتي ظهرت خلال السنوات الثماني الماضية (الشكل ١)، فقد حان الوقت للاستثمار في موازنة القدرات الداخلية مع المطالب الخاصة بدعم البرمجة والإدارة. والجدول ٢ أدناه يسلط الضوء على المجالات الرئيسية للتغيير في زيادة أو نقصان التكلفة والحجم مما يعكس أثر الاستثمارات على ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ مقارنة بميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

## الجدول ٢

## موجز للمجالات الرئيسية التي تسجل فيها زيادة/نقصان

(بآلاف الدولارات)

١٦ ٣٧٥	صافي الاعتمادات الموافق عليها للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧	أولا -
	الزيادة/النقصان بسبب التكاليف	ثانيا -
١ ٧٥٨	(التضخم، العملة، تكاليف الموظفين)	
	الزيادة بسبب الحجم	ثالثا -
٦٠٠	تعزيز الدعم لمنظومة الأمم المتحدة بالبلدان المستفيدة من برامج	
٥٤٠	تعزيز تخطيط الاستراتيجية وتنمية القدرات المؤسسية	
١ ١٤٠	تعزيز الدعم للمشورة التقنية	
٩٣٠	تعزيز الاتصال والشراكات وتعبئة الموارد	
٩٣٠	تعزيز التنسيق التشغيلي والمشورة والرقابة	
٢٠٠	تعزيز قدرات وسياسات وأنظمة التقييم	
٦٢٦	المصروفات التعزيزية والتشغيلية الأخرى*	
٤ ٩٦٦	المجموع الفرعي	
٢٨٠	تسديد التكاليف لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي - الزيادة**	رابعا -
٥ ٢٤٦	مجموع الزيادات بسبب الحجم	
٧ ٠٣١	مجموع الزيادات بسبب التكلفة والحجم (ثانيا + ثالثا + رابعا)	
٢٣ ٤٠٦	المجموع الكلي لتقديرات الاعتمادات (أولا + ثانيا + ثالثا + رابعا)	خامسا -
(٣٦٢)	صافي التغييرات في الإيرادات التقديرية لميزانية الدعم لفترة السنتين	سادسا -
٢٣ ٠٤٤	صافي تقديرات الاعتمادات للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (خامسا + سادسا)	سابعا -

\* تشمل الزيادات في الميزانية الخاصة بإعادة التصنيف، والإيجار، والسفر، ومعدات المكاتب والأثاث، ومصروفات التشغيل العامة.

\*\* تشمل الزيادات الخاصة بالمراجعة الداخلية لحسابات مكاتب البرنامج دون الإقليمية والخدمات المتعلقة بنظام أطلس.

١٨ - يعد وضع السياسات والاستراتيجيات المؤسسية وتخطيطها وتوجيهها (الوظيفتين ٣ و ٤) وظائف بالغة الأهمية بالنسبة لقيام الصندوق بوضع رؤية وأهداف ونتائج ونواتج مشتركة على نطاق المنظمة بأسرها. وفي الوقت الحالي لا يمتلك الصندوق وحدة أو قسما مخصصا لهذه الوظيفة والأنشطة المتعلقة بها. ويُقترح تمويل وظيفة واحدة برتبة ف-٥ من ميزانية الدعم لفترة السنتين (٥,٠ مليون دولار لمدة سنتين) لكفالة القيام بالإجراء المناسب والرصد والمتابعة بغرض موازنة التوجه الاستراتيجي مع الأنشطة والنتائج على نطاق المنظمة بأسرها. وهذه القدرة مطلوبة من اجل ضمان تكريس الاهتمام والمتابعة المنتظمة والمشورة الانتقادية في مجالات التخطيط الاستراتيجي والإدارة على أساس النتائج والتواصل مع منظمات الأمم المتحدة، لاسيما عن طريق مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. ويقترح إنشاء وظيفة واحدة بالرتبة ع-٦ (٢,٠ مليون دولار لفترة السنتين) في إطار الموارد العادية بغرض توفير خدمات الدعم البرنامجي. إضافة إلى ذلك، تُقترح إعادة تصنيف وظيفة موجودة حاليا من الفئة ع-٥ إلى ع-٦ لتوفير الدعم الإداري اللازم.

١٩ - ولتعزيز القدرة والكفاءة الاستيعابية أثناء توسع الصندوق، فقد أكدت المشاورات الداخلية والتقييمات الخارجية على أن الأمر يتطلب اللامركزية وتفويض الصلاحيات، وأنه ينبغي إدخال العمليات المحسنة لربط النتائج وتقديم التقارير وتدقيق الموارد (الوظيفتين ٥ و ١٠). وقد أبرز استعراض متابعة لعمليات الصندوق أن القدرات الحالية لملاك الموظفين بالأقسام قد أنشئت عام ٢٠٠٠، في وقت كانت فيه موارد الصندوق تمثل خمس مجموع موارده الحالية. فالزيادة في الموارد المالية، والتعقيد المتعلق بالاعتماد بدرجة أكبر على عدد أكبر من المانحين، وتوسُّع الموارد غير الأساسية كلها أمور تتطلب تعزيز قسم العمليات لكفالة الإشراف الفعال على الموارد المالية. وقد أوصى الاستعراض بإنشاء وحدة أو قسم مخصص لإدارة المشتريات والإمدادات، وأنه يلزم دعم ممارسة اللامركزية بقدرات استشارية ورقابية محسنة في المقرر عن طريق تنسيب موظفين إضافيين لإدارة الشؤون المالية والمشتريات والإمدادات. وأقترحت وظيفة واحدة بالرتبة ف-٥ (٥,٠ مليون دولار لكل سنتين) ويقترح إنشاء وظيفة واحدة برتبة خ ع-٧ (٢,٠ مليون دولار لكل سنتين) في إطار ميزانية الدعم لفترة السنتين. وستعمق الوظيفة من الهيكل الإداري وتشرف على جميع الوظائف التشغيلية، بما في ذلك الموارد المالية والمتعلقة بالميزانية، والمشتريات، وخدمات تكنولوجيا المعلومات. وتُقترح أيضا إعادة تصنيف وظيفتين موجودتين حاليا، إحداها من رتبة ف-٣ إلى ف-٤، والأخرى من الفئة ع-٦ إلى ع-٧، لتعزيز القدرات في مجال التشغيل وللإضطلاع بالمسؤوليات التي نُقلت من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى الصندوق، وتوفير

دعم تشغيلي عالي النوعية لتحقيق فعالية البرمجة وربط الموارد بالنواتج وتحسين وتوحيد الإبلاغ المتعلق بالشؤون المالية والميزانية والموارد البشرية بغرض تحقيق فعالية الإدارة.

٢٠ - وحتى عام ٢٠٠٦، كانت الأموال الأساسية للصندوق تقل عن التوقعات، حيث وصل إجماليها في عام ٢٠٠٦ إلى ٢٥ مليون دولار بينما كان من المتوقع أن يبلغ ٣١,٧ مليون دولار. وبشر العام ٢٠٠٧ بتوجه إيجابي بدرجة كبيرة جدا فيما يتعلق بالموارد الأساسية. وتلزم استدامة وتوطيد ذلك التوجه عن طريق بذل جهود حثيثة لعكس التوجه وتأمين المبلغ الكامل من الأموال الأساسية المقترحة حسبما هو محدد في الخطة الاستراتيجية، وتعزيز القابلية للتنبؤ، والتخطيط الفعال. وبين الأعوام ٢٠٠٤-٢٠٠٦، كان ٩١ في المائة من دخل الصندوق يتأتى من المانحين الحكوميين و ٩ في المائة من موارد أخرى. ومن الواضح أن الصندوق يحتاج للاستثمار في جمع التبرعات من المانحين غير التقليديين الذين لم تجر الاستفادة منهم على نطاق واسع، وتنويع قاعدة الموارد إضافة إلى توسعة صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة. ومن أجل تنفيذ تلك الأولويات وتحقيق المبلغ الإجمالي المتوقع للموارد الأساسية وغير الأساسية البالغ ٤٠٥,٩ مليون دولار بنهاية الخطة الاستراتيجية، فيجب القيام باستثمار منسق في تعبئة الموارد. وقد أبرز استعراض استشاري للموارد وتنمية الأعمال تم القيام به في عام ٢٠٠٧، الحاجة لتعزيز المركز الاستراتيجي للصندوق كقائد للفكر والعمل بشأن المسائل الجنسانية (الوظيفتين ٧ و ٨) بحيث يساعد حجم ومصادر موارده، وقابليتها للتنبؤ، المنظمة في بلوغ أهدافها الاستراتيجية. وسيطلب ذلك زيادة القدرات في مجال السياسات وتنمية الأعمال وتعبئة الموارد؛ ووضع وتنفيذ استراتيجية أقوى في مجال الاتصال والسمعة لمناصرة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وتقوية العلاقات والاتصال مع وسائط الإعلام؛ والشراكات والمساهمات الإضافية في شبكات المعارف. ويُقترح إعادة تصنيف وظيفتين موجودتين حاليا، إحداهما من رتبة ف-٥ إلى مد-١، والأخرى من الفئة ع-٥ إلى ع-٦. ولإبلاغ المانحين دعما لتعبئة الموارد وجمع التبرعات، يُقترح إنشاء وظيفة جديدة واحدة بالرتبة ف-٣ (٤,٠ مليون دولار لكل سنتين) في إطار ميزانية الدعم لفترة السنتين، وذلك لتقوية قدرات الصندوق في هذا المجال. كما يقترح إنشاء وظيفة جديدة واحدة بالرتبة ف-٣ (٤,٠ مليون دولار لكل سنتين) في إطار الموارد العادية، وذلك لتوفير القدرات على صياغة وتنفيذ وتقييم استراتيجيات الدعوة بشأن المساواة بين الجنسين ومسائل حقوق الإنسان للمرأة؛ ووضع توجيهات و'نصائح' وتدريب الموظفين على المهارات في وسائط الإعلام والاتصالات. وستوفر هذه الوظائف الدعم للمدير التنفيذي، وتعزز من قدراته على القيادة وإصدار

التوجيه السياسي العام والاستراتيجي في مجالات تعبئة الموارد والدعوة وتنمية الأعمال، والإشراف الفعال على عمليات الصندوق.

٢١ - والصندوق مكلف بتعزيز الإجراءات التي تتخذ بشأن المساواة بين الجنسين على نطاق جهاز الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي بأسره. ويهيب قرار الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجرى كل ثلاث سنوات بجهاز الأمم المتحدة الإنمائي أن يستفيد من الخبرة التقنية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية. ولكي يستجيب الصندوق لتلك الدعوة، فهو يحتاج لوجود استراتيجي أو تغطية على الأصعدة الوطني والإقليمي والعالمي. وسيتم تحقيق ذلك عن طريق مواءمة هيكله الوظيفي وقدراته على إضفاء الصبغة المؤسسية في مراكز الأمم المتحدة الإقليمية. ويقترح الصندوق تخصيص مبلغ ١,٨ مليون دولار من ميزانية الدعم لفترة السنتين بغرض تنصيب ثلاثة من مدراء البرنامج الإقليمي بالرتبة م-١ (مد-١) في ثلاثة من مراكز الأمم المتحدة الإقليمية. وسيتم تحويل مصدر تمويل وظائف مدراء البرنامج الإقليمي الثلاثة الموجودة حالياً، والتي يمولها البرنامج، إلى ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ إذا تمت الموافقة على وظائف مد-١ المقترحة. ويلزم أن يكون مدراء البرنامج الإقليمي برتبة مد-١ بسبب تكاثر برامج الصندوق والمشورة التقنية التي يقدمها، سواء من حيث نطاقها أو تعقيدها. كما ازداد نطاق وتعقيدات الوظيفة من النواحي السياسية والمتعلقة بالسياسة العامة والنواحي التشغيلية، وازدادت كذلك مجموعة الكفاءات المطلوبة لها. ويكفل المستوى المقترح لهذه الوظائف قدراً كافياً من الأقدمية ومن المركز السياسي للتعامل مع الحكومات ومع منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك على مستوى أفرقة مدراء الأمم المتحدة الإقليميين وفي مندييات اتخاذ القرار الرفيعة المستوى الأخرى.

٢٢ - وبالنسبة للمرفق والمواقع (الوظيفة ١٢)، فقد حقق الصندوق تواجداً ميدانياً برنامجياً فعالاً من ناحية التكلفة في ٦٠ بلداً تقريباً خلال السنوات الأربع الماضية وذلك من خلال ترتيبات مرنة واستجابة للطلب. وسيعتمد الصندوق على هيكله الحالي ويركز على لا مركزية وظائف التشغيل والبرمجة، وعلى تفويض السلطات من المقر إلى المستويات الإقليمية ودون الإقليمية والقطري. وفي نفس الوقت، ومن أجل تقديم دعم أكثر فعالية للبلدان التي تنفذ فيها برامج ومكاتب البرنامج دون الإقليمية، يحتاج الصندوق لتقوية قدراته في صياغة السياسات، والتخطيط الاستراتيجي، والرقابة والتوجيه، والدعوة، والاتصال ووسائل الإعلام (حسبما هو موصوف أعلاه). ويتوقع الصندوق مبلغاً إضافياً قدره ٠,٤ مليون دولار لكل سنتين لاستئجار الحيز المكتبي والصيانة، وزيادات أخرى في الحجم تبلغ حوالي ٠,٢ مليون دولار في شكل نفقات سفر ونفقات تشغيلية من أجل استيعاب ودعم الموظفين الإضافيين المتوقعين مع توسع الموارد.

٢٣ - والصندوق شريك مساهم في مشروع أطلس لتخطيط موارد المؤسسة، الذي يقوده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووكالات شريكة أخرى (الوظيفة ١٧). وستشهد فترة ميزانية الدعم لفترة السنتين تنفيذ تخطيط وميزنة نموذج مشروع أطلس المحسّن "الموجة ٢". ويشترك الصندوق أيضا في الفريق العامل الذي تقوده الأمم المتحدة لتطبيق المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وفي هذا الصدد، سيعمل الصندوق مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على تقييم استحقاقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة لموظفيه. والمشاركة النشطة من جانب الصندوق في تلك المبادرات هي جزء من استراتيجية ترمي لتعزيز الشراكة والتنسيق مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى للاستفادة من خبرات وقدرات تلك المنظمات واستخدام الموارد للحد الأقصى. وسيتم تسديد تكاليف تطوير وإنتاج نظام أطلس وأنظمة تكنولوجيا المعلومات الأخرى المنسوبة للصندوق، وتكاليف تطبيق المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وتنفيذ مراجعة الحسابات، إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي كجزء من إجمالي خدمات الدعم الواجبة السداد التي يقدمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى الصندوق. ويتوقع الصندوق أن يدفع إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مبلغا إجماليا قدره ١,٨ مليون دولار (بزيادة قدرها ٠,٣ مليون دولار، ما عدا زيادة التكاليف، خلال فترة السنتين السابقة) لقاء الخدمات الواجبة السداد خلال فترة السنتين هذه. وفي سياق تعزيز الشراكة بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، فقد عُهد بعدد كبير من الوظائف إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تشمل الخزائنة، والسفر، ومزايا واستحقاقات الموظفين، والمراجعة الداخلية للحسابات، وتكنولوجيا المعلومات، والأمن، وخدمات السكرتارية الخاصة بالمجلس التنفيذي.

٢٤ - وبإيجاز، فإن ميزانية الدعم من الموارد العادية والموارد الأخرى المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٩-٢٠٠٨ تعكس زيادة في التكلفة والحجم قدرها ٧ مليون دولار عن فترة السنتين السابقة. وتتمثل التفاصيل في زيادات في التكلفة قدرها ١,٨ مليون دولار وزيادات في الحجم قدرها ٥,٢ مليون دولار. وتتعلق الزيادات في التكلفة بالزيادات الإلزامية في سُلّم الرواتب وتسوية مقر العمل المفروضة من قِبَل لجنة الخدمة المدنية الدولية، وزيادات في معدلات الإيجار وتكاليف التشغيل، وضغوط التضخم التي أثرت على جميع فئات التكاليف. وتتواءم الزيادات المتوقعة في الحجم مباشرة مع الأولويات الفنية والإدارية في الخطة الاستراتيجية للصندوق. وتدعم تلك الأولويات مشاركة الصندوق بقوة في مراكز الأمم المتحدة الإقليمية في ثلاثة بلدان لكفالة إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن الخبرات الفنية التي تقدمها مراكز الأمم المتحدة الإقليمية (١,٨ مليون دولار)؛ وتعزيز الدعم في مجال السياسات العامة وفي المجال التقني وفي مجالات الرقابة والتقييم والتشغيل (٢,٥ مليون

دولار)؛ وإعادة تصنيف الوظائف الموجودة حالياً (٢,٠ مليون دولار) حسبما ذكر في الفقرات السابقة. وتشمل الزيادات الأخرى في الحجم، حسبما يبرزه الجدول ٢، تسديد تكاليف الدعم لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٣,٠ مليون دولار)، والإيجارات (٤,٠ مليون دولار). وحيث أن الزيادات في الحجم تعتمد على إحراز الصندوق لزيادات طموحة بشكل واقعي في الموارد الأساسية التي توقعها في خُطَّته الاستراتيجية، فسأخذ الصندوق على عاتقه التزامات مالية إضافية تتناسب مع الموارد التي يقوم بجمعها.

