

Distr.: General  
6 January 2011  
Arabic  
Original: English

# المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الأولى لعام ٢٠١١

٢٤-٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، نيويورك

البند ٢ من جدول الأعمال المؤقت\*

الشؤون المالية وشؤون الميزانية والإدارة

مقترحات لاستخدام التبرعات لميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١

تقرير المديرية التنفيذية\*\*

موجز

تُقدّم هذه الوثيقة إلى المجلس التنفيذي عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ المؤرخ ٢ تموز/يوليه ٢٠١٠، الفقرة ٧٧، التي يُطلب فيها إلى المديرية التنفيذية أن تقدم تقريراً يتضمن مقترحاً لاستخدام التبرعات لميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، المعروفة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد أنشأت الجمعية العامة هذه الهيئة بموجب القرار ٢٨٩/٦٤ لمعالجة الثغرات الرئيسية في هيكل الأمم المتحدة على صعيد المساواة بين الجنسين. ومن خلال القرار ٢٨٩/٦٤، عملت الجمعية العامة على تعزيز الولايات والمهام القائمة لأربعة كيانات منفصلة سابقة للأمم المتحدة كانت تُعنى بالشؤون الجنسانية، ونقلها إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة. كما أناطت بالهيئة دوراً جديداً بالغ الأهمية وهو: قيادة وتنسيق عمل منظومة الأمم المتحدة في مجال الشؤون الجنسانية ومواصلة تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومساءلة المنظومة عن ذلك. ويعرض هذا التقرير اقتراح المديرية التنفيذية لعام ٢٠١١ للبدء ببناء القدرات المطلوبة من جانب الهيئة لتحقيق النتائج الكفيلة بتلبية ولاياتها وطلبات الدعم من جانب الدول الأعضاء.

\* UNW/2011/L.1

\*\* يصدر هذا التقرير دون تحرير رسمي.



وستواصل خلال عام ٢٠١١ عملية دمج الكيانات السابقة ضمن منظمة متماسكة موجهة نحو تحقيق النتائج. وتنوي المديرية التنفيذية اعتماد التغييرات التنظيمية المطلوبة في ثلاث مراحل متتالية تولى الأولوية القصوى إلى تعزيز العمليات في البلدان وإنشاء فريق إدارة عليا لقيادة ذلك وإعداد الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣. وسيكون أحد المبادئ الأساسية التي تسترشد بها المراحل الثلاث كافة ضرورة زيادة حصة الموارد المخصصة للتنمية في البلدان. وسعيًا لتحقيق هذه الغاية، ستكفل المديرية التنفيذية ألا تتجاوز تكاليف الإدارة على الإطلاق نسبة ١٦ في المائة من مجموع الموارد في أي وقت من الأوقات.

وتفترض الميزانية المقترحة أن يبلغ في عام ٢٠١١ مجموع الموارد التي ستستخدمها الهيئة ٥٠٠ مليون دولار. ومن المقترح تخصيص ٤١٣ مليون دولار لبرامج التنمية، و ٧٦ مليون دولار لميزانية الدعم، و ٨ ملايين دولار لتغطية التكاليف غير المتكررة لإدارة التغيير ونقل مقر الهيئة إلى أماكن عمل موحدة، و ٣ ملايين دولار للأمن والتكاليف الأخرى الصادر بها تكليف من الجمعية العامة. وسيتم الربط بين ميزانية الدعم المقترحة ومعدل وحجم الموارد المعبأة، مع الحفاظ على نسبة ١٦ في المائة من مجموع الموارد التي جرى تأمينها، بما يكفل تراكم القدرات على نحو مستدام ومنظم. وتقتصر المديرية التنفيذية استخدام حصة من ميزانية الدعم لتمويل ١٦٠ وظيفة كانت تمول سابقاً بواسطة البرامج (٢٦ مليون دولار)، بما يتيح إنشاء القدرات المؤسسية الأساسية اللازمة لتوفير الحد الأدنى من خدمات الدعم في ٤٠ بلداً على الأقل بحلول نهاية عام ٢٠١١. ومن المقترح إنشاء ٩٥ وظيفة جديدة (١٧ مليون دولار) لتوفير القدرات المطلوبة لتنفيذ مهام الأمم المتحدة الجديدة في مجال التنسيق وتعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساءلة وتوسيع نطاق العمليات في البلدان استجابةً للطلب.

وتمخض إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن توقعات وآمال كبيرة لدى الشركاء الوطنيين والمناخين على السواء. وسعيًا لتلبية الاحتياجات والطلبات الضخمة، يجب أن تكون هذه الميزانية أكبر بكثير من الميزانيات السابقة التي كانت تعاني بشدة من النقص في الموارد. وهذا اقتراح طموح. لكنه مَطْمَح تقويه إمكانية حقيقية بتسجيل زيادة كبيرة في التبرعات لمعالجة أوجه عدم المساواة التي تؤثر في نصف البشرية.

## عناصر مقرر

يوّد المجلس التنفيذي: (أ) أن يحيط علماً بالمهام، ونتائج الإدارة، والمؤشرات والاحتياجات من الموارد في تقديرات ميزانية الدعم لهيئة الأمم المتحدة للمرأة الواردة في هذا التقرير؛ (ب) الموافقة على الموارد الإجمالية البالغة ٦,٧٥ مليون دولار، التي تمثل مجموع ميزانية الدعم في عام ٢٠١١ والممولة من موارد التبرعات الأساسية وغير الأساسية، مع الإشارة إلى أن الإيرادات المقدّرة بـ ٩,٨ ملايين دولار من تكاليف الدعم ينبغي أن تُستخدم مقابل اعتماد الموارد الإجمالية، مما سيُسفر عن اعتماد يقدر بـ ٧,٦٦ مليون دولار لموارد التبرعات الأساسية "الصافية"؛ (ج) أن يقرر أن يتم استخدام المبلغ المعتمد لتحقيق النتائج المحددة في المهام على النحو الوارد في هذا التقرير؛ (د) الموافقة على مبلغ ٥,٢ مليوني دولار من موارد التبرعات الأساسية لتغطية التكاليف الأمنية التي صدر بها تكليف من الأمم المتحدة، ومبلغ ٣,٠ مليون دولار للتكاليف المرتبطة باعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وتعزيز نظام أطلس كما هو موضح في هذا التقرير، و ٥ ملايين دولار لإدارة التغيير، و ٣ ملايين دولار لنقل المكاتب وتركيب معدات التكنولوجيا ذات الصلة.

## المحتويات

## الصفحة

٦	المخطط ١ - الهيكل التنظيمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة .....
٧	المخطط ٢ - توزيع الوظائف بين المقر والبلدان المستفيدة من البرامج .....
٨	أولا - الموجز التنفيذي .....
١٦	ثانيا - مقدمة .....
١٩	ثالثا - السياق الاستراتيجي والمالي لاستخدام الموارد الطوعية خلال عام ٢٠١١ .....
١٩	ألف - الإطار الاستراتيجي .....
٢٦	باء - الإطار المالي .....
٣٤	رابعا - مقترحات لاستخدام الموارد الطوعية في عام ٢٠١١ .....
٣٤	ألف - استعراض عام .....
٤٦	باء - المكاسب المترتبة على إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة من حيث فعالية التكلفة .....
٤٦	جيم - أنشطة ميزانية الدعم المقترحة ومواردها بحسب المهمة .....

## الجداول

١٢	١ - الأساس المنطقي الذي تقوم عليه ميزانية الدعم المقترحة .....
٢٢	٢ - توجيه جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال النتائج الإنمائية في عام ٢٠١١ .....
٢٣	٣ - مكونات مجموعات خدمات الدعم الأساسية الدنيا المقرر أن تقدمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة .....
٣٠	٤ - موجز خطة الموارد لعام ٢٠١١ .....
٣٥	٥ - موجز للمجالات الرئيسية للزيادة/النقص في الحجم .....
٣٦	٦ - ميزانية الدعم: الوظائف الحالية، وحالات انتقال الوظائف والوظائف الجديدة .....
٣٧	٧ - ميزانية الدعم: أوجه الزيادة/النقص المتعلقة بالتبرعات .....
٤٧	٨ - تخصيص اعتمادات الميزانية المقترحة بحسب المهمة والإيرادات المقدرة .....

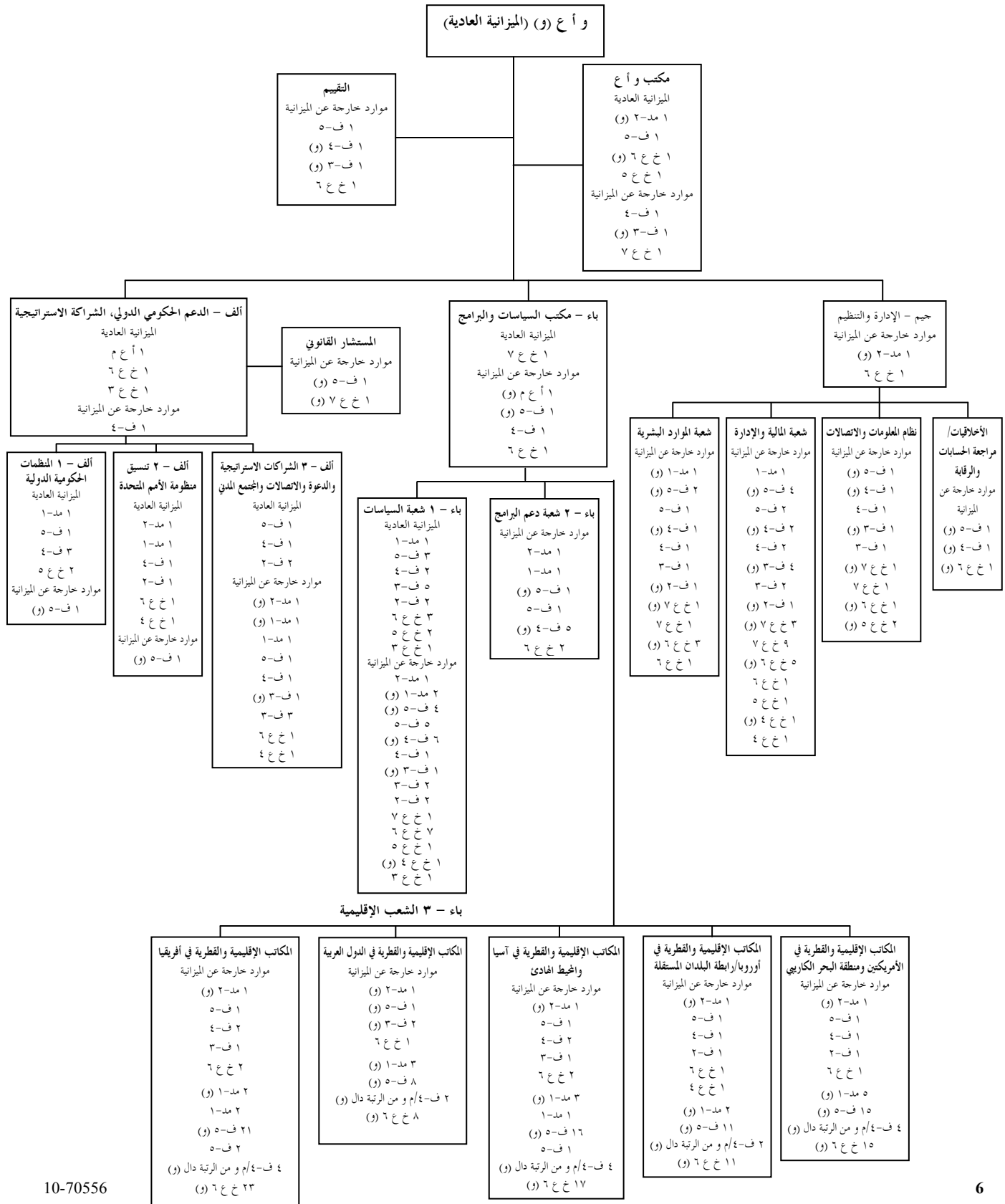
الجدول الموجز

- ٨٥ ..... ٢٠١١ . . . . . ١ - الجدول الموجز ١: موجز الوظائف العليا، ٢٠١١
- ٨٦ ..... . . . . . ٢ - الجدول الموجز ٢: تقديرات الميزانية المقترحة حسب فئة الإنفاق
- ٢٩ ..... ٢٠٠٩-٢٠٠٢ . . . . . ١ الشكل ١ الزيادة في التبرعات المقدمة إلى صناديق الأمم المتحدة وبرامجها في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٩

المرفقات

- ٨٨ ..... . . . . . المرفق الأول - المنهجية والمصطلحات

## المخطط ١: الهيكل التنظيمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة



## توزيع الوظائف بين المقر والبلدان المستفيدة من البرامج مجموع وظائف ميزانية الدعم لفترة السنتين الحالية

### البلدان المستفيدة من البرامج (في الميدان)

المكاتب القطرية موارد خارجة عن الميزانية صفر
--

المكاتب دون الإقليمية موارد خارجة عن الميزانية مد-١: ٣ موظفون فنيون دوليون آخرون: ٣
--

الشعبة الإقليمية* موارد خارجة عن الميزانية موظفون فنيون دوليون آخرون: ١٤ جميع الموظفين الآخرين: ٨ البلدان المستفيدة من البرامج (في الميدان)
---

المقر الميزانية العادية و أ ع - أ ع م: ١ مد-٢: ١ مد-١: ٣ موظفون فنيون دوليون آخرون: ٢٣ جميع الموظفين الآخرين: ١٤ موارد خارجة عن الميزانية مد-٢: ٢ مد-١: ٣ موظفون فنيون دوليون آخرون: ٣١ جميع الموظفين الآخرين: ٣٣
--

### مجموع وظائف ميزانية الدعم المقترحة:

### البلدان المستفيدة من البرامج (في الميدان)

المكاتب القطرية موارد خارجة عن الميزانية موظفون فنيون دوليون آخرون: ٥٨ جميع الموظفين الآخرين: ٥٨
---

المكاتب الإقليمية/دون الإقليمية موارد خارجة عن الميزانية مد-١: ١٨ موظفون فنيون دوليون آخرون: ٣٢ جميع الموظفين الآخرين: ١٦
---

الشعب الإقليمية* موارد خارجة عن الميزانية مد-٢: ٥ موظفون فنيون دوليون آخرون: ١٦ جميع الموظفين الآخرين: ٨
--

المقر الميزانية العادية و أ ع - أ ع م: ٢ مد-٢: ٢ مد-١: ٣ موظفون فنيون دوليون آخرون: ٢٣ جميع الموظفين الآخرين: ١٥ موارد خارجة عن الميزانية و أ ع - أ ع م: ١ مد-٢: ٤ مد-١: ٧ موظفون فنيون دوليون آخرون: ٧٦ جميع الموظفين الآخرين: ٥٣
--

\* الشعب الإقليمية قائمة حاليا في المقر. وسيحدّد موقعها في إطار ميزانية الدعم (سواء في المقر أو في المكاتب الإقليمية التابعة للأمم المتحدة) في ضوء تقييم القدرات الميدانية والتحليل الوظيفي.

## أولاً - الموجز التنفيذي

١ - تعرض هذه الوثيقة مقترحات المديرية التنفيذية لاستخدام التبرعات لميزانية الدعم لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، على النحو المطلوب من جانب الجمعية العامة في قرارها ٢٨٩/٦٤ المؤرخ ٢ تموز/يوليه ٢٠١٠. وهذه المقترحات متسقة مع مقترح الأمين العام باستخدام موارد الميزانية العادية للأمم المتحدة لتمويل مهام الدعم المعياري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والذي جرى تقديمه إلى الجمعية العامة<sup>(١)</sup>.

٢ - وتسترشد المقترحات بالقرار ٢٨٩/٦٤ وتستند إلى المقترح الوارد في تقرير الأمين العام المعنون "مقترح شامل بشأن الهيئة الجامعة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"<sup>(٢)</sup>، والخطط والأطر الاستراتيجية لكيانات الأمم المتحدة الأربعة المعنية بالمساواة بين الجنسين والمُدججة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وهي: مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة في الأمانة العامة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. وعلاوة على ذلك، أجرت المديرية التنفيذية، منذ تعيينها في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، مشاورات واسعة النطاق على مستوى الدول الأعضاء والجمهور المدني والمنظمات الشقيقة للأمم المتحدة بشأن التوجيهات الاستراتيجية المستقبلية التي ينبغي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تتخذها لتنفيذ ولايتها وتحقيق النتائج المتوقعة. وتركت هذه المشاورات الجارية أثراً على مقترحات المديرية التنفيذية، التي سترد بصيغتها النهائية عند إعداد الخطة الاستراتيجية الأولى للهيئة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، التي ستقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١١.

٣ - أنشئت هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمعالجة الثغرات الرئيسية المتعلقة بتحديد المواقع، والسلطة، والتنسيق، والاتساق، والمساءلة، والموارد، مما حال دون اضطلاع منظومة الأمم المتحدة بدورها الكامل في دعم البلدان لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بما يتماشى مع الأولويات الوطنية. ولا تقتصر الولاية المسندة إلى الهيئة على تأدية مجمل مهام الكيانات الأربعة المنفصلة السابقة في مجال الشؤون الجنسانية التابعة للأمم المتحدة، وإنما تضيف إليها دوراً جديداً بالغ الأهمية وهو قيادة وتنسيق عمل منظومة الأمم المتحدة على صعيد المساواة بين الجنسين وتعزيز مساءلة عملها المرتبط بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويُتوقع أن توسّع الهيئة نطاق عملياتها داخل البلدان الـ ٨٠ التي أصبح صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة حاضراً فيها ميدانياً، وخارج تلك البلدان أيضاً. كما تهدف عملية الدمج إلى تحقيق

(١) A/65/531.

(٢) A/64/588.



مزيد من الاتساق بين هذه العمليات ودعم العمل الحكومي الدولي المعياري الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٤ - وتهدف الميزانية المقترحة إلى تزويد الهيئة بالقدرات اللازمة لتحقيق النتائج الكفيلة بتلبية هذه الولايات والطلبات المتزايدة من جانب الدول الأعضاء للحصول على الدعم. وهذا ينطوي على مواصلة توطيد الكيانات الأربعة السابقة عبر وضع هيكل تنظيمي متماسك قادر على الاستجابة للآمال الكبيرة للجهات المعنية. وتمشياً مع القرار ٢٨٩/٦٤ وإثر تحقيق الدمج بين الكيانات الأربعة السابقة، صنفت التحليلات المفصلة بشكل منهجي الولاية العامة للهيئة ضمن مهام رئيسية حسب الشعبة في الهيكل التنظيمي الجديد (انظر الهيكل التنظيمي). وتوفر هذه التحليلات إطاراً لتنفيذ التغييرات التنظيمية المطلوبة بطريقة منظّمة وعلى مراحل، بما يتمشى تماماً مع نظامي الموظفين الإداري والأساسي في الأمم المتحدة.

٥ - وتتمثل الأولوية القصوى في خريطة الطريق هذه في تعزيز قدرات الهيئة على الصعيد الوطني. أما الخطوة الأولى التي ينبغي اتخاذها على الفور بعد الموافقة على ميزانية الدعم المقترحة، فتتمثل في إتمام عملية التحول الإداري في المقر ووضع فريق قوي في الإدارة العليا لقيادة تعزيز القدرات الميدانية، وإعداد الصيغة النهائية لخطة استراتيجية تركز على النتائج وتنفيذها.

٦ - وسيتحرك فريق الإدارة العليا الجديد بسرعة صوب تنمية القدرات في المكاتب الميدانية لتنفيذ أدوار الهيئة على المستوى القطري، بالتعاون الوثيق مع الشركاء الوطنيين والدوليين، بما في ذلك أفرقة الأمم المتحدة القطرية، وتحقيق النتائج التي ستنتج فرقاً أكبر وملموساً أكثر بالنسبة للمرأة. وسيكون لكل مكتب ميداني القدرة على تقديم مجموعة أساسية من خدمات الدعم التي تلي الطلبات المحلية وتؤدي إلى تنفيذ أفضل لكل من الالتزامات المتفق عليها على الصعيدين الوطني والدولي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن المتوقع أن تكون تدفقات الموارد كافية لتعزيز ثمانية مكاتب إقليمية/دون إقليمية و ٣٢ مكتباً قوطياً بحلول نهاية عام ٢٠١١.

٧ - وتنص خريطة الطريق على ثلاث مراحل متتالية، يجري تصميم وتوقيت وتنفيذ كل منها على نحو يعكس الموارد المالية المتاحة والقدرات المتوفرة لتحقيق النتائج والعملية التدريجية للتحول الإداري. ويتمثل أحد المبادئ الأساسية التي تسترشد بها المراحل الثلاث كافة ضرورة زيادة حصة موارد الهيئة المخصصة لبرامج التنمية، ولا سيما على الصعيد القطري.

وفي هذا الصدد، ستكفل المديرية التنفيذية ألا تتجاوز ميزانية دعم إدارة الهيئة على الإطلاق نسبة ١٦ في المائة من مجموع الموارد التي يتم تأمينها في أي وقت من الأوقات.

٨ - ومع مراعاة التدفقات المتوقعة للترععات، من المقترح أن تكون المراحل الثلاث على النحو التالي:

- **المرحلة ١:** ستموّل من تدفقات الموارد بما قد يصل إلى ٣٠٠ مليون دولار. وتشمل إنشاء فريق الإدارة العليا الجديد وإضافة القدرات المطلوبة لعشرة مكاتب ميدانية تدير أكبر البرامج و/أو أكثرها تعقيداً. وانطلاقاً من الإسقاطات المتعلقة بالموارد وبرمجة عملية التحول الإداري، يُتوقع الانتهاء من هذه المرحلة بحلول منتصف عام ٢٠١١. وسيتولى الأمينان العامان المساعدان مهامهما بحلول شباط/فبراير ٢٠١١، في حين أن أعضاء فريق الإدارة من رتبة مد-٢ سيتولون مهامهم بحلول نيسان/أبريل ٢٠١١.
- **المرحلة ٢:** ستبدأ حالما تتجاوز تدفقات التبرعات إلى الداخل ٣٠٠ مليون دولار. وستتدخل مع إتمام المرحلة ١. وفيما يتعلق بالحد الأقصى البالغ ١٦ في المائة من ميزانية الدعم، سيجري تعزيز مجموعة أخرى من المكاتب الميدانية عددها ٢٠ مكتباً ببعض القدرات الإضافية من المقر، دعماً لها، إذا كانت الموارد كافية. ويعتمد إتمام هذه المرحلة على بلوغ التبرعات ٤٠٠ مليون دولار في عام ٢٠١١. كما أن تقديم الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ في الدورة السنوية لعام ٢٠١١ ومناقشتها ستيحان فرصة أمام المجلس التنفيذي لاستعراض التقدم المحرز وتوفير التوجيه حسب الاقتضاء.
- **المرحلة ٣:** تعتمد على التعبئة الناجحة لمبلغ ٥٠٠ مليون دولار بالكامل وفقاً للحساب الذي أجراه الأمين العام، باعتباره الاحتياج السنوي الأولي للهيئة. وعندما يصبح هذا المستوى من الموارد متاحاً، وبناءً على مناقشة المجلس التنفيذي للخطة الاستراتيجية، سيجري تعزيز مجموعة ثالثة من المكاتب تشمل ما لا يقل عن عشرة مكاتب ميدانية، فضلاً عن تنفيذ عملية أخيرة لتعزيز قدرات الدعم في المقر. وعلى هذا، ورهنًا بمراعاة توافر موارد تبلغ ٥٠٠ مليون دولار، سيكون قد تم تعزيز ٤٠ مكتباً ميدانياً بحلول نهاية عام ٢٠١١، بما فيها ثمانية مكاتب إقليمية/دون إقليمية و ٣٢ مكتباً قطرياً.

٩ - ومن خلال الربط بين التوسّع التدريجي في قدرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة والالتزامات المالية المترتبة على تدفقات الموارد، ستتمكن المديرية التنفيذية من الحفاظ على حصة الـ ٨٤ في المائة من الموارد لبرامج ونتائج التنمية.

١٠ - وتفترض المقترحات الواردة في هذه الوثيقة أن يتم بلوغ هدف تعبئة الموارد كاملةً للهيئة، وقدرها ٥٠٠ مليون دولار، بحلول نهاية عام ٢٠١١، مما سيوفر مبلغاً قدره ٤١٢ مليون دولار<sup>(٣)</sup> لبرامج التنمية، ومبلغاً قدره ٧٥,٦ مليون دولار (١٥,٤ في المائة) لميزانية الدعم المقترحة. ومن المقترح إجراء الاستخدامات الرئيسية للموارد في ميزانية الدعم على النحو التالي:

- نقل ١٦٠ وظيفة كانت تموّل سابقاً من البرامج والمشاريع إلى ميزانية الدعم. وستخصّص نسبة ٧٨ في المائة من الوظائف المنقولة للتواجد الميداني، وستوفر هيئة الأمم المتحدة للمرأة القدرة على تقديم مجموعة دنيا من الخدمات وكفالة المزيد من الاستدامة في القدرات التقنية في ٤٠ بلداً على الأقل بحلول نهاية عام ٢٠١١؛
- إنشاء ٩٥ وظيفة جديدة، منها ٥٢ وظيفة مخصصة للتواجد على المستوى الميداني. والغرض من إنشاء الوظائف الجديدة المقترحة في المقر والتواجد على المستوى الميداني هو خدمة الولاية الموسّعة للهيئة عن طريق الإدارة العليا والدعم السياساتي والقدرة التشغيلية؛
- ويبلغ مجموع تكاليف مخصصات الموظفين المقترحة أعلاه، فضلاً عن تكاليف الموظفين التي كانت تُمول سابقاً من ميزانيات الدعم المعتمدة في عام ٢٠١٠، مبلغ ٥٨,٨ مليون دولار أو ما نسبته ١١,٨ في المائة من الاستخدام المقترح للموارد في عام ٢٠١١؛
- ويبلغ مجموع المخصصات غير المتكررة ٨ ملايين دولار لإتمام إدارة الانتقال وفقاً لنظامي الموظفين الإداري والأساسي للأمم المتحدة ونقل مقر هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى أماكن عمل جديدة تتسع بما يكفي لإيواء موظفي الكيانات السابقة العاملين في نيويورك.

١١ - ويوجز المقترح الشامل للأمين العام التحديات التي ينبغي معالجتها لكي تصبح الأمم المتحدة أكثر فعالية في دعم الشركاء الوطنيين في تحقيق مزيد من التقدم على صعيد شؤون

(٣) تم التوصل إلى هذا المجموع في الجدول ٤ بعد خصم تكاليف الإدارة، والتكاليف غير المتكررة لإدارة التغيير وانتقال المقر إلى أماكن عمل جديدة والتكاليف التي صدر بها تكليف من الجمعية العامة من مبلغ الـ ٥٠٠ مليون دولار.

المرأة<sup>(٤)</sup>. وتوضح هذه التحديات في جوهرها الأساس النظري الكامن وراء إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويشير القرار ٢٨٩/٦٤ إلى النتائج التي يمكن توقعها من الهيئة. كما تشير ميزانية الدعم إلى الطريقة التي تقترحها المديرية التنفيذية للبدء بعمل الهيئة في عام ٢٠١١. ويوجز الجدول ١ العلاقة القائمة بين مختلف هذه العناصر في كل مجال من مجالات التحدي والثغرات القائمة أصلاً قبل اعتماد إجراءات منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين:

- لم الحاجة إلى إنشاء ميزانية الدعم المقترحة؟ (تُرد التحديات في العمود ١)؛
- ما هي الإجراءات العلاجية التي اقترحها الأمين العام؟ (العمود ٢)؛
- كيف يمكن لميزانية الدعم المقترحة أن تواكب التطورات بانتظام لتهيئة قدرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة على جميع المستويات من أجل تحقيق النتائج المنشودة لمعالجة الثغرات والتحديات التي تم تحديدها؟

#### الجدول ١

الأساس المنطقي الذي تقوم عليه ميزانية الدعم المقترحة: لم الحاجة إلى معالجة الثغرات والتحديات في إطار استجابة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وما هي الإجراءات التي ستتخذ، وكيف يمكنها تحقيق ذلك

لم الحاجة إلى معالجة ما هي الإجراءات التصحيحية الواردة في الفقرة

التحديات الرئيسية ٦٠ من المقترح الشامل للأمين العام A/64/588 كيفية استجابة ميزانية الدعم في عام ٢٠١١

الحاجة إلى تعزيز ينبغي أن يوفر التركيز بقوة على الاستثمار الاستجابة للطلبات في زيادة متانة القدرة القطرية والتركيز على ذات التوجه القطري تعزيز استجابة فريق الأمم المتحدة القطري للأولويات الوطنية الأساس لتعميق المشاركة مع السلطات الوطنية وزيادة التركيز على الطلبات ذات التوجه القطري.

