

Distr.: General
20 July 2015
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٥
١٥ و ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥
البند ٢ من جدول الأعمال المؤقت
الشؤون المالية وشؤون الميزانية والإدارة

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

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في نسخة مسبقة من تقرير المديرية التنفيذية عن تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) عن فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ (UNW/2015/9). واجتمعت اللجنة الاستشارية، خلال نظرها في التقرير، مع المديرية التنفيذية التي قدمت معلومات وإيضاحات إضافية.

ثانيا - الميزانية المتكاملة

ألف - لمحة عامة عن الموارد

٢ - تتوقع المديرية التنفيذية أن تبلغ الميزانية المتكاملة ٨٨٠ مليون دولار لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، مما يمثل زيادة قدرها ١٨٨ مليون دولار، أي ٢٧ في المائة، مقارنة بالأرقام المستهدفة لتعبئة الموارد لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥. وفي هذا الصدد، تطلب المديرية التنفيذية إلى المجلس التنفيذي الموافقة على اعتماد إجماليه ١٩٦,٤ مليون دولار للميزانية



الموسسية للهيئة، يمثل زيادة قدرها ١٩,٥ مليون دولار، أي ١١,١ في المائة، مقارنة بطلبها اعتماد مبلغ قدره ١٧٦,٩ مليون دولار للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. ويبين الجدول ١ من تقرير الميزانية خطة الموارد المتكاملة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٣ - ولا تزال ميزانية هيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ متوائمة مع المنهجية المتسقة للميزنة القائمة على النتائج وتصنيف التكاليف التي يطبقها كل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان. وفي إطار تصنيف التكاليف يجري توزيع التكاليف وفقا لما يلي: (أ) الأنشطة الإنمائية (تنقسم إلى الأنشطة المتصلة بالبرامج وبالفعالية الإنمائية)؛ (ب) أنشطة التنسيق الإنمائي التي تقوم بها الأمم المتحدة؛ (ج) الأنشطة الإدارية؛ (د) الأنشطة ذات الأغراض الخاصة (انظر UNW/2013/7، الفقرة ٤٠). غير أنه يشار أيضا إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة لا تزال تأخذ بدورة ميزانية مدتها سنتان، على خلاف الوكالات الأخرى، التي تبلغ مدة دورة ميزانيتها أربع سنوات. ويعكس ذلك تفضيل الهيئة القيام برصد هيكل مواردها واحتياجاتها التنظيمية بشكل أكثر تواترا.

٤ - وعلى النحو المبين في الفقرة ٤٠ من التقرير، أعدت الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وفقا لأولويات الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ (انظر UNW/2013/6). ويبيّن السياق الاستراتيجي للميزانية في الفقرة ١١ من التقرير، حيث تُذكر عمليات حكومية دولية كبرى من قبيل منهاج عمل بيجين، والإعلان السياسي الذي اعتمد في الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة، وخطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، وأهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك هدف مقترح قائم بذاته يتسم بالشمول والطابع التحويلي للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والاستعراض العالمي لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) والتوصيات الواردة فيه، والمؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية ووثيقته الختامية، التي جرى التشديد فيها على التمويل ذي الطابع التحويلي فيما يتعلق بالالتزامات ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين، والاتفاق المتعلق بتغير المناخ، الذي يتوقع أن تُدمج في إطاره المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع جوانب اتفاق ملزم قانونا.

باء - تعبئة الموارد

٥ - يشار في التقرير إلى أن تعبئة الموارد لا تزال تشكل أولوية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في سياق سعيها إلى كفاءة القدرة الكافية على إنجاز ولايتها. ووفقا للمعلومات المقدمة، حققت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٤ للمرة الأولى تبرعاتها المستهدفة وتجاوزتها بشكل طفيف. وعلاوة على ذلك، يقترب المبلغ المتوقع من التبرعات وقدره ٨٨٠ مليون