٢٥ - ويوضح الجدول ٣، أدناه، مقارنة لمقترحات الميزانية عبر ١٧ من الوظائف. وتتواءم الزيادات في بعض الوظائف (مثل العلاقات الخارجية، والاتصالات الداخلية/الخارجية، والإدارة المالية، والمراجعة الداخلية للحسابات، والتقييم والدعم المؤسسي لمنظومة الأمم المتحدة) مع الالتزامات الواردة في الخطة الاستراتيجية. فمثلاً، تمس الحاجة إلى زيادة في الاستثمار في المراجعة الداخلية للحسابات (زيادة بنسبة ١٤٩ في المائة) وإدارة المشتريات لدعم التغييرات في المبادئ التوجيهية التشغيلية المستكملة بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق، والتي تفوض مزيداً من الصلاحيات للصندوق ولكنها تعتمد أيضاً بدرجة أكبر على وظائف مراجعة الحسابات ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لرصد الامتثال. ومن الضروري زيادة الاستثمار في العلاقات الخارجية والاتصالات لدعم الدعوة المعززة في مجال السياسات وبناء الشراكات وتعبئة الموارد، بينما تركز الزيادات في دعم جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على تقوية التواجد في مراكز الأمم المتحدة الإقليمية. إضافة إلى ذلك، وحيث أن هذه هي المرة الأولى التي يُعدُّ فيها الصندوق ميزانية الدعم لفترة السنتين باستخدام الميزنة على أساس النتائج، فإن المنهجية المطبقة لتوزيع التكاليف حسب الوظائف هي منهجية أولية، وسيؤدي إجراء مزيد من النقاش داخل الصندوق، وكذلك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان، إلى وضع نهج مشترك مع اكتساب الخبرة. وفي الختام، بدأت بعض الوظائف بتكلفة أساسية منخفضة جداً لأنه لم تكن لدى الصندوق موارد كافية للاستثمار، وربما تُرجم أي تغيير طفيف في المبلغ إلى نسبة مئوية عالية. ويقوم الصندوق بتصحيح ذلك عن طريق إعادة توزيع التكاليف في هذه الميزانية. وفيما يتصل بالمبالغ التقديرية، وبناء على النهج المستخدم لتقدير التكاليف، ينبغي ملاحظة أن الصندوق يستثمر أكبر نسبة من مبلغ الميزانية في الوظيفة رقم ٤، وهي توجيه البرامج وإدارتها والإشراف عليها وفي الوظيفة رقم ١٧، وهي دعم منظومة الأمم المتحدة بشأن مسائل المساواة بين الجنسين في سياق خطة إصلاح الأمم المتحدة. ومن المتوقع الحصول على إيرادات تقديرية تبلغ ١,٤ مليون دولار من التكاليف التي تستردها الأمم المتحدة من المشاريع والبرامج غير الأساسية التي يقوم الصندوق بتنفيذها نيابة عن المانحين وعن جهاز الأمم المتحدة الإنمائي للتعويض عن نفقات ميزانية الدعم لفترة السنتين.

الجدول ٣ - تقديرات الميزانية المقترحة بحسب الوظيفة والإيرادات التقديرية للميزانية*				
(بآلاف الدولارات)				
٢٠٠٩-٢٠٠٨	التغيرات		٢٠٠٧-٢٠٠٦	ألف - ميزانية الدعم لفترة السنتين
التقديرات	النسبة المئوية	المبلغ	إجمالي التكاليف	
١ ٤٦١	٪٢٥,٨٤	٣٠٠	١ ١٦١	١ - التوجيه التنفيذي والقيادة
١ ٢٤٢	٪١٦,٠٧	١٧٢	١ ٠٧٠	٢ - التمثيل والنهوض بالولاية الأساسية
١ ٤٧٥	٪٢١,٢٠	٢٥٨	١ ٢١٧	٣ - وضع السياسات والاستراتيجيات المؤسسية والتخطيط لها وتوجيهها
٤ ٥٥١	٪٧,٢١	٣٠٦	٤ ٢٤٥	٤ - توجيه البرامج وإدارتها والإشراف عليها
٣٦٩	٪٣١,٣٢	٨٨	٢٨١	٥ - إدارة المشتريات والإمدادات
٦٥٨	٪٥٩,٣٢	٢٤٥	٤١٣	٦ - إدارة الطوارئ
٦٦٦	٪٤٧,٦٧	٢١٥	٤٥١	٧ - العلاقات الخارجية والشراكات
٩٣٧	٪٦٦,٧٣	٣٧٥	٥٦٢	٨ - الاتصال الداخلي/والخارجي: وسائل الإعلام والعلاقات العامة
٢ ٢٠٩	٪١٩,٧٣	٣٦٤	١ ٨٤٥	٩ - تعبئة الموارد وجمع الأموال
١ ٥١٩	٪٣٨,٩٨	٤٢٦	١ ٠٩٣	١٠ - الإدارة المالية
١ ٠٧١	٪٢٨,٤٢	٢٣٧	٨٣٤	١١ - إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
٢ ٦٥١	٪٣٨,٩٤	٧٤٣	١ ٩٠٨	١٢ - التنظيم الإداري العام
١ ٣٩٧	٪١٢,٤٨	١٥٥	١ ٢٤٢	١٣ - إدارة الموارد البشرية
٤٥٩	٪١٤٩,٤٦	٢٧٥	١٨٤	١٤ - المراجعة الداخلية للحسابات
١ ٠٤٢	٪١١١,٧٩	٥٥٠	٤٩٢	١٥ - التقييم المؤسسي
١١٣	٪٩,٧١	١٠	١٠٣	١٦ - أمن الموظفين
٥ ٣٩٧	٪٧٤,٩٤	٢ ٣١٢	٣ ٠٨٥	١٧ - دعم منظومة الأمم المتحدة بشأن المسائل الجنسانية
٢٧ ٢١٧	٪٣٤,٨٣	٧ ٠٣١	٢٠ ١٨٦	مجموع الموارد الإجمالية
(٤ ١٧٣)	٪٩,٥٠	(٣٦٢)	(٣ ٨١١)	باء - لإيرادات التقديرية لميزانية الدعم لفترة السنتين**
٢٣ ٠٤٤	٪٤٠,٧٣	٦ ٦٦٩	١٦ ٣٧٥	صافي الموارد الإجمالية

\* الأرقام بحسب الوظيفة في الجدول ٣ أعلاه مبنية على التوزيع الأولي لوقت الأنشطة والوظائف من قِبَل أقسام/وحدات الصندوق، وسيتم إجراء مزيد من التنقيح لها فيما بعد عندما تتوفر الآليات اللازمة.

\*\* تمثل الإيرادات الناتجة عن استرداد التكاليف عن المشاريع والبرامج غير الأساسية التي يقوم الصندوق بتنفيذها نيابة عن المانحين وجهاز الأمم المتحدة الإنمائي.

٢٦ - وفيما يتعلق بملاك التزويد بالموظفين فإن ميزانية الدعم للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، وحسبما يوضح الجدول ٤ أدناه، تتوقع أن تغطي الموارد العادية ٤٦ وظيفة مقابل ٣٧ وظيفة في فترة السنتين السابقة. وتشمل الوظائف التسع الجديدة ثلاث وظائف بالرتبة مد-١ لتنصيب المدراء الإقليميين للبرنامج في ثلاثة من مراكز الأمم المتحدة الإقليمية؛ ووظيفتين بالرتبة ف-٥، ووظيفتين بالرتبة ف-٣، ووظيفتين من فئة الخدمات العامة للوظائف الأساسية بالمقر. وسيستمر تمويل اثنتا عشرة وظيفة تحت بند "الموارد الأخرى" في فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وتقريبا فإن نصف (٤٣,٥ في المائة) الزيادة في الميزانية المقترحة للمناصب الجديدة للموظفين يُخصص لإنشاء الوظائف في ثلاث من مراكز الأمم المتحدة الإقليمية في البلدان التي تنفذ فيها برامج. وتُفتَرَح إعادة تصنيف وظيفتين موجودتين حاليا من الفئة الفنية وثلاث وظائف موجودة حاليا من فئة الخدمات العامة تحت بند الموارد العادية برفعها رتبة واحدة. وكما ذكر آنفا، فإنه لأجل المحافظة على النسبة التي تستخدم بها ميزانية الدعم لفترة السنتين إجمالي موارد البرنامج، فإن التوظيف سيحدث على نهج مرحلي يرتبط بتدفق الإيرادات في شكل تبرعات.

## الجدول ٤

## الوظائف الممولة من الموارد العادية بحسب الموقع

النسبة المئوية	الوظائف المقترحة لفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩						الزيادة/النقصان						الوظائف المعتمدة لفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧					
	المجموع	جميع وأ	وف د	مد-١	مد-٢	وأع/أع م	المجموع	جميع وأ	وف د	مد-١	مد-٢	وأع/أع م	المجموع	جميع وأ	وف د	مد-١	مد-٢	وأع/أع م
الميدان: مك ق	٣	صفر	صفر	٣	صفر	صفر	٣	صفر	صفر	٣	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر
المقر	٤٣	١٧	٢٢	٣	١	صفر	٦	٢	٣	١	صفر	صفر	٣٧	١٥	١٩	٢	١	صفر
المجموع	٤٦	١٧	٢٢	٦	١	صفر	٩	٢	٣	٤	صفر	صفر	٣٧	١٥	١٩	٢	١	صفر

أع م: الأمين العام المساعد

وأع: وكيل الأمين العام

جميع وأ: جميع الوظائف الأخرى، وتشمل موظفي الدعم

و ف د: الوظائف الأخرى من الفئة الفنية الدولية

مك ق: المكاتب الإقليمية

٪: النسبة المئوية من المجموع

## الجدول ٤ (أ)

## الوظائف الممولة من الموارد العادية والموارد الأخرى بحسب الموقع

النسبة المئوية	الوظائف المقترحة لفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩						الزيادة/النقصان						الوظائف المعتمدة لفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧					
	المجموع	جميع وأ	وف د	مد-١	مد-٢	وأع/أع م	المجموع	جميع وأ	وف د	مد-١	مد-٢	وأع/أع م	المجموع	جميع وأ	وف د	مد-١	مد-٢	وأع/أع م
الميدان: مك ق	٣	صفر	صفر	٣	صفر	صفر	٣	صفر	صفر	٣	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر
المقر	٥٥	٢٢	٢٩	٣	١	صفر	٦	٢	٣	١	صفر	صفر	٤٩	٢٠	٢٦	٢	١	صفر
المجموع	٥٨	٢٢	٢٩	٦	١	صفر	٩	٢	٣	٤	صفر	صفر	٤٩	٢٠	٢٦	٢	١	صفر

أع م/الأمين العام المساعد

وأع: وكيل الأمين العام

جميع وأ: جميع الوظائف الأخرى، وتشمل موظفي الدعم

و ف د: الوظائف الأخرى من الفئة الفنية الدولية

مك ق: المكاتب الإقليمية

٪: النسبة المئوية من المجموع

## باء - وصف لموارد وأنشطة ميزانية الدعم لفترة السنتين حسب الوظيفة

٢٧ - يستعمل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، على نحو ما هو مذكور في الفقرة ٧ أعلاه، ست عشرة وظيفة منسقة أقرها كل من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، بالإضافة إلى وظيفة خاصة بالمنظمة (١٧) في إطار ميزانية الدعم لفترة السنتين باتباع نهج قائم على النتائج. ويتضمن إطار الإدارة من أجل النتائج الوارد في الخطة الاستراتيجية ١٨ من النتائج على مستوى النواتج في أربعة من مجالات التركيز الرئيسية:

(أ) تقديم المشورة في ما يخص السياسات والبرمجة الحفازة؛

(ب) التنسيق والإصلاح في الأمم المتحدة؛

(ج) المساءلة والمخاطر والإشراف؛

(د) التنظيم الإداري وإدارة الموارد البشرية والمالية.

٢٨ - ويحدد إطار الإدارة من أجل النتائج مجالات تعزيز التنظيم الداخلي لتمكين الصندوق من إدارة موارده البشرية والمالية بكفاءة ومن الاستجابة بفعالية لطلب الدول الأعضاء على التخطيط في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتتيح ميزانية الدعم لفترة السنتين للصندوق ما يلزم من إطار تخطيطي وموارد من أجل دعم وتفعيل مرحلة السنتين الأوليين من الخطة الاستراتيجية تماشيا مع إطار الإدارة من أجل النتائج.

٢٩ - والنتائج الـ ١٨ المنتظرة في إطار الإدارة من أجل النتائج التي يضطلع الصندوق بالمسؤولية المباشرة عن تحقيقها مفصلة في وصف نتائج ميزانية الدعم لفترة السنتين، وأنشطتها ومواردها بحسب الوظائف، ومصنفة وفق الأرقام أدناه (مثال النتيجة الإدارية ١-١، أو النتيجة الإدارية ٢-١). أما الأنشطة الرئيسية المراد منها أن تساهم في تحقيق النتائج المنتظرة فتتوزع في فقرات "المسائل ونبذة وصفية لها" من كل وظيفة. وأما الأقسام والوحدات المسؤولة عن تنفيذ الأنشطة الرئيسية ورصد التنفيذ، فضلا عن الأقسام المسؤولة عن تنسيق وظائف كل واحدة منها، فيرد ذكرها في فقرات "المساءلة ومستويات التمويل" أدناه.

٣٠ - ويُعد تطبيق نهج قائم على النتائج في إعداد ميزانية الدعم لفترة السنتين ممارسة جديدة تستدعي إعادة التفكير في عمليات الميزنة، وربط الموارد بالنتائج المتوخاة، وإنشاء آليات للرصد والإبلاغ. وسيقوم الصندوق باعتماد نظام الميزنة القائم على النتائج رسميا على مراحل خلال فترة السنتين، كما سيعمل باستمرار على تحسين الأسس والأهداف والمؤشرات، فضلا عن العملية والمنهجية، اعتمادا على الدروس المستفادة.