تقترح ميزانية الدعم نقل ١٢٤ وظيفة ميدانية من التمويل البرنامجي قصير المدى إلى التمويل في إطار ميزانية الدعم (الجدول ٦)، مما يتيح لهيئة الأمم المتحدة للمرأة خبرة تقنية أكثر تحديداً ويمكن التنبؤ بها على الصعيد القطري. وتقترح أيضاً إنشاء ٥٢ وظيفة جديدة على الصعيد القطري. وبالإضافة إلى ذلك، تقترح ميزانية الدعم إنشاء سبع وظائف جديدة في الشعب الإقليمية، الموجودة حالياً بالمقر، من أجل توفير التوجيه والرقابة، ولكي تساهم في تجميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في المراكز الإقليمية. وسيتم تعزيز ما مجموعه ٤٠ مكتباً قطرياً بحلول نهاية عام ٢٠١١.

(٤) A/64/588، الفقرة ٦٠.

لم الحاجة إلى معالجة ما هي الإجراءات التصحيحية الواردة في الفقرة  
التحديات الرئيسية ٦٠ من المقترح الشامل للأمين العام A/64/588 كيفية استجابة ميزانية الدعم في عام ٢٠١١

الحاجة إلى زيادة التنسيق والاتساق ستُعالج مسألة كون الروابط القائمة بين القرارات الحكومية الدولية والتنفيذ في الميدان أدنى من الوضع الأمثل، والتجزؤ داخل منظومة الأمم المتحدة إزاء المساواة بين الجنسين، عن طريق قيادة قوية على مستوى المقرر، ووضوح توجيهه من المقرر، وتوفير استثمارات كافية، وتحسين التعاون والإدماج داخل أفرقة الأمم المتحدة القطرية وأفرقة الأمم المتحدة المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية. وسيمكن تعزيز القدرات التقنية على الصعيد القطري الأمم المتحدة من الاستعانة على نحو منهجي بالخبرات القطرية في تقديم الإرشاد للعمليات المعيارية على الصعيد العالمي. وسيدعم تعزيز القدرات في المقرر التنسيق على مستوى الأمم المتحدة وسيفضي إلى تعزيز توجيه السياسات/البرامج وزيادة فعالية رصد أعمال منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين.

يُبين المخطط التنظيمي (الصفحة ٤) إنشاء وظيفة وكيل للأمين العام لتولي القيادة في وظائف الدعم المعيارية والتنفيذي على حد سواء. وتبين المقترحات الواردة في كل من الميزانية العادية وميزانية الدعم للأمم المتحدة إنشاء شعبة معنية بالسياسات تجمع الخبراء المواضيعيين العاملين في الدعم المعيارية والتنفيذي على حد سواء، وتعزز من مهام البحث والتدريب عن طريق نقل قيادة هذه المهام إلى المقرر، حيث يتحقق لها القدر الأقصى من الاتساق مع مهام التخطيط والدعم البرنامجي. وتبين كلا الميزانيتين إنشاء شعبة قوية للتنسيق تسمح لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بالاطلاع بأدوارها في إطار منظومة الأمم المتحدة. وأخيراً، تعزز ميزانية الدعم قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد القطري عن طريق إنشاء ٥٨ وظيفة برتبة ف-٥ و ٥٨ وظيفة برتبة خ ع ٦ تكون مخصصة لدعم التنسيق على الصعيدين القطري والإقليمي؛ وستنتقل ٣٢ وظيفة من هذه الوظائف من كل رتبة من وظائف قائمة تمول من التمويل البرنامجي قصير المدى كي يتاح لها تمويل أكثر أمناً من ميزانية الدعم.

الحاجة إلى سلطة ووظيفة أرفع سيؤدي إنشاء وظيفة مدير تنفيذي برتبة وكيل الأمين العام إلى إقامة هيئة جامعة تكون بمثابة محرك متمكن يحظى بالاعتراف لتوجيه ودعم زيادة المساءلة والتنسيق والاتساق والنتائج، بوسائل منها الاضطلاع بدور قيادي قوي في آليات مجلس الرؤساء التنفيذيين وسائر آليات اتخاذ القرار المعنية في الأمم المتحدة، ومن خلال الربط الفعال بين الجوانب المعيارية والتنفيذية لأعمال الأمم المتحدة فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ستعالج مسألة الحاجة إلى سلطة ووظيفة أرفع عن طريق إنشاء وظيفة برتبة وكيل الأمين العام. وبالإضافة إلى الوظيفة القائمة برتبة مساعد الأمين العام التي ستكون مخصصة لمجالات تدرج ضمن العمود ألف من المخطط التنظيمي، يُعد إنشاء وظيفة برتبة مساعد الأمين العام معني بالسياسات والدعم البرنامجي مهما لتمكين هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الاضطلاع بدورها الجوهرية في تعزيز الإجراءات التي تتخذها منظومة الأمم المتحدة وتعزيز المساءلة بما لدعم الجهود التي ثبت أنها

لم الحاجة إلى معالجة ما هي الإجراءات التصحيحية الواردة في الفقرة  
التحديات الرئيسية ٦٠ من المقترح الشامل للأمين العام A/64/588 كيفية استجابة ميزانية الدعم في عام ٢٠١١

تفضي إلى إحراز تقدم مستدام لصالح النساء والفتيات، استناداً إلى الأدلة المستخلصة من التجارب القطرية. وكى تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور قيادي، فهي بحاجة للمشاركة في المناقشات السياساتية على أعلى مستوى في منظومة الأمم المتحدة بأسرها، لا سيما في مجلس الرؤساء التنفيذيين. ولكي تنضم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالكفاءة في قيادة وتنسيق استجابة منظومة الأمم المتحدة في البلدان المشمولة بالبرنامج، يُعد إنشاء ١٥ وظيفة برتبة مد-١، و ٧١ وظيفة برتبة ف-٥ بالغ الأهمية لاجتذاب المواهب ذات المستوى المطلوب من الكفاءات التقنية والإدارية.

تعالج الحاجة إلى زيادة المساءلة في سائر منظومة الأمم المتحدة عن طريق إنشاء وظيفة مدير تنفيذي برتبة وكيل للأمين العام وعن طريق فريق الإدارة العليا. وبمكّن هذا هيئة الأمم المتحدة للمرأة من المشاركة بصورة نشطة في مجلس الرؤساء التنفيذيين، الذي يتم عن طريقه تنفيذ المساءلة الداخلية في منظومة الأمم المتحدة. وتنقل الميزانية العادية للأمم المتحدة ست وظائف قائمة إلى شعبة التنسيق، وتقتترح إنشاء وظيفة إضافية برتبة ف-٥ تمول من ميزانية الدعم لدعم عملها.

يقترح إنشاء وظيفة برتبة مد-٢ لتولي قيادة جهود الدعوة وتعبئة الموارد، وذلك اعترافاً بمدى أهمية هذه المهام سواء لتغيير السلوك وتوليد الدعم المالي اللازم على حد سواء. وبالإضافة إلى ذلك، ستنشئ ميزانية الدعم قدرات في ٣٢ مكتباً قطرياً من أجل توفير "مجموعة أساسية للدعم". وسيكون لكل مكتب قطري من مكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الأقل موظف فني واحد برتبة ف-٥ وموظف دعم واحد برتبة خ ع-٦، بالإضافة إلى إتاحة إمكانية الحصول على تمويل

ستعمل الهيئة الجديدة من خلال جميع المهام والآليات المبينة على تعزيز الاتفاقات المتعلقة بالأدوار والمسؤوليات التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة برمتها وبآليات الرصد المنهجي للأداء والإبلاغ عنه، وسيقوم بدور قيادي في أعمال الدعم والمتابعة في هذا المجال.

ينبغي أن يؤدي تعزيز قدرات الهيئة الجامعة في مجال تعبئة الموارد وإطار المجموعة الأساسية للدعم الفني وصناديق برامج "بدء التشغيل" إلى زيادة إمكانية التنبؤ بكل من الموارد البشرية والمالية لمنظومة الأمم المتحدة المخصصة للمساواة بين الجنسين.

لم الحاجة إلى معالجة ما هي الإجراءات التصحيحية الواردة في الفقرة  
التحديات الرئيسية ٦٠ من المقترح الشامل للأمين العام A/64/588 كيفية استجابة ميزانية الدعم في عام ٢٠١١

كاف لتوفير حد أدنى من الدعم للشركاء الوطنيين في عمليات تحليل وتخطيط الحالة الجنسانية. ويعد النقل المقترح في ميزانية الدعم لـ ١٦٠ وظيفة قائمة من تمويل المشاريع/البرامج بمثابة خطوة أولى رئيسية لإنشاء هذه القدرة الأساسية التي يمكن التنبؤ بها. وسيتم أيضا تعزيز الرقابة والدعم على الصعيد الإقليمي وفي المقر مما يكفل تمكين الهيئة من استقدام الموظفين التقنيين المطلوبين ودعمهم والإشراف عليهم، وكذلك من أجل كفالة إدارة كافة الموارد البشرية والمالية وفق أعلى المعايير المهنية وأفضل الممارسات.

تنعكس الحاجة إلى تعزيز الدعم التقني المقدم على الصعيد القطري أيضا في أنحاء ميزانية الدعم. أولا، سيكون من المهم تزويد هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالقدرة على ضمان جودة البرامج التي تضطلع بها على الصعيد القطرية والإقليمية والعالمية. ويقترح إنشاء وظيفة برتبة مد-٢ لتولي قيادة تصميم سياسات برنامجية فعالة قائمة على النتائج وتنفيذها والرقابة عليها، وتولي قيادة عمليات ضمان جودة البرامج في أنحاء المنظمة. وثانيا، سيجري تعزيز قيادة العمل في البلدان المشمولة بالبرامج عن طريق إنشاء وظائف لمديرين إقليميين برتبة مد-٢ من أجل رئاسة الشعب الإقليمية. ولدى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة أربعة أقسام جغرافية في المقر. وستعزز ميزانية الدعم هذه الأقسام وتضاف شعبة إقليمية للسدول العربية/الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وبالإضافة إلى ذلك، سوف تؤمن هيئة الأمم المتحدة للمرأة وجودها في مركزين إقليميين تابعين للأمم المتحدة لم يكن لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وجود فيهما وهما: القاهرة ومدينة بنما. وثالثا، ستكون القدرة المعززة لتعبئة الأموال مهمة جدا لكفالة تمكن هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالفعل من تقديم الدعم المالي الذي يحتاجه الشركاء الوطنيون.

ستؤدي القدرة على إسداء المشورة في مجال الدعم التقني المقدم السياسات وتقديم الدعم المؤسسي، وزيادة الموارد المالية، والبرمجة المتكثرة والحفازة، وتعزيز اتساق الدعم التقني من خلال أفرقة الأمم المتحدة المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية، إلى تحسين الدعم المقدم على الصعيد القطري.

١٢ - جاء إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة بعد أربعة أعوام من النقاشات على الصعيد الحكومي الدولي، والتي تولدت عنها توقعات ضخمة وقدر كبير من الحماس في إطار منظومة الأمم المتحدة وفيما بين الشركاء الوطنيين. ولتلبية هذه التوقعات الضخمة والبدء في تحقيق نتائج أكثر فعالية تحدث فارقا أكبر وأوضح بالنسبة للمرأة، تتسم الميزانية المقترحة في هذه الوثيقة بالطموح. ويبين مقترح المدير التنفيذي أربعة عوامل هامة: (أ) محورية مسألة المساواة بين الجنسين في جميع الأهداف الإنمائية الأخرى المطروحة إزاء التقدم غير الكافي بشأن إنهاء التمييز بين الجنسين ومعالجة العوائق المحددة التي تعترض تمكين المرأة، على النحو المعترف به في الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة المعقود مؤخرا المعني بالأهداف الإنمائية للألفية (نيويورك، ٢٠-٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠)؛ (ب) ضرورة توفير موارد للولايات الإضافية الموكلة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لا سيما على ضوء فرصتها الجديدة - بتعيين أول وكيل للأمين العام معني بالمساواة بين الجنسين - من أجل الإسهام في صنع القرار على أعلى المستويات، وهو ما يقتضي معالجة الثغرات المنهجية في التنسيق والاتساق والمساءلة في أعمال الأمم المتحدة إزاء المساواة بين الجنسين؛ (ج) تفشي نقص الموارد وعدم كفاية صلاحية الكيانات القائمة المعنية بالمساواة بين الجنسين مما يتطلب الآن قفزة كبيرة إلى الأمام في الاستثمارات من أجل تمكين هيئة الأمم المتحدة المعنية بالمرأة من الوفاء بالتوقعات المنصوص عليها في القرار ٢٨٩/٦٤ من أجل إحداث فارق واضح وملحوس على الصعيد القطري؛ (د) تبيان المؤشرات المبكرة أنه، بالرغم من الأزمة المالية والاقتصادية، ثمة قدر كافٍ من حسن النية والدعم لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وأن من المتوقع حدوث زيادة كبيرة في التبرعات الواردة من كل من الحكومات والجهات المانحة غير التقليدية إذا تمكنت الهيئة من إظهار قيامها بالتغييرات الضرورية.

## ثانياً - مقدمة

١٣ - في عام ١٩١١، لم يكن في العالم إلا دولتان تسمحان للنساء بالتصويت في الانتخابات. واليوم، بعد مرور قرن من الزمان، صار هذا الحق شاملاً لكافة الدول تقريباً. وعلى الصعيد العالمي، هناك الآن ما لا يقل عن ١٢٥ دستوراً تضمن المساواة بين المرأة والرجل؛ و ١٣٤ بلداً يجرم العنف العائلي؛ وما لا يقل عن ٦٧ بلداً سنت فيه قوانين للمساواة في الأجر؛ و ١٢٦ بلداً يضمن حق المرأة في الحصول على أجازة أمومة؛ و ١٠٣ بلدان تجرم التحرش الجنسي في أماكن العمل.

١٤ - وهذه التغييرات هي نتيجة لتمكين المرأة ومظهر من مظاهر هذا التمكين على حد سواء، ونتيجة لتزايد الدعم للمساواة بين الجنسين في عدد متزايد من البلدان على كافة



المستويات. وقد استجابت الدول الأعضاء بإقرار إعلان ومنهاج عمل بيجين الاستشراقيين في عام ١٩٩٥، وذلك بتصديق ١٨٦ دولة من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وبعتماد قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ (٢٠٠٠) و ١٨٢٠ (٢٠٠٨) و ١٨٨٨ (٢٠٠٩) و ١٨٨٩ (٢٠٠٩). ويبين هذا التقدم زيادة توافق الآراء العالمي بأن تمكين المرأة ضروري في حد ذاته، ولتحقيق الالتزامات والأهداف المتفق عليها دولياً بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية.

١٥ - وأسهم توافق الآراء هذا في قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ المؤرخ ٢ تموز/يوليه ٢٠١٠ بإنشاء كيان الأمم المتحدة المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، المعروف باسم هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويعترف إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأن التقدم المحرز في المجالات المعيارية والسياساتية لن يؤدي إلى تغييرات ملموسة في حياة النساء والرجال بدون قدرات وموارد مصاحبة لذلك من أجل تنفيذ الالتزامات. ويبين ذلك أيضاً مدى إلحاح معالجة الثغرات المنهجية والدائمة التي تعيق التقدم مثل: نقص التنسيق والاتساق على صعيد منظومة الأمم المتحدة إزاء المساواة بين الجنسين، وضعف الصلاحية والمركز، وسوء المساءلة والنتائج، والقيود الشديدة على الموارد (انظر الجدول ١).

١٦ - ومن أجل المساعدة في التصدي لهذه التحديات، تهدف هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى: "العمل من أجل القضاء على التمييز ضد النساء والفتيات؛ وتمكين المرأة؛ وتحقيق المساواة بين النساء والرجال كشركاء ومستفيدين من التنمية، وحقوق الإنسان، والعمل الإنساني، والسلام والأمن. وبجعل حقوق المرأة محور جميع الأنشطة التي تضطلع بها الهيئة، ستولى قيادة وتنسيق الجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة بما يكفل ترجمة الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى عمل فعلي في مختلف أنحاء العالم. وستوفر الهيئة قيادة قوية و متماسكة لدعم أولويات الدول الأعضاء وجهودها، وبناء شراكات فعالة مع المجتمع المدني والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة"<sup>(٥)</sup>.

١٧ - وفي إطار إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، قررت الجمعية العامة، ضمن جملة أمور ما يلي:

(أ) تقوم ولاية ومهام الهيئة على تجميع ولايات ومهام أربعة كيانات سابقة تابعة للأمم المتحدة معنية في المقام الأول بالمساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة. وهذه الكيانات هي مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة

(٥) من الوثيقة A/64/588 الفقرة ٥.

التابعة للأمانة العامة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والمعهد الدولي للتدريب والبحث من أجل النهوض بالمرأة. وبالإضافة إلى مهام هذه الكيانات الأربعة، قررت الجمعية العامة أن تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالدور الإضافي المتمثل في "قيادة التنسيق وتعزيز المساواة في منظومة الأمم المتحدة، وفيما يتعلق بالعمل الذي تضطلع به في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وأن يتم إقرار أية ولايات جديدة تناط بالهيئة عن طريق الآليات الحكومية الدولية"<sup>(٦)</sup>؛

(ب) وينبغي أن تبدأ هيئة الأمم المتحدة للمرأة عملها اعتباراً من ١ كانون الأول/يناير ٢٠١١ سواء كأمانة (للأجهزة والآليات الحكومية الدولية ذات الصلة) وللإضطلاع بالأنشطة التنفيذية على الصعيدين القطري والإقليمي. ويعكس هيكل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، كما هو وارد في المخطط التنظيمي (انظر الصفحة ٤) التغطية الشاملة التي يقدمها هذا الكيان. وقد أنشأت الجمعية العامة نظاماً للإدارة متعدد المستويات، تشكل من خلاله الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي مع كل من:

١ " ... لجنة وضع المرأة، الهيكل الحكومي الدولي المتعدد المستويات الذي يشرف على مهام الدعم التي تتولاها الهيئة في مجال وضع المعايير ويوفر لها التوجيه السياسي في هذا المجال"؛

٢ " ... المجلس التنفيذي للهيئة، مما يشكل الهيكل الحكومي الدولي المتعدد المستويات الذي يشرف على الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الهيئة ويوفر لها التوجيه السياسي في هذا المجال"<sup>(٧)</sup>؛

(ج) "أن تمول الموارد اللازمة لخدمة العمليات الحكومية الدولية المعيارية من الميزانية العادية (للأمم المتحدة). بموافقة الجمعية العامة، وأن تمول الموارد اللازمة لخدمة العمليات الحكومية الدولية التنفيذية والأنشطة التنفيذية على جميع المستويات من التبرعات، بموافقة المجلس التنفيذي"<sup>(٨)</sup>؛

(د) يرأس هيئة الأمم المتحدة للمرأة وكيل للأمين العام يعينه الأمين العام، بالتشاور مع الدول الأعضاء، لفترة أربع سنوات قابلة للتجديد لفترة إضافية واحدة، وفقاً

(٦) القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٥٣.

(٧) القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٥٧.

(٨) القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٧٥.

للأحكام ذات الصلة من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وتمول الوظيفة من الميزانية العادية للأمم المتحدة.

١٨ - ومن أجل الموافقة على مقترحات استخدام الأموال اللازمة لتمكين هيئة الأمم المتحدة للمرأة من بدء أعمالها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، طلبت الجمعية العامة من المدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن يقدم إلى المجلس التنفيذي مقترحات منقحة لاستخدام الموارد الطوعية في ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ للموافقة عليها. وتمول مهام الدعم المعياري التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الميزانية العادية للأمم المتحدة. وترد مقترحات لاستخدام هذه الموارد الأخيرة في تقرير الأمين العام المعنون "مقترح منقح لاستخدام موارد الميزانية العادية لتمويل مهام الدعم المعياري لجهاز الأمم المتحدة المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (جهاز الأمم المتحدة المعني بشؤون المرأة)"<sup>(٩)</sup>، المقدم إلى الجمعية العامة. وتتضمن هذه المقترحات استخدام بعض الموارد الخارجة عن الميزانية، وهي الصندوق الاستئماني لتنفيذ منهاج عمل بيجين، التي تدعم الأنشطة المتصلة بالآلية الحكومية الدولية.

١٩ - وفي ظل الظروف العادية، يكون عرض ميزانية الدعم عقب موافقة المجلس التنفيذي على الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣. ويتمثل الطلب المقدم إلى المجلس التنفيذي في هذا المقام في الموافقة على الميزانية في سياق الإطار الاستراتيجي الوارد في هذه الوثيقة. ويستند هذا الإطار إلى الاستراتيجيات/الأطر المعتمدة لدى الكيانات الأربعة السابقة، ويضيف، حسبما يقضي به القرار ٢٨٩/٦٤، تعزيز القدرات على المستوى القطري، ومهام جديدة واحتياجات لبدء التشغيل.

## ثالثاً - السياق الاستراتيجي والمالي لاستخدام الموارد الطوعية خلال عام ٢٠١١

### ألف - الإطار الاستراتيجي

٢٠ - يضع القرار ٢٨٩/٦٤ إطار السياق الاستراتيجي لبرنامج الأمم المتحدة للمرأة فهو يدعو إلى استجابة قوية من جانب منظومة الأمم المتحدة للأولويات الملحة للمساواة بين الجنسين. وتهدف الميزانية إلى معالجة الثغرات والتحديات التي حددها الأمين العام في اقتراحه الشامل والموجزة في الجدول ١.

(٩) A/65/531.

٢١ - وسوف تخدم الميزانية ولايات هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي أنشئت من خلال الآليات الحكومية الدولية. وتُعد التغطية التي تقدمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة تغطية عالمية، مما يعكس لسوء الحظ، حقيقة أن عدم المساواة بين الجنسين لا تزال تحدث في كل بلد. "أن تقدم الهيئة، استناداً إلى مبدأ الشمول، وفي إطار مهام الدعم التي تتولاها في مجال وضع المعايير والأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها، التوجيه والدعم التقني إلى جميع الدول الأعضاء بمختلف مستوياتها في التنمية وفي جميع المناطق، وبناء على طلبها، في مجالات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وحقوقها وتعميم مراعاة المنظور الجنساني"<sup>(١٠)</sup>. وسيمول البلد الطالب عضو لجنة المساعدة الإنمائية الدعم المقدم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى أعضاء لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

٢٢ - وتتألف ولايات ومهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة كما هي منصوص عليها في القرار التأسيسي من الولايات والوظائف الموحدة لكل من مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة وشعبة النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، على أن يسند إليها الدور الإضافي المتمثل في القيادة والتنسيق وتعزيز المساءلة على صعيد منظومة الأمم المتحدة فيما تضطلع به من أعمال بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين. وهذه الولايات والمهام واردة في إعلان ومنهاج عمل بيجين، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات/الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات<sup>(١١)</sup>، وغيرها من المقررات الحكومية الدولية ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة. ويستند الإطار الاستراتيجي الذي تسترشد به هذه الوثيقة إلى هذه المقررات الحكومية الدولية التي ترسم الطريق نحو تعزيز الدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة إلى الدول الأعضاء للنهوض بالمساواة بين الجنسين تمشياً مع الأولويات الوطنية.

٢٣ - وإلى أن يوافق المجلس التنفيذي على الخطة الاستراتيجية الأولى للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، سوف تسترشد الأنشطة التنفيذية بخطة عام ٢٠١١ التي وافقت عليها الآليات الحكومية الدولية ذات الصلة قبل إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتتضمن هذه الخطط:

(١٠) القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٥١ (ب).

(١١) قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٦٢ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧.

- الخطة الاستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة السابق، الممددة حتى عام ٢٠١٣<sup>(١٢)</sup>؛
  - جوانب البرنامج ٧ والبرنامج الفرعي ٢ لمكتب المستشارية الخاصة السابقة وشعبة النهوض بالمرأة السابقة، بشأن المسائل الجنسانية والنهوض بالمرأة للإطار الاستراتيجي لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ والمتصلة بالأنشطة التنفيذية<sup>(١٣)</sup>؛
  - الأنشطة التي أقرها المعهد الدولي السابق للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة لعام ٢٠١٠، والتي سوف تستمر، رهنأ بتوافر التمويل الطوعي، حتى تحل محلها أنشطة الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛
  - الدور الإضافي المتمثل في قيادة استجابة منظومة الأمم المتحدة وتنسيقها وتعزيز المساواة بها من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للقرار ٢٨٩/٦٤.
- ٢٤ - وفي عام ٢٠١١ على وجه التحديد، ستسهم هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تعزيز قدرة البلدان على تنفيذ التزاماتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وستشارك في الجهود المبذولة على الصعيد الوطنية والإقليمية والعالمية لتيسير تحقيق النتائج الجامعة التالية:
- (أ) الموازنة بين التزامات المساواة بين الجنسين الوطنية والإقليمية والعالمية واستراتيجيات التنمية والأطر القانونية/الدستورية والقوانين ونظم العدالة، والسياسات المالية والميزانيات على الصعيد الوطني التي تحدد الأولويات الوطنية؛
- (ب) تعزيز قدرة المؤسسات الرئيسية "القائمة" ذات الأهمية بالنسبة للتخطيط، وتخصيص الموارد، والتشريعات على الصعيد الوطني - من وزارات المالية والعمل إلى اللجان الانتخابية والمنظمات الحكومية الدولية الإقليمية - لتنفيذ الالتزامات المحلية والوطنية والدولية من أجل المساواة بين الجنسين؛
- (ج) قدرة الآليات الوطنية المطلوبة للنهوض بالمرأة، وقدرة دعاة المساواة بين الجنسين والمنظمات المعنية بالنساء المعرضات للاستبعاد و/أو التمييز من أجل مناصرة وتعزيز المساواة في المؤسسات الرئيسية الوطنية والإقليمية والعالمية المسؤولة عن تنفيذ الالتزامات الوطنية والدولية لتحقيق المساواة بين الجنسين؛

(١٢) الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ التي وافق عليها المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان بالمقرر ٣٥/٢٠٠٧ ومددت حتى عام ٢٠١٣ بالمقرر ١٣/٢٠٠٩.

(١٣) A/63/6/Rev.1

(د) النماذج الفعالة ذات الصلة للمبادرات على مستوى المجتمع المحلي التي يمكن توسيع نطاقها أو تكرارها للقضاء على عدم المساواة بين الجنسين والنهوض بحقوق الإنسان للمرأة، وتوليها زمام القيادة وأمنها الشخصي والاقتصادي.

## الجدول ٢

### توجيه جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال النتائج الإنمائية في عام ٢٠١١

النتائج الإنمائية التي ستسهم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بجهودها فيها			
تحقيق المواءمة بين التزامات المساواة بين الجنسين الوطنية والإقليمية والعالمية، واستراتيجيات التنمية الوطنية والدساتير والأطر القانونية ونظم العدالة والسياسات المالية والميزانيات التي تحدد الأولويات الوطنية	تعزيز قدرة المؤسسات "الرئيسية" التي تؤدي دوراً محورياً في التخطيط الوطني، وتخصيص الموارد، ووضع التشريعات - بدءاً من وزارتي المالية والعمل إلى اللجان الانتخابية والمنظمات الحكومية الدولية الإقليمية - بهدف تنفيذ الالتزامات الوطنية والدولية بتحقيق المساواة بين الجنسين	بناء القدرات التي تلزم الأجهزة الوطنية للنهوض بالمرأة ودعاة المساواة بين الجنسين والمنظمات المعنية بالنساء المعرضات للاستبعاد و/أو التمييز، من أجل دعوة المؤسسات الوطنية الرئيسية إلى تنفيذ الالتزامات الوطنية والدولية بتحقيق المساواة بين الجنسين، وتحميلها مسؤولية هذا التنفيذ	إطلاق نماذج فعالة ذات صلة من المبادرات على مستوى المجتمع المحلي التي يمكن توسيع نطاقها أو تكرارها بهدف القضاء على أوجه عدم المساواة بين الجنسين والنهوض بحقوق الإنسان للمرأة، ودورها القيادي وأمنها الشخصي والاقتصادي

### أمثلة لأنواع المؤشرات التي ستستخدمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١١ لرصد التقدم المحرز في الإسهام في نتائج التنمية المذكورة أعلاه

عدد خطط التنمية الوطنية التي تتضمن أولويات وطنية تتعلق بالمساواة بين الجنسين؛ وعدد القوانين التي جرى إصلاحها أو تعزيزها لضمان تمتع المرأة بحقوق متساوية في الأراضي وغيرها من الأصول	عدد وزارات المالية التي تدرج مبادئ توجيهية مراعية للمنظور الجنساني في منشورات ميزانيتها؛ وزيادة النسبة المئوية لأعضاء البرلمان من النساء	مدى قدرة نساء الشعوب الأصلية على إدماج أولوياتهن في الاستراتيجية الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛ وعدد الأجهزة الوطنية للنهوض بالمرأة التي بنت قدرات لدعم الجهود المبذولة لتعزيز الإطار القانوني لإنهاء العنف ضد المرأة	عدد البلدان و/أو المدن التي تحاكي بفعالية نموذج البرنامج العالمي المعني بإقامة مدن آمنة خالية من العنف ضد النساء والفتيات
---	--	--	---

٢٥ - ويعرض الجدول ٢ بعض الأمثلة للكيفية التي ستوجّه بها جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال هذه النتائج الإنمائية المحددة في عام ٢٠١١. وترد في الفرع ثالثاً - جيم نتائج الإدارة الرئيسية (النواتج) التي ستدعم إسهامات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في النتائج الإنمائية (النتائج). وتُصنّف هذه النتائج باستخدام ١٦ وظيفة متوائمة متفق عليها بين صناديق وبرامج الأمم المتحدة الأخرى، مع إضافة وظيفتين لبيان الدور الفريد الذي تؤديه هيئة الأمم المتحدة للمرأة وهو: (أ) دعمها للسياسات الحكومية الدولية وعملها في وضع المعايير، و (ب) إسهامها في تعزيز التنسيق والمساءلة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في أنحاء منظومة الأمم المتحدة.