دولار من هدف تعبئة الموارد في إطار الخطة الاستراتيجية وهو ٩٠٠ مليون دولار خلال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧. ومن الشكل الأول في تقرير الميزانية، تلاحظ اللجنة الاستشارية الزيادة المطردة في الموارد المتوقعة منذ إنشاء الهيئة في عام ٢٠١١ إلى فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

٦ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية أن الملاك الوظيفي لوحدة القطاع الخاص في الشعبة المعنية بالشراكات الاستراتيجية والدعوة والمجتمع المدني والاتصالات وتعبئة الموارد يضم حاليا ثلاث وظائف. واقترحت وظيفة إضافية برتبة ف-٣ في ميزانية الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ من أجل تمكين الفريق من تخصيص القدرات وتوسيع نطاق عمله مع العدد المتزايد من الشركاء من القطاع الخاص. ومن شأن هذه الوظيفة أن توفر إدارة متفرغة للعلاقة مع العملاء الرئيسيين الجدد من القطاع الخاص ودعمًا لشبكة هيئة الأمم المتحدة للمرأة برمتها. وبوجود أكثر من ٣٠ من الجهات المانحة المتوقعة من القطاع الخاص، بما في ذلك شركات ومؤسسات وأفراد من أصحاب الثروات، تحتاج الهيئة إلى زيادة القدرة لمواكبة الفرص المتزايدة المقدمة من القطاع الخاص. وتوصي اللجنة بالموافقة على الوظيفة المقترحة. وترد التعليقات والملاحظات الأخرى للجنة بشأن الوظائف في الفقرات ١٩ إلى ٢٤ أدناه.

٧ - وتثني اللجنة الاستشارية على هيئة الأمم المتحدة للمرأة لجهودها الرامية إلى توسيع قاعدة مواردها وتعميقها، بما في ذلك من خلال العمل مع القطاع الخاص، من أجل ضمان التبرعات الكافية لتمويل الأنشطة التي تضطلع بها.

جيم - مواومة تمويل المهام المعيارية والتشغيلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة مع قرار الجمعية العامة ٦٥/٢٥٩

٨ - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام، في قرارها ٦٥/٢٥٩، أن يبين بمزيد من التفصيل، في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، العمليات الحكومية الدولية التي تقوم بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال وضع المعايير من أجل تنفيذ ولايتها، لكي تحدد ما إذا كانت أنشطة الهيئة، بما فيها المهام المتصلة بسياسات الإدارة والتقييم والتنسيق والبحوث والتحليل، ستدعم العمليات الحكومية الدولية بشأن وضع المعايير، والعمليات الحكومية الدولية التنفيذية والأنشطة التشغيلية أو مزيجاً منها، أم سيجري اعتبارها عمليات وأنشطة من هذا القبيل. وطلبت الجمعية العامة أيضاً إلى الأمين العام أن يبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ استناداً إلى تلك المعلومات مخصصات الميزانية التي سيلزم رصدها بهدف كفالة توفير مصدر تمويل مناسب للموارد المالية المطلوبة، بما في ذلك تمويل وظائف الرتب العليا. وتشير اللجنة

أيضا إلى أن المجلس التنفيذي طلب في الفقرة ١٣ من قراره ١/٢٠١١ أن تبين الميزانية المتكاملة المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ التحليلات التي أجريت عملا بالقرار ٢٥٩/٦٥.

٩ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن نتيجة التحليل المطلوب، التي يرد موجز لها في الميزانية البرنامجية المقترحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (Sect.) A/68/6 (17))، تتمثل في أن جميع المهام المتصلة بسياسات الإدارة والتقييم والتنسيق والبحوث والتحليل تسهم، في أغلب الحالات، في القيام بمزيج من العمليات الحكومية الدولية بشأن وضع المعايير، والعمليات الحكومية الدولية التنفيذية والأنشطة التشغيلية. ولاحظت اللجنة في سياق نظرها في الميزانية المقترحة للهيئة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ أن التحليل لا يشكل استجابة كافية لطلب الجمعية العامة. وأوصت اللجنة، بالتالي، بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يواصل إعداد التحليل المطلوب في القرار ٢٥٩/٦٥ وأن يقدم ما يتوصل إليه من نتائج في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ (انظر A/68/7، الفقرة رابعا-١٤٠). وأوصت اللجنة أيضا بأن يطلب المجلس التنفيذي إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تواصل تطوير التحليل وأن تقدم ما يتوصل إليه من نتائج إلى المجلس في دورته القادمة (UNW/2013/8، الفقرة ٨).