## إطار النتائج الإدارية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة

<p><b>١ - تقديم المشورة في ما يخص السياسات والبرمجة الحفازة</b></p>
<p>النتيجة الإدارية ١-١ - هناك نظم قائمة تتولى تتبع كيفية إسهام استراتيجيات الدعوة وتقديم الدراية الفنية/المشورة الفنية بدعم من الصندوق في إحداث التغييرات في السياسات والممارسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد الوطني والإقليمي والعالمي (مثل إسناد المسؤولية).</p>
<p>النتيجة الإدارية ١-٢ - تُنظم خبرات الصندوق في تطوير القدرات في مجموعات نهج واضحة وسهلة المنال، بما في ذلك في ما يتعلق بالتبادل فيما بين بلدان الجنوب.</p>
<p>النتيجة الإدارية ١-٣ - في وسع أصحاب المصلحة الرئيسيين الوصول بيسر إلى المعلومات عن التقدم المحرز صوب تحقيق المساواة بين الجنسين في البلدان في شتى أرجاء العالم وإلى سبل تحقيق ذلك.</p>
<p>النتيجة الإدارية ١-٤ - تعزيز القدرة الداخلية وقدرة الشركاء على إجراء تقييمات، تراعي المسائل الجنسانية وتقوم على أساس النتائج وعلى أساس الحقوق، من شأنها توفير معلومات عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.</p>
<p>النتيجة الإدارية ١-٥ - يتيح الصندوق قدرا كافيا من الوثائق والتقييمات لإثارة الاهتمام بتوسيع نطاق المبادرات الحفازة بشأن المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان للمرأة، التي يتتدرجها الصندوق أو يدعمها، أو بإعادة تطبيقها.</p>
<p><b>٢ - التنسيق والإصلاح في الأمم المتحدة</b></p>
<p>النتيجة الإدارية ٢-١ - سيضطلع الصندوق بدور لا لبس فيه كمحرك رئيسي للمساواة بين الجنسين في سياق وآليات إصلاح الأمم المتحدة.</p>
<p>النتيجة الإدارية ٢-٢ - تعمل الأدوات والسياسات والمعلومات التي يُنشئها الصندوق، وآليات التنسيق فيما بين المنظمات التي يشارك الصندوق فيها، على تمكين أفرقة الأمم المتحدة القطرية من توفير دعم متسق وجامع للبلدان من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين.</p>
<p>النتيجة الإدارية ٢-٣ - تعزيز الشراكات مع منظمات الأمم المتحدة.</p>
<p>النتيجة الإدارية ٢-٤ - تبين البرمجة والبرامج المشتركة مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى كيف يمكن أن تعزز الشراكات فعالية استراتيجيات الدعم والدعوة.</p>
<p>النتيجة الإدارية ٢-٥ - في وسع الصندوق أن يقدم دعما للتنسيق نيابة عن الأمم المتحدة من شأنه أن يزيد من الالتزام والموارد الكلية المتاحة للمساواة بين الجنسين.</p>

<b>٣ - المساءلة والمخاطر والإشراف</b>
النتيجة الإدارية ٣-١ - الثقافة والقدرة الكفيلتان بتحقيق نتائج ومعدلات أداء عالية والإبلاغ عنها جزء لا يتجزأ من ممارسات الصندوق.
النتيجة الإدارية ٣-٢ - تنفيذ استراتيجية إدارة المخاطر وتعميمها في نظم الصندوق وقيمه.
النتيجة الإدارية ٣-٣ - تعزيز القدرات على وضع السياسات والرصد، بما في ذلك من أجل دعم السلطات المفوضة وممارسة الإشراف بهدف تحقيق المساءلة (مثل مراجعة الحسابات).

<b>٤ - القدرة الإدارية والبشرية والمالية</b>
النتيجة الإدارية ٤-١ - تمكن الصندوق بفضل بنيته ووجوده من الاستجابة للطلبات لدعم المساواة بين الجنسين على الصعد القطري والإقليمي والعالمي وفي سياق إصلاح الأمم المتحدة.
النتيجة الإدارية ٤-٢ - تحسين نظام أطلس وغيره من نظم الإدارة والنظم المالية ونظم الموارد البشرية لدعم ربط النتائج بالتدفقات المالية.
النتيجة الإدارية ٤-٣ - توافر عدد كاف من الموظفين الأكفاء باطراد لتلبية طلبات البرنامج.
النتيجة الإدارية ٤-٤ - تحسين الإشراف على الموارد في إطار إدارة الصندوق.
النتيجة الإدارية ٤-٥ - سيتم توسيع وتنويع قاعدة الموارد لتلبية الطلب على الدعم الحفاز والتقني المقدم من الصندوق وتقديم المنح الاستراتيجية.

### الوظيفة ١: التوجيه التنفيذي والقيادة

٣١ - التعريف والوصف: تمكّن هذه الوظيفة الإدارة العليا للصندوق من تحديد التوجيه التنفيذي للمنظمة، استناداً إلى رؤية الصندوق على المدى الأطول وولايته، ومن توفير القيادة الفعّالة للمنظمة ككل، على نحو يسير بها صوب تحقيق النتائج المؤسسية المرسومة في الاستراتيجية على نحو يتسم بالمساءلة والشفافية. كما ستمكن هذه الوظيفة المديرين من جميع الرتب من قيادة موظفيهم نحو تحقيق نتائج في كل وحدة على حدة ومساءلة كل منهم الآخر عن مدى إحراز تلك النتائج ضمن التوجيه التنفيذي العام للمنظمة.

٣٢ - المسائل ونبذة وصفية لها: سيضطلع المدير التنفيذي، مدعوماً من المديرية، بمسؤولية قيادة تنفيذ الخطة الاستراتيجية القائمة على الولاية المزدوجة للصندوق على نحو ما وردت في

قرار الجمعية العامة ١٢٥/٣٩ (١٩٨٤) الذي يدعو الصندوق إلى (أ) تقديم تخطيط مبتكر وحفاز ودعم مالي للبلدان حتى تحقق المساواة بين الجنسين وفقاً لأولوياتها الوطنية؛ (ب) وإلى تعزيز العمل بشأن المساواة بين الجنسين على صعيد جهاز الأمم المتحدة بالتعاون الإنمائي. وسيتولى المدير التنفيذي تقديم الرؤية التوجيهية للصندوق، وتحديد توجه المنظمة وسياساتها وأولوياتها، وتولي القيادة لبناء هيكل تنظيمي مستدام، وتحسين الفعالية والإدارة التنظيميتين، وتعزيز مساءلة المديرين عن تحقيق النتائج الإنمائية والإدارية كما وردت في الخطة الاستراتيجية.

٣٣ - المساءلة ومستويات التمويل: تتولى المديرية مسؤولية هذه الوظيفة والأنشطة الرئيسية ذات الصلة، بدعم من الوحدات المعنية، بما في ذلك المستشارون المواضيعيون. وتبلغ قيمة تمويل هذه الوظيفة ١,٢ مليون دولار للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، كما تبلغ ١,٥ مليون دولار للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

#### ٣٤ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ١

النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
<b>النتيجة الإدارية ١-٢</b>			
سيضطلع الصندوق بدور لا لبس فيه كمحرك رئيسي للمساواة بين الجنسين في سياق وآليات إصلاح الأمم المتحدة	مدى تنفيذ الخطة الاستراتيجية وفقاً لتوجيهات المجلس التنفيذي واللجنة الاستشارية	توضع بناء على التقريرين التجميعي والتقييمي للإطار التمويلي المتعدد السنوات	١٠٠ في المائة من الاستجابة لتوصيات اللجنة الاستشارية والمجلس التنفيذي
	توفر توجيهات من مدير صندوق الأمم المتحدة الإنمائي لأفرقة الأمم المتحدة القطرية ومنظمات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، توجيهات تبين أدوار صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة	التقرير التقييمي للإطار التمويلي المتعدد السنوات والتقييم المقدم من اللجنة الاستشارية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (A/60/62-E/2005/10)	يصدر بحلول عام ٢٠٠٨
	عدد موثيق التعاون بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة القائمة بين الصندوق ومنظمات الأمم المتحدة الأخرى ومع المنسقين المقيمين	تُوضع بناء على التقريرين التجميعي والتقييمي للإطار التمويلي المتعدد السنوات	زيادة بنسبة ٥٠ في المائة فوق خط الأساس
	وجود توجيهات على صعيد المنظمة لدعم الدعوة والبرمجة في المجالات المواضيعية الرئيسية	تُوضع بناء على التقريرين التجميعي والتقييمي للإطار التمويلي المتعدد السنوات ونتائج استعراضات التقارير السنوية	اثان في السنة على الأقل

النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
<b>النتيجة الإدارية ٣-٣</b> تعزيز القدرات على وضع السياسات والإشراف والرصد، بما في ذلك من أجل دعم السلطات المفوضة	مدى تطبيق المبادئ التوجيهية التشغيلية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وتفويض السلطات	أحكام في مبادئ توجيهية موقع عليها بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة	مذكرة توجيهية واحدة على الأقل صادرة من المدير إلى مكاتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي القطرية تبين مراجعة الحسابات أن ما لا يقل عن ٨٥ في المائة من العمليات المستهدفة في المبادئ التوجيهية التشغيلية تُنجز على نحو مُرضٍ
	تبين نتائج مراجعة الحسابات حصول رصد كاف في سياق السلطة المفوضة	تقارير مراجعات الحسابات السابقة وتوصياتها	١٠٠ في المائة من الامتثال للسلطة المفوضة
<b>النتيجة الإدارية ١-٤</b> تمكن الصندوق بفضل بنيته ووجوده من الاستجابة للطلبات لدعم المساواة بين الجنسين على الصعيد القطري والإقليمي والعالمي وفي سياق إصلاح الأمم المتحدة	مدى تعزيز القدرة على تنفيذ الخطة الاستراتيجية، ٢٠٠٨-٢٠١١	ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧	٩٠ في المائة من الموظفين العاملين في المناصب والمراكز الرئيسية بحلول عام ٢٠٠٩
	عدد البلدان (بما في ذلك البلدان التي في حالة صراع/في فترة ما بعد الصراع) حيث للصندوق القدرة على تقديم مساعدة تقنية عالية الجودة في مسائل المساواة بين الجنسين	يُستقى الرقم في عام ٢٠٠٨	ما لا يقل عن ٨٠ في المائة من البلدان حيث يدعم الصندوق البرمجة تبدي ردا إيجابيا بشأن جودة المساعدة التقنية
	نسبة ما يستطيع الصندوق تلبية من الطلبات المقدمة من الدول الأعضاء ومنظمات الأمم المتحدة وبقية الشركاء	يُستقى العدد في عام ٢٠٠٨	قدرة الصندوق على تلبية ما لا يقل عن ٨٠ في المائة من الطلبات المقدمة من الدول الأعضاء ومنظمات الأمم المتحدة وبقية الشركاء بحلول عام ٢٠٠٩

## الوظيفة ٢: التمثيل والنهوض بالولاية الأساسية

٣٥ - التعريف والوصف: تشمل هذه الوظيفة الأنشطة الميدانية وأنشطة المقر ذات الصلة بتمثيل المنظمة من أجل النهوض بالولاية الأساسية، أو أهداف البرنامج الرئيسية لكل منظمة. وتجري هذه الأنشطة في المقر، كما تجري في مكاتب البرنامج القطرية ودون الإقليمية.

٣٦ - المسائل ونبذة وصفية لها: سيضعف الصندوق الجهود للنهوض بولايتيه الأساسية وأهدافه وغاياته من أجل دعم البلدان في تحقيق الأولويات الوطنية ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيواصل كبار مسؤولي الصندوق العمل والدعوة بشراكة مع القادة والمؤسسات والمجتمع المدني الوطنيين، ومع نظرائهم، بالتنسيق مع شركاء الأمم المتحدة الآخرين. وسيضطلعون بالقيادة الاستراتيجية فيما بين المنظمات، ويقومون بالدعوة للمساواة بين الجنسين، باعتبار المجالين من مجالات التركيز المحورية في سياق إصلاح الأمم المتحدة، ويقدمون المعلومات للأطراف المعنية في مجالات الخبرة التقنية، ويدعمون عمليات تبادل الخبرات فيما بين بلدان الجنوب في مسائل المساواة بين الجنسين.

٣٧ - المساواة ومستويات التمويل: تتولى الأقسام الجغرافية، وفريق التطوير التنظيمي والعملية، والمستشارون المواضيعيون، ووحدة التقييم تنفيذ الأنشطة الواقعة في نطاق هذه الوظيفة بقيادة المديرية. وتبلغ القيمة التقديرية لتمويل هذه الوظيفة ١,١ مليون دولار للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، و ١,٢ مليون دولار للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٣٨ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ٢

النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
<b>النتيجة الإدارية ٢-٣</b>	عدد ونوعية وتقييم مذكرات التفاهم واتفاقيات الوكالات التنفيذية مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى	التقرير التجميعي للإطار التمويلي المتعدد السنوات والتقييمات السالفة لبرامج الصندوق	ما لا يقل عن أربع مذكرات تفاهم وتقييمات تساهم في تعزيز منظمات الأمم المتحدة
<b>النتيجة الإدارية ١-٢</b>	زيادة الردود الإيجابية من الموظفين والشركاء بشأن أهمية النهج الموثقة لتنمية القدرات	تُستقى عن طريق دراسة استقصائية تُجرى عام ٢٠٠٨	زيادة بعشرة في المائة سنويا تُنظم خبرات الصندوق في تطوير القدرات في مجموعات مُهج واضحة وسهلة المنال، بما في ذلك في ما يتعلق بالتبادل فيما بين بلدان الجنوب.
<b>النتيجة الإدارية ١-٣</b>	ردود بشأن إمكانية الوصول إلى المنتوجات المعرفية وقواعد البيانات التي تُنشأ لنشر الدروس عن السبل الكفيلة بتحقيق المساواة بين الجنسين، وكذا بشأن نوعية تلك المصادر وأهميتها	تُوضع عن طريق دراسة استقصائية تُجرى عام ٢٠٠٨	زيادة سنوية لا تقل عن ١٠ في المائة من حالات التلاقح بفضل التبادل فيما بين بلدان الجنوب
	في وسع أصحاب المصلحة الرئيسيين الوصول بيسر إلى المعلومات عن التقدم المحرز صوب تحقيق المساواة بين الجنسين في البلدان في شتى أرجاء العالم وإلى سبل تحقيق ذلك		

### الوظيفة ٣: وضع السياسات والإستراتيجيات المؤسسية والتخطيط لها وتوجيهها

٣٩ - التعريف والوصف: تغطي هذه الوظيفة تخطيط أهداف المنظمة ومجالات نشاطها ونهجها. وتشمل أنشطة داعمة للتخطيط الاستراتيجي والتوجيه للموظفين في المقر والميدان، فضلا عن التوجيه المنهجي والمنتظم في مجالات الالتزام الموضوعية ومجالات العمل الجديدة أو الناشئة.

٤٠ - المسائل ونبذة وصفية لها: ستصدر الإدارة العليا للصندوق توجيهات لموظفيها بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية وستنشئ أنظمة لتبسيط الإبلاغ القائم على النتائج وتحسينه. وسيُنجز التخطيط عن طريق خطط سنوية للوحدات وتخطيط أداء الموظفين قائم على النتائج، فضلا عن عمليات ميزنة دورية. وسيواصل الاستعراض السنوي لأداء على مستويات المؤسسة والوحدات والموظفين. وسيقدم التوجيه عن طريق التحديث المنتظم للدليل المرجعي للمرحلة والعمليات، وتوجيهات المدير التنفيذي، والوثائق الأخرى. كما ستوضع سياسات المؤسسة واستراتيجيتها بالتشاور مع اللجنة الاستشارية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والمجلس التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان. ومطلوب قدرة إضافية للتطوير المؤسسي، بما في ذلك تعزيز الإدارة القائمة على النتائج والتوجيه للموظفين.

٤١ - المساءلة ومستويات التمويل: تتولى الأقسام الجغرافية، والمستشارون المواضيعيون، ووحدة التقييم تنفيذ هذه الوظيفة والأنشطة الرئيسية ذات الصلة، بقيادة المديرية. وتبلغ القيمة التقديرية لتمويل هذه الوظيفة ١,٢ مليون دولار للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، و ١,٥ مليون دولار للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

### ٤٢ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ٣

النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
النتيجة الإدارية ٣-١ الثقافة والقدرة الكفيلتان	تحسن القدرة الداخلية على التخطيط والتطوير المؤسسي	توضع في عام ٢٠٠٨	توفير القدرة اللازمة بحلول ٢٠٠٨
بتحقيق نتائج ومعدلات أداء عالية والإبلاغ عنها جزء لا يتجزأ من ممارسات الصندوق	النسبة المئوية من البرامج الوطنية والإقليمية والعالمية التي تستوفي معايير ضمان الجودة وأولويات الخطة الاستراتيجية ومبادئها التوجيهية	توضع في عام ٢٠٠٨	١٠٠ في المائة من الموافقة في استعراضات ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩
	تحسينات في قدرة الموظفين على تطبيق الإدارة القائمة على النتائج	توضع في عام ٢٠٠٨ عن طريق فريق داخلي لدعم الإدارة القائمة على النتائج	إبداء ٧٥ في المائة من الموظفين لتحسن في استعمال الإدارة القائمة على النتائج بفضل التدريب الذي يتلقونه

الأهداف	خطوط الأساس	المؤشرات	النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية
إجراء استعراض واحد في السنة على الأقل	تقييم الإطار التمويلي المتعدد السنوات لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ٢٠٠٤-٢٠٠٧	نتائج استعراضات منتصف المدة لفعالية ترتيبات برمجة مشتركة منتقاة على المستويات العالمي والإقليمي والوطني	<b>النتيجة الإدارية ٢-٤</b> تبيين البرمجة والبرامج المشتركة مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى كيف يمكن أن تعزز الشراكات فعالية استراتيجيات الدعم والدعوة.
ردود متعمقة مما لا يقل عن ١٠ في المائة من الشركاء سنويا	الدراسة الاستقصائية الخاصة بأصحاب المصلحة في الصندوق لعام ٢٠٠٦، وتقييم الإطار التمويلي المتعدد السنوات للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، والتقارير التجميعي للإطار التمويلي المتعدد السنوات	آراء الشركاء بشأن كفاية الوثائق والدعم التقني الآتية من الصندوق في إطار الجهود الرامية إلى إعادة التطبيق أو توسيع النطاق	<b>النتيجة الإدارية ١-٥</b> يتيح الصندوق قدرا كافيا من الوثائق والتقييمات لإثارة الاهتمام بتوسيع نطاق المبادرات الحفازة

#### الوظيفة ٤ - توجيه البرامج وإدارتها والإشراف عليها

٤٣ - التعريف والوصف. تشمل هذه الوظيفة وضع البرامج والموافقة عليها وتنفيذها على كل من الصعيد القطري والإقليمي والعالمي. وتغطي الأنشطة المضطلع بها ضمن هذه الوظيفة: (أ) توفير التوجيه التقني للبرامج؛ (ب) والإشراف على البرامج - كالإشراف على البرامج القطرية من قبل المكاتب الإقليمية؛ (ج) والإدارة العامة للبرامج في ما يتعلق بالعمليات القطرية ودون الإقليمية للتأكد من تحقيق البرامج النتائج المتفق عليها ومن اتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الاقتضاء. ولا تشمل هذه الوظيفة إدارة عمليات كل من البرامج؛ وتشكل هذه التكاليف جزءاً لا يتجزأ من البرامج.