٢٦ - ولئن اختلفت من بلد لآخر الطلبات المحددة التي توجّه إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة من جانب الشركاء الوطنيين والتابعين للأمم المتحدة، بحسب السياق الوطني ودرجة التعقيد، فمن الأهمية بمكان أن يكون لدى الهيئة القدرة على تقديم مجموعات من الخدمات الأساسية الدنيا. واستناداً إلى الخبرة السابقة لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وأخصائيي المساواة بين الجنسين في مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى، يقترح المدير التنفيذي أن تتضمن هذه الخدمات الأساسية الدنيا دعماً للشركاء الرئيسيين والنتائج الإنمائية المرتبطة بهم على النحو الموجز في الجدول ٣. وستُكيّف مجموعة الخدمات بجلاء لتلائم الطلبات المحددة المقدمة من الشركاء الوطنيين والسياقات القطرية المتباينة بشكل كبير. ويتوقف إيصال مجموعات الخدمات المذكورة على وجود ملاك كاف للموظفين في المكاتب القطرية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

### الجدول ٣

## مكونات مجموعات خدمات الدعم الأساسية الدنيا المقرر أن تقدمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

### تحقيق نتائج شاملة ومتكاملة لتعزيز المساواة بين الجنسين

#### وتمكين المرأة بما يتماشى مع الأولويات الوطنية

- وضع خطة عمل وطنية للمساواة بين الجنسين مستكملة ومحسوبة التكاليف
- إقامة شراكات تعاونية مع وزارتي العدل والعمل والبرلمانات وغيرها من الجهات صانعة القرار بغرض تأمين وضع قوانين وسياسات للمساواة بين الجنسين تكون موسّعة وقطاعية وتتفق مع الالتزامات تجاه اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بدءاً من وضع القوانين لوضع حد للعنف ضد المرأة

#### الشركاء الرئيسيون المقرر دعمهم

تمثل الأجهزة الوطنية للنهوض بالمرأة، بما في ذلك مكتب شؤون المرأة وشبكات الخبراء في مجال المساواة بين الجنسين في الحكومة، الشركاء الرئيسيين (وليس على سبيل الحصر) لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وستقدم الهيئة الدعم لها لزيادة قدراتها وتعزيز دورها المحوري من أجل الدعوة في مجال السياسات العامة، وفي تنسيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني على صعيد الحكومة، ورصد أوجه التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين لتحقيق نتائج محددة مثل

تحقيق نتائج شاملة ومتكاملة لتعزيز المساواة بين الجنسين  
وتمكن المرأة بما يتماشى مع الأولويات الوطنية

الشركاء الرئيسيون المقرر دعمهم

- إلى السياسات العامة التي تعزز حماية المرأة وتؤمن ما تتكسبه من دخل على صعيد القطاع غير الرسمي
- بناء قدرات مستدامة للاشتراك في عمليات الميزنة المراعية للمنظور الجنساني التي تضطلع بها وزارات المالية والوزارات القطاعية، بحيث تتماشى الميزانيات وسياسات الميزانيات/السياسات المالية مع الالتزامات بتحقيق المساواة بين الجنسين
- تعميم قدرات معززة للإبلاغ عن حالة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتنفيذها على صعيد الحكومة
- إتاحة المشاركة وتوفير القدرات بشكل كامل للجماعات والشبكات النسائية للتأثير على عمليات وضع السياسات الوطنية، ولفت الانتباه إلى قضايا حقوق المرأة الحاسمة الأهمية، والمشاركة في عمليات الوساطة والسلام، والمشاركة مع فرق الأمم المتحدة القطرية والبعثات المتكاملة في ما يتعلق بجميع القضايا التي تؤثر على الخيارات والفرص المتاحة للنساء والفتيات
- إتاحة المشاركة المعززة للمرأة كمرشحة وناخبة في الأعمال التحضيرية للانتخابات المحلية والوطنية
- توفير التمويل التأسيسي لتمكين المنظمات النسائية من تعزيز جهودها من أجل الدعوة في مجال السياسات والاضطلاع بدورها في تقديم الخدمات على المستويين الوطني والمحلي
- إقامة شراكات مستدامة بين الحكومة والمجتمع المدني تُعنى بقضايا التنمية والسلام والأمن ذات الأهمية البالغة

ستدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الجماعات والشبكات النسائية، بما في ذلك التجمعات البرلمانية ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الأهلية المعنية بالمرأة - ومن بينها المنظمات المعنية بالنساء الأكثر استبعاداً - من أجل تحقيق نتائج محددة مثل



### تحقيق نتائج شاملة ومتكاملة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بما يتماشى مع الأولويات الوطنية

### الشركاء الرئيسيون المقرر دعمهم

- ستستفيد أفرقة الأمم المتحدة القطرية، والمنسقون المقيمون، وخبراء منظمات الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين، من الدعم الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة لجهودهم الرئيسية في مجالات التخطيط والبرمجة والميزنة والتقييم، بهدف تحقيق نتائج مثل
- تحقيق الموازنة بين إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والأولويات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين
- إجراء عمليات تقييم احتياجات ما بعد النزاع، والنداءات الموحدة، وغيرها من عمليات التخطيط في حالات ما بعد النزاع والأزمات، التي من شأنها أن تحسّن من التحليلات والنتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة
- توافر مجموعات مواضيعية معنية بالمساائل الجنسانية تتمتع بنفوذ موسع وتحقق الاتساق في الجهود التي تبذلها أفرقة الأمم المتحدة القطرية لدعم البلدان في النهوض بالأبعاد الجنسانية للأهداف الإنمائية للألفية، وفي الوقت نفسه تخفض من تكاليف المعاملات لفائدة الشركاء الوطنيين عن طريق ضمان أن يكون للفريق القطري صوت واحد بشأن المساواة بين الجنسين
- إعداد برامج متعددة القطاعات في إطار مبدأ "وحدة العمل في الأمم المتحدة" معنية بالمساواة بين الجنسين، تستند إلى المزية النسبية لمنظمات الأمم المتحدة المقيمة وغير المقيمة، وتعزيز التمويل المتاح محلياً، وتراعي الأولويات الوطنية على نحو شامل
- تركيز الجهود التي تبذلها الفرق القطرية لدعم الشركاء الوطنيين في ما يتعلق بإشراك الرجال والفتيان في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

## باء - الإطار المالي

## اتجاهات وتوقعات الإيرادات

٢٧ - تتوقع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالنسبة لعام ٢٠١١ تعبئة مبلغ ٤٧٩ مليون دولار من التبرعات<sup>(١٤)</sup>. ويمثل ذلك زيادة نسبتها ١٨٠ في المائة في الموارد التي تلقتها الكيانات الأربعة السابقة في عام ٢٠٠٩. وبالرغم من الأزمة الاقتصادية والمالية التي تشكلت ضغوطاً هائلة على الموارد المحلية في كثير من البلدان المانحة، يوجد ما لا يقل عن ستة عوامل رئيسية من شأنها أن تهيئ بيئة مواتية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لأن توسع بقدر كبير من نطاق نتائج الجهود المبذولة لتعبئة الموارد.

(أ) أولاً، أصبحت دراسات الجدوى بشأن الاستثمار في مجال المساواة بين الجنسين تنسم بالإحكام بصورة متزايدة - وأصبحت الدول الأعضاء تنفهم جيداً بصورة متزايدة الحلقة المفرغة التي تنشأ عن عدم الاستثمار في مجال المساواة بين الجنسين، ويجري أيضاً في الوقت الحالي توضيح فوائد الاستثمار في مجال تمكين المرأة، من الناحية الاقتصادية. وعلى مدى سنوات، قدمت مؤسسات رئيسية مثل البنك الدولي وغيره، براهين على أن الاستثمار في تعليم الفتيات يؤثر تأثيراً مباشراً على الحد من سوء التغذية، وتحسين صحة الأطفال، وغيرها من الفوائد. ومن شأنه تلقي التعليم لسنة إضافية واحدة أن يزيد من دخل الفتاة في المستقبل بنسبة ما بين ١٠ إلى ٢٠ في المائة. وفي الوقت الحالي، تتسع قاعدة البراهين لتشمل مجالات أخرى كذلك؛

(ب) ثانياً، يتزايد الطلب من جميع القطاعات، بدءاً من الحكومات الوطنية إلى منظومة الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية - ويوجد شركاء مستعدون وقادرون على العمل، حالما تتوافر الأموال اللازمة. وقد جرى مراراً توثيق الثغرات في التمويل المتوافر لأغراض السياسات والبرامج الحاسمة الأهمية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتقدم التحليلات الإقليمية والموضوعية والقطاعية براهين على وجود ثغرات في التمويل في مجال المساواة بين الجنسين. وفي الوقت نفسه، يتزايد الطلب على الدعم المقدم من منظومة الأمم المتحدة بشكل كبير. وتلقى صندوق الأمم المتحدة الاستثماري لإنهاء العنف ضد المرأة طلبات تصل إلى ما يقرب من ٩٠٠ مليون دولار في عام ٢٠٠٩، بزيادة عن مبلغ

(١٤) نتج هذا الرقم بعد خصم ما يلي من مبلغ ٥٠٠ مليون دولار: (أ) مبلغ ٦ ملايين دولار مخصصة من الميزانية العادية للأمم المتحدة لتغطية أنشطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال وضع المعايير، وملاك موظفيها؛ (ب) الموارد المرحّلة من الكيانات الأربعة السابقة إلى الرصيد الافتتاحي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (الجدول ٤).

٥٠٠ مليون دولار في عام ٢٠٠٨، وحققت الدعوة الأولى إلى تقديم مقترحات لصندوق المساواة بين الجنسين طلبات قدرها ٣ بلايين دولار، لا يتوافر للتوزيع منها سوى ٦٩ مليون دولار. وهذا دليل على الحاجة الملحة إلى توافر التمويل. وفي كل بلد يوجد شركاء متحمسون للاستجابة إلى الطلبات الوطنية المموسة التي تدخل في نطاق الولاية الأساسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛

(ج) ثالثاً، تزايد أيضاً فرصة الحصول على أموال من الجهات المانحة محلياً في البلدان المستفيدة من البرامج - وقد يسفر هذا التطور عن تقديم المزيد من الدعم المالي للأولويات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين من خلال الفريق القطري للأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، إذا جرى تعزيز القدرات على أرض الواقع. ويتزايد استعداد الجهات المانحة لتقديم الأموال محلياً لفائدة برامج الأمم المتحدة التي تنسم بالتنسيق والاتساق، وتتوافق مع الأولويات الوطنية للمساواة بين الجنسين. وفي البلدان التي حظي فيها موظفو هيئة الأمم المتحدة للمرأة (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة سابقاً) بالقدرات التقنية الكافية - كما هو الحال في كينيا وأوغندا وبعض البلدان التي طُبِّقَت فيها مبادرة "توحيد الأداء" على سبيل التجربة - فقد أمكنها جمع الفريق القطري معاً لتصميم برامج مشتركة بين الوكالات من شأنها أن تولد دعماً جماعياً من الجهات المانحة بما يتماشى مع مبادئ فعالية المعونة؛

(د) رابعاً، بدأت اتجاهات التمويل تواكب الاعتراف المتزايد بأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة شرطان مسبقان لتحقيق التنمية والسلام والأمن - وكان الإعلان عن إنشاء عدد من الصناديق الجديدة من أجل حقوق المرأة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ أمراً مشجعاً. ولئن زادت التبرعات المقدمة إلى صناديق وبراامج الأمم المتحدة الأخرى بنسبة حوالي ٩٠ في المائة بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٩، فقد زادت التبرعات المقدمة إلى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بنسبة ٤٠٠ في المائة، كما هو مبين في الشكل ١. وعلاوة على ذلك، فقد فاقت الزيادة الفعلية في التبرعات المقدمة إلى الصندوق التوقعات المنتظرة. فعلى سبيل المثال، بالنسبة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، تَوَقَّع الصندوق تلقي تبرعات مجموعها ١٥٧ مليون دولار، إلا أن التبرعات الفعلية تجاوزت هذا المبلغ بنسبة تزيد عن ٦٠ في المائة لتصل إلى ٢٥٦ مليون دولار<sup>(١٥)</sup>. وبالإضافة إلى ذلك، زاد عدد الحكومات المتبرعة كذلك بأكثر من الضعف من ٤٩ في عام ٢٠٠٧ إلى ١٠٢ في عام ٢٠٠٩. وخلال مؤتمر الأمم

(١٥) انظر DP/2010/7، صفحة ٩، ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

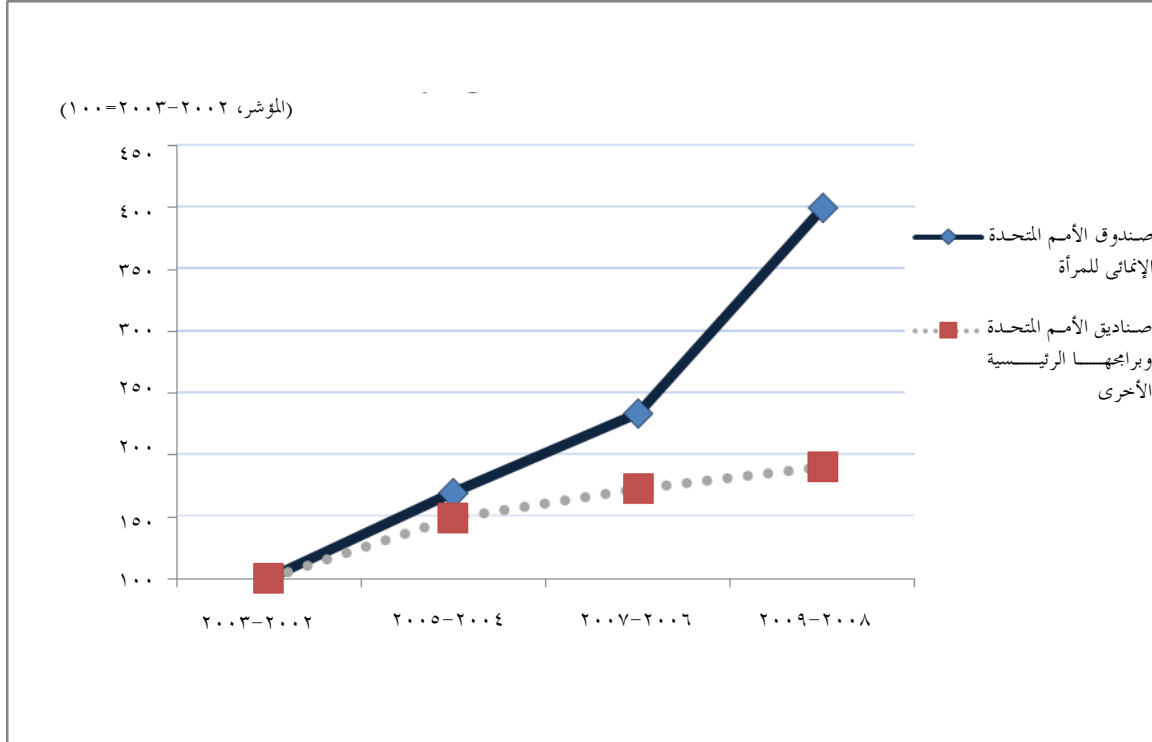
المتحدة لإعلان التبرعات للأنشطة الإنمائية لعام ٢٠١٠، المعقود في ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، أعربت الدول الأعضاء، ومن بينها دول أعضاء رئيسية في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي/لجنة المساعدة الإنمائية، عن دعمها القوي السياسي والمالي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ولتعيين مديرها التنفيذي. وتعهدت بعض البلدان بزيادات كبيرة في التبرعات عن تلك المقدمة إلى كيانات الأمم المتحدة السابقة المعنية بالمساواة بين الجنسين؛

(هـ) خامساً، تبيّن الاتجاهات في عطاء القطاع الخاص والمؤسسات الخاصة أيضاً مساراً مثيراً للتفاؤل لفائدة حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين - ولا يزال عطاء القطاع الخاص لصالح القضايا الدولية كبيراً. وجعلت المؤسسات من حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين أولويات هامة، فجمعت مبالغ كبيرة في الصناديق الجديدة؛

(و) وأخيراً، أتاحت القدرة على استخدام تكنولوجيات المعلومات الجديدة في جمع الأموال، والقدرة المتزايدة للمرأة في مجال الأعمال الخيرية في كثير من البلدان، بيئة مواتية لجمع التبرعات بطرق غير تقليدية - فالبيانات المتعلقة بالنساء اللواتي يتبرعن لصالح القضايا المتعلقة بالعدالة الاجتماعية، مشجعة جداً. ولهذا دلالة قوية بوجه خاص بالنظر إلى أن الدراسات الأخيرة أظهرت أن النساء في بعض البلدان الأكثر ثراءً يتحكمن في الوقت الحالي في أكثر من نصف الثروة المُستثمرة (بالنسبة إلى طول عمرهن النسبي)، وسيشرفن على معظم الثروة المنقولة بين الأجيال على مدى الـ ٥٠ عاماً القادمة. وستطلق هيئة الأمم المتحدة للمرأة مبادرات جديدة لتعبئة الأموال من الأفراد، من خلال القواعد الشعبية والاستراتيجيات المحددة الهدف، فضلاً عن استخدام التكنولوجيات الجديدة لجمع التبرعات عبر الإنترنت. وبذلك يمكنها الاستفادة من الجهود الأولية التي اضطلعت بها العناصر المكونة لها، والتي تقيم بالفعل شراكات استراتيجية مع شركاء من القطاع الخاص، فضلاً عن استخدام تكنولوجيات جديدة من قبيل تويتر Twitter وفيسبوك Facebook لجذب التبرعات الإلكترونية. وهذا يتطلب الاستثمار في بناء القدرات على مدى السنوات الثلاث المقبلة، غير أنه ينطوي على إمكانات محتملة لأن يكمل بقدر كبير التبرعات التي تقدمها الدول الأعضاء، وأن يدر أموالاً على الأجل الطويل على نحو مستدام، وأن يجذب الشركاء.

## الشكل ١

## الزيادة في التبرعات المقدمة إلى صناديق الأمم المتحدة وبرامجها في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٩



المصادر: الوثائق الرسمية الداعمة لميزانيات صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الرئيسية.

## الاستخدام المتوقع للموارد في البرامج وميزانية الدعم

٢٨ - وُضِعَ الاستخدام المقترح للموارد لعام ٢٠١١ بالاسترشاد بالأطر الاستراتيجية والمالية المذكورة أعلاه. ومن المتوقع أن تبلغ موارد هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١١ (الجدول ٤) مقدار ٥٦٨ مليون دولار، وتشمل:

- التبرعات، ويتوقع أن تصل إلى ٤٧٩ مليون دولار؛
- الموارد المُرحَّلة من الكيانات الأربعة السابقة المعنية بالمسائل الجنسانية، وتقدر بمبلغ ٨٦ مليون دولار؛
- إيرادات أخرى قدرها ٣ ملايين دولار<sup>(١٦)</sup>.

ويعزى جزئياً الرصيد المرحل إلى طبيعة التمويل المتعدد السنوات للبرامج.

(١٦) لا يشمل ذلك مبلغاً قدره ٦ ملايين دولار تمثل الأنصبة المقررة من الميزانية العادية للأمم المتحدة.

الجدول ٤  
موجز خطة الموارد لعام ٢٠١١  
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

مجموع الموارد المنقحة لعام ٢٠١١			مجموع الموارد الأصلية - ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١					
النسبة المئوية من المجموع	مورد أخرى	مورد مخصصة	التوزيع عام ٢٠١١	التوزيع عام ٢٠١٠	النسبة المئوية من المجموع	النسبة المئوية من المجموع	مورد أخرى مخصصة	مورد مخصصة
٨٥,٧	٦٧,٨	١٧,٩				٩٥,٥	٦٧,٨	٢٧,٧
								الرصيد الافتتاحي
								الإيرادات
٤٧٩,٠	٢٥٤,٠	٢٢٥	١٥٠,٧	١٥٠		٣٠٠,٧	١٦٨,٠	١٣٢,٧
								التبرعات
٣,٠	صفر	٣	١,٢٥	١,٢٥		٢,٥	صفر	٢,٥
								أخرى
٥٦٧,٧	٣٢١,٨	٢٤٥,٩	١٥٢,٠	١٥١,٣		٣٩٨,٧	٢٣٥,٨	١٦٢,٩
								المجموع المتاح
								استخدام الموارد
								ألف - أنشطة إنمائية
٨٤,٠٤	٤١٢,٧	٢٦٤	١٤٨,٧	١١٢,٣	٨٣,٥٣	٢٢٤,٦	٩٤,٢٥	١١٩,٦
								١٠٥ ألف - ١ برامج
								باء - أنشطة الإدارة
١٥,٣٩	٧٥,٦	٨,٩	٦٦,٧	٢١	٢١,١	١٥,٦٦	٥,٧٥	٧,٣
								٣٤,٨ بء - ١ أنشطة الإدارة المتوائمة
								جيم - التكاليف المقررة بتكليف من الجمعية العامة
								جيم - ١ تطوير نظام أطلس والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام
٠,٠٦	٠,٣	صفر	٠,٣	٠,٣	٠,٢٢	٠,٦	صفر	٠,٤
								٢ - جيم القواعد الأمنية الإلزامية للأمم المتحدة
٠,٥١	٢,٥	صفر	٢,٥	٠,٨	٠,٨	٠,٦٠	١,٦	صفر
								١٠٠ ١٢٦,٩ ١٠٠ ١٢٦,٩ ١٠٠ ١٤٢
								المجموع الفرعي لاستخدام الموارد
								تكاليف خاصة لتغيير الإدارة والانتقال
٨,٠		٨,٠						
								المجموع الكلي لاستخدام الموارد
٤٩٩,١	٢٧٢,٩	٢٢٦,٢						
								الرصيد الختامي
٦٨,٦	٤٨,٩	١٩,٧				١٢٩,٨	١٠٨,٩	٢٠,٩

٢٩ - يبين الجدول ٤ توزيع مجموع الموارد المتاحة في إطار التبرعات الأساسية وغير الأساسية في ما بين البرامج، وميزانية الدعم، والتدابير المقررة. بموجب تكليف من الجمعية العامة. ويرد بالفقرات أدناه تعليق على الجوانب الرئيسية للمقترحات.

٣٠ - استخدام الموارد المخصصة للبرامج - تُخصَّص للبرامج نسبة ٨٤,٠٤ في المائة، أو مبلغ ٤١٢,٧ مليون دولار من الاستخدام المتوقع لمجموع الموارد البالغ ٤٩١,١ مليون دولار<sup>(١٧)</sup>. ويلتزم المدير التنفيذي بالحفاظ على هذه الحصة أو زيادتها، وتحديد حصة ميزانية الدعم بنسبة ١٦ في المائة أو أقل من مجموع الموارد في أي وقت من الأوقات. ويستند الاستخدام المتوقع لمجموع الموارد والبالغ ٤٩١,١ مليون دولار إلى مجموع التبرعات المتوقعة والبالغ ٤٧٩,٠ مليون دولار، ورصيد الموارد البالغ ٨٥,٧ مليون دولار المرحل من السنة السابقة والإيرادات المتنوعة البالغة ٣ ملايين دولار. ويصل مجموع ما سبق إلى ٥٦٧,٧ مليون دولار. ويعزى جزئياً الرصيد المخصص المرحل إلى طبيعة التمويل المتعدد السنوات للبرامج.

٣١ - استخدام الموارد المخصصة للتدابير المقررة بتكليف من الجمعية العامة وأغراض خاصة أخرى - تُلزم الجمعية العامة جميع منظمات الأمم المتحدة بأن تخصص اعتمادات إلزامية في ميزانياتها لأغراض الأمن (A/RES/59/276)، والتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، والامتثال للمعايير المحاسبية للقطاع العام (A/RES/60/1). وتشترك هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الترتيبات الأمنية المعمول بها على نطاق منظومة الأمم المتحدة من خلال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وإدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن، وتمثل متطلبات معايير العمل الأمنية الدنيا. وتضع الهيئة ترتيبات إضافية للموظفات العاملات في حالات الأزمات وما بعد نشوب الأزمات، التي تعرضهن إلى مخاطر إضافية تستلزم تكاليف إضافية. وتبلغ الاعتمادات الإلزامية لعام ٢٠١١ مبلغ ٢,٥ مليون دولار للأمن، و ٠,٢ مليون دولار لإعداد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، و ٠,١ مليون دولار لتحسين نظام أطلس. وبالإضافة إلى ذلك، يُقترح تعيين أخصائي أمن ومساعد لتحسين القدرات الأمنية داخل الهيئة، ومتابعة الأوضاع الأمنية في المكاتب الميدانية، وتيسير التواصل مع الوحدات الأمنية في البرنامج الإنمائي وإدارة شؤون السلامة والأمن. وقد تكفل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في عام ٢٠١٠ بدفع تبرع ضخم لمرة واحدة تحت بند التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة.

(١٧) كانت حصة الموارد المخصصة للتنمية ستزيد لو استُبعد منها الاستخدام المقترح للموارد المخصصة للمتطلبات المقررة بتكليف من الجمعية العامة، والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، والتكاليف الكبيرة المدفوعة مرة واحدة الناشئة عن إنجاز عمليات إدارة التغيير، كما هو موضح في الفقرات اللاحقة.

٣٢ - وبالإضافة إلى ذلك، رُصد اعتماد مجموعه ٨ ملايين دولار، يمثل ٥ ملايين دولار تحت بند الإدارة الانتقالية، و ٣ ملايين دولار تحت بند نقل المكاتب وتكاليف تكنولوجيا المعلومات المرتبطة بذلك. ولم تُصنّف هذه التكاليف تحت بند تكاليف الإدارة لأنها تمثل تكاليف مخصصة لتنفيذ التدابير المقررة بتكليف من الجمعية العامة و/أو المتكبدة لتغطية تكاليف غير متكررة مدفوعة لأغراض خاصة.

٣٣ - وتبلغ هذه الاعتمادات الإلزامية والمدفوعات لمرة واحدة التي لم تُصنّف تحت بند تكاليف الإدارة، ما مجموعه ١٠,٨ ملايين دولار أو ٢,٢ في المائة من الاستخدام المقترح للموارد في عام ٢٠١١ (الجدول ٤).

٣٤ - استخدام الموارد المخصصة لميزانية الدعم - يقترح المدير التنفيذي تحديد ميزانية الدعم في عام ٢٠١١ بنسبة ١٥,٤ في المائة من مجموع الموارد المتوقعة أو بمبلغ ٧٥,٦ مليون دولار، بالرغم من التكاليف الاستثمارية المرتفعة في بداية عمل أي منظمة جديدة. ويفترض الاعتماد المقترح أن مجموع التبرعات لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ستبلغ ٤٧٩ مليون دولار في عام ٢٠١١. ومن أجل ضمان الاحتفاظ بحصة الموارد المخصصة للبرامج عند مستوى ٨٤ في المائة أو أعلى من مجموع الموارد، سيُربط الاعتماد المخصص لميزانية الدعم بتدفقات الموارد.

٣٥ - وإذا استُخدمت الطريقة التي يتبعها البرنامج الإنمائي في تصنيف الأنشطة تحت "التنمية، والإدارة، والتنسيق الإنمائي على صعيد الأمم المتحدة، والأغراض الخاصة"، حينئذ لا تشكل نسبة حصة الإدارة إلى مجموع الموارد المستخدمة سوى ١٠ في المائة في عام ٢٠١١، على النحو المبين في المرفق الأول، الجدول ٢.

٣٦ - ومتى أخذت في الاعتبار تدفقات التبرعات المتوقعة، تُقترَح المراحل الثلاث على النحو التالي:

- **المرحلة ١:** ستموّل من تدفقات الموارد حتى مبلغ ٣٠٠ مليون دولار. وهي تشمل تشكيل فريق الإدارة العليا الجديد، وإضافة القدرات المطلوبة إلى عشرة مكاتب ميدانية تضطلع بأكبر البرامج أو أكثرها تعقيداً. ويتوخى أن تكتمل هذه المرحلة بحلول منتصف عام ٢٠١١ من واقع الموارد المتوقعة والجدول الزمني لعملية إدارة التغيير. وسيجري تعيين مساعدي الأمين العام بحلول شهر شباط/فبراير ٢٠١١، وأعضاء فريق الإدارة العليا برتبة مد-٢ بحلول نيسان/أبريل ٢٠١١.