١٠ - وأبلغت اللجنة الاستشارية خلال نظرها في الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بأنه على الرغم من حدوث زيادة كبيرة في المهام المعيارية التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بسبب الدعم الذي تقدمه الهيئة لشتى العمليات الحكومية الدولية، فإن موارد ميزانيتها العادية لم تزد. وفي هذا الصدد، أبلغت اللجنة بأن عدد الوظائف الممولة من الميزانية العادية في شعبة السياسات لم يتجاوز ١٧ وظيفة من أصل ٧٩ وظيفة وأن شاغلي ٢٣ وظيفة ممول من الموارد الخارجة عن الميزانية كانوا يقومون بمهام معيارية في ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من الوقت في المجالات المتعلقة بتولي المرأة للقيادة والإدارة؛ والمرأة والسلام والأمن؛ وإنهاء العنف ضد المرأة؛ والبحوث والبيانات؛ وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛ والميزانية المراعية للمنظور الجنساني؛ والإحصاءات والرصد. وبالمثل، أبلغت اللجنة بأن شاغلي ثلاث وظائف ممول من الموارد الخارجة عن الميزانية في شعبة تنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة مسؤولون عن الاضطلاع بمهام معيارية.

١١ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الميزانية المتكاملة المقترحة لا تتضمن أي تحليل آخر غير التحليل الذي قُدم في الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ وأنه لا يزال هناك قدر من عدم الوضوح فيما يتعلق بنموذج تمويل الهيئة. وترى اللجنة أنه يمكن بذل المزيد من الجهد لتقييم الأنشطة التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأنه ينبغي

وضع نموذج يستجيب على نحو أفضل للطلبات الواردة في الفقرتين ٨ و ٩ من قرار الجمعية العامة ٢٥٩/٦٥ والفقرة ١٣ من قرار المجلس التنفيذي ١/٢٠١١. وفي ذلك الصدد، تكرر اللجنة توصيتها بأن يطلب المجلس التنفيذي إلى المديرية التنفيذية أن تواصل تطوير التحليل المطلوب في القرار ٢٥٩/٦٥ وأن تقدّم النتائج التي تتوصل إليها إلى المجلس في الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ على أبعد تقدير. وعلاوة على ذلك، ترى اللجنة أن التحليل ينبغي أن يتضمن استعراضا لهيكل الملاك الوظيفي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل تحسين مواءمة التمويل المخصص للمهام المعيارية والتشغيلية للهيئة مع القرار ٢٥٩/٦٥.

دال - التقدم المحرز في تحقيق الكفاءة والفعالية

١٢ - يُسلّط الضوء في الفرع الثالث من التقرير على تنفيذ مختلف المبادرات الرامية إلى تحسين المساءلة والشفافية والكفاءة والفعالية في إدارة موارد الهيئة وتقديم الخدمات. وتشمل هذه التدابير وضع نظام مبسط لمعلومات الموارد البشرية من أجل تعزيز تقديم خدمات الموارد البشرية، وتعزيز عمليات أمن المعلومات واستمرارية تصريف الأعمال، ونشر حل سحابي متكامل جديد للبريد الإلكتروني والاتصالات والتعاون وإدارة المحتوى. ويشار أيضا إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدأت في عام ٢٠١٤ مشروعاً بشأن كفاءة الأعمال، يمثل جهداً مركزاً على مجموعة من مسارات العمل يتوقع أن يفضي إلى تحسين نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وطرق أداء العمل وتعزيز المعلومات الإدارية المستقاة من النظام المركزي الأساسي لتخطيط موارد الهيئة. ويشار أيضا إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستسحب من الموارد المتاحة ولن تطلب من المجلس التنفيذي أي تمويل إضافي لدعم هذه التحسينات.