٤٤ - المسائل ونبذة وصفية لها. تشكل هذه الوظيفة وظيفة أساسية حيوية للصندوق في شراكاته مع البلدان التي تُنفذ فيها برامج والبلدان المانحة، والمؤسسات الإقليمية والدولية، وكذلك، على النحو المبين في إطار الوظيفة ١٧ أدناه، مع جهاز الأمم المتحدة الإنمائي. وتوضع المشاريع والبرامج القطرية ودون الإقليمية والإقليمية على نحو ينسجم مع الخطة الاستراتيجية للصندوق وبالتعاون مع النظراء في البلدان التي تُنفذ فيها برامج، والمؤسسات الإقليمية وشبكات المنظمات النسائية. وسيقدم موظفو الصندوق الدعم والإشراف في وضع وتنفيذ ومتابعة البرامج العالمية والإقليمية والقطرية بغية تعزيز تحقيق النتائج، والشراكات الاستراتيجية ونوعية وانتظام الرصد والإبلاغ. كما ستُعزز الأنظمة من أجل تتبع وتوثيق

ونشر الدروس المستفادة من البرمجة المحفزة تشجيعاً لتكرارها وتحسينها بغية دعم تحقيق الأولويات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين.

٤٥ - المساءلة ومستويات التمويل. في إطار هذه الوظيفة، تظطلع الأقسام الجغرافية بقيادة تنفيذ الأنشطة الرئيسية في كل من مناطقها. وستكفل المديرية، والمستشارون المواضيعيون، وفريق تطوير التنظيم والأعمال، ووحدة التقييم تنفيذ الأنشطة الرئيسية ذات الصلة بالوحدات التابعة لكل منها. ويقدر مستوى التمويل لهذه الوظيفة بمبلغ ٤,٢ مليون دولار للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وبمبلغ ٤,٦ مليون دولار للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٤٦ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ٤.

النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
<b>النتيجة الإدارية ١-١</b>	ازدياد عدد التقييمات المركزة على الدعوة والخبرة التقنية/المتعلقة بالسياسات اللتين تحظيان بدعم الصندوق	استعراض التقييمات من عام ٢٠٠٤ حتى عام ٢٠٠٧	إجراء ما لا يقل عن أربعة تقييمات بحلول نهاية فترة الخطة الاستراتيجية
	الصندوق في إدخال تغييرات على السياسات والممارسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وبتمكين المرأة على كل من الصعيد الوطني والإقليمي والعالمي (كالمخصصات) للمرأة	وجود توجيهات بشأن صوغ وتنفيذ وتقييم الدعوة والمشورة التقنية/المتعلقة بالسياسات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان للمرأة	إعداد ما لا يقل عن مذكرتين توجيهيتين سنوياً، على أساس نتائج التقييمات
<b>النتيجة الإدارية ٥-١</b>	إتاحة الصندوق لما يلزم من وثائق وتقييم بهدف إثارة الاهتمام بتحسين أو تكرار المبادرات المحفزة التي يقودها أو يدعمها تحقيقاً للمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان للمرأة	الأصدقاء الواردة عن كفاية ما يلقاه الشركاء من وثائق ودعم تقني من الصندوق في إطار جهود التحسين أو التكرار	استقصاء الصندوق لأصدقاء المصلحة في شركاء في السنة بحلول عام ٢٠٠٩، وتقييم الإطار التمويلي المتعدد السنوات للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، والتقارير التجميعية عن الإطار التمويلي المتعدد السنوات
<b>النتيجة الإدارية ١-٣</b>	ترسيخ الثقافة والقدرة على تحقيق نتائج ومعدلات تنفيذ مرتفعة وعلى الإبلاغ عنها في ممارسات الصندوق	وضع وتنفيذ معايير ضمان النوعية	وضع معايير ضمان النوعية بحلول الفصل الأول من عام ٢٠٠٨

التتائج الإدارية للخطوة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
عدد النتائج الإدارية للخطوة الاستراتيجية التي تحرز تقدما كبيرا نحو تحقيق الأهداف	٢٠٠٨	الرقم المسجل في عام ٢٠٠٨	تحقيق نسبة ٨٠ في المائة من نتائج ميزانية الدعم لفترة الستين بحلول عام ٢٠٠٩
كفاية عمليتي الصندوق لتتبع التقدم ورصده (عما في ذلك النظم المحوسبة) لتعقب النتائج التجميعية مع مرور الزمن	٢٠٠٧	المبداى التوجيهية للإبلاغ السنوي لعام ٢٠٠٧	وضع نظام خطوط الأساس والإبلاغ والتتبع بحلول منتصف عام ٢٠٠٨
وجود مبادئ توجيهية واضحة لوضع البرامج منسجمة مع تعهد الأمم المتحدة والأولويات الوطنية	٢٠٠٧	السدادى التوجيهية للإبلاغ السنوي لعام ٢٠٠٧	تحديث السدليل البرنامجي والمرجعي للصندوق بحلول منتصف عام ٢٠٠٨ وبشكل مستمر بعد ذلك
ترحيل الحد الأدنى من موارد البرامج القطرية والإقليمية والعالمية من عام إلى آخر	٢٠٠٧	التقرير عن تنفيذ البرامج بنهاية السنة للعام ٢٠٠٧	ألا تتجاوز عتبة الـ ١٠ في المائة
ازدياد مدى تنفيذ التوصيات بإدخال تحسينات على البرامج، يمكن تحديده عبر عمليات الاستعراض والتقييم المنتظمة للبرامج		استجابة الإدارة لعمليات التقييم	إجراء ما لا يقل عن ثلاث عمليات استعراض أو تقييم برنامجي خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ تؤدي إلى تحقيق تغييرات موثقة ملحوظة في استراتيجيات وإدارة البرامج

## الوظيفة ٥ - إدارة المشتريات والإمدادات

٤٧ - التعريف والوصف. تشمل هذه الوظيفة قدرة شبكة معارف تنظيمية في قضايا العرض والشراء على ضمان القيمة مقابل المال، وعلى توفير التوجيه والرقابة المركزيين في ما يتعلق بشراء السلع والخدمات.

٤٨ - المسائل ونبذة وصفية لها. سيواصل الصندوق كفاءة القيام بشكل شفاف وكفاء بشراء السلع والخدمات وبالتعاقد مع الشركاء وفقا للقواعد والإجراءات ذات الصلة. كما سيقدم التوجيه والدعم إلى برامج ومشاريعه القطرية ودون الإقليمية والإقليمية والعالمية في تحديد ما قد تحتاج إليه من بائعين محتملين للسلع والخدمات، فضلا عن الاحتياجات من

بناء القدرات. ويشمل هذا الأمر تقديم الدعم والتوجيه، بما في ذلك عن طريق لجنة الصندوق لإدارة واستعراض المقتنيات ومن خلال المبادئ التوجيهية المعتمدة، إلى برامج ومشاريع الصندوق في التعاقد مع المؤسسات الحكومية، ومؤسسات الأبحاث والمنظمات غير الحكومية التي توفر الخبرة في مجال المساواة بين الجنسين، وإسهامات مواضيعية على درجة عالية من التخصص وفي بناء القدرات. وعلى أساس المناقشة المتعلقة بالمواءمة واستعراض المتابعة الذي تجريه الأقسام في قسم العمليات، ستناط بعض مهام الشراء إلى البرامج دون الإقليمية وستحظى بدعم القدرات الاستشارية المحسنة في المقرر من خلال تعيين الموظفين وتدريبهم.

٤٩ - المساءلة ومستويات التمويل. تضطلع بهذه الوظيفة الوحدة الإدارية وقسم الميزانية، بتوجيه من مكتب نائب المدير التنفيذي لتطوير التنظيم والأعمال. ويقدر مستوى التمويل لهذه الوظيفة بمبلغ ٠,٣ مليون دولار للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وبمبلغ ٠,٤ مليون دولار للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٥٠ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ٥.

الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
النتيجة الإدارية ٤-٢	فترة إنجاز وسطية لطلبات الشراء	تقرير لجنة إدارة واستعراض المقتنيات	إنجاز نسبة ٩٠ في المائة من طلبات الشراء ضمن فترة الإنجاز الوسطية
تحسين نظام أطلس وغيره من النظم المتعلقة بالموارد التنظيمية والمالية والبشرية لدعم ربط النتائج بالتدفقات المالية	نسبة المشاركين في التدريب على المشتريات الراضين عن مبادرات بناء القدرات	الرقم الذي سيسجل في عام ٢٠٠٨	إفادة نسبة ٩٠ في المائة عن الرضا عن التدريب
النتيجة الإدارية ٤-٢	عدد الموظفين المجازين في المشتريات	الرقم الذي سيسجل في عام ٢٠٠٨	تسجيل زيادة بنسبة ٣٠ في المائة في عدد الموظفين المجازين
ازدياد عدد الدورات التدريبية ومكاتب المساعدة واللجان المحلية لإدارة واستعراض المقتنيات	اتباع وسائل ونهج التدريب على نظام أطلس	إنشاء لجنة محلية لإدارة واستعراض المقتنيات في جميع مكاتب البرامج دون الإقليمية، وتشغيل وحدة استشارة ودعم لإدارة مشتريات وإمدادات المقرر تتمتع بمستوى كافٍ من القدرات والموظفين	
مدى تطبيق مكاتب البرامج دون الإقليمية الإدارة اللامركزية لمهام المشتريات والإمداد	الناتج التي يتوصل إليها الفريق المعني باللامركزية	بنهاية عام ٢٠٠٨، تطبيق اللامركزية في جميع مكاتب البرامج دون الإقليمية	

## الوظيفة ٦ - إدارة الطوارئ

٥١ - التعريف والوصف. تشمل هذه الوظيفة وضع وتحديث ونشر السياسات والاستراتيجيات والمبادئ التوجيهية للتأهب والاستجابة لحالات الطوارئ، وإنشاء والمحافظة على قدرات أساسية تسمح للمنظمة بالاستعداد لحالات الطوارئ والأزمات والاستجابة لها ورصدها بشكل منهجي.

٥٢ - المسائل ونبذة وصفية لها. سيواصل الصندوق استخدام ترتيب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لإدارة حالات الطوارئ في المقر والبلدان التي تنفذ فيها برامج. كما سيعمل مع البرنامج بشكل وثيق على كفالة نشر السياسات والاستراتيجيات والمبادئ التوجيهية ذات الصلة بالتأهب لحالات الطوارئ والاستجابة لها بين موظفي الصندوق في المقر ومكاتب البرامج والمشاريع بغية الاستجابة على نحو فعال لحالات الطوارئ. وبهدف ضمان استجابة جنسانية منصفة في مجال المساعدات الإنسانية، سيشترك الصندوق مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة في ما يختار من عمليات النداء العاجل والموحد.

٥٣ - المسألة ومستويات التمويل. يضطلع مكتب نائب المدير التنفيذي للبرامج بقيادة هذه الوظيفة وهي تنفذ بإسهامات مقدمة من مستشارين مواضيعيين، وخصوصاً في ما يتعلق بمشاركة الصندوق في ما يختار من عمليات النداء العاجل والموحد، ومن الأقسام الجغرافية من حيث وضع برامج حالات الطوارئ وتنسيقها مع الأنشطة على الأرض. ويقدر مستوى التمويل لهذه الوظيفة بمبلغ ٠,٤ مليون دولار للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وبمبلغ ٠,٧ مليون دولار للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٥٤ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ٦.

النتائج الإدارية للخطوة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
النتيجة الإدارية ٢-٥	النسبة المئوية من ميزانيات النداءات العاجلة والموحدة، التي أُعدت خلال ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ٢٠٠٦ التي تتضمن والتي تتناول تحديداً قضايا المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والجنس للمرأة	نسبة عمليات النداءات العاجلة والموحدة لعام ٢٠٠٦ التي تتضمن اعتمادات للمساواة بين الجنسين	تحقيق زيادة بنسبة ٣٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٩
تمكّن الصندوق من توفير دعم تنسيقي نيابة عن الأمم المتحدة يزيد الالتزام ومجموع الموارد لتحقيق المساواة بين الجنسين			

## الوظيفة ٧ - العلاقات الخارجية والشراكات

٥٥ - التعريف والوصف. تشمل هذه الوظيفة الدعم التنظيمي للمجلس التنفيذي وهيئات الرقابة الأخرى وإقامة علاقات معها. وتنطوي أيضا على إقامة العلاقات وبناء شراكات مع منظمات المجتمع المدني، ومؤسسات القطاعين العام والخاص وغيرها من المؤسسات.

٥٦ - المسائل ونبذة وصفية لها. ترتبط هذه الوظيفة ارتباطا وثيقا بتعبئة الموارد (الوظيفة ٨) وبوسائط الإعلام والعلاقات العامة (الوظيفة ٩)، اللتين ترد مناقشتها أدناه. ودعماً لتحقيق نتائج ونواتج إنمائية، سيواصل الصندوق تعزيز علاقاته مع العناصر المكوّنة والشركاء الإنمائيين الرئيسيين، بما في ذلك الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، ومؤسسات الأمم المتحدة، وأعضاء المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والمنظمات النسائية وغيرها من الأطراف في ما يتصل بمجالات العمل الحيوية. وستقدّم التقارير المركّزة على النتائج عن برامج صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة إلى مجالس الإدارة، وسيقدّم التقرير عن المرأة في العالم مرة كل سنتين لتوزيعه على نطاق أوسع ولتنمية الشراكات.

٥٧ - المساءلة ومستويات التمويل. تحت قيادة المديرية، يضطلع فريق تطوير التنظيم والأعمال، والمديرية والمستشارون المواضيعيون بالأنشطة الرئيسية في إطار هذه الوظيفة. ويقدر مستوى التمويل لهذه الوظيفة بمبلغ ٠,٥ مليون دولار للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وبمبلغ ٠,٧ مليون دولار للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٥٨ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ٧.

النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
النتيجة الإدارية ٢-٣ إقامة شراكات معززة مع مؤسسات الأمم المتحدة	عدد ونوعية وتقييم مذكرات التفاهم واتفاقيات الوكالات المنفذة المبرمة مع مؤسسات الأمم المتحدة	التقرير التجميعي عن الإطار التمويلي المتعدد السنوات	ما لا يقل عن مبادرتين أو اتفاقين يسهمان في تعزيز التنسيق وفي تحقيق نتائج للمساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٠٩
النتيجة الإدارية ٢-٣	احترام المهل الزمنية القصوى لتقديم التقارير	النسبة المئوية للتقارير المقدمة في حينها بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧	تقديم نسبة ١٠٠ في المائة من التقارير في حينها

الأهداف	خطوط الأساس	المؤشرات	النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية
متابعة بنسبة ١٠٠ في المائة لتوصيات اللجنة الاستشارية ولتقارير مجالس الإدارة الأخرى بحلول عام ٢٠٠٨	الاستعراضات السنوية وتوصيات اللجنة الاستشارية لعام ٢٠٠٦	الأصدقاء الواردة من مجالس الإدارة (اللجنة الاستشارية، والمجلس التنفيذي والجمعية العامة)	النتيجة الإدارية ١-٣ تمكّن أصحاب المصلحة الرئيسيين من الحصول بسهولة على معلومات عن التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في البلدان في جميع أنحاء العالم وعن "كيفية" القيام بذلك
تنامي الطلب على تقرير تقدم المرأة في العالم بنسبة ٢٠ في المائة لكل طبعة	الأرقام المسجلة في عام ٢٠٠٨	الأصدقاء الواردة بشأن التقرير عن تقدم المرأة في العالم، وغيره من منتجات وخدمات المؤسسات، والاقباس منهنما والطلب عليهما	
	الإصدار العادي (كل سنتين أو أكثر) للتقرير عن تقدم المرأة في العالم ولغيره من منتجات والخدمات المتعلقة بالمعارف		
تسجيل زيادات بنسب لا تقل عن ١٠ في المائة في السنة	الأرقام المسجلة في عام ٢٠٠٨	الزيادة السنوية في الموارد المعبأة لآليات التنسيق التي يقودها أو يشارك فيها الصندوق نيابة عن نظام الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والوطني	النتيجة الإدارية ٢-٥ تمكّن الصندوق من تقديم دعم تنسيقي نيابة عن الأمم المتحدة يزيد التعهد والموارد الإجمالية المخصصة للمساواة بين الجنسين

## الوظيفة ٨ - الاتصال الداخلي والخارجي، ووسائط الإعلام والعلاقات العامة

٥٩ - التعريف والوصف. تشمل هذه الوظيفة الجهود التي تبذلها منظمة ما لتعريف شركاء الأمم المتحدة والجمهور العالمي في البلدان المانحة والبلدان التي تُنفذ فيها برامج، بولايتها وإنجازاتها. ويرسي منهاج العمل هذا أساساً للأنشطة البرنامجية اللاحقة، بما في ذلك الدعوة لسياسات وبرامج محددة.

٦٠ - المسائل ونبذة وصفية لها. تشمل هذه الوظيفة الاتصالات والدعوة في الأوساط الإعلامية اللتين يضطلع بهما الصندوق نفسه وشركاؤه وشبكات، وهي مرتبطة ارتباطاً وثيقاً ببناء الشراكات (الوظيفة ٧). وسيضع الصندوق وينفذ استراتيجية أقوى للاتصال والترويج، تشمل إصدار مواد مطبوعة وإذاعية وإلكترونية عالية الجودة للدعوة بفعالية إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وتسهيل إقامة شراكات مع شبكات من الخبراء تضمن تمكّن دعاة المساواة بين الجنسين من التأثير في التيار الرئيسي لصانعي القرارات والسياسات؛ وتعزيز

العلاقات مع وسائل الإعلام وأنشطة الاتصال؛ وتعزيز إدارة محتوى الموقع الشبكي وقاعدة البيانات الإلكترونية. وعلى أساس توصيات الفريق المعني بالاتساق واللامركزية، سيصار إلى تعزيز قدرات الصندوق في الأنشطة الإعلامية والمتعلقة بالتوعية من خلال توفير التدريب المناسب، وتعيين موظفين إضافيين وتبسيط المهام.

٦١ - المساءلة ومستويات التمويل. يضطلع فريق تطوير التنظيم والأعمال بجزء كبير من هذه الوظيفة ومن الأنشطة المتصلة بها، مع إسهامات يقدمها المستشارون المواضيعيون والمديرية. ويقدر مستوى التمويل لهذه الوظيفة بمبلغ ٠,٦ مليون دولار للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وبمبلغ ٠,٩ مليون دولار للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٦٢ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ٨.

النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
<b>النتيجة الإدارية ١-٥</b> إتاحة الصندوق ما يكفي من الوثائق والتقييم لإثارة الاهتمام في تحسين أو تكرار ما يقوده أو يدعمه من مبادرات محفزة على تحقيق المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان للمرأة	عدد الشركاء من الحكومات والمجتمع المدني والأمم المتحدة الذين يقومون بخطوات لتكرار أو تحسين المبادرات التي تحظى بدعم الصندوق	الأرقام المسجلة في عام ٢٠٠٨ من خلال التقارير السنوية للصندوق والتقارير التجميعي عن الإطار التمويلي المتعدد السنوات	تتبع ما لا يقل عن ١٥ حالة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ تحقيق القدرات الداخلية المطلوبة في مجال الاتصال الخارجي بحلول عام ٢٠٠٨
<b>النتيجة الإدارية ١-١</b> وضع أنظمة لتتبع كيفية إسهام استراتيجيات الدعوة والخبرة التقنية اللتين تحظيان بدعم البرنامج، في إدخال تغييرات على السياسات والممارسات على كل من الصعيد الوطني والإقليمي والعالمي	ازدياد عدد التقييمات المركزة على استراتيجيات الدعوة و/أو الخبرة التقنية/المشورة المتعلقة بالسياسات	الأرقام المسجلة في عام ٢٠٠٨ من خلال التقرير السنوي للصندوق عن عمليات التقييم	إجراء ما لا يقل عن عمليتين في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ تقييم في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩
<b>النتيجة الإدارية ١-١</b>	ازدياد عدد وأنواع الشركاء الذين ينفذون استراتيجيات ورسائل للدعوة وضعها الصندوق	الأرقام المسجلة في عام ٢٠٠٨ من خلال التقارير السنوية للصندوق	القيام بما لا يقل عن رحلة صحافية واحدة إلى الميدان في السنة

## الوظيفة ٩ - تعبئة الموارد وجمع التبرعات

٦٣ - التعريف والوصف. تشمل هذه الوظيفة الجهود التي تبذلها منظمة ما لجذب وتعبئة الموارد من المانحين والحكومات المشمولة بالبرامج والمنظمات غير الحكومية، ومن خلال الشراكات مع منظمات أخرى من القطاعين العام والخاص. وتشمل النتائج في هذا المجال الحصول على موارد معززة من المانحين الحاليين وكذلك من مصادر غير تقليدية داعمة للأهداف والنتائج الإنمائية للصندوق.

٦٤ - المسائل ونبذة وصفية لها. سيعزز الصندوق ويدعم تنفيذ استراتيجيته لتعبئة الموارد من خلال الحوار المستمر مع الدول الأعضاء، وسفراء النوايا الحسنة واللجان الوطنية للصندوق. كما سيكفل مراقبة نوعية تقارير المانحين وإنجازها في حينها وتقديمها وسيحافظ على قاعدة بيانات خاصة بالمانحين. وبالإضافة إلى توسيع قاعدة الموارد الإجمالية على امتداد فترة تنفيذ الخطة - ليلعب حجمها ما يقدر بمبلغ ٤٠٥,٩ مليون دولار - ثمة ثلاث أولويات إضافية: (أ) تأمين كامل مبلغ الأموال الأساسية المقدرة لتعزيز القدرة على التنبؤ والتخطيط الفعال؛ (ب) وتنوع قاعدة الموارد، بما في ذلك من خلال تركيز الانتباه على مصادر التمويل غير التقليدية؛ (ج) وتوسيع نطاق صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لدعم الإجراءات المتخذة للقضاء على العنف ضد المرأة. وتتطلب هذه الأولويات زيادة القدرات الداخلية على تعبئة الموارد وتقديم تقارير من المانحين بغية ترجمتها إلى أفعال.

٦٥ - المسألة ومستويات التمويل. يضطلع فريق تطوير التنظيم والأعمال بقيادة هذه الوظيفة والأنشطة المتصلة بها، وتتولى الأقسام الجغرافية إلى جانب المستشارين المواضيعيين والمديرية وقسم العمليات تنفيذ جزء منها. ويقدر مستوى التمويل لهذه الوظيفة بمبلغ ١,٨ مليون دولار للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وبمبلغ ٢,٢ مليون دولار للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٦٦ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ٩.

نتائج إدارة الخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
إطار نتائج الإدارة ٤-٥ ستتوسع قاعدة موارد الصندوق وستتنوع لتلبية الطلب على الدعم الحفاز والتقني المقدم من الصندوق وتقديم المنح الاستراتيجية	تزايد الدول الأعضاء التي تساهم في الموارد الأساسية	مساهمة ٥١ دولة عضواً في الصندوق في عام ٢٠٠٦	مساهمة ٧٥ دولة عضواً في موارد الصندوق الأساسية بحلول عام ٢٠٠٩

الأهداف	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج إدارة الخطة الاستراتيجية
من المتوقع أن تصل الموارد الأساسية السنوية ٥٧ مليون دولار وتصل الموارد غير الأساسية السنوية ٣٢ مليون دولار في عام ٢٠٠٩	بلوغ المساهمات التقديرية ما مجموعه ٢٤٣,٩ مليون دولار في الإطار التمويلي المتعدد السنوات للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧	تزايد الموارد الأساسية وغير الأساسية	
سيباشر الموظفون اللازمون لحشد الموارد وتقديم التقارير إلى الجهات المانحة عملهم بحلول عام ٢٠٠٨	سأهت الجهات المانحة غير التقليدية/من القطاع الخاص في الصندوق بمبلغ ٣,٥ ملايين دولار، أي قرابة نسبة ٦ في المائة، في عام ٢٠٠٦	تزايد الشراكات والأموال مع الجهات المانحة غير التقليدية (مثلاً، الأفراد، والمؤسسات الخاصة، والقطاع الخاص، إلى غير ذلك)	إطار نتائج الإدارة ٤-٥
يُقدر أن تتجاوز هذه المساهمات مبلغ ١٠ ملايين دولار في عام ٢٠٠٨	سأهت المنظمات الحكومية وغير الحكومية المانحة في الصندوق الاستئماني بحوالي ٦,٥ ملايين دولار	تزايد المساهمات المقدمة إلى صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لمكافحة العنف ضد المرأة من الجهات المانحة الحالية والمحتملة	

## الوظيفة ١٠ - الإدارة المالية

٦٧ - التعريف والوصف - إنشاء أنظمة الإدارة المالية والمساءلة وتعهدها؛ وإدارة الأصول المالية والأصول الأخرى للمنظمة (إدارة الأموال)؛ ودعم تخصيص موارد البرامج والموارد التشغيلية للمنظمة لتحقيق الاستخدام الأمثل للأموال المتوقعة و/أو المتوافرة بناء على أولويات المنظمة (التخطيط والميزانية)؛ وإدارة المعاملات المالية التي تشمل استخدام موارد المنظمة (المحاسبة، والمدفوعات، وما إلى ذلك)، والإبلاغ عنها.

٦٨ - المسائل ونبذة وصفية لها - إن إدارة الموارد المالية بفعالية وكفاءة أمر حاسم لتعزيز قدرة البلدان على إحراز تقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين. وتمشيا مع التزامات شركاء الصندوق من برامج الأمم المتحدة وصناديقها، سيعزز الصندوق الآليات الداخلية من أجل تخصيص الميزانيات وتوزيعها في الوقت المناسب على مكاتبه؛ وسيسرّع وتيرة الإنجاز المالي وإعادة توزيع الموارد غير المنفقة في الوقت المناسب لاستخدام الموارد على النحو الأمثل؛ ويحقق معدلات مرتفعة في إنجاز البرامج والمشاريع. وسوف يستخدم نظام "أطلس" ليكفل

استمرار رصد النفقات، ويعتبر المديرين مسؤولين عن بلوغ أهداف الإنفاق المقررة. وسيواصل الصندوق استخدام قواعد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المالية وأنظمتها وشبكة مكاتبه القطرية لاستخدام الموارد على النحو الأمثل وسيستفيد من هيكله الحالي لضمان وجود قدرة أساسية حيوية على الاستجابة لمطالب البرمجة الآتية من البلدان ومنظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وسيكفل تنفيذ السلطة والمسؤولية عن المساءلة المالية وتقديم التقارير على جميع المستويات، وسوف يستمر في اعتماد اللامركزية في نقل الوظائف التنفيذية من المقر إلى مكاتبه البرنامجية دون الإقليمية. وسيظل الصندوق يسترشد بعملية إصلاح الأمم المتحدة في ما يتعلق بالتبسيط والمواءمة وتحقيق الفعالية والكفاءة من حيث التكلفة على جميع مستويات عملياته.

٦٩ - المساءلة ومستويات التمويل - يشرف مكتب نائب المدير التنفيذي لتطوير التنظيم والأعمال على هذه الوظيفة وعلى قسم الشؤون المالية وقسم الميزانية وجميع الأقسام والمكاتب البرنامجية التي تدير الشؤون المالية في البلدان المستفيدة من البرنامج. وتقدر مستويات التمويل لهذه الوظيفة بمبلغ ١,١ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ومبلغ ١,٥ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٧٠ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ١٠.

نتائج إدارة الخطّة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
إطار نتائج الإدارة ٤-٤	تحسين الإشراف على الموارد في إطار إدارة الصندوق	إنجاز الخطة لاعتماد اللامركزية في نقل الوظائف وتفويض السلطة على الصعيد الإقليمي ودون الإقليمي والقطري	١٠ مكاتب برنامجية دون إقليمية و ٥ مكاتب برنامجية قطرية
إطار نتائج الإدارة ٤-٤	نسبة ميزانية الدعم لفترة السنتين من مجموع الموارد المستخدمة	نسبة ١٨,٩ في المائة في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧	نسبة ١٦,٥ في المائة في فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩
	حسن توقيت التقارير والبيانات المالية ودقتها	إغلاق الحسابات بحلول نهاية آذار/مارس	إغلاق الحسابات بحلول نهاية آذار/مارس
	تقديم التقارير المالية إلى الجهات المانحة في الوقت المحدد	الامتثال لاتفاقات الاشتراك في التمويل	بحلول المواعيد المقررة وفقا للاتفاقات المبرمة مع الجهات المانحة

الأهداف	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج إدارة الخطة الاستراتيجية
إنجاز الأعمال بنسبة ٨٠ في المائة على أقل تقدير	إنجاز الأعمال بنسبة ٨٠ في المائة	النسبة المئوية لنفقات البرامج من الموارد الأساسية وغيرها مقابل الموارد المتاحة بحلول نهاية الربع الرابع، مقيسة بمعدل قياسي قدره ٨٠ في المائة	إطار نتائج الإدارة ٤-٤
تأتي عملية تخصيص الموارد بعد عملية التوزيع بين المناطق والمواضيع التي تقرها اللجنة الاستشارية	الامتثال للسياسة العامة والمبادئ التوجيهية والإجراءات الخاصة بتخصيص الموارد	توافق توزيع الموارد بين البرامج العالمية والإقليمية والقطرية مع إطار الموارد المتكامل للخطة الاستراتيجية	
تماشي عملية تخصيص الموارد مع النتائج الواردة في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ وتبعتها وفقا لهذه النتائج	إتمام ذلك تماشيا مع إطار نتائج الإطار التمويلي المتعدد السنوات للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧	فعالية رصد واستخدام ميزانية الدعم لفترة السنتين مع الاستعانة بالميزنة القائمة على النتائج	

## الوظيفة ١١ - إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

٧١ - التعريف والوصف - تشمل هذه الوظيفة تطوير وإدارة تكنولوجيا المعلومات الحديثة لخدمة احتياجات المنظمة في جميع أنحاء العالم. وتحقق النتائج من خلال توفير مجموعة متنوعة من خدمات تكنولوجيا المعلومات، مثل: شراء وتطوير نظم المعلومات والمعدات التي تفي بالاحتياجات العملية للمنظمة؛ وضمان تركيب قدرة للاتصالات في جميع أرجاء العالم (مثل الهاتف والبريد الإلكتروني والفاكس) وإتاحتها للسماح بتصريف الأعمال بفعالية، وتوفير الدعم التقني للموظفين في المجالين التاليين: (أ) تطوير واستخدام تطبيقات النظم لتحسين عمليات إنجاز الأعمال؛ و (ب) ضمان أن تكون النظم والمعدات الموجودة تعمل بنجاح. والهدف الرئيسي ضمن هذه الوظيفة هو ضمان أن تجعل الاستثمارات في التكنولوجيا الوظائف العملية والعمليات تتماشى مع أفضل الممارسات، وبالدرجة الأولى عن طريق تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات للمنظمة.