• **المرحلة ٢:** ستبدأ حالما تتجاوز تدفقات التبرعات مبلغ ٣٠٠ مليون دولار. وهي ستتدخل مع فترة اكتمال المرحلة الأولى. ومع مراعاة الحد الأقصى المحدد لميزانية الدعم وقدره ١٦ في المائة، سيجري تعزيز مجموعة أخرى تبلغ ٢٠ من المكاتب الميدانية، ببعض القدرات الإضافية المقدمة من المقرر الرئيسي لأغراض الدعم، إذا كانت الموارد كافية. ويتوقف إنجاز هذه المرحلة على بلوغ التبرعات مقدار ٤٠٠ مليون دولار في عام ٢٠١١. وسيكون من شأن عرض الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومناقشتها في منتصف عام ٢٠١١ إتاحة الفرصة للمجلس التنفيذي لاستعراض التقدم المحرز وتقديم توجيهات بحسب الحاجة.

• **المرحلة ٣:** وهي تتوقف على النجاح في تعبئة مبلغ ٥٠٠ مليون دولار بالكامل التي احتسبها الأمين العام بوصفها تمثل الاحتياجات السنوية الأولية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وعند توافر هذا المستوى من الموارد، واستناداً إلى مناقشة المجلس التنفيذي للخطة الاستراتيجية الجديدة، سيجري تعزيز مجموعة ثالثة لا تقل عن عشرة مكاتب ميدانية، بمجموعة أخيرة من قدرات تعزيز الدعم في المقرر. وعلى هذا، فنهاية عام ٢٠١١ ورهنًا ببلوغ الموارد مقدار ٥٠٠ مليون دولار، سيجري تعزيز ٤٠ مكتباً ميدانياً، من بينها ثمانية مكاتب إقليمية/دون إقليمية و ٣٢ مكتباً قوطياً.

٣٧ - وسيبدأ تنفيذ عملية بناء قدرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مراحل عقب الموافقة على هذه الميزانية مباشرة من خلال (أ) تشكيل فريق للإدارة العليا في المقرر؛ (ب) تعزيز القدرات الأساسية لما يصل إلى ١٠ مكاتب ميدانية، مع إيلاء أولوية لتلك التي تحظى بأكبر الموارد البرنامجية و/أو أكثر العمليات تعقيداً. وستُعزَّز تدريجياً أنشطة الاستشارات في مجال السياسات العامة ودعم البرامج وبناء القدرات الإدارية في المقرر، وذلك لتوفير الدعم اللازم للعمليات الجارية داخل القطر ولتحقيق الاتساق في السياسات مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى. وبالمثل، سيجري تدريجياً بناء القدرات على المستوى الميداني ومستوى المقرر على السواء في مجالات الاتصالات وإقامة الشراكات وتعبئة الموارد، وبخاصة من المصادر غير التقليدية.

٣٨ - استخدام الموارد المتأتية من موارد خارجة عن الميزانية (الإيرادات المتأتية من تكاليف الدعم) - تُضاف الإيرادات المتأتية من استرداد التكاليف عن الخدمات المقدمة إلى برامج مموله بموارد غير أساسية، إلى ما تسهم به تلك البرامج في ميزانية الدعم، وذلك التزاماً بمبدأ إسهام التبرعات غير الأساسية بحصتها التناسبية من مجموع تكاليف الدعم. ويقدر أن يصل التمويل من خارج الميزانية المتعلقة بميزانية الدعم إلى ٨,٩ مليون دولار أو ١١,٨ في المائة من

مجموع ميزانية الدعم لعام ٢٠١١. وسيبين المستوى الفعلي للتمويل من خارج الميزانية المتعلقة بميزانية الدعم تأثير الإيرادات المتأتية من استعادة التكاليف على تنفيذ البرامج، الأمر الذي يتوقف بدوره على مستوى هذه التبرعات ومعدل تنفيذ البرامج. وتجدر الإشارة إلى أن نصف إيرادات الدعم يجري تقاسمها مع المكاتب الميدانية المشاركة في تنفيذ البرامج، وذلك لتغطية تكاليفها غير المباشرة المتكبدة في تقديم الدعم التشغيلي إلى المشاريع غير الأساسية. ومن واقع خبرة الصناديق والبرامج الأخرى، فكلما ازداد حجم البرامج التي تموّل من التبرعات غير الأساسية، كلما ازدادت أيضاً حصة الأموال الخارجة عن الميزانية في تغطية تكاليف ميزانية الدعم.

## رابعاً - مقترحات لاستخدام الموارد الطوعية في عام ٢٠١١

### ألف - استعراض عام

#### موجز المقترحات

٣٩ - يبلغ مجموع ميزانية الدعم المقترحة لعام ٢٠١١، ما مقداره ٦,٧٥ مليون دولار، وذلك بافتراض أن التبرعات ستبلغ الهدف وقدره ٤٧٩ مليون دولار. ويمثل هذا المستوى من الميزانية ما يزيد بمقدار ٢,٥ مرة مقارنة بالميزانيات المعتمدة للكيانات الأربعة السابقة.

٤٠ - ويرد في الجدول ٥ موجز للمجالات الرئيسية للزيادات من حيث الحجم. ويشكل دعم وجود هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيدين القطري والإقليمي العنصر الأكبر على الإطلاق (٢,٢٧ مليون دولار أو أكثر من نصف إجمالي الزيادة) وترد أدناه زيادات الحجم الأخرى بحسب الشعب التنظيمية.

#### أوجه الزيادة أو النقص التي تعزى للتكلفة

٤١ - حُصص مبلغ ٢,١ مليون دولار، مما يمثل زيادة بنسبة ٤,١٠ في المائة على ميزانية الدعم المعتمدة فعلاً، لتغطية الزيادات في التكلفة. ويمثل هذا نسبة ٤,٥ في المائة لتكاليف الوظائف، و ٤,٢ في المائة للتكاليف غير المتعلقة بالوظائف ونسبة ٧ في المائة لتكاليف الوظائف في شكل اعتماد لتكاليف التأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة. وهذه الزيادات في التكلفة قانونية وغير تقديرية وتمثل ما يلي: (أ) الآثار الناجمة عن التضخم والتسويات النقدية؛ (ب) تسويات التكلفة المتصلة بالوظائف بما في ذلك تنقيحات جدول المرتبات، وزيادة المرتب ضمن الرتبة، وتسويات مقر العمل، وغير ذلك من الاستحقاقات التي تقرها لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ و (ج) اعتماد من أجل التأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة للموظفين الحاليين.

## أوجه الزيادة أو النقص التي تعزى للحجم

٤٢ - ستمول ميزانية الدعم المقترحة ما مجموعه ٣٥٢ وظيفة، بما فيها ١٩ وظيفة في المقر وست وظائف ميدانية كانت تمول في السابق من ميزانيات الدعم لفترة السنتين لكل من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. ومن أجل مد جهاز الأمم المتحدة للمرأة بقدرات مستدامة تفوق تلك التي كانت تتمتع بها الكيانات السابقة، ستمول ميزانية الدعم المقترحة ١٧٦ وظيفة ميدانية و ٧٩ وظيفة في المقر، إجمالها ٢٥٥ وظيفة. وقد نقل ما يقارب ثلثي هذه الوظائف الـ ٢٥٥ (١٦٠ وظيفة) من الوظائف التي كانت تمولها في السابق البرامج/المشاريع إلى ميزانية الدعم (الجدول ٦). وفي حالة استخدام ميزانية الدعم بشكل تام، فإن ما نسبته ٥١,٧ في المائة من الوظائف (١٨٢ وظيفة) التي تمولها ستكون في الميدان وما نسبته ٤٨,٣ ستكون في المقر (الجدول ٧).

٤٣ - ويعكس النقل المقترح لتمويل الوظائف إلى ميزانية الدعم الحاجة إلى إنشاء قدرات أساسية مستدامة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتقديم الحد الأدنى من مجموعة الخدمات الواردة في صفحة ١٥ من هذا التقرير. وكانت هذه الخبرات يجرى التعاقد على توفيرها في السابق لفترات تقتصر بالضرورة على فترة محددة أو على مشاريع أو برامج بعينها. وسيتمكن نقل تمويل هذه الوظائف من البرامج إلى ميزانية الدعم من التعاقد لفترة أطول مع الخبراء المعنيين. وسيؤدي تحويل عقود الموظفين المعنيين في الأجل الطويل إلى زيادة الخبرة والدافع على الأداء مما يعزز بشكل مباشر القدرات الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على تحقيق نتائج إنمائية.

### الجدول ٥

#### موجز للمجالات الرئيسية للزيادة/النقص في الحجم (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

٢٠,٦٩٢	أولا - ٢٠١١ توزيع صافي الاعتمادات المعتمدة
	ثانيا - أوجه الزيادة/النقص التي تعزى للتكلفة:
٢١٥٧	التضخم، والعملة، والتكاليف القانونية للموظفين
	ثالثا - أوجه الزيادة التي تعزى إلى الحجم - تعزيز القدرات:
١٦٤	ثالثا - القيادات التنفيذية والاستراتيجية
٣٦٠	التقييم
٣١٤	عنصر المنظمات الحكومية الدولية والشراكات
٢٣٠	المنظمات الحكومية الدولية
٢٣٠	التنسيق مع منظومة الأمم المتحدة

٧٢٥	الشراكات الاستراتيجية، والدعوة والاتصال
٥٨٨	عنصر السياسات والبرامج
٢ ٨٦١	السياسات، والمشورة التقنية، والأبحاث والتدريب
١ ٢١٢	دعم البرامج وإدارتها
٢٧ ٥٦٨	المكاتب الإقليمية والقطرية
٢٩٣	عنصر التنظيم والإدارة
١ ٣٨١	الموارد البشرية
٢ ٨٠٩	الشؤون المالية والإدارة
٨٩٠	نظم المعلومات والاتصالات
٥٠٣	الأخلاقيات ومراجعة الحسابات والرقابة
٥ ٤٥٠	تكاليف التعزيز والتشغيل الأخرى
٣ ٥٥٨	الإيجار
٣ ٥٦٤	رابعاً - مبالغ مستردة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي - زيادة
٥٢ ٧٠١	خامساً - مجموع الزيادات في الحجم
٥٤ ٨٥٩	سادساً - إجمالي التكلفة والزيادات في الحجم (ثانياً + خامساً)
٧٥ ٥٥٠	سابعاً - مجموع تقديرات الميزانية (أولاً + خامساً)
٨ ٩٠٠	ثامناً - صافي التغيرات في الإيراد المقدر لميزانية الدعم
٦٦ ٦٥٠	تاسعاً - صافي الاعتمادات المقدرة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (سابعاً - ثامناً)
	الأموال المخصصة لأغراض خاصة
٢ ٤٥١	التدابير الصادر بها تكليف من الأمم المتحدة - المتطلبات الأمنية
٣٠٠	التدابير الصادر بها تكليف من الأمم المتحدة - اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام
٥ ٠٠٠	تكاليف غير متكررة الإدارة الانتقالية
٣ ٠٠٠	تكاليف غير متكررة: انتقال مكاتب تكنولوجيا المعلومات والمقر إلى مباني جديدة للمكاتب.
١٠ ٧٥١	المجموع

## الجدول ٦

## ميزانية الدعم: الوظائف الحالية، وحالات انتقال الوظائف والوظائف الجديدة

المجموع	وظائف ميدانية	على مستوى المقر	المجموع
٣٥٢	١٧٠	١٨٢	مجموع وظائف ميزانية الدعم المقترحة
٩٧-	٩١-	٦-	مخصصاً منها الوظائف الحالية
١٦٠-	٣٦-	١٢٤-	مخصصاً منها الوظائف المنقولة
٩٥	٤٣	٥٢	الوظائف الجديدة المقترحة

٤٤ - وسيكون الرصيد المتبقي من الوظائف في إطار ميزانية الدعم وقدره ٩٥ وظيفة من الوظائف المنشأة حديثاً. وهناك حاجة إلى هذه الوظائف الجديدة للاضطلاع بالمهام الجديدة المنوطة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة والتي تفوق مهام الأجهزة السابقة وللارتقاء بالعمليات على الصعيد القطري (الجدول ٦) وستمول ثلاث من الوظائف الجديدة من الميزانية العادية للأمم المتحدة.

## الجدول ٧

## ميزانية الدعم: أوجه الزيادة/النقص المتعلقة بالتبرعات

الوظائف المقترحة لعام ٢٠١٠		الزيادة/النقص		الوظائف المعتمدة لعام ٢٠١٠																																
فئات الموظفين	فئات الموظفين	فئات الموظفين	فئات الموظفين	فئات الموظفين	فئات الموظفين																															
الدوليين جميع	الدوليين جميع	الدوليين جميع	الدوليين جميع	الدوليين جميع	الدوليين جميع																															
النسبة المئوية من المجموع	النسبة المئوية من المجموع	النسبة المئوية من المجموع	النسبة المئوية من المجموع	النسبة المئوية من المجموع	النسبة المئوية من المجموع																															
١-مدى	٢-مدى	١-مدى	٢-مدى	١-مدى	٢-مدى																															
٥١,٧	١٨٢	٧٤	٩٠	١٨	-	-	١٧٦	٧٤	٨٧	١٥	-	-	٦	-	٣	٣	-	١٠٠,٠	٣٥٢	١٣٥	١٨٢	٢٥	٩	١	٢٥٥	٩٤	١٣٤	١٩	٧	١	٩٧	٤١	٤٨	٦	٢	-
٤٨,٣	١٧٠	٦١	٩٢	٧	٩	١	٧٩	٢٠	٤٧	٤	٧	١	٩١	٤٧	٤٥	٣	٢	٤٨,٣	١٧٠	٦١	٩٢	٧	٩	١	٧٩	٢٠	٤٧	٤	٧	١	٩١	٤٧	٤٥	٣	٢	-
المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		

٤٥ - استناداً إلى الهياكل الأساسية والقدرات الحالية للكيانات السابقة، ستستخدم الاستثمارات المقترحة في إطار ميزانية الدعم لتحقيق النتائج الإدارية الواسعة النطاق التي يبينها كل بند من البنود الفرعية التالية.

## إنشاء هيكل قيادي يتسم بالفعالية

٤٦ - تتولى المديرية التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة قيادة عملية تكامل إدماج وتوحيد الكيانات الأربعة السابقة وتوفير الرؤية، والاستراتيجيات، والأولويات المؤدية إلى تحقيق هيئة الأمم المتحدة للمرأة لنتائج إنمائية وكفالة مساءلة الهيئات الإدارية. ولهذا، تتولى قيادة فريق الإدارة العليا والدعوة على الصعيد المؤسسي بوصفها صوتاً عالمياً للمرأة. وستقود عملية كفالة التنسيق والمساءلة على نحو أقوى في منظومة الأمم المتحدة لتحقيق نتائج في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٤٧ - ويشمل هيكل القيادة المقترح، الذي يجب إنشائه على وجه السرعة، وظيفة أمين عام مساعد إضافية لقيادة عنصر البرامج والسياسات. وتُمول هذه الوظيفة، التي يتولى

شاغلها رئاسة عنصر الدعم الحكومي الدولي والشراكات الاستراتيجية، بالإضافة إلى وظيفة الأمين العام المساعد الحالية من الميزانية العادية وعلاوة على ذلك، فمن المقترح أن يكون لدى الهيئة ما مجموعه إحدى عشرة وظيفة من الرتبة مد-٢. ومن هذه الوظائف، تمول وظيفتان من الميزانية العادية للأمم المتحدة (واحدة من رتبة مد-٢ موروثه من شعبة النهوض بالمرأة، ووظيفة جديدة من رتبة مد-٢ في مكتب المديرية التنفيذية/وكيل الأمين العام) ونقل وظيفتين حاليتين من رتبة مد-٢، موروثتان من الميزانيتين المعتمدين للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة إلى ميزانية الدعم هذه، لتولي رئاسة كل من شعبي السياسات ودعم البرامج. وتقتصر المديرية التنفيذية أن تغطي ميزانية الدعم هذه تكاليف إنشاء الوظائف التالية: (أ) وظيفتان من رتبة مد-٢، ليتولى شاغلها رئاسة شعبة التنظيم والإدارة وشعبة الشراكات الاستراتيجية، والدعوة، والاتصالات والاجتماع المدني؛ و (ب) خمس وظائف جديدة من الرتبة مد-٢ لوظائف المديرين الإقليميين (أفريقيا، وآسيا والمحيط الهادئ، والدول العربية، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وأوروبا الوسطى والشرقية ورابطة الدول المستقلة). وترد مقترحات مفصلة في الفقرات ٥٤، ٥٥، و ٥٨، و ٥٩ و ٦٢ تبرر الحاجة إلى هذه الوظائف.

### القدرات في مجال الموارد البشرية التي أتاحها عملية نقل الوظائف التي تمول حاليا من موارد البرامج و إنشاء وظائف جديدة

٤٨ - كان لدى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في عام ٢٠١٠، ٨٦ وظيفة فقط من الوظائف الممولة من ميزانية الدعم لفترة السنتين، ولدى المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة ١١ من هذه الوظائف. وكان من الضروري أن تقتصر فترات الوظائف التي تمولها البرامج على الفترات القصيرة نسبيا للبرامج المعنية. ويوفر نقل تمويل هذه الوظائف على نحو انتقائي واستراتيجي من البرامج إلى ميزانية الدعم لهيئة الأمم المتحدة للمرأة قاعدة أكثر صلابة ومؤسسية وقابلية للتنبؤ مما يمكنه من القيام بما يلي:

- توفير كتلة حرجة من الخبرة الفنية المتخصصة في الشؤون الجنسانية في كل مكتب من المكاتب القطرية؛
- تحسين القدرة المؤسسية على جذب، وتحفيز واستبقاء الموظفين المؤهلين تأهيلا عاليا؛
- تحسين الأداء، من خلال إدارة الموارد البشرية والتعلم؛ و
- توفير قدر أكبر من الاستمرارية، والذاكرة المؤسسية وتراكم أكثر انتظاما لها، ونشر واستخدام المعرفة والدروس المستفادة من الخبرات وأفضل الممارسات، والإسهام

بشكل مباشر في المهام المكلفة بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتصبح مركزا عالميا للتميز والخبرة.

٤٩ - وعلى الرغم من أن هذه الوظائف قد أنشئت في وقت إعداد برامج تجريبية جديدة - مثل الجهود الحاسمة بشأن الميزة المراعية للشؤون الجنسانية أو بشأن إسداء المشورة فيما يتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - فقد أصبحت الآن جزءا لا يتجزأ من الولاية الأساسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتبين البنود الفرعية التالية تفاصيل الوظائف المقترح نقلها بحسب الشعبة والموقع.

٥٠ - نقل وظائف المكاتب دون الإقليمية الممولة حاليا من موارد البرنامج - ورث هيئة الأمم المتحدة للمرأة ١٥ مكتبا من المكاتب دون الإقليمية. ولدى كل منها "هيكل أساسي" (الحد الأدنى من القدرات الأساسية) يتألف من خمس وظائف: مدير البرامج الإقليمية (مد-١ أو ف-٥)، وموظف برامج وطني (ف-٤ أو من رتبة موظف وطني من الفئة ج أو د) (معاون شؤون مالية (خ ع-٦)، و مساعد شؤون إدارية (خ ع ٦) وسائق (خ ع ٣). ولدى المكاتب الأكبر و/أو ذات البرامج الأكثر تعقيدا أيضا نائب لمدير البرامج الإقليمية (ف-٤ أو ف-٥)، ومدير للعمليات (موظف وطني من الفئة ج أو موظف وطني من الفئة ب) وفي معظم الحالات، تمول هذه الوظائف بالفعل من البرامج.

٥١ - واستنادا إلى هذا الهيكل، من المقترح أن تمول ١٢ من الوظائف الجديدة من رتبة مد-١ من ميزانية الدعم، بتكلفة قدرها ٢,٩ مليون دولار، ونقل تمويل ١٢ وظيفة من الرتب ف-٤/٥، و ١٥ وظيفة من رتبة موظف وطني من الفئة ج/د، التي كانت تمول في السابق من البرامج لتمول من ميزانية الدعم بتكلفة قدرها ٦,١ مليون دولار. ومن أجل تحقيق الكفاءة من حيث التكلفة، سيشغل معظم الوظائف الميدانية موظفون وطنيون. وتقدم المكاتب دون الإقليمية دعما تقنيا رئيسيا للدول الأعضاء وتسدي إليها المشورة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيدين القطري والإقليمي. ومن المهم أن يكون لدى رئيس المكتب ونائبه عوامل الكفاءة التقنية والإدارية المناسبة، والخبرة الأقدمية المطلوبة (مد-١ و ف-٥) لكفالة التمتع بالسلطة وتوفير قيادات ذات نوعية رفيعة لكي تحقق المكاتب وأفرقة الأمم المتحدة القطرية النتائج المرجوة.

٥٢ - نقل الوظائف الميدانية الممولة من البرامج غير التابعة للمكاتب دون الإقليمية - ورثت هيئة الأمم المتحدة للمرأة وجودا محليا في ٨٠ بلدا مع مشاريع تغطي مجالات من قبيل القضايا الجنسانية المتعلقة بالإدارة، وحقوق المرأة، والأمن الاقتصادي، وسبل كسب العيش للمرأة. ويتباين هذا الوجود من حيث الحجم، والنطاق ودرجة التعقد. ويشمل "الهيكل

الأساسي“ للمكاتب القطرية عادة، في الوقت الراهن، وظيفة مدير من رتبة ف-٥ ووظيفة لمساعد شؤون إدارية/مالية من فئة الخدمات العامة - ٦/٥، تمول كلاهما من موارد البرامج. ومن المقترح نقل تمويل هاتين الوظيفتين إلى ميزانية الدعم. وسيجري استثمار مبلغ وقدره ١٥,٦ مليون دولار لتمويل ٥٨ وظيفة من رتبة ف-٥ و ٥٨ وظيفة من فئة الخدمات العامة - ٦. ومن أجل استيعاب الحجم الكبير للمكاتب القطرية في سياقات النزاع وما بعد انتهاء النزاع، من المقترح إنشاء أربع وظائف جديدة برتبة مد-١ أو ف-٥، فضلا عن عدد مساو من وظائف الموظفين الوطنيين من الفئة ج/د ومن فئة الخدمات العامة - ٦، بتكلفه مقدرة إجمالها ٠,٩ مليون دولار.

٥٣ - وضع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشكل استراتيجي في مركزين إضافيين من مراكز الأمم المتحدة الإقليمية - ورثت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مديرا للبرامج الإقليمية (مد-١) في كل مركز من مراكز الأمم المتحدة الإقليمية في بانكوك، وداكار، وجوهانسبرغ. وتقتصر المديرية التنفيذية إنشاء وظيفتين من رتبة مد-١ ووظيفتين من رتبة ف-٥ لكفالة المشاركة النشطة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في أفرقة الأمم المتحدة الإقليمية التي تتخذ مراكز لها في كل من القاهرة ومدينة بنما، بتكلفة تقديرية تبلغ ٠,٥ مليون دولار. وبهذا الاستثمار، سيكون لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وجود مؤسسي حاسم لتتعاون مع المكاتب القطرية وتدعمها، وقيادة عملية إدماج المنظورات الجنسانية في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، والمشاركة النشطة في عمليات فريق المديرين الإقليميين وكفالة الاستمرارية في تقديم المساعدات التقنية للدول الأعضاء.

٥٤ - الرقابة على المكاتب الإقليمية والقطرية ودعمها - يتولى المديرون الإقليميون المسؤولية عن قيادة المكاتب الإقليمية والقطرية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على حد سواء ويتلقون الدعم من الشعب الإقليمية وهم مسؤولون أمام الأمين العام المساعد. ويخضع المديرون الإقليميون للمساءلة عن جودة، وجدوى وفعالية مبادرات البرامج، والشراكات، والدعوة والاتصالات في جميع أنحاء الإقليم؛ وإسداء المشورة للإدارة العليا بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات الإقليمية؛ وإقامة شراكات قوية قائمة على تحقيق النتائج مع الهيئات الإقليمية والحكومية الدولية من أجل تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين. ونظرا للطابع العالمي لولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فقد يتقدم أعضاء منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي/لجنة المساعدة الإنمائية بطلبات للمساعدة التقنية من الشعب الإقليمية. وستغطي تكلفة هذا الدعم من قبل الحكومة مقدمة الطلب. وتقتصر المديرية التنفيذية أن يتم بشكل متدرج على النحو الوارد أعلاه إنشاء خمس وظائف من رتبة مد-٢ لمديري الشعب الإقليمية



الخمس، فضلا عن وظيفة من رتبة ف-٥ ووظيفة من رتبة ف-٣ (انظر، المخطط التنظيمي، صفحة ٤)، بتكلفة قدرها ١,٩ مليون دولار تمول من ميزانية الدعم.

٥٥ - مكتب الدعم الحكومي الدولي، وتنسيق منظومة الأمم المتحدة، والشراكات الاستراتيجية - مسؤول عن تقديم الدعم الفني للجمعية العامة، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولجنة وضع المرأة، وغير ذلك من الهيئات الحكومية الدولية؛ وقيادة ودعم المهمة الموسعة للتنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة والمساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والتمثيل الجنساني؛ وقيادة عملية العلاقات الخارجية، والدعوة وإقامة الشراكات الاستراتيجية من أجل الدعوة وتعبئة الموارد. وقد اعتمد مبلغ قدره ٠,٣ مليون دولار لتمويل وظيفة من رتبة ف-٥ ووظيفة من رتبة الخدمات العامة - ٧ من أجل توفير قدرات إضافية للمكتب الذي يرأسه أمين عام مساعد، ويُمول من الميزانية العادية للأمم المتحدة وتوفر له الموارد من خلال وظائف جرى نقلها من الهيئات السابقة وتُمول من المساهمات العادية ومن التبرعات. وبالمكتب ثلاث شعب وهي: شعبة الشؤون الحكومية الدولية، وشعبة تنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة وشعبة الشراكات الاستراتيجية.

٥٦ - ومن أجل الاضطلاع بالدور الهام الجديد والموسع فيما يتصل بمنظومة الأمم المتحدة بأسرها، فهناك حاجة إلى شعبة جديدة للتنسيق بين أنشطة منظومة الأمم المتحدة. ولأن معظم الوظائف المنقولة تمول من الميزانية العادية للأمم المتحدة، فسيجري تمويل وظيفة واحدة فقط من الرتبة ف-٥ (٠,٢ مليون دولار) من ميزانية الدعم.

٥٧ - تعزيز الدعم المقدم إلى الهيئات الحكومية الدولية - اتساقا مع القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرتان ٥٧ و ٦٧ (ج) و (د)، ستقدم شعبة الهيئات الحكومية الدولية الدعم الفني إلى الهيئات الحكومية الدولية، وتنظيم ودعم دورات لجنة وضع المرأة والمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومعاونة المديرية التنفيذية على إعداد تقاريرها السنوية بشأن الجوانب المعيارية لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتنفيذ التوجيه المتعلق بالسياسات المقدم من لجنة وضع المرأة فضلا عن الأنشطة العملية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وسيجري تمويل الدعم المقدم للعمليات الحكومية الدولية المعيارية من الميزانية العادية للأمم المتحدة (انظر، الوثيقة A/65/531). ومع ذلك، فمن أجل تنفيذ المهام الأخرى، ولا سيما لتقديم الخدمات للعمليات الحكومية الدولية التنفيذية، يتعين تعزيز قدرات شعبة دعم الهيئات الحكومية الدولية بوظيفة من رتبة ف-٥ بتكلفة إجمالية قدرها ٠,٢ مليون دولار من ميزانية الدعم.

٥٨ - تعزيز الشراكات الاستراتيجية، والدعوة والاتصالات من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - ومن أجل تصميم استراتيجية الشراكة وتنفيذها، سيجري تعزيز القدرات

القائمة في الشراكات وتعبئة الموارد على مستوى المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري. وعلاوة على ذلك، وتسليماً بالدور الحيوي الذي تضطلع به منظمات المجتمع المدني والمنظمات النسائية في "تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"<sup>(١٨)</sup>، طلبت الجمعية العامة إلى المديرية التنفيذية "أن تواصل الممارسة الحالية التي تتمثل في التشاور الفعال مع منظمات المجتمع المدني وتشجع على مساهمتها بشكل فعال في عمل الهيئة"<sup>(١٩)</sup> ومن أجل تعزيز مجال العمل هذا، فمن المقترح استثمار مبلغ ٠,٧ مليون دولار لتمويل تكاليف وظيفة من الرتبة مد-٢ ووظيفة من الرتبة مد-١ ووظيفة من الرتبة ف-٣.