١٣ - أما فيما يتعلق بتنفيذ توصيات مراجعي الحسابات، فيشير التقرير إلى أن هيئة الأمم المتحدة نفذت ١٦ توصية من التوصيات الـ ١٧ التي أصدرها مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة لعام ٢٠١٢ و ٩ توصيات من التوصيات الـ ١٢ التي أصدرها لعام ٢٠١٣، وأن التوصيات المتبقية في سبيلها إلى التنفيذ. ويشار أيضا إلى أنه جرى ابتداء من عام ٢٠١٤ اعتماد نهج منسق لإجراء مراجعة سنوية لحسابات منظمات غير حكومية وحكومية وحكومية دولية مختارة تنفذ مشاريع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وذلك فيما يتعلق بمشاريع المنح التي بموجبها صندوق المساواة بين الجنسين وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني لإنهاء العنف ضد المرأة، وأنه جرت الاستعانة بخدمات شركة دولية لمراجعة الحسابات من خلال عقد

اتفاق طويل الأجل للاضطلاع بمراجعة حسابات مجموعة مختارة من البرامج ومشاريع المنح التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في مختلف أنحاء العالم.

١٤ - وتثني اللجنة الاستشارية على هيئة الأمم المتحدة للمرأة لجهودها الرامية إلى تحسين الكفاءة والفعالية التشغيليتين. وتتطلع اللجنة إلى تلقي معلومات نوعية وكمية أكثر تحديدا عن تأثير هذه التدابير في التقارير المقبلة التي تقدم إلى المجلس التنفيذي.

هاء - الهيكل الإقليمي

١٥ - يشار في التقرير إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة أكملت الآن تنفيذ هيكلها الإقليمي بالشكل الذي أقره المجلس التنفيذي في قراره ٦/٢٠١٢ وبدأت جني الفوائد من حيث الفعالية والكفاءة التنظيميتين. ويشير التقرير كذلك إلى أن الهيكل الإقليمي يتضمن ٦ مكاتب إقليمية (بنما، وتايلند، وتركيا، والسنغال، وكينيا، ومصر) و ٦ مكاتب متعددة الأقطار، و ٤٧ مكتبا قطريا، ووجودا برنامجيا في ٣٠ بلدا، مع ما مجموعه ٥٠٧ موظفين في الميدان في ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤ مقابل ٢٥٢ موظفا في أيار/مايو ٢٠١٢. ويشار أيضا إلى أن تقييما مستقلا للهيكل الإقليمي سيجرى في عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦ من أجل تحديد التحسينات التي ستدخل في المستقبل (انظر الفقرتين ١٢ و ٤٤ والمرفق الثاني).

١٦ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية من تقرير الميزانية أن الطلب على الدعم الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة والعمل الذي تضطلع به آخذ في الازدياد، وأن الطلبات المقدمة من الدول الأعضاء لإنشاء مكاتب قطرية جديدة ازدادت أيضا. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن الهيكل الإقليمي يتيح استخدام مجموعة واسعة النطاق من نماذج الدعم، تتراوح من المكاتب القطرية الكاملة إلى تقديم الدعم التقني عن بعد. وعلاوة على ذلك، أوضح أنه يجري تقييم أي طلبات تُقدّم لإنشاء مكاتب جديدة وفقا للمعايير المعمول بها التي لم تحدد هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالاستناد إليها سوى حالتين، هما إندونيسيا والصومال، حيث يمكن أن يشكل فتح مكتب جديد أكثر مسارات العمل حصة. وفي حالات أخرى، أبلغت اللجنة بأن هيئة الأمم المتحدة اقترحت الأخذ بنماذج دعم بديلة، مثل الأنشطة البرنامجية التي يديرها موظفو المشاريع في الحالات التي لا يوجد فيها ممثل مقيم داخل البلد، أو في الحالات التي لا توفر فيها هيئة الأمم المتحدة للمرأة سوى الدعم التقني عن بعد.