٧٢ - المسائل ونبذة وصفية لها - سيواصل الصندوق استخدام الهياكل الأساسية ووسائل الاتصال وقاعدة البيانات لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الخاصة بتكنولوجيا المعلومات في المقر والبلدان المشمولة بالبرامج والتي له وجود فيها. وسيؤدي ذلك إلى تحسين الهياكل الأساسية ووسائل الاتصال لدعم برامج الصندوق وعملياته بشكل فعال؛ وتعزيز نظم التراسل والتعاون لتلبية الاحتياجات العملية المتغيرة؛ ورفع مستوى بوابة الصندوق على الشبكة

الداخلية لدعم موظفي البرامج والموظفين التنفيذيين في عملهم اليومي. ويُستخدم حالياً نظام أطلس، الذي يشرف عليه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، في جميع أقسام الصندوق. وخلال فترة ميزانية الدعم لفترة السنتين، ستزداد الاستفادة من نظام أطلس للبرمجة والتنفيذ والرصد. وسيوسّع نطاق التدريب المركّز، القائم على تلبية احتياجات محددة، على نظام أطلس وغيره من أدوات ووسائل العمليات جنباً إلى جنب مع تعزيز أوساط المعرفة والممارسة العملية. هذا وسوف تشهد فترة ميزانية الدعم تنفيذ تحسين خطة مشروع أطلس "الموجة ٢" وتطبيق المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

٧٣ - المساءلة ومستويات التمويل - يشرف على هذه الوظيفة مكتب نائب المدير التنفيذي لتطوير التنظيم والأعمال، وتتولى تنفيذ الأنشطة الرئيسية في هذه الوظيفة وحدة تكنولوجيا المعلومات، وقسم الشؤون المالية، وقسم الميزانية، ومركز الموارد البشرية، والفريق المعني بتطوير التنظيم والأعمال. وتُقدر مستويات التمويل لهذه الوظيفة بمبلغ ٠,٨ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ومبلغ ١,١ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٧٤ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ١١.

نتائج إدارة الخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
إطار نتائج الإدارة ٤-٢ تحسين نظام أطلس وغيره من نظم الإدارة والنظم المالية ونظم الموارد البشرية لدعم ربط النتائج بالتدفقات المالية	بدء العمل بالنسخة الأحدث من نظام أطلس "الموجة ٢" وفقاً لمتطلبات الصندوق	بدء تشغيل "الموجة ١"	ارتباط الميزانيات والنتائج في نسبة ٥٠ في المائة من جميع المشاريع الراهنة للصندوق بحلول عام ٢٠٠٩
للدعم ربط النتائج بالتدفقات المالية	تطبيق الصندوق للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام	النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة	امتثال بنسبة ١٠٠ في المائة
وضع نموذجي الموارد البشرية وكشف مرتبات موظفي الفئة الفنية الدوليين في صيغتهما النهائية وفقاً لاحتياجات الصندوق العملية	إتاحة كشوف المرتبات العامة	بدء التنفيذ في عام ٢٠٠٨ (حددت جدولته الزمني المنظمات الشريكة في نظام أطلس)	
عدد مشاريع الصندوق التي تربط بين المعلومات المالية ونتائج البرامج	ستُجمع الأرقام في عام ٢٠٠٨	نسبة ٤٠ في المائة على الأقل من المشاريع بحلول عام ٢٠٠٩	
تقليص المدة الزمنية المطلوبة للموافقة على البرامج وتجهيز المدفوعات	ستُجمع الأرقام في عام ٢٠٠٨	نقصان بنسبة ٢٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٩	

الأهداف	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج إدارة الخطة الاستراتيجية
جميع المكاتب البرنامجية دون الإقليمية بحلول عام ٢٠٠٩	إصدار تراخيص موحدة للمكاتب البرنامجية دون الإقليمية	تحقيق التوحيد الكامل لأجهزة الحاسوب وبرمجياته	إطار نتائج الإدارة ٤-٢
ربط نسبة ١٠٠ في المائة من المكاتب البرنامجية دون الإقليمية بصفة تامة بحلول عام ٢٠٠٩	نسبة ٢٥ في المائة من المكاتب البرنامجية دون الإقليمية في عام ٢٠٠٦	الربط الكامل لمستعملي الخدمات المركزية لتكنولوجيا المعلومات في بيئة مأمونة	
ربط نسبة ١٠٠ في المائة من مكاتب مديري مشاريع الصندوق بحلول عام ٢٠٠٩	ربط نسبة ١٠٠ في المائة من المكاتب البرنامجية دون الإقليمية التابعة للصندوق بحلول عام ٢٠٠٩	عدد المكاتب المرتبطة لاستخدام النظام المركزي للتراسل والجدولة والتعاون بفعالية	إطار نتائج الإدارة ٤-٢
انتقال المكاتب البرنامجية دون الإقليمية والقطرية إليه بحلول عام ٢٠٠٩	اكتمال عملية الانتقال إلى دليل مايكروسوفت النشط في المقر بحلول ٢٠٠٧	الانتقال إلى دليل مايكروسوفت النشط وتيسير دخول المستخدمين الموثقين إلى النظم	
إدخال تحسينات على بوابة الشبكة الداخلية بحلول عام ٢٠٠٩	تقييم بوابة الشبكة الداخلية القائمة	تحسين بوابة الشبكة الداخلية، بما في ذلك إنشاء نظام تشغيل متوائم مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والقدرة على التكامل مع المنظمات الأخرى، ووصلة بعمليات إنجاز أعمال الصندوق	

## الوظيفة ١٢ - التنظيم الإداري العام

٧٥ - التعريف والوصف - تشمل هذه الوظيفة توفير أماكن العمل ولوازم وخدمات الدعم التي تمكن الموظفين في جميع المواقع من الاضطلاع بمهمة المنظمة. وتضم التكاليف رسوم الإيجار والمرافق المتصلة بتسهيلات المكاتب في المقر والمكاتب الميدانية؛ واللوازم والمعدات اللازمة للموظفين للقيام بمهام وضع ميزانية الدعم لفترة السنتين؛ وتكلفة الموظفين الذين يقدمون الخدمات الإدارية.

٧٦ - المسائل ونبذة وصفية لها - سيواصل الصندوق ضمان جودة التسهيلات واللوازم والمعدات وتوافرها في الوقت المناسب في المقر والمكاتب البرنامجية دون الإقليمية وذلك لتهيئة ظروف عمل مواتية للموظفين. وسيعمل أيضا على أن يكون موظفوها الإداريون في شعبة العمليات والشعب الأخرى للمنظمة قادرين ومستجيبين لطلبات المستعملين. وسيعتمد الصندوق على هيكله الحالي وسيركز على اعتماد اللامركزية في إسناد الوظائف وتفويض السلطة من المقر إلى البرامج الإقليمية ودون الإقليمية والقطرية. وسيسترشد في السعي لتنفيذ

أولوياته المتمثلة في تعزيز وجود برامجه على الصعيد القطري بالمعايير المحددة في الخطة الاستراتيجية.

٧٧ - المساءلة ومستويات التمويل - يشرف مكتب نائب المدير التنفيذي لتطوير التنظيم والأعمال على هذه الوظيفة، وسيضطلع كل من الوحدة الإدارية وقسم الشؤون المالية وقسم الميزانية بأنشطته في إطار هذه الوظيفة. وتقدر مستويات تمويل هذه الوظيفة بمبلغ ١,٩ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ومبلغ ٢,٧ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٧٨ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ١٢.

الأهداف	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج إدارة الخطة الاستراتيجية
توسيع أماكن المكاتب بمقدار تزايد عدد الموظفين	سيُحدد ذلك في عام ٢٠٠٨	توافر أماكن وتسهيلات مكاتب فعالة من حيث التكلفة في الوقت المناسب	إطار نتائج الإدارة ٤-١ يتمكن الصندوق بفضل بنيته ووجوده من الاستجابة للطلبات لدعم المساواة بين الجنسين على الصعد القطري والإقليمي والعالمي وفي سياق إصلاح الأمم المتحدة
امتثال بنسبة ١٠٠ في المائة بحسب الحالة	عدم وجود ملاحظة تتعلق بمراجعة الحسابات وذات أثر كبير	الامتثال للمبادئ التوجيهية للصندوق/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومعاييرهما	إطار نتائج الإدارة ٤-٤ تحسين الإشراف على الموارد في إطار إدارة الصندوق
امتثال بنسبة ١٠٠ في المائة	عدم وجود ملاحظة تتعلق بمراجعة الحسابات وذات أثر كبير	الامتثال للمبادئ التوجيهية للصندوق/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومعاييرهما	ردود فعل الموظفين المستقاة من الدراسات الاستقصائية في عام ٢٠٠٨
نسبة ٨٠ في المائة منهم راضون	سيُحدد ذلك عن طريق الدراسات الاستقصائية في عام ٢٠٠٨	معدل المدة الزمنية التي تستغرقها الاستجابة لطلبات السفر والتسهيلات ومعدات المكاتب والخدمات الصلة بها	إطار نتائج الإدارة ٣-١ زرع الثقافة والقدرة الكفيلتان بتحقيق نتائج ومعدلات أداء عالية والإبلاغ عنها في ممارسات الصندوق

### الوظيفة ١٣ - إدارة الموارد البشرية

٧٩ - التعريف والوصف - تعيين موظفين مؤهلين لملاء الوظائف الشاغرة داخلياً وخارجياً؛ وإيفاد الموظفين ومناوبتهم لدعم تحقيق برامج المنظمة وأهدافها؛ وتدريب الموظفين وتثقيفهم لكفالة اكتسابهم المهارات والقدرات اللازمة لوظائف المنظمة؛ وإنشاء وإدارة نظام لاستعراض وتقييم الأداء يكافئ الأداء الشخصي والتنظيمي، ويوفر الوسائل لعلاج الأداء

دون المستوى المرغوب؛ وتقديم الإرشاد للموظفين في ما يتعلق بقضايا مثل التطوير الوظيفي والتظلمات.

٨٠ - المسائل ونبذة وصفية لها - سيواصل الصندوق الاستفادة من خدمات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في إدارة الاستحقاقات والمستحقات، وكشوف المرتبات، وخدمات الدعم ذات الصلة وذلك لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المحدودة. وسيواصل الصندوق تحسين خدماته في مجال الموارد البشرية وسوف يعيد تشكيل هيكله التنظيمي لضمان أكبر قدر من الفعالية في تنفيذ الخطة الاستراتيجية وتلبية مطالب برامجها. وستوضع وتُطبق استراتيجية أكثر شمولاً ومنهجية لتعلم الموظفين، تتضمن دعماً وتوجيهاً ابتدائياً لإدارة الأداء ولبناء القدرات.

٨١ - المساءلة ومستويات التمويل - تحت إشراف مكتب نائب المدير التنفيذي لتطوير التنظيم والأعمال، سيضطلع مركز الموارد البشرية - بواسطة المدخلات ذات الصلة من قسم الميزانية - بالأنشطة الرئيسية المدرجة في إطار هذه الوظيفة. وتُقدر مستويات تمويل هذه الوظيفة بمبلغ ١,٢ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ومبلغ ١,٤ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٨٢ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ١٣.

نتائج إدارة الخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
إطار نتائج الإدارة ٣-٤	الدورة الزمنية اللازمة لتحديد موظفين جدد وتعيينهم وتنصيبهم مقابل عدد الوظائف الشاغرة	سُتجمع الأرقام في عام ٢٠٠٨	اكتمال الدورة الزمنية في الموعد المحدد لها
إطار نتائج الإدارة ٣-٤	تحسين نوعية الخدمات والإرشادات المقدمة إلى الموظفين والمديرين	سُحدد ذلك في عام ٢٠٠٨	معالجة وحل جميع الحالات في الوقت المحدد وفقاً للوائح الأمم المتحدة وقواعدها
إطار نتائج الإدارة ٣-٤	النسبة/النسبة المئوية للموظفين الذين يستكملون خططهم المعتمدة للتعليم	سُتجمع الأرقام في عام ٢٠٠٨	٨٥ في المائة من الموظفين يستكملون خططهم للتعليم بحلول عام ٢٠٠٩

## الوظيفة ١٤ - المراجعة الداخلية للحسابات

٨٣ - التعريف والوصف - تضم هذه الوظيفة تكاليف تخطيط عمليات المراجعة الداخلية للحسابات ذات الصلة بالإدارة وبالبرامج وإجرائها ومتابعتها. وتشمل أهم أنشطة مراجعة الحسابات ما يلي: (أ) مساعدة المديرين على إدراك الكيفية التي يكفل بها فعلياً نظامهم للرقابة تحقيق الأهداف المتوخاة من أعمالهم؛ و (ب) تقديم توصيات لتحسين التشغيل للفعال لنظم الرقابة؛ و (ج) توفير ضمانات معقولة للإدارة العليا للوكالة بخصوص تحقيق الأهداف التالية:

- ١' حصر الأصول والموارد وصونها من الخسارة؛
- ٢' مطابقة النفقات للغرض الذي رُصدت من أجله الأموال؛ وتحديد الالتزامات والمسؤوليات وإدارتها؛
- ٣' وضع سجلات محاسبية كاملة ودقيقة؛
- ٤' استخدام الموارد على نحو يتسم بالاقتصاد والكفاءة والفعالية؛
- ٥' الامتثال لسياسات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق وخططهما وإجراءهما المعتمدة.

٨٤ - المسائل ونبذة وصفية لها - لأداء هذه الوظيفة وطمأننة الإدارة بأن الأهداف المذكورة أعلاه قد تحققت، سيستعين الصندوق بخدمات مكتب مراجعة الحسابات واستعراض الأداء التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وتمشيا مع المبادئ التوجيهية التشغيلية المنقحة المشتركة بين البرنامج الإنمائي والصندوق والسلطة المفوضة من مدير البرنامج الإنمائي إلى المدير التنفيذي للصندوق، يتولى هذا المكتب المراجعة الداخلية لحسابات المكاتب البرنامجية دون الإقليمية والقطرية التابعة للصندوق والعمليات المنجزة في مقره، وفقاً لجدول زمنية متفق عليها لمراجعة الحسابات. وسيكفل الصندوق استمرار مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة في مراجعة حسابات مكاتبه البرنامجية دون الإقليمية التي تشغل مكاتب مشتركة مع مكاتب البرنامج الإنمائي في البلدان المستفيدة من البرنامج في الوقت الذي تُجرى فيه مراجعة حسابات البرنامج الإنمائي. وقد قام موظفو الصندوق بإعداد واستعراض نموذج لتقييم المخاطر وإدارة وتحديد المخاطر الكمية والنوعية في المقر وفي المكاتب البرنامجية دون الإقليمية وفي مواقع المشاريع. وتشمل مكوناته الرئيسية تحديد المخاطر وقياسها وتحديد ذات الأولوية منها لمعرفة عوامل الخطر المالية والنوعية التي تختلف بحسب الميزانيات المعتمدة، ومستويات الإنجاز والإنفاق، وتصنيف الشفافية وتقييم مدى تعقيد الظروف التي يعمل فيها

المكتب أو البرنامج. وتشمل أوجه الاستخدام العملية للنموذج توجيه عملية نقل المهام من المقر إلى الميدان؛ ومراجعة ترتيب أولويات المراجعة؛ وإخبار المديرين في تقييم احتمالات وفرص التعرض للمخاطر في عملهم اليومي. وسيطبق الصندوق هذا النموذج في عام ٢٠٠٨، وسيعمل على إدخال استراتيجية لإدارة المخاطر ضمن أنظمتها وقيمتها، وسيواصل تنفيذ نموذج للتقييم الذاتي بواسطة جميع مكاتبه البرنامجية. ويعمل الصندوق على تنفيذ توصيات المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات في الوقت المحدد.