٥٩ - مكتب السياسات والبرامج - ومن المقترح، لكفالة تقديم نوعية رفيعة من الدعم إلى الدول الأعضاء، إنشاء مكتب لشؤون السياسات والبرامج، يرأسه أمين عام مساعد ويتلقى الدعم من الشعب الثلاث المعنية بالسياسات، ودعم البرامج والرقابة حسب المنطقة (المخطط التنظيمي، صفحة ٤). وسيضطلع المكتب بالعمل في ستة مجالات رئيسية، تشمل ما يلي: (أ) التحليل، والأبحاث وإدارة المعارف من أجل توطيد المشورة المسداة إلى الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة؛ (ب) تدريب وبناء قدرات الشركاء؛ (ج) توفير التوجيه لعمل البرامج على الصعيد القطري ولوظيفة التنسيق؛ (د) إدارة الصناديق الاستثمارية والبرامج العالمية؛ (هـ) توفير الخبرة التقنية للدول الأعضاء بناء على طلبها؛ و (و) الرقابة على المكاتب الإقليمية والقطرية. ويتطلب تعقد المسؤوليات ومستواها قائداً يتحلى بمعرفة معترف بها تماماً بقضايا المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة مقرونة بمهارات إدارية ودبلوماسية مرموقة. وتقترح المديرية التنفيذية ميزانية للدعم قدرها ٠,٦ مليون دولار لإنشاء وظيفة من رتبة أمين عام مساعد لقيادة المكتب بمعاونة موظف في وظيفة من الرتبة ف-٥.

٦٠ - إسداء المشورة الفنية والتقنية إلى الآلية الحكومية الدولية، فضلاً عن الشركاء الوطنيين والإقليميين - ستضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من أجل كفالة إسداء المشورة التقنية والمواضيعية ذات النوعية الجيدة إلى الدول الأعضاء ودعم أنشطتها المتعلقة بالدعوة وبرامجها، بإجراء الأبحاث، وتحليل السياسات والبيانات بشأن مسائل مواضيعية تقع ضمن إطار إعلان ومنهاج عمل بيجين والمنبثقة عن ولايات حكومية دولية لاحقة، فضلاً عن المسائل الجديدة والمستجدة، ومن أجل تقديم الخيارات والتوصيات في مجال السياسات إلى الهيئات الحكومية الدولية، فضلاً عن موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيدين الوطني والإقليمي، ومنظومة الأمم المتحدة، لتسريع تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولتعزيز تعميم

(١٨) القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٥٤.

(١٩) القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٥٥.

مراعاة المنظور الجنساني اتساقا مع خططها وأولوياتها الوطنية. ومن المقترح تعزيز شعبة السياسات باعتماد مبلغ ٢,٩ مليون دولار لتمويل وظيفتين برتبة مد-١، وأربع وظائف برتبة ف-٥، وست وظائف برتبة ف-٤، ووظيفة برتبة ف-٣ ووظيفة برتبة خدمات عامة - ٤.

٦١ - تعزيز الدعم المقدم من المقرر لتوجيه البرمجة، والرقابة والتنسيق - تتولى شعبة دعم البرامج قيادة عملية رسم السياسات وإعداد البرامج وتنفيذها، فضلا عن تقييمها، واستعراض ورصد وتتبع نتائج هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأفرقة الأمم المتحدة القطرية على حد سواء. واستنادا إلى التحليل الأولي للأداء، فمن المقترح تقديم ١,٢ مليون دولار من ميزانية الدعم لتمويل وظيفة إضافية من رتبة ف-٥ وخمس وظائف من رتبة ف-٤.

### الإدارة المثلى للموارد البشرية، والمالية والمادية

٦٢ - إن توفير نوعية جيدة من خدمات الدعم التنظيمي والتوجيهات المتعلقة بالسياسات، وتحديد أهداف الإدارة التنفيذية، والإشراف والامتنال لإطار المساءلة وإدارة الموارد البشرية والمالية، تشكل جميعها الدعم اللازم لتحقيق نتائج إنمائية. ولتأمين قيادة ذات نوعية جيدة، واستراتيجية وافية في هذه المجالات التنفيذية، تقترح المديرية التنفيذية أن يتولى قيادة شعبة الإدارة والتنظيم مدير برتبة مد-٢. ويتناسب هذا المستوى من الأقدمية مع مستوى المسؤوليات المكلف بها. ويُقدر إجمالي التكاليف بمبلغ ٠,٣ مليون دولار في إطار ميزانية الدعم.

٦٣ - إدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق نتائج - يتطلب تفويض سلطة الأمين العام للمديرية التنفيذية مستوى رفيعا من الكفاءة في إدارة الموارد البشرية، وعلى نحو أخص في شعبة الموارد البشرية. وتقترح المديرية التنفيذية اعتماد مبلغ ١,٤ مليون دولار لتمويل وظيفة من رتبة مد-١، ووظيفتان من الرتبة ف-٥، ووظيفة من الرتبة ف-٤، ووظيفة من الرتبة ف-٢، ووظيفة من فئة الخدمات العامة-٧ وثلاث وظائف من فئة الخدمات العامة - ٦.

٦٤ - تعزيز التمويل والإدارة من أجل الاستخدام الأمثل للموارد - من المتوقع أن تكون قاعدة موارد هيئة الأمم المتحدة للمرأة أكبر كثيرا مقارنة بمجموع موارد الكيانات الأربعة السابقة. ولتعزيز الإدارة المالية والمساءلة عن الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة والمتوقعة؛ وكفالة تحقيق نظام قوي للميزنة على أساس النتائج، وتتبع استخدام الموارد والإبلاغ عنه، أهمية حاسمة في تنفيذها للمتطلبات التشريعية ومواكبة النمو المتوقع في موارد البرامج، بما في ذلك الصناديق الاستثمارية المتعددة المانحين وغيرها من ترتيبات التمويل المعقدة. ويتطلب هذا استثمار ٢,٨ مليون دولار من أجل توفير قدرات إضافية بالغة الأهمية

في شعبة المالية والإدارة. ومن المقترح إنشاء أربع وظائف من رتبة ف-٥، ووظيفتين من رتبة ف-٤، وأربع وظائف من رتبة ف-٣، ووظيفة من رتبة ف-٢، وثلاث وظائف من فئة الخدمات العامة - ٧، وخمس وظائف من فئة الخدمات العامة-٦، ووظيفة من فئة الخدمات العامة - ٤.

٦٥ - مراجعة الحسابات والرقابة من أجل إطار أفضل للمساءلة - تتيح مراجعة الحسابات والرقابة المنتظمتين ضمانا معقولا للمديرة التنفيذية ولجالس الإدارة بشأن الامتثال للضوابط الداخلية، وسياسات المحاسبة وإدارة المخاطر وتحقيق نتائج إدارية سليمة ومتسمة بالكفاءة. ومن المقترح اعتماد مبلغ ٠,٥ مليون دولار من ميزانية الدعم لتمويل تكاليف وظيفة من رتبة ف-٥، ووظيفة من رتبة ف-٤ ووظيفة من فئة الخدمات العامة - ٦ بغية إنشاء قدرة للمراجعة الداخلية للحسابات في وحدة مكرسة لهذا الغرض. ولحين تشغيل هذه الوحدة بكامل طاقتها، واستنادا إلى الخبرة السابقة لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، تقترح المديرية التنفيذية الطلب إلى مكتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لمراجعة الحسابات والتحقيق دعم هذه المهمة على أساس استرداد التكاليف. ولذلك فمن المتوقع أن يستمر في عام ٢٠١١ إدراج المكاتب الميدانية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في أي مراجعة داخلية قطرية للمكاتب الميدانية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. انظر أدناه لتفاصيل رد تكاليف مراجعة الحسابات للبرنامج الإنمائي.

٦٦ - تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المعززة من أجل كفاءة العمليات التجارية وإقامة الشبكات - سيجري تطوير عمل تكنولوجيا المعلومات تطويرا قويا بأحدث ما يمكن وصونه من أجل إدارة الموارد البشرية والمالية المتسمة بالفعالية من حيث التكلفة عن طريق الإنترنت، ولأغراض الاتصالات الشبكية عن طريق الإنترنت داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وإقامة الشبكات مع أصحاب المصلحة، لضمان أن تجسد الوظائف العملية والعمليات أفضل استخدام لتكنولوجيا المعلومات ومن أجل تلبية حاجات المنظمة في جميع أنحاء العالم. ومن المقترح اعتماد مبلغ ٠,٩ مليون دولار في إطار ميزانية الدعم لتمويل وظيفة من رتبة ف-٥ (لتولي رئاسة الوحدة) ووظيفة من رتبة ف-٤، ووظيفة من رتبة ف-٣، ووظيفة من فئة الخدمات العامة - ٧، ووظيفة من فئة الخدمات العامة - ٦ ووظيفتين من فئة الخدمات العامة - ٥.

٦٧ - رد تكاليف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن خدمات الدعم - يقترح تخصيص اعتماد رئيسي من الميزانية، ٣,٦ مليون دولار، لرد تكاليف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وسيشمل ذلك رد التكاليف عن خدمات الدعم، بما في ذلك الخزانة، وكشف المرتبات،

والمراجعة الداخلية للحسابات، وتقاسم تكنولوجيا المعلومات، وخدمات السفر. وبناء على التجارب المستفادة من ترتيبات خدمات الدعم السابقة بين صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والبرنامج الإنمائي، سوف تستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١١ خدمات الدعم المقدمة من البرنامج الإنمائي. ويمكن النظر في ترتيبات بديلة في فترة السنتين المقبلة. وهذا ما سيمكّن الهيئة من استخدام مواردها إلى أقصى حد عن طريق الوصول إلى قدرة تشغيلية واسعة للمكاتب القطرية للبرنامج الإنمائي ومن خدمات الدعم التي يقدمها مقر البرنامج الإنمائي.

٦٨ - استئجار المرافق المكتبية فيما يتعلق بالتواجد القطري وموقع المقر - ورثت هيئة الأمم المتحدة للمرأة وجودا محليا في ٨٠ بلدا تقريبا. وهذا ما ينطوي على استئجار مرافق مكتبية في كل من البلدان المستفيدة من البرنامج والمقر، ويقترح من أجل ذلك تخصيص مبلغ ٣,٦ ملايين دولار. تصنّف كتكلفة غير متكررة لنقل المقر بشكل منفصل، على النحو الموضح أدناه.

٦٩ - تكاليف التشغيل والدعم الأخرى - تحتاج هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى امتلاك القدرة على توظيف متخصصين وخبراء في الأجل القصير في المجالات التي لا يغطيها موظفوها. ويقترح اعتماد مبلغ قدره ٥,٥ ملايين دولار لتغطية هذه التكاليف، يشمل مبلغ ٠,٧ مليون دولار لتغطية تكاليف الموظفين الأخرى، و ١ مليون للخدمات الاستشارية، و ١ مليون دولار للسفر و ٢,٨ مليون دولار لتكاليف التشغيل، بما في ذلك الأثاث واللوازم المكتبية، والمرافق العامة.

٧٠ - تكاليف غير متكررة لإدارة الانتقال ونقل أماكن المقر - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام "معالجة كافة مسائل التوظيف وفقا للنظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة"<sup>(٢٠)</sup>. وفي عام ٢٠١١، ستبذل عملية إدارة الانتقال كل جهد ممكن لتوظيف جميع موظفي الكيانات السابقة. ومع ذلك فقد يجد عدد قليل من الموظفين أنفسهم بدون عمل. وتشير الخبرة المكتسبة من عمليات إدارة الانتقال التي تتبعها مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى إلى أنه من الحكمة التعويض عن إنهاء الخدمة الذي قد يحصل، وتخصيص مبلغ قدره ٥,٠ ملايين دولار المقترح لهذا الغرض. وبالإضافة إلى ذلك، وضع الموظفون العاملون في نيويورك والكيانات السابقة للمساواة بين الجنسين في مبان مكتبية مختلفة. وسيعمل الاشتراك في مبنى واحد على تيسير التكامل ولهذا يقترح مبلغ ٣,٠ ملايين دولار.

(٢٠) A/64/289، الفقرة ٧٢.

## باء - المكاسب المترتبة على إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة من حيث فعالية التكلفة

٧١ - أكد التحليل الوظيفي الجاري نتائج المقترح الشامل الذي قدمه الأمين العام (A/64/588)، الذي يفيد بأنه رغم أن الكيانات الأربعة السابقة كانت تتعامل مع مسائل مشابهة، فإن تركيزها كان مختلفاً. ولا تزال هناك حاجة لتغطية ولاياتها من جانب الدول الأعضاء كما يتضح ذلك في القرار التأسيسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. غير أن اتحاد الكيانات السابقة سيولد كلا من المكاسب في الفعالية وبعض الوفورات في التكاليف من وفورات الحجم، مثلاً، جراء توحيد المكاتب الأمامية للكيانات الأربعة السابقة في مكتب واحد، وتخفيض الإيجار إذ ستنتقل جميع الكيانات الأربعة معاً إلى المقر، وإدارة المواقع الشبكية وقواعد البيانات الموحدة. وسوف تنعكس هذه الوفورات في التكاليف بمجرد الانتهاء من عملية إدارة الانتقال. وستبلغ هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن هذا الأمر في إطار مشروع ميزانية الدعم للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

## جيم - أنشطة ميزانية الدعم المقترحة ومواردها بحسب المهمة

٧٢ - يعرض هذا الفرع الاستخدام المقترح للموارد في عام ٢٠١١ في شكل يستند إلى النتائج، باستخدام أساليب تصنيف الموارد والتكاليف المبينة في الملحق ١. وبإيجاز، تنقسم تكاليف الإدارة إلى ١٦ مهمة "منسقة" يستخدمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف). وأضيفت مهمتان أخريان لتعكسا طبيعة هيئة الأمم المتحدة للمرأة ككيان مركب يعمل باعتباره أمانة ويضطلع بالأنشطة التنفيذية على حد سواء. وهذه تتصل على التوالي بعمليات السياسات الحكومية الدولية المعيارية (المهمة ١٧) وبالتنسيق والمساءلة على نطاق منظومة الأمم المتحدة في تحقيق المساواة بين الجنسين (المهمة ١٨). واتفق أيضاً البرنامج الإنمائي وصندوق السكان واليونيسيف، كما يستخدمون من الميزانيات التي يقدمونها، نتيجة مشتركة لجميع المنظمات الثلاث في إطار كل مهمة. ونظراً لانطباق هذه النتائج المشتركة أيضاً على هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإنها تدرج في إطار النتائج لكل مهمة ويشار إليها بخط داكن. وتحدد كل مهمة من حيث صلتها بهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

## الجدول ٨

## تخصيص اعتمادات الميزانية المقترحة بحسب المهمة والإيرادات المقدرة

التقديرات لعام ٢٠١١ (دولار)	النسبة المئوية	
<b>ألف - ميزانية الدعم السنوي</b>		
٣	٢ ٤٠٧	١ توجيه التنفيذ والقيادة
٥	٣ ٥٤٨	٢ التمثيل والنهوض بالولاية الأساسية
٦	٤ ٦٣٥	٣ وضع السياسات والاستراتيجيات المؤسسية والتخطيط لها وتوجيهها
١٦	١٢ ٢٣٤	٤ توجيه البرامج وإدارتها والإشراف عليها
٢	١ ٨٢٥	٥ إدارة المشتريات والإمدادات
٢	١ ٦١٣	٦ إدارة الطوارئ
٢	١ ٦٤٧	٧ العلاقات الخارجية والشراكات
٥	٣ ٨٧٣	٨ الاتصال الداخلي والخارجي، ووسائط الإعلام والعلاقات العامة
٩	٧ ١٤٢	٩ تعبئة الموارد وجمع الأموال
٧	٥ ١٥١	١٠ الإدارة المالية
٥	٣ ٧١٦	١١ إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
٣	٢ ٠٤٩	١٢ التنظيم الإداري العام
٤	٣ ٣٩٦	١٣ إدارة الموارد البشرية
٣	١ ٨٨٩	١٤ المراجعة الداخلية للحسابات، والتحقق
٤	٢ ٩٣٠	١٥ التقييم المؤسسي
٠,٤	٢٩٤	١٦ أمن الموظفين
صفر	*	١٧ دعم السياسات الحكومية الدولية المعيارية والعمليات المعيارية
٢٣	١٧ ٢٠١	١٨ التنسيق والمساءلة على نطاق منظومة الأمم المتحدة في تحقيق المساواة بين الجنسين
١٠٠	٧٥ ٥٥٠	<b>مجموع الموارد الإجمالية</b>
	(٨ ٩٠٠)	<b>باء - الإيرادات المقدرة لميزانية الدعم<sup>(٢١)</sup></b>
	٦٦ ٦٥٠	<b>صافي الموارد الإجمالية</b>

\* مدعومة من الميزانية العادية (الاشتراكات المقررة) للأمم المتحدة.

(٢١) يشمل هذا المبلغ حصة المقر (٥٠ في المائة) من الدخل المتولد من استرداد التكاليف الإدارية، بصيغته المحملة على الموارد غير الأساسية. وتذهب نسبة ٥٠ في المائة المتبقية من التكاليف المستردة إلى المكاتب الميدانية المعنية.

٧٣ - ويلخص الجدول ٨ مخصصات الميزانية المقترحة بحسب المهمة. وتستثمر أكبر حصة من ميزانية الدعم، ١٧,٢ مليون دولار أو ٢٣ في المائة، في تنسيق وتعزيز مساهمة منظومة الأمم المتحدة عن النهوض بالمساواة بين الجنسين (المهمة ١٨). وهذا ما يعكس الدور القيادي الشديد الأهمية الذي يتوقع أن تتولاه هيئة الأمم المتحدة للمرأة في هذا المجال وأهمية معالجة هذه الفجوة الرئيسية في الهيكل الجنساني السابق. وتعلق أكبر حصة مقبلة ببرنامج التوجيه والرقابة، ١٢,٢ مليون دولار أو ١٦ في المائة (الوظيفة ٤)، ما يعكس الأولوية النسبية الممنوحة لهذه المهمة في القرار التأسيسي.

### المهمة - ١ التوجيه التنفيذي والقيادة

٧٤ - التعريف والوصف - تحدد هذه الوظيفة التوجيه الاستراتيجي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، استناداً إلى ولايتها ورؤيتها على الأجل الطويل، وتوفر قيادة فعالة وشفافة ومسؤولة أمام المنظمة ككل، وتمكّن المديرين من قيادة موظفيهم لتحقيق النتائج المتفق عليها في كل وحدة على حدة، في حين يسائل كل منهم الآخر عن تلك النتائج في الإدارة التنفيذية العامة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٧٥ - القضايا والسرد - ستتاح الفرصة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في هذا المجال الوظيفي لمعالجة الفجوة في القيادة والسلطة التي أعاققت التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك في هيئات منظومة الأمم المتحدة للسياسة العامة وصنع القرار، من قبيل مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق واللجنة البرنامجية الرفيعة المستوى، وكذلك على المستويين الإقليمي والقطري، بما في ذلك أفرقة المديرين الإقليميين ومع رؤساء الوكالة على الصعيد القطري.

٧٦ - ويمثل تعيين أول وكيل للأمين العام للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة مرحلة فائقة الأهمية في تعزيز هيكلية الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين. ويحتاج وكيل الأمين العام الآن إلى فريق كفؤ من كبار الموظفين الإداريين، على النحو الموضح في الفقرة ٤٧، لكفالة أن تكون هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مستوى التوقعات.

٧٧ - وبمجرد تنصيب القيادة من أعلى المستويات، فإن الأولوية التالية هي تعيين موظفين أكفاء لقيادة مكاتب البرامج القطرية البالغة الأهمية. وبالنسبة لعام ٢٠١١، سوف يستتبع هذا الأمر كفالة وجود قيادة عليا من كبار الموظفين من الرتبة مد-١ أو من الرتبة ف-٥ في المكاتب القطرية الـ ٣٢ وفي ثمانية مكاتب إقليمية فرعية. وفي حوالي ١٢ بلداً، سوف يشغل المناصب القيادية موظفون جدد من رتبة مد-١. وفي حوالي ٢٨ بلداً، توجد بالفعل المناصب



القيادية من رتبة ف-٥، ولكنها تموّل حالياً من أموال البرنامج. وسوف ترحل هذه الوظائف لتموّل من ميزانية الدعم.

٧٨ - المساءلة ومستويات التمويل - مكتب المدير التنفيذي مسؤول عن استقدام الأمينين العاملين بالمساعدين، فضلاً عن موظفين اثنين لشغل وظيفتين من رتبة مد-٢ هما شعبة الإدارة والتنظيم، ورئيس الديوان. والأمينان العامان المساعدان مسؤولان عن استقدام موظفين أكفاء للوظائف المتبقية من رتبة مد-٢. وتقع على عاتق المديرين الإقليميين، بدعم من شعبة التنظيم والإدارة، المسؤولية عن استقدام موظفين أكفاء لشغل المناصب القيادية الـ ٤٠ على المستوى القطري. وتمول وظيفة وكيل الأمين العام للمديرية التنفيذية وبعض الوظائف من مكتبها المباشر، من الميزانية العادية للأمم المتحدة. ويعكس الاستخدام المقترح من التمويل الطوعي لهذه الوظيفة، بمبلغ قدره ٢,٤ مليون دولار، التكاليف الموزعة من إسهامات مديرين كبار آخرين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ١

نتائج الإدارة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف لعام ٢٠١١
القيادة والتوجيه المؤسسيان الفعالان استناداً إلى مهمة وولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة	- تعيين فريق كبار الموظفين الإداريين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة المؤلف من وكيل للأمين العام وأمينين عامين مساعدين، وستة موظفين من رتبة مد-٢، وأنشئت المكاتب المرتبطة بهم	- تعيين وكيل الأمين العام/المديرة التنفيذية	- تعيين كامل فريق كبار الموظفين الإداريين بحلول نيسان/أبريل ٢٠١١
- مصادقة المجلس التنفيذي على الرؤية الاستراتيجية الأولى لهيئة الأمم المتحدة للمرأة		- الخطط/الأطر الاستراتيجية للكيانات السابقة	- الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ التي وافق عليها المجلس التنفيذي

نتائج الإدارة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف لعام ٢٠١١
قدرة وهيكلية هيئة الأمم المتحدة للمرأة تمكّنها من الاستجابة بفعالية للطلبات المتراكمة والمطالب المتزايدة لدعم المساواة بين الجنسين على المستويات القطري والإقليمي والعالمي	عدد البلدان التي عيّنت موظفين كبار لتنفيذ ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة	القيادة العليا في ستة بلدان، بما في ذلك ثلاثة محاور إقليمية ممولة من ميزانية الدعم	تعيين القيادة العليا في ٣٢ بلدا وستة مراكز إقليمية
تتولى هيئة الأمم المتحدة للمرأة دورا واضحا بوصفها عاملا أساسيا للمساواة بين الجنسين في آليات وسياق إصلاح الأمم المتحدة	تضع المديرية التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة القضايا المتصلة بنوع الجنس على جدول أعمال مجلس الرؤساء التنفيذيين، ولجنة السياسات التابعة للأميين العام، وغيرها من المنتديات رفيعة المستوى	كان ثمة قضية جنسانية واحدة على جدول أعمال مجلس الرؤساء التنفيذيين في عام ٢٠١٠	ثلاث قضايا جنسانية على جداول أعمال رفيعة المستوى

## المهمة - ٢ التمثيل والنهوض بالولاية الأساسية

٧٩ - التعريف والوصف - تغطي هذه الوظيفة الأنشطة القائمة في الميدان والمقر ذات الصلة بتمثيل هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل النهوض بولايتها الأساسية، وبأهداف وقيادة البرامج الرئيسية فيما يتعلق بحقوق المرأة على جميع المستويات.

٨٠ - القضايا والسرود - مع تعيين وكيل الأمين العام في مركز القيادة، سوف تمثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المواقع الرئيسية لصنع القرارات في الأمم المتحدة وتساعد في النهوض بجدول أعمال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أعلى المستويات. وسيكون ثمة اختبار رئيسي لفعالية هيئة الأمم المتحدة للمرأة يتمثل في قدرتها على العمل مع قادة الأمم المتحدة في هذه المواقع على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري لدعم ورصد جهودها لتحقيق الالتزامات الحالية بالمساواة بين الجنسين، فضلا عن وضع مؤشرات وأهداف إضافية لتعزيز أداء الأمم المتحدة ودعمها واستثمارها في المساواة بين الجنسين على جميع المستويات.

٨١ - وعلى الصعيدين العالمي والإقليمي، خلال ٢٠١١، ستحدد هيئة الأمم المتحدة للمرأة أولويات العمل مع عدد من آليات السياسات المشتركة بين الوكالات لتحديد خط الأساس والتقدم في الالتزامات القائمة وتحديد التوقعات المنتظرة من الهيئة. وهذا ما سوف يساعد الهيئة في مساندة هذه الآليات بشكل أفضل من أجل الوفاء بالالتزامات القائمة

و/أو تحديد أهداف أكثر طموحا. وستوفر الهيئة أيضا التنسيق، والتوجيه التقني، والرصد والدعوة عند الضرورة للمساعدة في تحقيق هذه الأهداف. وسوف تشمل هذه مجلس الرؤساء التنفيذيين، ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، وشبكات جهات التنسيق، واللجنة التنفيذية للسلام والأمن، واللجنة التنفيذية للشؤون الإنسانية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز على الصعيد العالمي، وأفرقة المديرين الإقليميين وآليات التنسيق الإقليمية.

٨٢ - على الصعيد القطري، ستقدم الهيئة حزمة معيارية دنيا من خدمات الدعم لأفرقة الأمم المتحدة القطرية (مثل، تقديم الدعم لفريق الأمم المتحدة القطري والمنسق المقيم لإدماج المساواة بين الجنسين في مرحلتي التخطيط والتقييم لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، والقيادة الفعالة للأمم المتحدة أو الأفرقة المواضيعية الجنسانية الموسعة، والقيام عند الطلب بإدارة العمليات المشتركة بين الوكالات لوضع برنامج عن "توحيد الأداء" بشأن المساواة بين الجنسين دعما للأولويات الوطنية) في ٤٠ بلدا على الأقل بحلول نهاية عام ٢٠١١. وفي حين ثمة بعض القدرات في ٢٠ بلدا، تقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة ترقية هذه القدرات وإنشائها على حد سواء في ٢٠ بلدا إضافية حتى تكون جميع المكاتب الـ ٤٠ قادرة على تقديم هذه الحزمة المعيارية.

٨٣ - المساءلة ومستويات التمويل - تقع المسؤولية عن هذه المهمة على عاتق ممثلي هيئة الأمم المتحدة للمرأة/مدراتها القطريين على الصعيد القطري، ومديري الشعب الإقليمية على الصعيد الإقليمي، والمدير التنفيذي، بدعم من الأمين العام المساعد ومستشارين أقدم معنيين بشؤون السياسات (المواضيعية ذات الصلة) على الصعيد العالمي. وتبلغ قيمة التمويل المقدر لهذه الوظيفة ٣,٥ ملايين دولار.

## النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ٢

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
أولويات ومقاييس محددة تتعلق بدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وضعها مجلس الرؤساء التنفيذيين، واللجنة البرنامجية الرفيعة المستوى، واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، والفريق الاستشاري لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، واللجنة التنفيذية للأمن والسلام، واللجنة التنفيذية للشؤون الإنسانية	الالتزامات القائمة لمجلس الرؤساء التنفيذيين ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية ولجانها/شبيكتها الفرعية، بشأن المساواة بين الجنسين	مدى تمكّن هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الأمم المتحدة من تعزيز العمل بشأن المساواة بين الجنسين في المواقع الرئيسية لاتخاذ القرارات في الأمم المتحدة على الصعيد العالمي، بما في ذلك سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين، ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وغيرها من الهيئات الرفيعة المستوى لوضع السياسات	الإسهام الفعال والمعزز في خطط وأولويات التنمية الوطنية والإقليمية والعالمية في مجالات المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وتمكينها
أولويات ومقاييس محددة وضعت فيما يتعلق بدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة للآليات الإقليمية	الأولويات القائمة للمساواة بين الجنسين لدى أفرقة المديرين الإقليميين وآليات التنسيق الإقليمية	عدد مواقع اتخاذ القرارات على الصعيد الإقليمي، من قبيل مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وآليات التنسيق الإقليمية حيث تكون هيئة الأمم المتحدة للمرأة فعالة في تعزيز العمل بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين	
ما لا يقل عن ٤٠ مكتبا ميدانيا تابعا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لديه القدرة على تقديم حزمة كاملة من الدعم	القدرة الجزئية في ٢٠ من أفرقة الأمم المتحدة القطرية	عدد أفرقة الأمم المتحدة القطرية حيث تكون هيئة الأمم المتحدة للمرأة قادرة على تقديم حزمة معيارية من الخدمات لدعم الدول الأعضاء وأفرقة الأمم المتحدة القطرية	

### المهمة - ٣ إعداد وتخطيط السياسات والاستراتيجيات المؤسسية وتوجيهها

٨٤ - التعريف والوصف - في عام ٢٠١١، سيكون التركيز الرئيسي لهذا المجال على وضع الصيغة النهائية للخطة الاستراتيجية الأولى لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، ما يكفل المشاورة التامة مع الموظفين والتزامهم الكامل بتنفيذها. وسوف تكون ثمة أولوية عالية تتمثل في بناء قدرات الموظفين - ولا سيما في المكاتب القطرية التابعة لهيئة الأمم

المتحدة للمرأة - لتنفيذ النتائج المحددة في الخطة ورصدها والإبلاغ عنها، ووضع الشراكات لتمكين الهيئة من إقامة شبكات المعارف والمنتجات التي ستسهم في تحقيق نتائج الخطة الاستراتيجية. ونظرا لأهمية التواجد الفعال على الصعيد القطري، فقد وضعت على قائمة الأولويات كفالة إمكانية قيام كتلة حرجة من المكاتب القطرية بالوفاء بمتطلبات إطار الرقابة الداخلية التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بحيث يمكن لها أن تغطي بتفويض كامل للسلطة من أجل إدارة دعمها التقني وأولوياتها البرنامجية، والتي بدورها تتيح تقديم خدمات رفيعة وفعالة إلى الشركاء الوطنيين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية.