واو - الميزانية المؤسسية

١٧ - على النحو المبين في الفقرة ٢ أعلاه، يقترح رصد اعتماد إجماليه ٤,١٩٦ مليون دولار للميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، يمثل زيادة قدرها ١١ في المائة عن اعتماد

الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ تعزى في المقام الأول إلى الإضافة المقترحة لـ ٣١ وظيفة. وتشمل العوامل الأخرى معدل التضخم، وزيادة قدرها ٢ في المائة في مرتبات الموظفين، ونقصان بنسبة ١,٦ في المائة في معدلات الشغور. وتقدم في المرفق تفاصيل الميزانية المقترحة حسب فئات الإنفاق الرئيسية.

تكاليف الموظفين

١٨ - من المتوقع أن تزداد تكاليف الموظفين بمقدار ١٣,٩ مليون دولار، من مبلغ قدره ١٢٥,٨ مليون دولار في الميزانية المؤسسية المعتمدة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ إلى مبلغ قدره ١٣٩,٧ مليون دولار في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وتشمل هذه الزيادة عوامل التكلفة غير المرتبطة بسلطة تقديرية (المرتبات) والمرتبطة بسلطة تقديرية (الوظائف الجديدة والتغيرات في معدلات الشغور).

الوظائف الجديدة

١٩ - تقترح الوظائف الجديدة التي يبلغ عددها ٣١ وظيفة (٢٠ وظيفة دولية و ٥ وظائف وطنية و ٦ وظائف من فئة الخدمات العامة) من أجل تعزيز وجود الهيئة على الصعيد القطري وأيضاً من أجل تعزيز القدرات المؤسسية المتعلقة بالتنسيق وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، والشراكات الاستراتيجية وتعبئة الموارد، والمجتمع المدني، والدعم القانوني ودعم المشتريات. ويُقدّم موجز لتوزيع الوظائف الجديدة في الفقرات ٤٦ إلى ٤٩ من التقرير وتبرير للطلب في الفقرات ٧٦ إلى ٧٨. ويشار إلى أن ١٩ وظيفة من الوظائف الـ ٣١ تقترح لدعم الهياكل الميدانية لـ ٩ مكاتب ميدانية، هي مكاتب بوروندي والسودان وسيراليون، التي لا تزال حتى الآن من دون وظائف ممولة من الميزانية المؤسسية، ومكتبا إندونيسيا والصومال المزمع إنشاؤهما، وأربعة مكاتب ميدانية (بنغلاديش، وكينيا، ومالي، ومصر) لا توجد فيها وظيفة لنائب رئيس المكتب. ويشار كذلك إلى أن ٦ وظائف من الوظائف الـ ١٢ المتبقية تُطلب لتلبية احتياجات في المقر لتعزيز الدعم المقدم إلى المكاتب الميدانية و ٦ وظائف تُطلب لتوفير حد أدنى من القدرات اللازمة للاضطلاع بمهمة التقييم.

٢٠ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن ١٨ من الوظائف الـ ٣١ ستنشأ للمرة الأولى وأن ١٣ منها موجودة بالفعل. ووفقاً للميزانية المقترحة، فإن تمويل هذه الوظائف الـ ١٣ القائمة سينقل من الموارد الأساسية المتاحة للبرامج إلى الميزانية المؤسسية. وزودت اللجنة بناء على طلبها بتوصيفات الوظائف الـ ٣١ المقترحة.