٨٥ - المساءلة ومستويات التمويل - يشرف على هذه الوظيفة مكتب نائب المدير التنفيذي لتطوير التنظيم والأعمال، مع مدخلات من قسم الشؤون المالية وقسم الميزانية ومركز الموارد البشرية. وتقدر مستويات التمويل لهذه الوظيفة بمبلغ ٠,٢ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ومبلغ ٠,٥ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٨٦ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ١٤

النتائج الإدارية للخطوة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
النتيجة الإدارية ٣-٣ تعزيز القدرات على وضع السياسات والإشراف والرصد، بما في ذلك القدرة على تقديم الدعم إلى السلطات التي يتم تفويضها	تسبين نتائج مراجعة الحسابات الرصد الملائم في إطار السلطات التي يتم تفويضها	جرت مراجعة حسابات ستة من مكاتب البرامج دون الإقليمية في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧	ما لا يقل عن عمليتين لمراجعة الحساب في كل من عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩
النتيجة الإدارية ٣-٣	خطة إدارية لتناول نتائج حاسمة لمراجعة الحسابات بما في ذلك الثغرات والمسائل الناشئة، وتقرير إداري يقدم معلومات بشأن تنفيذها	معايير وتوجيهات مكتب مراجعة الحسابات واستعراض الأداء التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة	٩٠ في المائة من رسائل الردود الإدارية لأعمال المتابعة المعنية بالثغرات و/أو المسائل الناشئة المتعلقة بمراجعة الحسابات تنفيذ ٩٠ في المائة من التوصيات في الوقت المناسب
تسبين تقارير المراجعة الخارجية والداخلية لحسابات الصندوق أداءً مرضياً	تقارير مراجعة الحسابات الخارجية والداخلية السابقة	تسبين تقارير مراجعة الحسابات الخارجية والداخلية السابقة في المائة من مكاتب الصندوق أداءً مرضياً كاملاً أو جزئياً	

التائج الإدارية للخطوة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
النتيجة الإدارية ٢-٣ تنفذ استراتيجية لإدارة المخاطر وتعمم في نظم الصندوق وقيمه	وضع وتنفيذ سياسات ومبادئ توجيهية وأدوات وصكوك لإدارة المخاطر	وضع نموذج لتقييم المخاطر في عام ٢٠٠٧	نموذج شامل بشأن إدارة المخاطر مناسب للصندوق ينفذ بحلول عام ٢٠٠٨
	إدراج إدارة المخاطر في توجيه الموظفين والبرامج التدريبية	مذكرة توجيهية وأسئلة للتقييم الذاتي الداخلي	بداية التدريب في عام ٢٠٠٩
	نطاق تنفيذ التقييم الذاتي الداخلي الدوري باستخدام نموذج المخاطر	أجرى ١٢ مكتبا للبرامج دون الإقليمية تمارين للتقييم الذاتي الأولى	تنفيذ ١٢ مكتبا لخطوة عمل مصنفة حسب الأولويات بواسطة التقييم الذاتي

### الوظيفة ١٥ - التقييم المؤسسي

٨٧ - التعريف والوصف - يضطلع بالتقييم كل من البرامج التنفيذية للمنظمة (التقييمات اللامركزية) ومكتب التقييم المركزي. ولا تشمل هذه الوظيفة إلا التقييم المؤسسي والمركزي، حيث إن الرصد والتقييم يشكلان جزءاً لا يتجزأ من البرامج التنفيذية. ويستترشد التقييم بسياسة للتقييم.

٨٨ - المسائل ونبذة وصفية لها - يُعد التقييم الحجر الأساسي لقدرة الصندوق على دعم مواصلة التحسين والاستراتيجيات الفعالة الهامة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (انظر الوظيفة ٤، أعلاه). وسيقوم الصندوق بتحسين قدراته ونظمه وسياساته المتعلقة بالتقييم وتعزيز وتقوية التركيز على سياسته المعنية بالتقييم من أجل توفير توجيه منهجي بشأن التقييم يراعي المنظور الجنساني وقائم على الحقوق ويستجيب للعناصر الرئيسية للخطوة الاستراتيجية. وسيوائم الصندوق ممارساته في مجالي الرصد والتقييم مع أنماط ومعايير التقييم لدى فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم من أجل إنشاء نظم وعمليات تيسر: (أ) إجراء تقييمات مستقلة رفيعة المستوى؛ (ب) استجابة الإدارة لتوصيات التقييمات؛ (ج) التعلم الفعال وتحسين البرامج على أساس نتائج التقييمات. وسيجري الصندوق تقييمات وتقديرات مشتركة مع شركاء الأمم المتحدة وسيعمل على بناء قدرات الشركاء والموظفين بصندوق الأمم المتحدة الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة من أجل إنتاج تقييمات رفيعة المستوى وتوفير الدعم لتعزيز عمل الأمم المتحدة بشأن التقييمات التي تراعي المنظور الجنساني. وستقدم سياسة التقييم التوجيهات المتعلقة باستخدام التقييمات في تعزيز قاعدة المعلومات التحليلية لاتخاذ قرارات استراتيجية؛ وتعزيز إعادة التطبيق وتطوير

المبادرات الحفازة والابتكارية وبناء مجموعة أدلة لدعم الدعوة وتقديم المشورة على صعيد السياسات والدراية التقنية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٨٩ - المساءلة ومستويات التمويل - يجري تنسيق الأنشطة الرئيسية في إطار هذه الوظيفة وتنفيذها بواسطة وحدة التقييم، إلى جانب مدخلات من مكتب نائبة المديرية التنفيذية المعنية بالبرامج ومن مستشارين للمسائل المواضيعية. وتبلغ مستويات التمويل التقديرية لهذه الوظيفة ٥,٥ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ومليون دولار في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٩٠ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ١٥

النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
النتيجة الإدارية ١-٤	أن يكون لدى وحدة التقييم التابعة للصندوق ما يلائمها من موظفين وتمويل لتنفيذ مهمة التقييم	وظيفة واحدة لموظف تقييم متفرع؛ وليس هناك تمويل مخصص للتقييمات المؤسسية	كفاية التمويل المخصص للتقييمات المؤسسية المواضيعية وغيرها من أنشطة التقييم لتوليد معرفة ودروس يمكن اتخاذ إجراءات بشأنها
تعزيز القدرة الداخلية وقدرة الشركاء على إجراء تقييمات تراعي المسائل الجنسانية وتقوم على أساس النتائج وعلى أساس الحقوق ومن شأنها توفير معلومات عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	انتهاء الصندوق من إعداد سياسات ومبادئ توجيهية حديثة بشأن التقييم متماشية مع مبادئ فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم	سياسات الرصد والتقييم الحالية للصندوق	الانتهاء من إعداد سياسات ومبادئ توجيهية منقحة للتقييم المؤسسي بحلول منتصف عام ٢٠٠٨ وتطبيقها تطبيقاً كاملاً في عام ٢٠٠٩
تحسينات في قدرات الشركاء والجهات المستفيدة من الصندوق الاستثماري وفي شبكات التقييم الإقليمية وغيرها من الشركاء لإجراء تقييمات مراعية للمنظور الجنساني وقائمة على النتائج	التحسينات في قدرات الشركاء والجهات المستفيدة من الصندوق الاستثماري وفي شبكات التقييم الإقليمية وغيرها من الشركاء لإجراء تقييمات مراعية للمنظور الجنساني وقائمة على النتائج	ستقرر في عام ٢٠٠٨	يبين ٥٠ في المائة من الشركاء تحسناً في قدرات التقييم والإبلاغ بحلول نهاية عام ٢٠٠٩
تحسين قدرات الأقسام/الوحدات على تخطيط وإدارة التقييمات اللامركزية الرفيعة المستوى	تحسين قدرات الأقسام/الوحدات على تخطيط وإدارة التقييمات اللامركزية الرفيعة المستوى	ستقرر في عام ٢٠٠٨	تلقى ٥٠ في المائة من الأقسام/الوحدات للتدريب بحلول عام ٢٠٠٨ وتلقى البقية لذلك بحلول عام ٢٠٠٩

## النتائج الإدارية للخطوة الاستراتيجية

المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
إجراء عدد من التقييمات المشتركة وتقييمات النظراء والتقييمات المؤسسية رفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين مع الأمم المتحدة وغيرها من الشركاء	سيتم جمع الأرقام من خلال استعراض التقييمات المشتركة وتقييمات النظراء في عام ٢٠٠٨ إجراء تقييم مشترك واحد بحلول عام ٢٠٠٩	إجراء أربعة تقييمات رفيعة المستوى في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩
زيادة الأصدقاء الإيجابية الواردة من الموظفين والشركاء بشأن التوجيهات المقدمة بشأن التقييمات التي تراعي المنظور الجنساني	سيتم جمع الأرقام عن طريق دراسة استقصائية في عام ٢٠٠٨	زيادة بنسبة ١٠ في المائة سنوياً، اعتباراً من عام ٢٠٠٩

### الوظيفة ١٦ - أمن الموظفين

٩١ - التعريف والوصف - تغطي هذه الوظيفة الأنشطة ذات الصلة بكفالة تهيئة بيئة آمنة ومأمونة للموظفين والمرافق حتى يتسنى تخطيط البرامج وتنفيذها بفعالية. وهي تشمل وضع سياسات وأنظمة لإدارة شؤون الأمن والمساءلة وتعهدها، وتوفير بيئة تمكينية لإنجاز البرامج على نحو آمن والمساهمة في سلامة الموظفين وأمنهم في مواقع المقر. (ملاحظة: لا تشمل التكاليف المدرجة بهذه الوظيفة إلا التكاليف التي تتكبدها المنظمة مباشرة لتوفير الأمن. وتقع الأموال المتصلة بالدعم المؤسسي لنظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن خارج نطاق ميزانية الدعم لفترة السنتين وهي معروضة وموصوفة على نحو منفصل في جدول الموارد المعروض أدناه.

٩٢ - المسائل ونبذة وصفية عنها - لكي يتمكن الصندوق من الاستفادة استفادة قصوى من موارده المحدودة، فهو يستخدم الهياكل الأساسية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأمم المتحدة وما يقدمانه من خدمات لكفالة سلامة الموظفين عن طريق الامتثال لمعايير العمل الأمنية الدنيا للأمم المتحدة وغيرها من البرامج الأمنية. وسيواصل التنسيق مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومع الأمم المتحدة، وسيرصد عن كثب الموظفين العاملين في حالات الأزمات أو حالات الطوارئ. وتتطلب عملية توفير الدعم المناسب للموظفين في حالات الأزمات في جميع أنحاء العالم عادة تكاليف أكبر نظراً للاحتياج إلى ترتيبات أمنية صارمة امتثالاً لمعايير السلامة والأمن الواجبة التطبيق. وتعتبر التكاليف المباشرة المتصلة بمشاريع وبرامج معينة جزءاً من التكاليف البرنامجية، بينما تُدرج التكاليف الأمنية الأخرى المتصلة

بالمقر في الخدمات المستحقة السداد لفئة ميزانية الدعم لفترة السنتين التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

٩٣ - المساءلة ومستويات التمويل - يكفل مركز الموارد البشرية تنفيذ الأنشطة الرئيسية في هذه الوظيفة، والتوجيهات الشاملة لمكتب نائبة المديرة التنفيذية لتطوير التنظيم والأعمال. وتبلغ مستويات التمويل التقديرية لهذه الوظيفة ٠,١ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ و ٠,١ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٩٤ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ١٦

النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف
النتيجة الإدارية ٢-٣ تنفيذ استراتيجيات إدارة المخاطر وتعميمها في نظم الصندوق وقيمه	تقديم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأمم المتحدة خدمات سلامة الموظفين وأمنهم وفقا لاتفاقات مستوى الخدمات ذات الصلة.	معايير العمل الأمنية الدنيا	الامتثال بنسبة ١٠٠ في المائة
		المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي	الامتثال بنسبة ١٠٠ في المائة

الوظيفة ١٧ - دعم نظام الأمم المتحدة الإنمائي في مجال المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

٩٥ - التعريف والوصف - تغطي هذه الوظيفة المتطلبات الفريدة التي يتعين على الصندوق تنفيذها استجابة لولايته كمحفز في نظام الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي دعماً للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهو يستجيب لقرار الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات والذي "يهيب بجهاز الأمم المتحدة الإنمائي أن يستفيد من الخبرة التقنية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية".

٩٦ - المسائل ونبذة وصفية عنها - هناك أولوية في الخطة الاستراتيجية تتمثل في كفاءة تمكن المنظمة من الإسهام إسهاماً كاملاً في تلبية الطلب من البلدان التي تنفذ بها برامج واستفادتها من الفرص المتاحة من خلال إصلاح الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى الكثير من المبادرات العالمية المشتركة بين المنظمات التي يقوم الصندوق بتنسيقها أو المشاركة فيها (مثل الفريق العامل المعني بسياسات البرمجة التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وفريق العمل المعني

بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية ومبادرة الأمم المتحدة لمكافحة العنف الجنسي في حالات الصراع وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني للقضاء على العنف ضد المرأة وجهات كثيرة أخرى)، يقترح الصندوق تعزيز استجابته للطلب المتزايد من الحكومات والأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة على الخدمات التقنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين عن طريق تعزيز تواجده في مراكز إقليمية مختارة تابعة للأمم المتحدة. وسيوفر هذا الأمر أدوات فعالة من حيث التكلفة لتقديم دعم الصندوق التقني للأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة بالتنسيق مع المؤسسات الأخرى التابعة للأمم المتحدة وكجزء من أفرقة الأمم المتحدة للمديرين الإقليميين. وسيواصل الصندوق تنفيذ مبادرات وبرمجة مشتركة مع مؤسسات الأمم المتحدة، وتعزيز التنسيق والشراكة في عموم نظام الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي، وقيادة أفرقة المواضيع الجنسانية على المستويين القطري والإقليمي والمشاركة فيها، وإجراء استعراضات متوسطة الأجل لفعالية ترتيبات البرمجة المشتركة والمختارة على الصعيدين الإقليمي والوطني. وسيقوم الصندوق بتحسين قدرته على تقييم المكاسب الملموسة الناجمة عن البرمجة المشتركة والشراكات ذات الصلة مع مؤسسات الأمم المتحدة، من حيث كل من نتائجها بالنسبة لتعزيز المساواة بين الجنسين وبشأن كيفية بنائها للقدرات والالتزامات فيما بين شركاء الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، يعتزم الصندوق توفير دعمه للأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة وتقييم تأثير هذا الدعم بشكل أكثر انتظاماً، ولا سيما فيما يتعلق بعمليات التقييم القطرية المشتركة وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والأهداف الإنمائية للألفية بغية تحسين تقييم أكثر النهج فعالية. ويأمل الصندوق في تعزيز دوره لتوفير الدعم في هذا المجال بالنيابة عن الأمم المتحدة والذي يعمل على زيادة مجموع الموارد المتوفرة للمساواة بين الجنسين، ولا سيما نظراً لصلته بإصلاح الأمم المتحدة وطرائق المعونة الجديدة.

٩٧ - المساءلة ومستويات التمويل - تتولى الأقسام الجغرافية مسؤولية تنفيذ هذه الوظيفة والأنشطة ذات الصلة في مناطقها المعنية، بتوجيه شامل من المديرية والمدخلات الفنية من المستشارين المعنيين بالمسائل المواضيعية ومن وحدة التقييم. وتبلغ مستويات التمويل التقديرية لهذه الوظيفة ٣,١ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ و ٥,٤ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

## ٩٨ - النتائج الرئيسية المتوقعة في الوظيفة ١٧

الأهداف	خطوط الأساس	المؤشرات	النتائج الإدارية للخطوة الاستراتيجية
صدور التوجيهات بحلول عام ٢٠٠٨	مبادئ توجيهية تنفيذية موقعة من جانب مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمديرة التنفيذية للصندوق.	وجود توجيهات أو تعميم من مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي موجه إلى الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة والمؤسسات التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لتوضيح أدوار الصندوق.	النتيجة الإدارية ٢-١ سيضطلع الصندوق بدور لا لبس فيه كجهة فاعلة رئيسية للمساواة بين الجنسين في سياق وآليات إصلاح الأمم المتحدة
إبرام ميثاقين على الأقل من هذه المواثيق بحلول عام ٢٠٠٩	إبرام ميثاق واحد بين خمسة منسقين مقيمين والصندوق في منطقة الأنديز دون الإقليمية	عدد اتفاقات التعاون بشأن البرمجة بين مكاتب البرامج دون الإقليمية التابعة للصندوق والمنسقين المقيمين <sup>(٣)</sup>	
توفر قدرة مناسبة لدى الصندوق لدعم الخبرة المعززة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في ثلاثة مراكز إقليمية تابعة للأمم المتحدة بحلول عام ٢٠٠٨	تنسيق الصندوق لأعمال الفريق المواضيعي الإقليمي المعني بالمسائل الجنسانية وحقوق الإنسان في مركز إقليمي واحد تابع للأمم المتحدة (جوهانسبرغ)	عدد المراكز الإقليمية التابعة للأمم المتحدة التي يقوم الصندوق فيها بدور مناسب للتنسيق ولضمان النوعية والضممان التقني فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين	
وجود شراكات فيما لا يقل عن أربعة بلدان و/أو ثلاثة مناطق دون إقليمية أو على الصعيد العالمي بحلول نهاية عام ٢٠٠٩	ستُجمع الأرقام من التقرير التجميعي عن الإطار التمويلي المتعدد السنوات ومن التقرير السنوي لعام ٢٠٠٧	عدد الشراكات مع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى (مثل مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وشعبة النهوض بالمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف) لدعم القدرات الوطنية المعززة لتحويل الاتفاقات المعيارية إلى برامج تنفيذية.	النتيجة الإدارية ٢-٤ تبين البرمجة والبرامج المشتركة مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى كيف يمكن أن تعزز الشراكات فعالية استراتيجيات الدعم والدعوة.