٨٥ - القضايا والسرد - ستقوم المديرية التنفيذية، بدعم من مكتبها والشعب الأخرى، بتولي الإعداد للخطة الاستراتيجية الجديدة لبيان النتائج المتوقعة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال عام ٢٠١٣ وما يتسق مع ولايتها الواردة في القرار ٢٨٩/٦٤. وهذا أمر مهم في جمع الكيانات السابقة معا في فريق متسق يعمل على تحقيق النتائج المشتركة وفي توضيح ما يمكن أن يتوقعه الشركاء من هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٨٦ - وسيكون ثمة تغييران حاسمان إذا ما أرادت الهيئة المشاركة بفعالية في الإدارة القائمة على النتائج على جميع المستويات - ومساءلة الموظفين عن تحقيق النتائج والوفاء بالالتزامات الواردة في الخطة الاستراتيجية. أولا، نظرا للتركيز على دعم النتائج على الصعيد القطري، ستكون ثمة أولوية عليا تتمثل في تعزيز تواجد هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد القطري من خلال كفالة التفويض التام للسلطة لكي يتمتع موظفو الهيئة الميدانيون بالقدرة التقنية والتشغيلية لتنفيذ أحكام الخطة الاستراتيجية. وهذا ما سوف يتطلب تلقي ٤٠ من مكاتب الهيئة على الأقل تدريبا كاملا في الإدارة القائمة على النتائج، وتلبية متطلبات إطار الرقابة الداخلية، وما يمكنهم من تحمل المسؤولية الكاملة عن البرمجة والميزنة القائمين على النتائج. أما التغيير الثاني المطلوب فهو استعراض النظام الإلكتروني لتتبع النتائج الذي وضع لتتبع التقدم المحرز في الخطط الاستراتيجية السابقة لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والذي سيتيح لموظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة الإبلاغ باستخدام إطار مشترك، وبالتالي تعزيز الوصول إلى التقارير وتحليل التقدم المحرز.

٨٧ - ومع ضم الولايات المتعلقة بالدعم المعياري والتشغيل والبحوث والتدريب للكيانات الأربعة المكونة، سوف يحتاج الموظفون إلى توجيهات مستكملة بشأن ربط هذه المهام لتمكين دعم أكثر شمولا بغية النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويجب أن يتماشى هذا التوجيه مع الخطة الاستراتيجية وينبثق عنها وأن يستفيد من التعليقات التي يدلي بها أصحاب المصلحة في الداخل والخارج. وأخيرا، ينبغي لنظم إدارة المعارف والمنتجات المعرفية

التي تنتجها هيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال عام ٢٠١١ أن تظهر مزايا المهام المدججة للدعم المعيارى وجوانب التشغيل والبحث والتدريب، وتوفير قاعدة الأدلة التي تدعم كل من العمليات المعيارية فضلا عن البرامج الميدانية التي تدمج بشكل منهجي التوجيهات المعيارية للهيئات الحكومية الدولية، فتكفل بالتالي الدعم الفعال للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسوف تكون ثمة حاجة إلى وضع نظم لكي تعمل بانتظام على تتبع المدى الذي تستفيد فيه المعرفة التي تنتجها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والتوجيه المعيارى الذي تقدمه الهيئات الحكومية الدولية، استفادة كاملة من التقاء هذه الجوانب الأربعة للعمل على المساواة بين الجنسين.

٨٨ - وستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة برامج المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائى للمرأة التابعة للكيانات السابقة والتي تستجيب لطلبات البلدان وأفرقة الأمم المتحدة القطرية من أجل بناء القدرات المحلية المتعلقة بمشاركة المرأة في المجال السياسى (٣٠ بلدا في عام ٢٠١١)، ورصد تدفقات المعونة المراعى لنوع الجنس (١٥ بلدا)، والميزنة المراعية لنوع الجنس (٤٠ بلدا)، وفي دمج المنظورات الجنسانية في عمليات التخطيط والرصد الوطنية (أكثر من ٥٠ بلدا)، والتقارير المحلية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (٢٠ دولة)، ودمج المنظورات الجنسانية في الاستراتيجيات والكيانات المعنية بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والكيانات (١٥ بلدا في شراكة مع برنامج الأمم المتحدة المعنى بالفيروس والإيدز). وستجري الاستفادة بشكل كامل من مركز سانتو دومينغو للتدريب في شراكة وثيقة مع كلية موظفي الأمم المتحدة، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وغيرها من مؤسسات التدريب التابعة للأمم المتحدة وتقنيات التعلم عبر الإنترنت.

٨٩ - المساءلة ومستويات التمويل - تقع مسؤولية وظيفة التخطيط المؤسسى، التي تقودها المديرية التنفيذية، على عاتق وحدة التخطيط الاستراتيجى في مكتب المديرية التنفيذية، بمشاركة نشطة من جميع كبار المديرين الآخرين. وتقع المساءلة الرئيسية عن تقديم المشورة بشأن السياسات وإدارة المعارف على عاتق شعبة السياسات، بدعم من المديرين في وحدات أخرى ومرفق التدريب في سانتو دومينغو. وتعزيز النظم والقدرات في مجال الإدارة القائمة على النتائج هو المسؤولية الرئيسية لشعبة دعم البرامج، بالتعاون مع فريق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابع لشعبة الإدارة والتنظيم. وتقع المسؤولية عن التأكد من حيابة المكاتب القطرية للتفويض الكامل للسلطات بما يتماشى مع إطار الرقابة الداخلية، على عاتق مديري الشعب الإقليمية، بالتشارك مع شعبة التنظيم والإدارة. وتبلغ قيمة التمويل المقدر لهذه الوظيفة ٣,٥ ملايين دولار.

### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ٣

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية
إقرار المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١١ للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣	وضع خطط/أطر عمل منفصلة لأربع كيانات سابقة	قيام المجلس التنفيذي بوضع الصيغة النهائية للخطة الاستراتيجية لعمل الهيئة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ وإقرارها	تحسين مستمر للإدارة القائمة على النتائج في عمل الهيئة
تمتع ٤٠ مكتباً قطرياً وإقليمياً على الأقل بصلاحيات كاملة لتحويل السلطة وبالقدرة على الاضطلاع بالإدارة والعمليات القائمة على النتائج	سيُحدّد خط الأساس في عام ٢٠١١	عدد مكاتب الهيئة التي تتمتع بصلاحيات تحويل السلطة الكاملة ولها إطار رقابة داخلية معتمد والقدرة على الاضطلاع بالإدارة والعمليات القائمة على النتائج	الثقافة والقدرة المعزّتان لكفالة تحقيق نتائج ومعدلات أداء عالية والإبلاغ بتشكيل جزءاً أساسياً من ممارسات الهيئة
وضع الصيغة النهائية لما لا يقل عن أربع مذكرات للسياسات والممارسة بشأن إدماج التوجيه المعياري للهيئات الحكومية الدولية والمهام التنفيذية في صيغتهما وتعميمها	سيُحدّد خط الأساس في عام ٢٠١١	تقديم الإرشاد لموظفي الهيئة بشأن إدماج التوجيه المعياري في المهام التنفيذية على جميع الصعد تعزيزاً لنتائج التنمية	
وضع نظام معدّل لتعقب المحوسب لإعداد تقارير سنوية استناداً إلى الخطة الاستراتيجية الجديدة للهيئة	وضع نظام لتعقب المباشر لنتائج الخطة الاستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣	وجود نظام لتعقب الإلكتروني لدى الهيئة لاستخلاص نتائج خططها الاستراتيجية على الصعيد الوطني والإقليمية والعالمية. بما في ذلك القدرة على تعقب النتائج المتراكمة مع مرور الزمن	
تلقي ردود استقصائية إيجابية ممن نسبتهم ٨٠ في المائة على الأقل من الشركاء المشمولين بالاستقصاء	سيُحدّد خط الأساس عقب إجراء أول استقصاء للشركاء في عام ٢٠١١	النسبة المئوية المئوية للمستخدمين المشمولين بالاستقصاء (المستخلصة من نتائج استقصاء الشركاء) الذين يقدمون ردود إيجابية عن أهمية ونوعية المنتجات المعرفية التي تتيحها الهيئة	يستطيع أصحاب المصلحة الرئيسيون على الحصول بسهولة على المعلومات المتعلقة بالتقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع بلدان العالم استناداً إلى ولاية الهيئة المعززة في مجال البحث والتدريب وأساليب ذلك التحقيق

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

٩٠ - التعريف والوصف - تتعلق هذه المهمة بوضع البرامج المدعومة من الهيئة والموافقة عليها وتنفيذها على الصعيد القطرية والإقليمية والعالمية. فهي تحدد معايير وطرائق تقييم فعالية ونوعية الدعم البرنامجي الذي تقدمه الهيئة إلى الشركاء على الصعيد العالمية والإقليمية والقطرية. وأخيراً تقييم تلك المهمة، إلى جانب المهمتين ٣ و ١٧، الصلة الثنائية الاتجاه التي يعمل من خلالها الدعم المعياري المقدم من الهيئة وتتسم الأنشطة التنفيذية المضطلع بها في إطارها بالترابط ويعزز بعضها بعضاً. ولا تغطي تلك المهمة إدارة عمليات كل برنامج على حدة؛ فهي تشكل جزءاً أساسياً من البرامج وتُصنّف في إطار التنمية.

٩١ - القضايا والسرد - ستكون إحدى المهام الأساسية للهيئة، المشاركة في تقديم الدعم البرنامجي الكلي والمتكامل فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين على الصعيد القطري، تماشياً مع الأولويات الوطنية، ومع أولويات تحقيق المساواة بين الجنسين في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وإضافة إلى ذلك، ستعمل الهيئة مع شركاء الأمم المتحدة والمنظمات الحكومية الدولية الإقليمية والمنظمات غير الحكومية على الصعيدين الإقليمي والعالمي لغرض وضع برامج عالمية والإشراف عليها وتوفير التوجيه في مجال البرامج والسياسات العامة الذي يدفع بعجلة المضي قدماً نحو تحقيق المساواة بين الجنسين ويتسق مع نواتج العمليات الحكومية الدولية ذات الصلة بما في ذلك لجنة وضع المرأة. ويشمل ذلك زيادة تطوير البرامج القائمة مثل مبادرة البرنامج العالمي لإقامة مدن آمنة خالية من العنف ضد النساء والفتيات التي تضطلع الهيئة بتنفيذها بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية والمنظمات غير الحكومية العالمية مثل المنظمة الدولية لمكانة المرأة في المدن (Women in Cities International) والعُمد/والجالس المحلية في خمسة بلدان، وتحديد شكل الجهود الجديدة.

٩٢ - وستشمل الأنشطة المضطلع بها في إطار هذه المهمة ما يلي: (أ) توفير التوجيه التقني والبرنامجي على الصعيد القطرية والإقليمية والعالمية الذي يتناول المجالات المواضيعية التي تعمل فيها الهيئة، من إنهاء العنف ضد المرأة إلى زيادة مساهمات المرأة في جهود تحقيق السلام والأمن؛ و (ب) تصميم وتنسيق برامج قطرية كلية لأصحاب المصلحة المتعددين تشمل مشاركة الوكالات والشركاء الوطنيين تماشياً مع السياسات والأولويات الإقليمية وتكون متسقة مع الخطة الاستراتيجية للهيئة؛ و (ج) مواصلة تقديم الدعم التقني، بناءً على الطلب إلى الشركاء الوطنيين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية في مجالات العمل الأساسية للهيئة (من قبيل دعم الأجهزة الوطنية للنهوض بالمرأة والمنظمات والشبكات النسائية والمنسق المقيم والأفرقة المواضيعية المعنية بالمساواة الجنسانية؛ ودعم تقديم التقارير عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتنفيذها)؛ و (د) إدارة البرامج والصناديق الاستثنائية العالمية ورصدها.



٩٣ - وابتغاء تنفيذ الأنشطة ذات الصلة أعلاه والإبلاغ عنها، ستمثل الهيئة لقرار تأسيسها الذي يؤكد "على ضرورة إنشاء آليات إبلاغ عملية قائمة على النتائج، وعلى ضرورة تحقيق الاتساق والتنسيق والمواءمة بين الجوانب المعيارية والجوانب التنفيذية من عمل الهيئة" (٢٢).

٩٤ - المساءلة ومستويات التمويل - يتولى مسؤولية تنفيذ هذه المهمة على الصعيد القطري، المديرون الميدانيون التابعون للهيئة، وهم المديرون الإقليميون وممثلو البلدان. فمسؤولية توفير التوجيه في مجال السياسة العامة ملقاة على عاتق مستشاري المسائل المواضيعية الموجودين في المقار والمكاتب الإقليمية، بالتشاور مع المديرين المتواجدين في الميدان. ويشارك مكتب خدمات التقييم في الإشراف على إجراء عمليات التقييم المستقلة التي تمثل دليلاً على نوعية المبادرات الرئيسية ونوعيتها. وتضطلع شعبة دعم البرامج بمهام الإشراف والدعم والتوجيه المتعلقة بالشراكات بين الوكالات وتنسيق الصناديق الاستثمارية للمانحين المتعددين وإدارتها، وإجراء استقصاءات الشركاء وعمليات قياس نوعية البرامج وتوثيقها. وتبلغ القيمة التقديرية لتمويل هذه المهمة ١٢,٢ مليون دولار.

#### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ٤

النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف لعام ٢٠١١
تعزيز نوعية وفعالية برامج التعاون المدعومة من الهيئة	مدى ارتياح الشركاء الوطنيين لمجموعة الخدمات التي تقدمها الهيئة على الصعيد القطري	سيحدد خط الأساس في عام ٢٠١١ من خلال استقصاء الشركاء	إبلاغ ٨٠ في المائة من المستخدمين المشمولين بالاستقصاء عن ارتياحهم لنوعية مجموعة الخدمات التي تقدمها الهيئة على الصعيد القطري والإقليمي
عدد برامج الأمم المتحدة القطرية المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين التي تنسقها الهيئة أو تشارك فيها والمتفق بشأنها مع الشركاء الوطنيين والممولة بالكامل	تشارك الهيئة في الوقت الراهن في ١٠ من تلك البرامج	وضع الصيغة النهائية لما لا يقل عن ٢٠ برنامجاً قوطرياً مشتركاً بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين مع توفير التمويل المضمون لها	

(٢٢) القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٦٧.

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية
تصنيف التقييم الخارجي لعام ٢٠١١ لما نسبته ٨٠ في المائة من وثائق البرامج و ٩٠ في المائة من البرامج القطرية بأنها "جيدة"/"جيدة جدا"	نتائج التقييم الخارجي لعام ٢٠١٠: صنفت ما نسبته ٦٥ في المائة من وثائق البرامج المستعرضة بأنها "جيدة" و ٨٠ في المائة من الاستراتيجيات الإقليمية أو المواضيعية المستعرضة بأنها إما "جيدة" أو "جيدة جدا"	البرامج/المشاريع الوطنية/الإقليمية/العالمية التي تستوفي معايير ضمان النوعية	
استعراض التقييم لعام ٢٠١٠ يدل على أن فعالية البرامج تراوحت بين المتوسطة والعالية. ولا يزال يتعين تحديد الغايات المتعلقة بنوعية البرامج والصلات المعيارية التنفيذية	استعراض التقييم لعام ٢٠٠٩ دل على أن فعالية البرامج كانت إما متوسطة أو عالية، وعلى ارتفاع أهمية تلك البرامج وضعف قابلية النتائج للاستدامة. وسُنشئ استعراض التقييم لعام ٢٠١٠ خط الأساس للصلات المعيارية التنفيذية	مدى دلالة استعراض التقييم على نوعية البرامج المدعومة من الهيئة وفعاليتها وأوجه ترابطها المعياري - التنفيذي	
بلوغ نسبة ٥٠ في المائة من البلدان التي تعمل فيها الهيئة و ٥٠ في المائة من الشراكات الإقليمية التي تضع الهيئة سياساتها أو قوانينها أو ميزانياتها أو تعززها استنادا إلى التوجيه المقدم من الهيئة	عدد التغييرات في مجال السياسات أو مجالي القانون أو الميزانية على الصعيدين الوطني والإقليمي المتوائمة مع التوجيه في مجال السياسة العامة الذي تقدمه الهيئة على الصعيد الوطنية أو الإقليمية أو العالمية	مدى الموامة بين التوجيه في مجال السياسة العامة الذي تقدمه الهيئة والقوانين أو السياسات أو الميزانيات الوطنية والإقليمية الجديدة/المعززة للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
سُيحدد خطط الأساس في عام ٢٠١١	سُيحدد خطط الأساس في عام ٢٠١١	النسبة المئوية لتقارير المستفيدين من منح صندوق المساواة بين الجنسين والصندوق الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة التي جرى تقييمها بأنها ذات نوعية رفيعة	

## المهمة ٥ - إدارة المشتريات والإمدادات

٩٥ - التعريف والوصف - تنطوي هذه المهمة على توجيه عملية الشراء والإشراف عليها لضمان القيمة مقابل المال من خلال النظم والإجراءات التي تتيح القيام بشراء السلع والخدمات على أساس التنافسية والشفافية والفعالية. ويشمل هذا توخي الفعالية في الشراء بما يدعم البرامج القطرية وبناء القدرات الوطنية في مجال الشراء.

٩٦ - القضايا والسرود - ستتولى الهيئة وضع استراتيجية للاستعانة بمصادر خارجية لتقديم خدمات وتوفير معدات رئيسية في مجال النقل وبصورة فعالة من حيث التكلفة. وسيتم اختيار الموردين استناداً إلى عمليات الأمم المتحدة المعمول بها فيما يتعلق بتقديم عطاءات تتسم بالشفافية والتنافس وتنطوي على التحقق بصورة مستقلة من العملية المتبعة في تقديم العروض/عمليات الشراء التي تتجاوز قيمتها ٣٠.٠٠٠ دولار وفصل مسؤولية الدفع عن مسؤول طلبات الشراء. وستتولى شركة لتقديم خدمات السفر تقديم تلك الخدمات ويتم اختيارها لفترة محددة باتباع تلك الإجراءات.

٩٧ - المساءلة ومستويات التمويل - تتولى وحدة الخدمات الإدارية وإدارة المشتريات والمرافق التابعة لشعبة الشؤون التنظيمية والإدارية المسؤولية عن هذه المهمة. وتبلغ القيمة التقديرية لتمويل هذه المهمة ١,٨ مليون دولار.

## النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ٥

النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف لعام ٢٠١١
شراء الخدمات والسلع البرنامجية في الوقت المناسب وبصورة فعالة بما يتفق مع الأنظمة القائمة	فترة إنجاز وسطية لطلبات الشراء (من عينة طلبات الشراء)	تتراوح بين أسبوعين و ٤ أشهر بحسب مستوى التعقيدات	أسبوعان ابتداءً من موعد تقديم الطلب حتى الموافقة عليه في نظام أطلس
الموظفون المحازون في عمليات الشراء		موظف واحد في جميع المكاتب المفوضة بعمليات الشراء مجاز في عمليات الشراء	زيادة بنسبة ٣٠ في المائة كل عام
دليل على إنشاء لجنة استعراض محلية معنية بالمقتنيات والشؤون الإدارية		أنشأت جميع المكاتب دون الإقليمية الثلاثة المفوضة، لجنة استعراض محلية معنية بالمقتنيات والشؤون الإدارية	إنشاء اللجنة في جميع المكاتب دون الإقليمية والقطرية

## المهمة ٦ - إدارة حالات الطوارئ

٩٨ - التعريف والوصف - تكفل هذه المهمة امتلاك الهيئة للقدرة على دعم تصدي منظومة الأمم المتحدة بقدر أكبر من الاتساق والقوة لُبُعدي المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة للأزمات وحالات الطوارئ الإنسانية، تماشيا مع المبادئ التوجيهية الحالية المراعية للمنظور الجنساني التي وضعتها لجنة التوجيه المشتركة بين الوكالات. وهي مهمة تتناول وضع المبادئ التوجيهية والسياسات والاستراتيجيات وإقامة الشراكات وبناء القدرات لكفالة مراعاة الأبعاد الجنسانية في التأهب لحالات الطوارئ والاستجابة لها والتعافي منها، بما في ذلك في برامج الانتقال من مرحلة الطوارئ إلى التعافي المبكر منها.

٩٩ - القضايا والسرود - على الرغم من أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ليست منظمة معنية بحالات الطوارئ ولا منظمة من منظمات الإغاثة الإنسانية، فسيطلب إليها شركاء الأمم المتحدة - بل إن الفريق الفرعي المعني بالمسائل الجنسانية التابع للجنة التوجيه المشتركة بين الوكالات قد طلب إليها بالفعل - أن توفر الخبرة التقنية لكفالة جعل استجابة الأمم المتحدة لحالات الطوارئ مراعية للمنظور الجنساني. وسيستتبع ذلك إقامة شراكة وثيقة الصلة مع مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية وبرنامج مشروعه لبناء القدرة الاحتياطية المتعلقة بالمسائل الجنسانية من أجل ضمان تعميم المنظور الجنساني في جميع الآليات والمجموعات التي تتشكل لتنسيق الدعم المقدم من الأمم المتحدة في حالات الطوارئ الإنسانية. وتضفي الهيئة أيضا منظورا جنسانيا على جهود التعافي المبكر وتساعد منظومة الأمم المتحدة على كفالة جعل مبادرات المساواة بين الجنسين جزءا من عملية النداء الموحد. وما فتئت الهيئة، من خلال صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة سابقا، تضطلع بدور المراقب/الشريك الوثيق بالأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية في إطار لجنة التوجيه المشتركة بين الوكالات وعملها الرامي إلى تعزيز المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين لحالات الطوارئ الإنسانية، وعملت الهيئة عن كثب مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى، ولا سيما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، من أجل التصدي للمسائل المتصلة بحقوق المرأة في حالات إنسانية محددة، من قبيل الفيضانات والزلازل في باكستان واستجابة الأمم المتحدة للزلازل و كارثة أمواج تسونامي اللذين وقعا في المحيط الهندي في عام ٢٠٠٤.

١٠٠ - المساءلة ومستويات التمويل - ستتولى الجهة الاستشارية للهيئة والمعنية بمسائل المرأة والسلام والأمن، المسؤولية الرئيسية عن بناء القدرات ووضع المبادئ التوجيهية الداخلية

لتمكين الهيئة من الاضطلاع بهذه المهمة، وذلك بدعم من شعبة دعم البرامج والشعب الإقليمية ذات الصلة. وتبلغ القيمة التقديرية لتمويل هذه المهمة ١,٦ مليون دولار.

## النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ٦

النتائج الإدارية للخطة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف لعام ٢٠١١
تستجيب الهيئة للطلبات المقدمة من لجنة التوجيه المشتركة بين الوكالات، في إطار شراكة مع مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، لتعزيز القدرة على تعميم المساواة بين الجنسين في استجابة الأمم المتحدة للحالات الإنسانية	مدى قدرة الهيئة على الاستمرار في الاستجابة للحالات الإنسانية بحسب الطلب	تستجيب الهيئة للحالات الإنسانية على أساس كل حالة على حدة بحسب ما يُتاح لها من قدرات قائمة	لدى الهيئة خبير تقني يكرس جهوده للمسائل الجنسانية وحالات الطوارئ، وعلى اتفاق شراكة مع مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
تستجيب الهيئة في الوقت المناسب للحالات الإنسانية ولحالات ما بعد الأزمات بما يتواءم مع ولايتها	لدى الهيئة مبادئ توجيهية متفق عليها بشأن استجابتها للحالات الإنسانية متوائمة مع المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمسائل الجنسانية للجنة التوجيه المشتركة بين الوكالات	لا توجد أية مبادئ توجيهية في الوقت الراهن	الاتفاق على المبادئ التوجيهية
أصبحت الهيئة عضوا دائما في لجنة التوجيه المشتركة بين الوكالات	لدى الهيئة مبادئ توجيهية متفق عليها بشأن استجابتها للحالات الإنسانية متوائمة مع المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمسائل الجنسانية للجنة التوجيه المشتركة بين الوكالات	الهيئة هي حاليا عضو مراقب في لجنة التوجيه المشتركة بين الوكالات	حصول الهيئة على العضوية الدائمة في لجنة التوجيه المشتركة بين الوكالات

## المهمة ٧ - العلاقات الخارجية والشراكات

١٠١ - التعريف والوصف - تنطوي هذه المهمة على إقامة تحالفات وشراكات في مجال الدعوة مع الحكومات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية ومنظمات القطاعين العام والخاص، وغيرها من المنظمات من أجل النهوض بحقوق المرأة وإبراز وجود الهيئة وأنشطتها في التوعية. وتشمل تقديم الدعم إلى المجلس التنفيذي وإقامة العلاقات معه ومع منظمات الأمم المتحدة ومع الهيئات الحكومية الدولية. ونظرا إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة هي بمثابة أمانة للجنة وضع المرأة، فإن الدعم الفني الذي تقدمه إلى اللجنة يندرج على وجه التحديد في إطار المهمة ١٧، الممولة من الميزانية العادية للأمم المتحدة. وتغطي المهمة ١٨ أنشطة التنسيق التي تضطلع بها الهيئة بالشراكة مع منظومة الأمم المتحدة برمتها.

١٠٢ - القضايا والسر - تمثل الشراكات الاستراتيجية مسألة أساسية لامتلاك الهيئة القدرة على دعم الجهود الرامية إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين. فلا بد من أن تكون للهيئة شراكات على جميع الصعد من قبيل الشراكات مع الجهات التالية: مجلس إدارتها هي، وأعضاء مجلسها التنفيذي؛ والوكالات الحكومية والمنظمات والشبكات النسائية غير الحكومية؛ ومؤسسات المنظومة المتعددة الأطراف، بما في ذلك مؤسسات الأمم المتحدة ومصارف التنمية؛ والقطاع الخاص، وقادة المحافل الثقافية، والرجال والفتيان. وتبين النتائج المحددة الأولوية أدناه لعام ٢٠١١ أولا اضطلاع الهيئة بتوفير المعلومات والتوجيه في الوقت المناسب وبنوعية رفيعة لكي يتسنى لأعضاء مجلسها التنفيذي تقديم الإرشاد والتوجيه إلى الهيئة. وسيكون هذا شديد الوطأة بوجه خاص في عام ٢٠١١ لأن ذلك سيكون العام الذي يشرع فيه المجلس التنفيذي في مزاولة مهامه. وتبين تلك النتائج أيضا الشراكات الحاسمة الأهمية مع أخصائيي مسائل المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة لدى الوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية، مع مراعاة أن تلك الشراكات توجد على جميع المستويات محلية كانت أم عالمية. وأخيرا تتناول النتائج مبادرتين حددت خصائصهما بإسهاب وستستفيد منهما الهيئة، وسيقتضي تنفيذهما توفير الدعم الأساسي اللازم للمضي قدما. وستكرس الهيئة جهودها لدعم حملة الأمين العام المعنونة ”متحدون من أجل إنهاء العنف ضد المرأة“، والتي تحظى بمركز فريد لتعبئة عدد متزايد من القادة. وستمكن شراكة الهيئة مع مبادرة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة من تعزيز دورها في مجال الدعوة لكفالة زيادة التزام القطاع الخاص بمبادئ تمكين المرأة التي صيغت بدعم من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

١٠٣ - وقد نص القرار ٢٨٩/٦٤ أيضا على أنه ينبغي للهيئة ”أن تواصل الممارسة الحالية التي تتمثل في التشاور الفعال مع منظمات المجتمع المدني وتشجع على مساهمتها بشكل فعال في عمل الهيئة“<sup>(٢٣)</sup>. وفي هذا الصدد، ستقوم الهيئة بالتشاور مع المنظمات النسائية ومنظمات المجتمع المدني من أجل تحديد مجموعة من السبل الكفيلة بتعزيز الشراكات وأنواع المشاركة التي تضمن المشاركة المهمة لتلك المنظمات في تشكيل ملامح أولويات الهيئة، مع مراعاة وجود شبكات وحركات نسائية متنوعة وفعالة في كل منطقة من العالم. وستدعم الهيئة مشاركة المنظمات غير الحكومية التي تحظى بالمركز الاستشاري لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي مشاركة فعالة وفعالية في دورات لجنة وضع المرأة. وستيسر أيضا مشاركة المنظمات غير الحكومية في محافل الأمم المتحدة الأخرى، حسب الاقتضاء.