٢١ - وتوصي اللجنة بالموافقة على الوظائف المقترحة الجديدة الـ ٣١ في إطار الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

رفع رتب الوظائف

٢٢ - يقترح أيضا رفع رتب ثلاث وظائف من الرتبة ف-٥ إلى الرتبة مد-١، على النحو التالي:

(أ) رئيس قسم الاتصالات والدعوة - يشار إلى أنه نتيجة الزيادة المطردة في أعمال الدعوة والتوعية، فإن وظيفة الاتصالات تنمو بسرعة وتكتسب أهمية استراتيجية، لا سيما من حيث ضمان إبراز الهيئة والترويج المناسب لها ووضعها في موقع استراتيجي في مختلف أنواع وسائط الإعلام، فضلا عن التواصل والمشاركة على مستوى رفيع مع مختلف فئات الجمهور؛

(ب) رئيس قسم المجتمع المدني والقيادة - يشار إلى أنه نتيجة ارتفاع مكانة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإن شاغل الوظيفة لا يتحمل المسؤولية الرئيسية عن العمل مع شركاء الهيئة من المجتمع المدني فيما يتصل بلجنة وضع المرأة والسياقات الأخرى فحسب، بل هو أيضا منسق آليات الفريق الاستشاري العالمي للمجتمع المدني التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني وهو مسؤول عن تعزيز عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع المجتمع المدني. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الوظيفة التي يقترح رفع رتبها قد حددت بوصفها تنطوي على الاضطلاع بمهام تتعلق بوضع المعايير، ينبغي تمويلها من الميزانية العادية، إضافة إلى المهام الخارجة عن الميزانية المنوطة بها؛

(ج) رئيس قسم السياسات والبحوث والبيانات - يشار في التقرير إلى أن شاغل الوظيفة يتولى مسؤولية واسعة النطاق عن توفير البيانات التي تشكل أساس عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجالي الدعوة والسياسات، بما في ذلك إجراء البحوث اللازمة لإعداد التقريرين الرئيسيين للهيئة وإنتاجهما، وهما "تقدم المرأة في العالم" و "الدراسة الاستقصائية العالمية عن دور المرأة في التنمية"؛ والتكليف بإجراء أحدث البحوث المتعلقة بالسياسات ونشرها؛ وقيادة العمل المتعلق بالإحصاءات الجنسانية. وبالإضافة إلى ذلك، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأن من شأن رفع الرتب أن يكمل عملية الموازنة التي تصبح بموجبها جميع وظائف رؤساء الأقسام من الرتبة مد-١.

٢٣ - وعند الاستفسار بشأن ما إذا كانت الوظائف المقترحة أن ترفع رتبها قد صُنفت، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن وظائف هيئة الأمم المتحدة للمرأة صُنفت وفقا لمعايير لجنة

الخدمة المدنية الدولية. غير أن اللجنة أبلغت في وقت لاحق بأن الوظائف لن تصنف إلا بعد أن يوافق عليها المجلس التنفيذي.

٢٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن المقترحات المشار إليها في الفقرة ٢٢ أعلاه قُدمت دون أي تفاصيل كمية داعمة يمكن أن تيسر إجراء تقييم موضوعي للزيادة المبلغ عنها في المهام ومستويات المسؤولية المنوطة بالوظائف المعنية. وعلاوة على ذلك، ترى اللجنة أنه ينبغي تصنيف الوظائف الجديدة وتحديد مستويات المهام المنوطة بها قبل أن تقدم إلى المجلس التنفيذي للموافقة عليها. وترى اللجنة أيضا أنه ينبغي عدم النظر في أي مقترح برفع رتب هذه الوظائف العليا إلا مع مراعاة الاستعراض المنتظر لهيكل ملاك الموظفين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل تحسين مواعمة تمويل المهام المعيارية والتشغيلية للهيئة مع أحكام قرار الجمعية العامة ٢٥٩/٦٥، الذي يدعو إلى التمويل المناسب لوظائف الرتب العليا (انظر الفقرة ١١ أعلاه). وبالتالي، فإن اللجنة على ثقة من أن المديرية التنفيذية ستقدم المعلومات الواردة أعلاه إلى المجلس التنفيذي عند نظره في الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