(٣) في عام ٢٠٠٦، ضمن مكتب الصندوق في منطقة الأنديز دون الإقليمية اتفاق المنسقين المقيمين على الاعتراف بقيادة الصندوق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في المنطقة دون الإقليمية. وتجري الآن متابعة التوصل إلى اتفاقات مماثلة في مناطق دون إقليمية أخرى.

الأهداف	خطوط الأساس	المؤشرات	النتائج الإدارية للخطوة الاستراتيجية
استعراض واحد على الأقل سنويا يبين الأثر الإيجابي للبرامج المشتركة	ستوضع في عام ٢٠٠٨	فعالية ترتيبات البرمجة المشتركة المختارة على الأصعدة العالمي والإقليمي والوطني لتناول الأولويات الوطنية للمساواة بين الجنسين.	
سُنشر بحلول عام ٢٠٠٨	جديدة	مدى استخدام مؤشرات الأداء لأفرقة الأمم المتحدة القطرية والأصداء الواردة بشأنها	<b>النتيجة الإدارية ٢-٢</b> تمكن الأدوات والسياسات والمعلومات التي ينشئها الصندوق، وآليات التنسيق في ما بين الوكالات التي يشارك فيها الصندوق، وأفرقة الأمم المتحدة القطرية من توفير دعم متسق وجامع للبلدان للنهوض بالمساواة بين الجنسين
سُنشر بحلول عام ٢٠٠٨.	جديدة	وجود نماذج يمكن إعادة تطبيقها للدعم الجامع لأفرقة الأمم المتحدة القطرية للمساواة بين الجنسين الناشئة عن عملية "التعلم من العمل"	
زيادة بنسبة ١٠ في المائة على الأقل سنويا	ستجمع الأرقام من استعراض التقارير السنوية للمنسقين المقيمين	المدى الذي يتم فيه إدراج نتائج ومؤشرات الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة بين الجنسين في التقييم القطري المشترك/أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	
تقييم واحد على الأقل أثناء فترة ميزانية الدعم لفترة السنتين	جديدة	تقييم أداء المشاريع التجريبية "لتوحيد الأداء" بين الجنسين من أجل دعم المساواة	
استضافة معهد ابتكار واحد بحلول ٢٠٠٩	جديدة	بداية العمل بمعهد الابتكار بشأن المساواة بين الجنسين كمبادرة على نطاق منظومة الأمم المتحدة	
زيادة بنسبة ١٠ في المائة على الأقل بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩	ستُجمع الأرقام في عام ٢٠٠٨	زيادة سنوية في الموارد المعبأة لآليات التنسيق التي يقودها الصندوق نيابة عن الأمم المتحدة على المستويات العالمي والإقليمي والوطني	<b>النتيجة الإدارية ٢-٥</b> في وسع الصندوق أن يقدم دعما للتنسيق نيابة عن الأمم المتحدة من شأنه أن يزيد من الالتزام والموارد الكلية المتاحة للمساواة بين الجنسين

## رابعاً - الاعتمادات والقرار

٩٩ - قد يرغب المجلس التنفيذي في أن يقوم بما يلي:

أن يخطط علماً بالوظائف والنتائج الإدارية والمؤشرات والاحتياجات من الموارد في التقرير عن ميزانية الدعم لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة لفترة السنتين بصيغتها الواردة في تقديرات ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ (DP/2008/4)،

وأن يوافق على موارد إجمالية بقيمة ٢٧،٢ مليون دولار تمثل مجموع ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ الممولة من الموارد العادية؛ وأن يلاحظ أن تقديرات الإيرادات المتأتية من تكلفة الدعم البالغة ٤،٢ مليون دولار ستستخدم للتعويض عن إجمالي الاعتمادات من الموارد العادية، الأمر الذي نجم عنه رصد اعتماد "صافٍ" من الموارد العادية يقدر بمبلغ ٢٣،٠ مليون دولار،

وأن يقرر استخدام المبلغ المعتمد لتحقيق النتائج على النحو المحدد في المهام المعروضة في الوثيقة DP/2008/4.

الجدول الموجز ١  
مقارنة بالنسبة المئوية بين استخدام الموارد العادية والموارد الإضافية للبرامج\*  
(بملايين الدولارات)

٢٠٠٩-٢٠٠٨				٢٠٠٧-٢٠٠٦									
النسبة	مجموع	الموارد	الموارد	النسبة	مجموع	الموارد	الموارد						
المئوية من	الموارد	الإضافية	العادية	المئوية من	الموارد	الإضافية	العادية <sup>(ب)</sup>						
المجموع	(بالدولار)	المئوية	المئوية	المجموع	(بالدولار)	المئوية	المئوية						
	٤١,١	٢٢,٥	١٨,٦	٤٨	٢٧,٦	٢٠,٤	الرصيد الافتتاحي <sup>(ب)</sup>						
							الإيرادات						
	١٥٧	٦٤	٩٣	٩٨,٨	٤٢	٥٦,٨	المساهمات						
	٢,٥		٢,٥	١,٣		١,٣	إيرادات أخرى <sup>(ج)</sup>						
	٢٠٠,٦	٨٦,٥	١١٤,١	١٤٨,١	٦٩,٦	٧٨,٥	مجموع الموارد المتاحة						
							٢ - استخدام الموارد						
	٨٣,٥	٩٣,٩	٦٥	٧٦,١	٧٣	٨١,١	٨٦,٨	٩١,٩	٤٣,٣	٧٢,٦	٤٣,٥	ألف - البرامج	
	١٦,٥	٢٧,٢	٦,١	٤,٢	٢٣,٩	٢٣	١٨,٩	٢٠,٢	٨,١	٣,٨	٢٧,٤	١٦,٤	باء - ميزانية الدعم لفترة السنتين <sup>(د)</sup>
	١٠٠	١٦٥,٢	١٠٠	٦٩,٢	١٠٠	٩٦	١٠٠	١٠٧	١٠٠	٤٧,١	١٠٠,٠	٥٩,٩	مجموع استخدام الموارد
	٣٥,٤	١٧,٣	١٨,١	٤١,١	٢٢,٥	١٨,٦							الرصيد النهائي (٢-١)

\* يوفر الجدول الموجز ١، المستند إلى الجدول ١، خطة الموارد، معلومات إضافية عن المقارنات بالنسب المئوية بين استخدام الموارد العادية والإضافية للبرامج ولميزانية الدعم لفترة السنتين، ولتقديم شرح أفضل للإجراءات المتخذة تنفيذًا لتوصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية على النحو المبين في المرفق ١ من هذه الوثيقة.

(أ) مبلغ الاحتياطي التشغيلي بقيمة ٧,٧ مليون دولار مشمول في الموارد العادية.

(ب) تعكس الأرصدة الافتتاحية للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٦ الموارد النهائية الفعلية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥.

(ج) تشمل الفوائد والإيرادات الأخرى.

(د) عُُدلت مبالغ الفترة السابقة المتصلة بخدمات الدعم الواجبة للسداد لتكون منسجمة مع النموذج الجديد لميزانية الدعم لفترة السنتين/الميزنة القائمة على النتائج.

## الجدول الموجز ٢

## التغييرات المقترحة في الوظائف العليا

وكيل أمين عام/		
أمين عام مساعد	مد-٢	مد-١
أولا - الوظائف العليا المعتمدة الممولة من الموارد العادية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧	١	٢
ألف - الزيادة/(النقصان) في الوظائف المقترحة الأقسام الجغرافية		
مديرو البرامج الإقليمية*	-	٣
باء - الزيادة/(النقصان) في عمليات إعادة التصنيف المقترحة للوظائف		
خدمات تطوير التنظيم والأعمال		
مستشار تطوير الأعمال**	-	١
جيم - مجموع صافي التغييرات في الوظائف العليا (ألف + باء)	-	٤
دال - الوظائف العليا المقترحة الممولة من الموارد العادية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (ألف + جيم)	١	٦
ثانيا - الوظائف العليا الممولة من الموارد الأخرى للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧	-	-
ثالثا - مجموع الوظائف العليا المقترحة الممولة من الموارد العادية ومن موارد أخرى (ثانيا + دال)	١	٦

\* تقدم الدعم التقني في مراكز إقليمية مختارة تابعة للأمم المتحدة (انظر الفقرة ٢٢ من هذه الوثيقة).

\*\* اقترحت إعادة تصنيفها من رتبة ف-٥ إلى رتبة مد-١ لرئاسة قسم تطوير الاتصال والأعمال الذي أُعيدت هيكلته وتعزيزه حديثاً تلبيةً للاحتياجات التنظيمية المتزايدة في تطوير الأعمال، وتعبئة الموارد، والإعلام والاتصال (انظر الفقرة ٢١ من هذه الوثيقة).

## المرفق ١

### الإجراءات المتخذة لتنفيذ توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أوصت اللجنة الاستشارية في الفقرة ٢٣ من تقريرها DP/2005/32 المؤرخ ٩ آب/أغسطس ٢٠٠٥ أنه "رغم [ملاحظة] اللجنة بعض التحسن في رصد قدر أكبر من الأموال للبرامج من الموارد الأخرى، لكنها تعتقد أن الحاجة تدعو إلى مزيد من الجهد قصد خفض الإنفاق على دعم البرامج والإدارة والتنظيم في ما يتصل بالموارد العادية من أجل زيادة الموارد المتاحة للبرامج". لذا، يسرّ الصندوق الإبلاغ بأنه كان عاكفا على زيادة الأموال المتاحة للبرامج من الموارد العادية والإضافية. وكما أُفيد في الجدول الموجز ١، المقارنة بالنسبة المثوية بين استخدام الموارد العادية والموارد الإضافية للبرامج، سُنَّخص للبرامج نسبة أكبر، أو ما يوازي ٨٣,٥ في المائة في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ من مجموع الاستخدام المتوقع للموارد العادية (مقارنة بنسبة ٨١,١ في المائة في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧). وفي ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، سُنَّخص للبرامج مزيد من الأموال من الموارد العادية تبلغ نسبتها ٧٦,١ في المائة (مقارنة بنسبة ٧٢,٦ في المائة من مجموع الموارد العادية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧). والصندوق ملتزم بتحويل المزيد من الموارد العادية والإضافية للبرامج، وهو يتوقع تسجيل نسبة أعلى بحلول نهاية ميزانية فترة السنتين المقبلة.

## المرفق ٢

### المنهجية

اتَّبَع الصندوق في تحديد تقديراته لميزانية الدعم لفترة السنتين منهجية متسقة مع تلك المستخدمة في ميزانية الدعم لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، في ما يتعلق بتسويات الحجم، وتسويات التكاليف المتنوعة، وتسويات العملة، وتسوية التضخم. ويمكن العودة إلى هذه المنهجية في وثيقة ميزانية الدعم لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (DP/2008/3، المرفق ٣).

## المرفق ٣

### المصطلحات

(ترد أدناه المصطلحات المستخدمة في وثيقة ميزانية الدعم لفترة السنتين التي جرى التوصل إلى اتفاق مشترك عليها وعلى التعريفات المقابلة لها)

**الميزنة القائمة على النتائج:** استناداً إلى الورقة المفاهيمية التي وضعتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى بشأن ميزانيات الدعم لفترة السنتين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، تُعرّف الميزنة القائمة على النتائج باعتبارها عملية ميزنة موجهة نحو تحقيق نتائج تُبرّر فيها الموارد بتحقيق مجموعة من النتائج المتوقعة المشفوعة بمؤشرات تشمل خطوط أساس وأهدافاً يُتوخى تحقيقها، معروضة بشكل وظائف رئيسية.

**ميزانيه الدعم لفترة السنتين:** ميزانية منظمة تغطي مجموعة من الوظائف التي تقدم الدعم إلى الأنشطة التشغيلية للمنظمة، دعماً لمهمتها وولايتها على جميع الصعد ضمن إطار الخطة الاستراتيجية، على مدى فترة سنتين.

**الاعتماد:** إذن من المجلس التنفيذي لرئيس المنظمة بالالتزام بأموال من ميزانية الدعم لفترة السنتين خلال فترة السنتين لا تفوق قيمتها المبالغ المقررة.

**(زيادة/نقصان) التكلفة:** أي زيادة أو نقصان في تكلفة الإسهام في مورد ما خلال فترة الميزانية مقارنة بالإسهام المسجل خلال فترة الميزانية السابقة، تنجم/ينجم عن تغييرات في التكاليف والأسعار وأسعار الصرف.

**الوظيفة:** مجموعة من الأنشطة المضطلع بها الممولة من موارد ميزانية الدعم لفترة السنتين، من أجل تسيير أعمال المنظمات وتحسينها بهدف ضمان التنفيذ الفعال للنتائج الإنمائية وتنفيذ ولاية كل منها.

**الميزانية الإجمالية:** بالنسبة إلى المنظمات الممولة من تبرعات، هي الميزانية التي تقدّر فيها تكاليف الموظفين على أساس صاف (أي من دون احتساب الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين) وتقدّر فيها سائر التكاليف على أساس إجمالي (أي بما يشمل مدفوعات ضريبة الدخل للموظفين، ومجموع تكاليف المكاتب المحلية وتكاليف الخدمات المقرر تقديمها).

**الميزانية الصافية:** بالنسبة إلى المنظمات الممولة من تبرعات، هي الميزانية التي تتضمن تقديرات الإيرادات التي يُتوقع أن تقابل، كلياً أو جزئياً، تقديرات الميزانية الإجمالية ذات الصلة.

**الموارد الأخرى:** موارد منظمة ممولّة من تبرعات، من غير الموارد العادية، ترد لخدمة غرض برنامجي محدد (الموارد الأخرى المتصلة بالبرامج) ومن أجل تقديم خدمات محددة إلى طرف ثالث (الموارد الأخرى المتصلة برد التكاليف).

**الموارد الإضافية:** يُستخدم هذا المصطلح في سياق عرض مبسط لجداول ميزانية الدعم لفترة السنتين. وتعرّف بأنها موارد، من غير الموارد العادية، تشمل موارد أخرى وصناديق استئمانية.

**البرامج:** هي الإسهامات المباشرة اللازمة لتحقيق أهداف مشروع أو برنامج محدد لأغراض التعاون الإنمائي. يمكن أن تشمل عادةً خبراء، وموظفي دعم، ولوازم ومعدات، وتلزم عقود من الباطن، وتقديم مساعدات نقدية، وتدريب أفراد أو مجموعات.

**الموارد العادية:** موارد منظمة ممولّة من تبرعات متأتية من مصادر شتى وغير مقيّدة. تشمل تعهدات بالتبرع، وأشكالاً أخرى من المدفوعات الحكومية أو المشتركة بين الحكومات، وهبات من مصادر غير حكومية وما يتصل بذلك من عائدات من الفوائد وإيرادات متنوعة.

**(زيادة/نقصان) الحجم:** أي زيادة أو نقصان في الاحتياجات من الموارد تعزى/يعزى إلى تغييرات في مستوى أو طبيعة الأنشطة التي تضطلع بها المنظمة خلال فترة الميزانية الجارية وفي الأنشطة المقترحة لفترة الميزانية التالية. ويعبّر عن الحجم باستخدام نفس عوامل التكلفة المطبقة على الاعتمادات المقررة. مما يسمح بإجراء مقارنة مباشرة لهذه التغييرات بمسوى الأنشطة المقررة لفترة الميزانية الجارية.