(٢٣) القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٥٥.

١٠٤ - وتتصل هذه المهمة اتصالاً وثيقاً بتعبئة الموارد (المهمة ٩) والاتصال ووسائل الإعلام والعلاقات العامة (المهمة ٨) التي ترد مناقشتها أدناه.

١٠٥ - المساءلة ومستويات التمويل - ستشمل هذه المهمة القيادة الفعالة التي يضطلع بها المدير التنفيذي على الصعيد العالمي، ومثيلتها التي يتولاها وكيلا الأمين العام لقيادة العناصر الحكومية الدولية في مجال السياسات العامة والبرامج، وتلك التي يضطلع بها مديرو الشعب الإقليمية. وستدعمهم شعبة الشراكات الاستراتيجية، والدعوة، والاتصالات والمجتمع المدني من أجل وضع السياسات التنظيمية الرامية إلى ترشيد تلك الشراكات. وستزاول جميع وحدات الهيئة، بما فيها المكاتب القطرية والإقليمية، أنشطة تتصل بهذه المهمة. وتبلغ القيمة التقديرية لتمويل هذه المهمة ١,٦ مليون دولار.

### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ٧

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
معدل الارتياح بنسبة ٨٠ في المائة	ستوضع عام ٢٠١١	النسبة المئوية لأعضاء المجلس التنفيذي للهيئة المرتاحين لحسن توقيت ونوعية التوجيه والوثائق التي يحصلون عليها لتمكينهم من الإشراف على الهيئة	تعزيز الشراكات القائمة مع الأمم المتحدة وغيرها من الشركاء المتعددي الأطراف وإقامة شراكات جديدة معها
توصية واحدة من هذا القبيل على الأقل في كل مقرر للمجلس التنفيذي	ستوضع عام ٢٠١١	عدد مقررات المجلس التنفيذي التي تشمل دعوات إلى زيادة الدعم المقدم للهيئة	
أجابت نسبة ٨٠ في المائة من الشركاء الذين تشملهم الاستطلاع بالإيجاب	ستوضع بعد إجراء مسح الشركاء في عام ٢٠١١	مدى إشارة شركاء الهيئة، لا سيما المنظمات النسائية والأجهزة الوطنية المعنية بالمرأة، إلى استجابة الهيئة لتوقعاتهم	

نتائج الإدارة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف لعام ٢٠١١
عدد الاستراتيجيات المواضيعية على نطاق المنظومة والمجموعات المواضيعية الجنسانية الإقليمية/القطرية التي تضعها الهيئة أو تنسقها وتشمل ثلاثة أو أكثر من مؤسسات الأمم المتحدة	عدد الاستراتيجيات المواضيعية على نطاق المنظومة والمجموعات المواضيعية الجنسانية الإقليمية/القطرية التي تضعها الهيئة أو تنسقها وتشمل ثلاثة أو أكثر من مؤسسات الأمم المتحدة	تقود أو تشارك حاليا في قيادة خمس استراتيجيات مواضيعية عالمية (الصندوق الاستثماري وحملة الأمين العام "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة" وقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين)، وأربع هيئات إقليمية (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ وثلاث حملات للأمين العام) و ٤٢ مجموعة مواضيعية قطرية	استراتيجية مواضيعية عالمية إضافية على الأقل وثلاث استراتيجيات إقليمية إضافية و ١٠ مجموعات مواضيعية قطرية إضافية
عدد القادة الذكور الذين انضموا إلى حملة الأمين العام "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة"	عدد القادة الذكور الذين انضموا إلى حملة الأمين العام "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة"	قبل ذلك حاليا ١٥ قائدا من الذكور	١٠٠ قائد من الذكور بحلول حزيران/يونيه ٢٠١١
عدد وتنوع مؤسسات القطاع الخاص الموقعة على مبادئ تمكين المرأة	عدد وتنوع مؤسسات القطاع الخاص الموقعة على مبادئ تمكين المرأة	تلتزم بذلك حاليا ٣٣ مؤسسة قطاع خاص من سبع دول	انضمام ٣٥٠ مؤسسة قطاع خاص من ٥٠ بلدا

## المهمة ٨ - الاتصالات ووسائل الإعلام والعلاقات العامة الداخلية والخارجية

١٠٦ - التعريف والوصف - تشكل هذه المهمة صورة الهيئة على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني من خلال الاتصالات وتحديد الملامح على نحو استراتيجي واستباقي قوي، من أجل زيادة الفهم لولاية الهيئة وأنشطتها وبرامجها وشراكاتها ونتائجها. وهي تضمن، مع المهمة ٧، معرفة الفئات المعنية المختلفة بعمل الهيئة، والتحديات التي يواجهها المدافعون عن حقوق المرأة في جميع أنحاء العالم، والطرق العديدة التي يمكنهم من خلالها الانضمام لهذه الجهود أو دعمها أو التعلم منها.

١٠٧ - القضايا والسرود - أتيحت الفرص بصورة كبيرة للهيئة، في السنة الأولى من وجودها، لتوسيع نطاق المعرفة والوعي بعملها وإقامة الشراكات معها إلى حد كبير.



وهذا يتطلب، أولاً، أن يتوفر للهيئة استراتيجية للاتصالات الداخلية لضمان فهم موظفيها في جميع أنحاء العالم وجميع شركائها في الأمم المتحدة، سواء في المقر أو في الميدان، لرؤية الهيئة وخططها وتقديم الدعم لها. وتأخذ الهيئة على محمل الجد أهمية تقييم مدى مشاركة موظفي الأمم المتحدة وشركائها في مجال تنميتها، وبالتالي ستستخدم مجموعة متنوعة من الوسائل للتشاور مع هؤلاء الشركاء المهمين بشأن فعالية الجهود التي تبذلها للحفاظ على مشاركتهم وإحاطتهم علماً بمجريات الأمور، وتأمين الحصول على تعليقاتهم.

١٠٨ - ثانياً، من الأهمية بمكان إطلاع الجمهور على أوسع نطاق ممكن على عمل الهيئة، والمكاسب والثغرات المتصلة بالمساواة الجنسانية وتمكين المرأة وحقوق الإنسان في جميع أنحاء العالم. وقد انتهت الهيئة من عملية تحديد ملامحها في عام ٢٠١٠، وباتت مستعدة، بملامحها الجديدة، لإطلاق موقعها المؤسسي والمتخصص، واستخدام تكنولوجيات المعلومات الجديدة والتقليدية لنشر المعلومات عن عملها وتعزيز قدرتها على جذب اهتمام وسائل الإعلام لجهودها. وستضع الهيئة عمليات لضمان الجودة من أجل موقعي مكتبها الإقليمي والقطري على شبكة الإنترنت، وستستخدم بفعالية منابر وسائط الإعلام الاجتماعية مثل فيسبوك وتويتر ويوتيوب لتسليط الضوء على مسائل الجنسانية الرئيسية وجذب جماهير جديدة، ولا سيما الشباب. وستعمل الهيئة، في دعوتها للمساواة الجنسانية وتمكين المرأة على نحو فعال، مع الشركاء بحيث يرتبط هذا العمل ارتباطاً وثيقاً ببناء الشراكات (المهمة ٧) والتمثيل (المهمة ٢).

١٠٩ - وبما يتجاوز وسائط الإعلام العامة للهيئة، من الضروري أن تُعرف منتجاها بتفوقها الموضوعي والتقني. وعلى هذا النحو فإن إطلاقها، في عام ٢٠١١، منشور "تقدم المرأة في العالم"، الذي يركز على حصول المرأة على العدالة، ومواصلتها وضع القوائم والموارد الموضوعية من قبيل مرصد المرأة وقاعدة بيانات الأمين العام عن العنف ضد المرأة ومركز المعرفة الافتراضي العالمي للقضاء على العنف ضد النساء والفتيات، يعد ضرورياً للحفاظ على اهتمام خبراء المساواة الجنسانية من داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها. ومن المؤشرات المهمة لقيمة هذه الموارد الإلكترونية والمطبوعة الفنية هو مدى حفرها و/أو التقاطها المعلومات حول اهتمام الوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية بتكرار أو تعزيز المبادرات التي تدعمها الهيئة.

١١٠ - المساواة ومستويات التمويل - تقع المسؤولية الأساسية عن هذه المهمة على عاتق شعبة الشراكات الاستراتيجية والدعوة والاتصالات والمجتمع المدني. وترد وحدات مساهمة أخرى في الجدول ٣ من المرفق ١. وتعد معظم الوظائف الميدانية المتعلقة بالاتصالات جزءاً

لا يتجزأ من برامج محددة، ومدرجة في إطار تكاليف التطوير. ويقدر التمويل المخصص لهذه المهمة بمبلغ ٣,٩ مليون دولار.

### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ٨

نتائج الإدارة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف لعام ٢٠١١
الاستراتيجية والأعمال والنتائج المبلغة على نحو فعال داخل الهيئة وخارجها	التغيرات الشهرية في عدد الزيارات والزوار لموقع الهيئة المؤسسي	ستوضع في حزيران/يونيه ٢٠١١ بعد إنشاء موقع الهيئة المؤسسي على الإنترنت وموقعها الداخلي	زيادة بنسبة ٣٠ في المائة سنويا
	التغيرات الشهرية في عدد الزيارات والزوار لموقع الهيئة المتخصص	البيانات من تعقب المواقع المتخصصة القائمة:	
	التغيرات الشهرية في استخدام الشبكة الداخلية الجديدة للهيئة	الموقع الشبكي لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة:	
	التغيرات الشهرية في تغطية وسائل الإعلام لمبادرات الهيئة حسب الإقليم	٣٧ ٠٦٧ ٤٣٩ زيارة	
	مدى ارتياح موظفي الهيئة للاتصالات الداخلية المتعلقة بعملية التحول	موقع الميزنة المراعية للمنظور الجنساني: (www.gender-budgets.org)	٦٢ ٨٦٤ زيارة
	مدى ارتياح أفرقة الأمم المتحدة القطرية للمعلومات المتعلقة بعملية التحول في الهيئة	بوابة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز: ١٤٨ ٥١٤ زيارة	
		بوابة مشروع النساء والثروة: ٢٠٠ ٠٠٠ زيارة	
		شبكة المعرفة الدولية للنساء العاملات في ميدان السياسة: (iknowpolitics.org)	١ ٣١٦ ٥١٦ زيارة
		ستوضع خطوط أساس أخرى في عام ٢٠١١	

نتائج الإدارة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف لعام ٢٠١١
يحظى إطلاق الهيئة والمنشورات الرئيسية وأنشطة عام ٢٠١١ بتغطية موسعة وإيجابية في وسائل الإعلام المتنوعة	مدى التغطية الإعلامية حتى نهاية عام ٢٠١١	تغطية وسائل الإعلام لأنشطة أربعة كيانات قائمة في عام ٢٠١٠	زيادة بنسبة ٢٠ في المائة في التغطية الإعلامية
طبيعة التغطية الإعلامية حتى نهاية عام ٢٠١١		سيتم وضعه	زيادة بنسبة ٢٠ في المائة في التغطية الإعلامية في إقليمين على الأقل
مدى التغطية الإعلامية لمنشور "تقدم المرأة في العالم للفترة ٢٠١٢/٢٠١١"	مدى التغطية الإعلامية لمنشور "تقدم المرأة في العالم" عام ٢٠٠٩	مدى التغطية الإعلامية لمنشور "تقدم المرأة في العالم"	زيادة بنسبة ٢٠ في المائة في التغطية الإعلامية لمنشور "تقدم المرأة في العالم"
تتيح الهيئة المعلومات/الوثائق بصورة كافية لإثارة الاهتمام بزيادة المبادرات الحافزة أو تكرارها بشأن المساواة الجنسانية وحقوق المرأة التي تبادر بها أو تدعمها	توثيق المبادرات الحافزة والمعززة وتقييمها ونشرها	سبع مبادرات (سبعة مع الحكومة، وواحدة مع المجتمع المدني) في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	خمس مبادرات بحلول نهاية ٢٠١١

بعض النتائج المدرجة في إطار مهام أخرى، بما في ذلك المهمتان ٢ و ٤، ذات صلة أيضا بهذه المهمة، ولكن لم تُكرر هنا لإيجاز نص هذه الوثيقة.

### المهمة ٩ - تعبئة الموارد وجمع التبرعات

١١١ - التعريف والوصف - تجذب هذه المهمة الموارد وتعززها من البلدان المانحة والبلدان المستفيدة من البرنامج والمنظمات غير الحكومية وغيرها من المنظمات العامة والخاصة. وتسترشد الأنشطة في هذا المجال بشراكة استراتيجية/استراتيجية تعبئة الموارد التي تنطوي على زيادة وتعزيز وتنويع الأموال التي تمكن الهيئة من تلبية الطلبات على دعمها التقني والبرنامجي، ووجودها في بلدان العالم.

١١٢ - القضايا والسرود - تضع الهيئة حاليا اللمسات الأخيرة لاستراتيجية جديدة لتعبئة الموارد. وتشمل الاستراتيجية الموارد الأساسية وغير الأساسية، وذلك بهدف تأمين قاعدة موارد متعددة السنوات يمكن التنبؤ بها للهيئة. وستشجع الاستراتيجية على تنويع مصادر وطرائق التمويل، بما في ذلك المصادر غير التقليدية والقطاع الخاص والمساهمات الفردية وغيرها من الصناديق المصممة خصيصا لبلدان و/أو مجتمعات محلية و/أو مواضيع معينة.

١١٣ - كما تسعى هذه المهمة إلى ضمان تلبية التزامات الإبلاغ وغيرها من متطلبات الجهات المانحة في الوقت المناسب وبطريقة تلي معايير الجودة التي تضعها الجهات المانحة والهيئة. وسيكون إبلاغ الهيئة عن التمويل، وفقا لقرار تأسيسها، "شفافا ويسهل على الدول الأعضاء الاطلاع عليه عبر وسائل عديدة من بينها إنشاء سجل إلكتروني يحتوي على هذه المعلومات المالية"<sup>(٢٤)</sup>.

١١٤ - المساءلة ومستويات التمويل - يتحمل المدير التنفيذي واثان برتبة أمين عام مساعد ومديرون إقليميون المسؤولية الرئيسية عن هذه المهمة، مع تقديم شعبة الشراكات الاستراتيجية والدعوة والاتصالات والمجتمع المدني الدعم للتنمية والرصد الاستراتيجيين. ويقدر التمويل المخصص لهذه المهمة بمبلغ ٧,١ مليون دولار.

### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ٩

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
٤٩٤ مليون دولار	ستوضع عام ٢٠١١	المبلغ الإجمالي للموارد التي دُبرت لصناديق التبرعات	تحقق الهيئة أهدافها لتعبئة الموارد لصناديق التبرعات
تبلغ ١٠٠ دولة عضو	ستوضع عام ٢٠١١	عدد الدول الأعضاء التي تساهم في موارد الهيئة الطوعية الأساسية	الموارد العادية والموارد الأخرى، بما في ذلك الصناديق المواضيعية، تمشيا مع الخطة الاستراتيجية

(٢٤) القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٨٠.

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
نسبة ١٥ في المائة على الأقل من الجهات المانحة غير التقليدية	تكوين الجهات المانحة في عام ٢٠١٠	مدى تمثيل المانحين للهيئة مجموعة متنوعة	
٤٠-٦٠	٥٠-٥٠ في عام ٢٠١٠	النسبة المئوية للموارد الأساسية مقابل الموارد غير الأساسية	
نسبة ٢٠ في المائة على الأقل من الجهات المانحة تقدم التزامات متعددة السنوات	ستوضع عام ٢٠١١	عدد التعهدات المتعددة السنوات للهيئة	
تبلغ ١٥ في المائة من الأموال الأساسية	٤,٦ مليون دولار تمثل: - ١ في المائة من الموارد العادية	الموارد المولدة من خلال شركات مع الجهات المانحة غير التقليدية والأموال المقدمة منها (على سبيل المثال، الأفراد والمنشآت والمؤسسات الخاصة)	
نسبة ١٠٠ في المائة من التقارير مقدمة في المواعيد المتفق عليها	سيوضع خط الأساس عام ٢٠١٠	النسبة المئوية لتقارير الجهات المانحة المقدمة في الوقت المحدد	تقارير الجهات المانحة المالية والسرديّة المقدمة في المواعيد المتفق عليها

## المهمة ١٠ - الإدارة المالية

١١٥ - التعريف والوصف - تضع هذه المهمة أنظمة فعالة من حيث التكلفة وشفافة لإدارة المالية والمساءلة وتحافظ عليها لاستخدام الموارد الموكلة إلى الهيئة؛ وتدير الأصول المالية للهيئة وغيرها من الأصول؛ وتدعم تخصيص موارد الهيئة على أساس النتائج، وتدير وتبلغ عن المعاملات المالية التي تنطوي على استخدام موارد الهيئة.

١١٦ - القضايا والسرود - قررت الجمعية العامة، لدى إنشاء الهيئة، "أن يكون للأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الهيئة أنظمة وقواعد مالية مماثلة للأنظمة والقواعد المعمول بها في صناديق وبرايمج الأمم المتحدة التنفيذية الأخرى ومتسقة مع النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة، وتطلب في هذا الصدد إلى وكيل الأمين العام/رئيس الهيئة أن يقدم مقترحا لنظام مالي كي ينظر فيه المجلس التنفيذي ويعتمده، وأن يصدر القواعد المالية للهيئة"<sup>(٢٥)</sup>.

(٢٥) القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٧٩.

وقد اقترح المدير التنفيذي النظام المالي والقواعد المالية للهيئة لينظر فيها المجلس التنفيذي ويقرر بشأنها.

١١٧ - وستقوم الهيئة، في إطار القواعد المقترحة، بإدارة جميع الموارد الموكلة إليها من خلال الميزنة الاستراتيجية وعلى أساس النتائج والمراقبة والرصد بفعالية والإبلاغ بشفافية. وستقوم الهيئة بالتخفيف من أثر المخاطر وضمان المساءلة المرتبطة بها من خلال التنبؤ بها وتجميع البيانات وتحليلها والرقابة.

١١٨ - المساءلة ومستويات التمويل - تتحمل وحدة المالية والميزانية التابعة لشعبة التنظيم والإدارة المسؤولية عن هذه المهمة. ويقدر التمويل المخصص لهذه المهمة بمبلغ ٥,٢ مليون دولار.

### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ١٠

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
الحصول على موافقة المجلس التنفيذي في الدورة العادية الأولى لعام ٢٠١١	القواعد المالية القائمة لأربعة من الكيانات السابقة المكونة للهيئة	موافقة المجلس التنفيذي على النظام المالي والقواعد المالية	تحسين إجراءات الإدارة المالية ونظمها
تقدم ١٠٠ في المائة من التقارير في موعدها المحدد.	قدمت ٨٨ في المائة من التقارير في موعدها المحدد في عام ٢٠٠٨	التقارير المالية والسردية الموجهة إلى الجهات المانحة والمقدمة في الموعد المتفق عليه	
نسبة الإنجاز ٨٠ في المائة كحد أدنى	يبلغ مجمل نسبة الإنجاز ٧٠ في المائة	معدل الإنجاز	
يتماشى تخصيص الموارد مع أولويات الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ على نحو ما أقره المجلس التنفيذي.	يجري تخصيص الموارد في صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة تبعاً للتوزيع بين المناطق والمواضيع الذي أقرته اللجنة الاستشارية.	توافق توزيع الموارد بين البرامج العالمية والإقليمية والقطرية مع إطار الموارد المتكامل للخطة الاستراتيجية	
١٥,٤ في المائة	١٥,٤ في المائة في عام ٢٠١٠	ميزانية الدعم كنسبة مئوية من مجموع الموارد	

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
إصدار جميع التقارير والبيانات المالية السنوية في وقتها المحدد ووفقاً للأنظمة والقواعد المحددة، بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١	صدرت نسبة ٩٠ في المائة من التقارير والبيانات المالية السنوية في وقتها المحدد ووفقاً للأنظمة والقواعد المحددة.	الفترة الزمنية اللازمة لتقديم التقارير والبيانات المالية السنوية	
الموافقة والتنفيذ في الربع الأول من عام ٢٠١١	تكييف مشروع إطار المساءلة وأطر الرقابة الداخلية القائمة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة	مواثمة مشروع إطار المساءلة وإطار الرقابة الداخلية مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة	
مواثمة عملية تخصيص الموارد مع النتائج الواردة في الخطة الاستراتيجية وتتبعها وفقاً لهذه النتائج	التقرير القائم على النتائج عن ميزانية الدعم لفترة السنتين الذي أعده صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة عام ٢٠١٠	رصد ميزانية الدعم لفترة السنتين واستخدامها بالاستناد إلى الميزنة القائمة على النتائج	

## المهمة ١١ - إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

١١٩ - التعريف والوصف - تشمل هذه المهمة تطوير وإدارة تكنولوجيا المعلومات الحديثة لتلبية الاحتياجات العالمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على نحو يتسم بالكفاءة وفي ظل المستوى المناسب من الأمن الإلكتروني.

١٢٠ - القضايا والسرود - ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالاستثمار في التكنولوجيا واعتماد المهام والعمليات المتعلقة بالأعمال والتي تعكس أفضل الممارسات. وستتخذ الهيئة من النظام الذي يستخدمه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (أطلس) نظامها لتخطيط موارد المؤسسة حيث إن معظم الموظفين الذين ورثتهم الهيئة لديهم إلمام بالفعل بهذا النظام. بما أنهم استخدموه في إطار صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. ويستخدم هذا النظام لإدارة البرامج والعمليات. بما في ذلك التمويل والميزنة والموارد البشرية والمشتريات وحفظ الوثائق الإلكترونية وإدارة المعارف والإنترانت والإكسترانت والإنترنت والموقع الشبكي ونظام التوظيف الإلكتروني وغير ذلك من خدمات تكنولوجيا المعلومات.

١٢١ - وثمة حاجة إلى استثمارات كبيرة نتيجة للانتقال إلى مباني المكاتب الجديدة، ومن أجل الموقع الشبكي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بغرض زيادة نشر المعلومات على الجمهور

وتبادل المعارف، ومن أجل شبكتها الداخلية بغرض تبادل المعارف على الصعيد الداخلي وتحقيق الكفاءة، ولتطوير إكسترنات آمن على شبكة الإنترنت بغرض تبادل المعارف والأفكار مع الشركاء في التنمية.

١٢٢ - المساءلة ومستويات التمويل - تقع المسؤولية عن هذه المهمة على عاتق قسم تكنولوجيا المعلومات في شعبة التنظيم والإدارة. ويقدر التمويل المخصص لهذه المهمة بمبلغ ٣,٧ ملايين دولار.

### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ١١

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
الربط بين الميزانيات والنتائج في جميع مشاريع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بحلول حزيران/يونيه عام ٢٠١١	كانت نسبة ٨٥ في المائة من المشاريع العاملة و ١٠٠ في المائة من المشاريع الجديدة للصندوق ترتبط بالنتائج في نظام أطلس في عام ٢٠١٠	النسبة المئوية للمشاريع التي تربط بين المعلومات المالية ونتائج البرامج	تدعم خطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الاحتياجات البرنامجية والإدارية وتخدمها على نحو فعال تحسين برنامج أطلس وغيره من نظم الإدارة والشؤون المالية والموارد البشرية بهدف دعم الصلة بين النتائج والتدفقات المالية

### المهمة ١٢ - التنظيم الإداري العام

١٢٣ - التعريف والوصف - تشمل هذه المهمة توفير أماكن العمل، كما تشمل إلى جانب المهمة ٥ معدات الدعم (باستثناء بنود تكنولوجيا المعلومات التي تدرج في إطار المهمة ١١) واللوازم والخدمات التي تمكن الموظفين في جميع المواقع من الاضطلاع بمهامهم المتفق عليها. وتضم التكاليف رسوم الإيجار والمرافق المتصلة بتسهيلات المكاتب في المقر والمكاتب الميدانية، والسفر وإدارة الأصول والخدمات العامة. وتتولى هذه المهمة أيضا مسؤولية وضع السياسات والإجراءات الإدارية وتعهدتها وضمان امتثالها.

١٢٤ - القضايا والسرود - ترتبط هذه المهمة ارتباطا وثيقا بالمهمة ٥ (المشتريات والمهمة ١٠ (الإدارة المالية) والمهمة ١٣ (إدارة الموارد البشرية)، ويرد ذكر بعض النتائج والمؤشرات المتعلقة بالتنظيم الإداري العام في إطار تلك المهام فلا يتكرر ذكرها هنا.



١٢٥ - وستنشأ تكلفة كبيرة عن انتقال جميع موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة الموجودين في نيويورك إلى مباني المكاتب الجديدة في مبنى ديلي نيوز (220 East 42<sup>nd</sup> Street)، التي تم اختيارها عن طريق عملية عطاء تنافسي شفافة أجريت عام ٢٠١٠. ويزم مع إجراء هذا الانتقال في النصف الأول من عام ٢٠١١. ولم تدرج تكاليف هذا الانتقال في تكاليف الإدارة.

١٢٦ - وستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوضع وتعهد النظم والإجراءات المناسبة لإدارة أصولها بالاعتماد على النظم والإجراءات المستخدمة من قبل صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الرئيسية.

١٢٧ - المساءلة ومستويات التمويل - تقع مسؤولية هذه المهمة على عاتق وحدة الخدمات الإدارية والمشتريات وإدارة المرافق في شعبة التنظيم والإدارة. ويقدر التمويل المخصص لهذه المهمة بمبلغ مليوني دولار.

### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ١٢

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
إنجاز الموقع المشترك في نيويورك في الربع الثالث من عام ٢٠١١	تقع الكيانات السابقة في مبان مختلفة.	اشترك وحدات مقر هيئة الأمم المتحدة للمرأة في موقع واحد في مبنى ديلي نيوز في نيويورك	تحسين إجراءات التنظيم الإداري ونظامه
التشغيل الكامل لوحدة دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة	مكتب المساعدة قيد الإنشاء في صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة	دلائل على حسن سير العمل في وحدة الشؤون الإدارية والمشتريات ومكتب المساعدة والمشورة والدعم في المقر	
وضع دليل برنامج الهيئة وعملاتها في الربع الأول من عام ٢٠١١.	دليل برنامج صندوق الأمم المتحدة الإنمائي وعملاته (قيد التنقيح)	وضع الصيغة النهائية لدليل برنامج الهيئة وعملاتها	وضع الصيغة النهائية لممارسات العمل المشتركة من أجل هيئة الأمم المتحدة للمرأة

### المهمة ١٣ - إدارة الموارد البشرية

١٢٨ - التعريف والوصف - تكفل هذه المهمة وجود الموظفين الأكفاء وتدريبهم وتحفيزهم على تحقيق المنجزات المتفق عليها. ويتطلب ذلك استقدام موظفين مؤهلين لملء الشواغر داخلياً وخارجياً، ونشر الموظفين ومناوبتهم، والتدريب على الكفاءات المطلوبة، وإنشاء

وإدارة نظام لاستعراض الأداء يحفز على الأداء الجيد والتعلم ويعالج الأداء غير المُرضي؛ وتقديم الإرشاد في مجال التطوير الوظيفي، والتظلمات، وما إلى ذلك.

١٢٩ - القضايا والسرود - تُعد مهنية موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة والتزامهم أمراً ضرورياً لنجاحها. وقد حظيت الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بالأولوية من جانب المديرية التنفيذية منذ بداية تعيينها، وسيظل الأمر كذلك في عام ٢٠١١.

١٣٠ - وستضع الهيئة إطاراً شاملاً لإدارة الموارد البشرية لتوفير الموارد البشرية السريعة الاستجابة والجيدة التي تلي احتياجات الهيئة استناداً إلى نظامي موظفي الأمم المتحدة الإداري والأساسي. وسيغطي هذا الإطار تخطيط الموارد البشرية وسياساتها، والتصميم التنظيمي، واستقدام الموظفين وتوظيفهم، والتعلم وإدارة المواهب، وإدارة الأداء وإدارة القوى العاملة، وإدارة الاستحقاقات، وآليات الانتصاف.

١٣١ - وستكفل الهيئة بلوغ أقصى قدر من الإمكانيات والخبرات لكل الموظفين الذين ما برحوا يتم جمعهم من الكيانات الأربعة الموجودة. وسيتم تحديد وإدارة قدرات الموظفين الحالية استراتيجياً لكفالة إنجازهم للتوقعات الكبيرة المنصوص عليها في القرار ٢٨٩/٦٤. وتمشياً مع ذلك القرار، أجريت تحليلات وظيفية مفصلة بصورة منهجية لوضع المهام المتفق عليها للهيئة وهيكل تنظيمي جديد. وقد استخدمت نتائج التحليل الوظيفي لتصميم توصيفات وظيفية جديدة للمهام الجديدة والمعززة، وكذلك لإعداد توصيفات منقحة للوظائف لكي تعكس بدقة التغييرات التي ينطوي عليها هيكل الهيئة وولايتها الموسعة. ويجري تصنيف جميع الوظائف بصورة رسمية باستخدام معايير التصنيف لدى لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأعدت مبادئ توجيهية لضمان تزويد جميع الموظفين بخارطة طريق واضحة وشفافة ومتسقة لمسار عملية التحول الشاملة وكيفية توفيرها لإطار لتنفيذ العناصر الرئيسية للموارد البشرية، بما يتماشى تماماً مع نظامي موظفي الأمم المتحدة الإداري والأساسي. ومن المزمع أن يحصل معظم الموظفين الحاليين في الكيانات السابقة الأربعة على وظائف في هيئة الأمم المتحدة للمرأة مطابقة لوظائفهم وأن يتم تنسيبهم فيها. ومع ذلك، فإنه على غرار جميع عمليات الإدارة الانتقالية، قد تستبعد قلة من الموظفين عندما تكون هناك ازدواجية و/أو تداخل في المهام ويحتمل أن تكون هناك حاجة إلى الفصل بينها، فيقترح لهذا اعتماد في الميزانية. وسيعاد تدريب الموظفين المستبعدين لزيادة الفرص المتاحة لهم إلى أقصى حد من أجل تنسيبهم في وظائف منشأة حديثاً أو وظائف شاغرة في الهيكل الجديد للهيئة، وسيتلقون الدعم من أجل العثور على وظائف أخرى مناسبة في مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى.