معدلات الشغور

٢٥ - يشار في الفقرة ٦٩ من التقرير إلى أن معدل شغور قدره ٥ في المائة قد طُبق على تكاليف الموظفين في الميزانية المؤسسية، مما يمثل انخفاضاً عن المعدل المعتمد البالغ ٧ في المائة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، بناء على افتراض ارتفاع معدل شغل الوظائف عند اكتمال تطور الهيئة. ويشار أيضا إلى أن هذا النقصان في معدل الشغور أدى إلى زيادة في تقديرات تكاليف الموظفين قدرها ٢,٨ مليون دولار. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن متوسط معدل الشغور بلغ ٢٠,١ في المائة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ و ١٤,٦ في المائة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ حتى شباط/فبراير ٢٠١٥. وأبلغت اللجنة أيضا بأن ٦١ وظيفة من الوظائف الممولة من الميزانية المتكاملة والميزانية العادية كانت شاغرة في ٣١ آذار/مارس ٢٠١٥، وهو ما يعني أن معدل الشغور يبلغ ١٢,٨ في المائة. وبأخذ المتوسط الفعلي لمعدلات الشغور خلال فترتي السنتين الماضيتين في الحسبان، ترى اللجنة أن المعدل البالغ ٥ في المائة المدرج في الميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ ليس واقعا وتوصي، بالتالي، بتطبيق معدل شغور أعلى قدره ١٠ في المائة على تقديرات تكاليف الموظفين.

التكاليف غير المتصلة بالموظفين

٢٦ - يشير التقرير إلى أن الرقابة الصارمة تواصلت في فئة التكاليف غير المتصلة بالموظفين، دون اقتراح أي زيادة إجمالية باستثناء الزيادة المتعلقة بالعناصر غير المتصلة بالموظفين المرتبطة بإنشاء مكاتب جديدة، بقيمة إجمالية قدرها ٢,٨ مليون دولار، وبالتضخم. وتشمل الاحتياجات مبلغا قدره ١,٣ مليون دولار للتكاليف غير المتصلة بالموظفين المتعلقة بالوظائف الجديدة المطلوبة للمكاتب الميدانية الخمس (انظر الفقرة ١٩ أعلاه) ومبلغا قدره ١,٥ مليون دولار لمهمة التقييم. وتوصي اللجنة بالموافقة على الموارد غير المتصلة بالوظائف المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

ثالثا - الخاتمة

٢٧ - توصي اللجنة الاستشارية، رهنا بتوصياتها الواردة في الفقرة ٢٥ أعلاه، بالموافقة على تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة عن فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ وتوصي أيضا بأن يوافق المجلس التنفيذي على اعتماد بمبلغ إجماليه ١٨٩ مليون دولار، يشمل مبلغا قدره ٢٧ مليون دولار يخصص لاسترداد التكاليف فيما يتعلق بالموارد الأخرى. وتوصي اللجنة كذلك بأن يأذن المجلس التنفيذي للمديرة التنفيذية في تخصيص فائض الإيرادات الخارجة عن الميزانية لدعم أنشطة الإدارة.

الميزانية المتكاملة المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، حسب فئات الإنفاق الرئيسية

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

النسبة المئوية	المبلغ	فئة الإنفاق
٧١	١٣٩,٧	التكاليف المتصلة بالوظائف
		التكاليف غير المتصلة بالوظائف
٢	٣,٤	المبالغ المسددة للأمم المتحدة (بما يشمل المنسقين المقيمين وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات)
٣	٦,٣	المبالغ المسددة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي
١	٢,٤	المبالغ الأخرى المسددة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٤	٧,١	الإيجار (نيويورك)
١	٢,٦	نظام أطلس المركزي لتخطيط الموارد
١	١,٥	تكاليف التقييم
٩	١٧,٣	تكاليف تشغيل المكاتب الميدانية
٣	٦,٨	دعم تكنولوجيا المعلومات (بما في ذلك جميع التكاليف والبنى التحتية والتراخيص)
٤	٦,٩	تكاليف تشغيل المقر
١	٢,٤	الأمن (امثال معايير العمل الأمنية الدنيا)
٢٩	٥٦,٧	المجموع الفرعي، التكاليف غير المتصلة بالوظائف
١٠٠	١٩٦,٤	مجموع الميزانية المتكاملة