١٣٢ - وتسعى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى أن تصبح رب العمل الذي يحظى بالاختيار الأول لمن يريد أن يحدث تغييرا بالنسبة للمرأة. وستعمل على اجتذاب المواهب والاحتفاظ بها وتطويرها من خلال التخطيط والإدارة الاستباقيين للقوة العاملة. وتُتخذ خطوات بالفعل كما يقترح اتخاذ المزيد منها لتعزيز التعلم في مجالات تركيز الهيئة وكذلك في مجالات القيادة والإدارة ومنح الشهادات المهنية، ومن ثم تعزيز قدرة الموظفين على الوفاء بالتزامات الهيئة بصورة فعالة.

١٣٣ - ووفقا للقرار المؤسس لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإن أي توسيع لقدرات الهيئة سيتم "بصورة منظمة، بناء على اقتراح يقدمه وكيل الأمين العام/رئيس الهيئة إلى المجلس التنفيذي، استنادا إلى الوجود الميداني والهياكل الأساسية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والمعهد الدولي للتدريب والبحث من أجل النهوض بالمرأة"<sup>(٢٦)</sup>.

١٣٤ - المساءلة ومستويات التمويل - تقع مسؤولية المهمة على عاتق مركز الموارد البشرية. وتبلغ التكاليف المقدرة لهذه المهمة ٣,٤ ملايين دولار. وهذا لا يشمل الاعتماد المقترح بمبلغ ٥ ملايين دولار لإتمام عملية انتقال الإدارة الانتقالية بما أن هذه التكلفة تصنف بصورة مستقلة عن تكاليف الإدارة.

### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ١٣

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
أن إنجاز مواءمة موظفي المقر بحلول آذار/مارس ٢٠١١ والموظفين الميدانيين بحلول حزيران/يونيه ٢٠١١.	لا يوجد خط أساس: عملية تنفيذ مرة واحدة يتعين تطبيقها على مرحلتين	الوقت الذي يستغرقه إنجاز عملية مواءمة الموظفين	جذب موظفين موهوبين ولديهم حوافز ومتنوعين وتنميتهم والاحتفاظ بهم
تمكين الموظفين الميدانيين من التنافس على الوظائف الشاغرة والجديدة في المقر، والعكس بالعكس. وأن يتاح لجميع الموظفين الراغبين في البحث عن فرص في أماكن أخرى التسهيلات والتوجيه والموارد اللازمة.	عملية مواءمة تتم مرة واحدة: لا يوجد خط أساس	مدى إتاحة عملية المواءمة خيارات للموظفين الذين يودون البحث عن فرص سواء داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو في منظمات أخرى	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنجاز عمليات المواءمة</li> <li>اتخاذ ملاك الموظفين الكافي للهيكل الجديد</li> </ul>

(٢٦) القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٨٨.

نتائج الإدارة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف لعام ٢٠١١
مدى إبداء الموظفين للارتياح بشأن عملية مواءمة الموظفين	لا يوجد خط أساس في الكيانات المكونة السابقة: ستكون عبارة عن عملية تنفذ مرة واحدة	أن إعراب نسبة ستين في المائة من الموظفين بشأن الارتياح عن عملية المواءمة، على أن يتم تتبعها من خلال دراسة استقصائية مخصصة لمدى ارتياح الموظفين	
الوقت الذي يستغرقه اختيار الموظفين بصورة تنافسية لشغل وظائف جديدة تكون مفتوحة لعملية الاختيار الخارجية	خط الأساس المعتمد من الأمم المتحدة: ستة أشهر	اختيار الموظفين بصورة تنافسية لشغل وظائف جديدة في غضون مدة أربعة أشهر في المتوسط	
موظفون فنيون يدركون تعقيد أدوارهم الجديدة في الكيان الموحد وقادرون على أداء مهامهم الجديدة/المطابقة بكفاءة	ستوضع في عام ٢٠١١ استنادا إلى تحليل تقييمات النتائج والكفاءة للموظفين الحاليين	أن يوافق الأداء المتوسط العام "الوفاء تماما بالتوقعات" تصميم خطط التعلم الاستراتيجية وتشغيلها بالكامل	
وضع وتنفيذ إطار لإدارة الموارد البشرية من أجل هيئة الأمم المتحدة للمرأة	إطار سياسات شامل يغطي المجالات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية، تضعه وتوافق عليه المديرية التنفيذية للهيئة	لا يوجد خط أساس	الموافقة على إطار إدارة الموارد البشرية

#### المهمة ١٤ - المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات

١٣٥ - التعريف والوصف - تتضمن هذه المهمة تكاليف تخطيط عمليات المراجعة الداخلية المستقلة للحسابات ذات الصلة بالإدارة وبالبرامج وإجرائها ومتابعتها والتحقيقات في حالات الغش المفترض وسوء السلوك والتحرش والاعتداء و/أو إساءات أخرى. وتعمل هذه المهمة على إرساء النزاهة والكفاءة والتحسين المستمر للأداء على نطاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وهي تساعد المديرين على تقييم وتحسين نظم المراقبة، والامتثال لإطار مساءلة الهيئة وممارساتها للأعمال وأوجه استخدامها للموارد لتحقيق النتائج. وتقدم هذه المهمة

ضمانا معقولا للإدارة العليا ومجالس الإدارة بشأن فعالية الضوابط الداخلية والمحاسبة وإدارة المخاطر والمساءلة.

١٣٦ - القضايا والسر - ستستعرض هيئة الأمم المتحدة للمرأة مزايا إجراء عمليات المراجعة الداخلية المستقلة للحسابات بالاعتماد على القدرات الداخلية أو بالاستعانة بمصادر خارجية لمنظمة أخرى تابعة للأمم المتحدة، وستقدم استعراضها مشفوعا بتوصيات إلى المجلس التنفيذي في منتصف عام ٢٠١١.

١٣٧ - المساءلة ومستويات التمويل - ريثما يصدر قرار من المجلس التنفيذي، ستقع مسؤولية هذه المهمة على عاتق المديرية التنفيذية. وسيساندها في القيام بتلك المهمة مدير شعبة التنظيم والإدارة. ويقترح تخصيص تمويل مبدئي قدره ١,٩ مليون دولار لهذه المهمة.

#### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ١٤

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
استكمال وتنفيذ سياسات إدارة المخاطر ومبادئها التوجيهية وأدواتها وصكوكها الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة	سياسات إدارة المخاطر ومبادئها التوجيهية وأدواتها وصكوكها الخاصة بصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة	وضع وتنفيذ سياسات ومبادئ توجيهية وأدوات وصكوك لإدارة المخاطر من أجل هيئة الأمم المتحدة للمرأة	تقييم بيئة المخاطر من خلال تقارير مراجعة ذات صلة ونوعية عالية
أن تُدرج استنادا إلى استراتيجية إدارة المخاطر في المؤسسة	إدارة المخاطر غير مدرجة في برامج توجيه الموظفين وتدريبهم	إدراج إدارة المخاطر في برامج توجيه الموظفين وتدريبهم	

#### المهمة ١٥ - التقييم المؤسسي

١٣٨ - التعريف والوصف - يقدم التقييم رؤى متعمقة بشأن أكثر الممارسات فعالية وأفضلها لتحقيق نتائج والتمخض عن آثار، كما يتيح التعلم وتصميم البرامج على نحو أفضل، ويعزز المساءلة عن النتائج. وتتضمن هذه المهمة التقييم المركزي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتجرى تقييمات أخرى (لامركزية) من قبل البرامج التشغيلية للهيئة ويجري تصنيفها في إطار التنمية.

١٣٩ - القضايا والسر - سيكون التقييم بمثابة حجر الزاوية في قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على دعم التحسين المستمر في تحقيق النتائج والمساهمة في التعلم وإدارة المعارف والمساءلة. وهو يقدم بيانات قائمة على الأدلة واستنتاجات وتوصيات ناشئة عن التقييمات

المستقلة لبرامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأدائها الذي يصب فيما تقوم به المنظمة من أعمال في مجال وضع المعايير والسياسات والبرامج.

١٤٠ - وستتيح هذه المهمة إعداد وتنفيذ سياسة واستراتيجية التقييم المتبعين في الهيئة. وستتيح إجراء تقييمات عالية الجودة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما ستتيح وضع المبادئ التوجيهية والمنهجيات والأدوات بما يتفق مع مبادئ فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وضمان تطبيقها، وتوفير التوجيه ودعم تنمية القدرات لدى الموظفين والشركاء من أجل تحسين التقييمات النوعية، سواء منها المركزية أو اللامركزية، بالاعتماد على الممارسات الجيدة، سواء داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو غيرها من الهيئات، وعلى المبادئ التوجيهية لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وستشارك الهيئة في عمليات التقييم الأوسع نطاقاً والمشاركة التي تضطلع بها الأمم المتحدة، وفي أعمال فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم من أجل تعزيز التقييم الذي يراعي الفروق بين الجنسين.

١٤١ - وستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوضع وتعهد نظام لتتبع استجابات الإدارة إلى التقييمات، وبإنشاء محفوظات إلكترونية على الإنترنت لتقارير التقييم كي يطلع عليها الجمهور.

١٤٢ - وسيقدم تقرير سنوي إلى المجلس التنفيذي يوجز الاستنتاجات والتوصيات الرئيسية الناشئة عن التقييمات التي أجريت، ويعتمد، عند الاقتضاء، على التقييمات التي تجريها جهات أخرى، بما في ذلك التقييمات اللامركزية والتقييمات التي تجريها هيئات أخرى تابعة أو غير تابعة للأمم المتحدة.

١٤٣ - المساءلة ومستويات التمويل - تتولى وحدة التقييم مسؤولية هذه المهمة. ويقدر التمويل بمبلغ ٢,٩ مليون دولار.

### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ١٥

نتائج الإدارة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف لعام ٢٠١١
تعزيز نوعية التقييمات عن طريق التوجيه وتنمية القدرات	النفقات السنوية لتقييمات الهيئة (المؤسسية واللامركزية)	٢,٦ مليون دولار، أي حوالي ٢,٥ في المائة من الموارد المتاحة للبرامج لعام ٢٠٠٩	٥ في المائة من الموارد المتاحة لبرامج الهيئة

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
بلوغ معدل إنجاز استجابات إدارة الهيئة للتقييمات نسبة ٨٠ في المائة	النظام المؤسسي لاستجابات الإدارة للتقييمات الذي وضع في عام ٢٠٠٩، في ظل نسبة ١٤ في المائة كمعدل لإنجاز استجابات الإدارة للتقييمات	نظم لتتبع استجابة الإدارة للتوصيات الصادرة بشأن التقييم	تعزيز القدرة الداخلية وقدرة الشركاء على إجراء تقييمات تراعي الفروق بين الجنسين وتقوم على أساس النتائج والحقوق، ومن شأنها توليد المعارف بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
الاستخدام المنهجي للمبادئ التوجيهية للتقييم في ٨٠ في المائة من تقييمات الصندوق	سياسة للتقييم وعشرة مبادئ توجيهية للتقييم وضعت في ٢٠٠٩	سياسات التقييم ومبادئه التوجيهية ومنهجياته التي وضعت وطبقت على جميع التقييمات	
تطبيق معايير ضمان النوعية فيما لا يقل عن ٨٠ في المائة من تقييمات الهيئة وتصنيفها على أنها جيدة النوعية أو أفضل	صُنفت ٦١ في المائة من التقييمات المنجزة في عام ٢٠٠٩ على أنها جيدة أو أفضل، وصُنفت ٣١ في المائة على أنها جيدة جدا أو ممتازة	تجري الهيئة وشركاء لها يستفيدون من دعمها تقييمات رفيعة النوعية تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	

### المهمة ١٦ - أمن الموظفين

١٤٤ - التعريف والوصف - تشمل هذه المهمة الأنشطة المتعلقة بضمان بيئة سالمة وآمنة للموظفين والمرافق ليتم تخطيط البرامج وتنفيذها بفعالية. وتتضمن وضع سياسات ونظم لإدارة شؤون الأمن والمسائلة وتعهداتها، وتوفير بيئة مؤاتية لإنجاز البرامج على نحو آمن، والمساهمة في سلامة الموظفين وأمنهم في جميع المواقع. ولا يدرج في هذا النشاط سوى التكاليف التي تتكبدها الهيئة مباشرة. وتصنف الأموال المتصلة بمساهمة الهيئة في توفير الأمن الميداني الصادر به تكليف من الأمم المتحدة بصورة مستقلة وفقا لممارسات صناديق الأمم المتحدة الأخرى.

١٤٥ - القضايا والسر - باستخدام البنية التحتية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وكذلك إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن وما يقدمانه من خدمات، ستعمل الهيئة على ضمان إبقاء جميع الموظفين على وعي بمسؤولياتهم كموظفين للأمم المتحدة وأن يظلوا متأهين ومدربين ويقظين لدى اضطلاعهم بتلك المسؤوليات.

١٤٦ - وستصدر الهيئة استراتيجية وسياسات وإجراءات لأمن موظفيها والأفراد من غير الموظفين. وستعمل الهيئة على رفع مستوى سلامة مباني المكاتب في جميع المواقع عبر التقيد بمعايير العمل الأمنية الدنيا والرصد الدقيق للموظفين الذين يعملون في حالات الأزمات أو الطوارئ. وسترصد الهيئة بانتظام نطاق تغطية البرنامج الإنمائي لخدمات السلامة والأمن المتاحة للموظفين. ويتطلب اتخاذ ترتيبات أمنية صارمة لتقيد بمعايير السلامة والأمن، خاصة في حالات الأزمات والطوارئ، زيادات كبيرة في كثير من الأحيان في التكاليف لضمان سلامة موظفي الهيئة. وتتضمن تكاليف الأمن كلاً من التكاليف المباشرة واعتمادات الميزانية التي يصدر بها تكليف من الأمم المتحدة. ويُبلغ عن التكاليف المباشرة كجزء من ميزانية الدعم لفترة السنتين تحت فئة "الخدمات الواجبة السداد للبرنامج الإنمائي"، في حين تدرج اعتمادات الميزانية تحت فئة "تكاليف الأمن التي صدر بها تكليف من الأمم المتحدة". وتعتبر التكاليف الأمنية المرتبطة بمشاريع وبرامج محددة جزءاً من التكاليف المباشرة للبرامج التي تطبق المبادئ المنسقة لتصنيف التكاليف.

١٤٧ - المساءلة ومستويات التمويل - تتولى المديرية التنفيذية مسؤولية سلامة وأمن جميع موظفي الهيئة. ويساندها في ذلك مدير شعبة الشؤون الإدارية والتنظيمية ومركز الموارد البشرية. ويبلغ التمويل المقدر لهذه المهمة ٠,٣ مليون دولار.

### النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ١٦

نتائج الإدارة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف لعام ٢٠١١
ضمان أمن الموظفين من خلال التقيد بمعايير العمل الأمنية الدنيا في جميع البلدان التي ما برحت الوكالة تقدم لها الدعم في مجال معايير العمل الأمنية الدنيا	تقيد جميع مكاتب الهيئة بمعايير العمل الأمنية الدنيا بنسبة ١٠٠ في المائة	٧٠ في المائة في عام ٢٠١٠	بلوغ نسبة ٩٠ في المائة
إنشاء مراكز لتنسيق الأمن في جميع مكاتب الهيئة	حضور الممثلين في جميع المكاتب القطرية/الإقليمية لاجتماعات فريق إدارة الأمن بانتظام	٩٠ في المائة في عام ٢٠١٠	بلوغ نسبة ١٠٠ في المائة
حضور جميع ممثلي الهيئة لاجتماعات فريق إدارة الأمن بانتظام	محضر مدير البرنامج القطرية للهيئة اجتماعات فريق إدارة الأمن	حضور جميع ممثلي الهيئة اجتماعات فريق إدارة الأمن بحلول حزيران/يونيه ٢٠١١	



## المهمة ١٧ - الدعم الموضوعي المقدم لعمليات وضع السياسات والمعايير الحكومية الدولية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

١٤٨ - التعريف والوصف - تشمل هذه المهمة الدعم الموضوعي التي تقدمه الهيئة إلى الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ولجنة وضع المرأة لدى قيامها بأدوارها في وضع السياسات والمعايير فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وترتبط هذه المهمة أيضا بالدعم المماثل المقدم إلى المجلس التنفيذي.

١٤٩ - القضايا والسر - تقدم هذه المهمة الدعم للهيئات الحكومية الدولية والعمليات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، من خلال إعداد وتقديم وثائق الهيئات التداولية استنادا إلى البحث والتحليل؛ والتخطيط والتنظيم والدعم المتاح للاجتماعات الحكومية الدولية؛ والمساعدة المقدمة في المفاوضات الحكومية الدولية؛ وتيسير مشاركة ممثلي المجتمع المدني والخبراء، حسب الاقتضاء. وهي تشمل التحاور مع الدول الأعضاء وتقديم إحاطات لها. كما أنها تشمل تنسيق الدعم الموضوعي المقدم من الهيئة على نطاق الوحدات التنظيمية.

١٥٠ - وامثالا للفقرة ٦٧ (ج) من القرار ٢٨٩/٦٤، ستقدم المديرية التنفيذية تقريرا سنويا إلى لجنة وضع المرأة عن الجوانب المعيارية من عمل الهيئة وعن تنفيذها للتوجيه بشأن السياسة العامة الذي تقدمه اللجنة.

١٥١ - المساءلة ومستويات التمويل - يتولى مسؤولية هذه المهمة الأمين العام المساعد المعني بالدعم الحكومي الدولي والشراكات الاستراتيجية، ويدعمه أساسا في ذلك شعبة الدعم الحكومي الدولي، كما تدعمه وحدات داخل مكتب السياسات والبرامج. وتموّل وظيفة الأمين العام المساعد وسائر الوظائف الخاصة بهذه المهمة من الميزانية العادية للأمم المتحدة، على النحو الوارد بالتفصيل في الوثيقة A/65/531.

## النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ١٧<sup>(٢٧)</sup>

نتائج الإدارة الاستراتيجية	المؤشرات	خطوط الأساس	الأهداف لعام ٢٠١١
تحسين قدرة لجنة وضع المرأة وزيادة عدد الدول الأعضاء التي على الوفاء بولاياتها، مما في تقدم تقارير إلى لجنة وضع المرأة ذلك تعزيز تعميم مراعاة عن الإجراءات المتخذة لتنفيذ المنظور الجنساني في جميع عملية تعميم المنظور الجنساني على المجالات السياسية والاقتصادية الصعيد الوطني والاجتماعية	زيادة نسبة القرارات والمقررات الصادرة عن اللجان الفنية التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي التي تُدرج المنظور الجنساني	تقديرات الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٦٥ دولة عضوا	١٠٠ دولة عضو
		تقديرات الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٢٤ في المائة من القرارات	٢٥ في المائة

### المهمة ١٨ - تقديم الدعم إلى عملية تنسيق وتعزيز المساواة في منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

١٥٢ - التعريف والوصف - تعكس هذه المهمة التكليف الذي منحه الجمعية العامة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة للاضطلاع بما يلي: (أ) قيادة وتنسيق استراتيجيات منظومة الأمم المتحدة وسياساتها وإجراءاتها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل تعزيز فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظومة؛ (ب) تعزيز المساواة في منظومة الأمم المتحدة بسبل تشمل الرقابة والرصد والإبلاغ بشأن الأداء على نطاق المنظومة في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين؛ (ج) الرصد والإبلاغ عن الامتثال على نطاق المنظومة للولايات الحكومية الدولية بشأن المساواة بين الجنسين بما في ذلك على المستويات العليا ومستويات اتخاذ القرار.

١٥٣ - القضايا والسرود - تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة حاليا بالتشاور مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى، بوضع وتنفيذ استراتيجية للوفاء بولاياتها في المجالات المذكورة أعلاه. وتتطلب هذه الاستراتيجية مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بفعالية في آليات الأمم المتحدة للتنسيق (مجلس الرؤساء التنفيذيين وغيرهم من الأفرقة الرفيعة المستوى)؛ وأن تحدد في وقت مبكر قضايا المساواة بين الجنسين التي تتطلب الاهتمام؛ وأن تُقدم مدخلات في عملية إصلاح الأمم المتحدة وقيادتها للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين،

(٢٧) أُخذت المؤشرات وخطوط الأساس والأهداف لهذه المهمة من وثيقتي الإطار الاستراتيجي والميزانية فيما يتعلق بالميزانية العادية للأمم المتحدة، وهما تحديداً: A/63/6 و Rev.1؛ و A/64/6 (الفرع ٩)، الجدول ٩-١٣. وهي متوافقة أيضاً مع تلك الواردة في الوثيقة A/65/531.

وغيرها من شبكات مراكز الاتصال والتنسيق، والأفرقة المواضيعية المعنية بالمسائل الجنسانية على المستويين الإقليمي والقطري؛ وأن تُقدم الدعم التنسيقي للمبادرات الأخرى المطروحة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بدءاً من حملة الأمين العام "أتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة" إلى تحمل منظومة الأمم المتحدة مسؤولية تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) والقرارات الأخرى ذات الصلة. وسيستفاد من التقييمات التي تركز على نوع الجنس استفادة كاملة (المهمة ١٥) وغيرها من البيانات المبنية على أدلة لإعداد توصيات من أجل تحسين أداء منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين. بما يشمل مسألتي النتائج ومراعاة التوازن بين الجنسين في التوظيف على حد سواء، وهما مسألتان ستقدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقريراً سنوياً عن التقدم المحرز بشأهما.

١٥٤ - وخلال عام ٢٠١١، سيجري تعزيز الملاك الوظيفي لما يصل إلى ٤٠ مكتباً فرعياً من المكاتب الإقليمية والقطرية بحيث تكون قادرة على قيادة وتنسيق دعم يتسم بمزيد من القوة والتماسك تُقدمه منظومة الأمم المتحدة على الصعيدين الإقليمي والقطري على حد سواء، لتنفيذ الالتزامات الوطنية والدولية المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

١٥٥ - المساءلة ومستويات التمويل - ستكون هذه المهمة بقيادة الأمين العام المساعد ونائب المدير التنفيذي لشعبة الدعم الحكومي الدولي والشراكات الاستراتيجية، بدعم من شعبة تنسيق منظومة الأمم المتحدة والموظفين المعنيين في شعبة دعم البرامج الذين سيشاركون في العمل مع مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وغيرها من آليات التنسيق التشغيلي. وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري، ستكون هذه المهمة بقيادة المديرين الإقليميين والمديرين القطريين بدعم من شعبة دعم البرامج، وبتوجيه من شعبة تنسيق منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالسياسة العامة. ويبلغ التخصيص المقترح للموارد المتأتية من التبرعات لدعم هذه المهمة ١٧,٢ مليون دولار. وإضافة إلى ذلك، تُموّل ست وظائف في إطار هذه المهمة من الميزانية العادية للأمم المتحدة.

## النتائج الرئيسية المتوقعة في إطار المهمة ١٨

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
تواجد قوي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة استجابة للطلب في ٤٠ بلدا على الأقل في جميع مراكز الأمم المتحدة الإقليمية الست	تمتع هيئة الأمم المتحدة للمرأة حاليا بتواجد من هذا القبيل في ١٥ مكتبا إقليميا فرعيا و ١٣ مكتبا قطريا (بما فيها مشاريع تجريبية لمبادرة "توحيد الأداء")	عدد البلدان والمراكز الإقليمية حيث تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنسيق وقيادة فريق قطري تابع للأمم المتحدة/فريق للمديرين الإقليميين أكثر ترابطا وفعالية في مجال المساواة بين الجنسين	تمتع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالقدرة على قيادة وتنسيق ما توفره منظومة الأمم المتحدة من دعم أقوى وأكثر ترابطا إلى البلدان بغية تنفيذ الالتزامات الوطنية والدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والعمل على تعميم مراعاة المنظور الجنساني
٦٠ آلية تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية تتولى هيئة الأمم المتحدة للمرأة قيادتها	٥٢ آلية من آليات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية تتولى هيئة الأمم المتحدة للمرأة حاليا قيادتها	عدد آليات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية التي تضطلع هيئة الأمم المتحدة بقيادتها أو المشاركة في قيادتها	
زيادة بنسبة ٥٠ في المائة (أكثر من خط الأساس المقرر في التقييم القطري المشترك لمجموعة عمل الأمم المتحدة للإمائية/تقييم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لعام ٢٠١٠) في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي تشمل تلك التي تعكس التزاما أقوى وموارد لتحقيق المساواة بين الجنسين	سجلت خمسة أطر عمل من أصل ٥١ إطارا من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي جرى استعراضها أعلى معدل	عدد أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي وضعت في صيغتها النهائية في عام ٢٠١١ وتعكس التزاما وموارد أكبر لتحقيق المساواة بين الجنسين استنادا إلى الدعم التقني الذي تُقدمه الأفرقة المتخصصة في الشؤون الجنسانية تدعمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة	
عشرة في المائة زيادة في البرامج المشتركة مقارنة بعام ٢٠١٠	٩٤ برنامجا مشتركا	عدد البرامج المشتركة التي صيغت بمشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة و/أو المساعدة التي تقدم دعما متماسكا من فريق الأمم المتحدة القطري للأولويات الوطنية في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين	

الأهداف لعام ٢٠١١	خطوط الأساس	المؤشرات	نتائج الإدارة الاستراتيجية
أتمت جميع أفرقة الأمم المتحدة القطرية (وعددتها ٢٨) التي تتعهد بإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية مؤشرات الأداء	أتمت ١٤ فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية التنفيذ	عدد أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي تضطلع بتنفيذ مؤشرات أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية فيما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وغيرها من الأدوات التي تقيس مدى مسؤولية أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن تحقيق المساواة بين الجنسين	
إنجاز بنسبة ٧٥ في المائة من الالتزامات لعام ٢٠١٠	يحدد خط الأساس في عام ٢٠١٠ استناداً إلى الالتزامات القائمة التي تعهد بها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية واللجنة البرنامجية الرفيعة المستوى واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى	التقدم الذي تحرزته منظومة الأمم المتحدة في تحقيق الالتزامات القائمة بتحقيق المساواة بين الجنسين	زيادة عمل ومسؤولية قيادة منظومة الأمم المتحدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين
ستة	٢٠٠٨-٢٠٠٩: ثلاثة	مبادرات واستقصاءات تضطلع بها الكيانات من أجل تحسين التوازن بين الجنسين	تحسين التوازن بين الجنسين من خلال اضطلاع كيانات منظومة الأمم المتحدة بتنفيذ تدابير مراعية للاعتبارات الجنسانية فيما يتعلق بالسياسات العامة

### الجدول الموجز ١: موجز الوظائف العليا، ٢٠١١

مد	مد-٢	و أ/ع/أ ع م	
			أولاً - وظائف المناصب العليا المعتمدة لعام ٢٠١٠ الممولة من التبرعات الأساسية
٣	-	-	على الصعيد القطري
٣	٢	-	على صعيد المقر
٦	٢	-	المجموع الفرعي

مد	مد-٢	و أ/ع/ع م	
			ألف - مقترحات الزيادة/(النقصان) في الوظائف
١٥	-	-	على الصعيد القطري
٤	٧	١	على صعيد المقر
-	-	-	باء - مقترحات إعادة التصنيف الزيادة/(النقصان)
١٩	٧ <sup>(٢٨)</sup>	١	جيم - مجموع صافي التغيرات في الوظائف العليا (ألف + باء)
			دال - الوظائف العليا المقترحة لعام ٢٠١١ الممولة من التبرعات الأساسية (أولا + ألف)
١٨	-	-	على الصعيد القطري
٧	٩	١	على صعيد المقر
-	-	-	ثانياً - الوظائف العليا الأخرى الممولة من إيرادات تكاليف الدعم
٢٥	٩	١	ثالثاً - مجموع الوظائف العليا المقترحة <sup>(٢٩)</sup> (دال + ثانياً)

### الجدول الموجز ٢: تقديرات الميزانية المقترحة حسب فئة الإنفاق<sup>(٣٠)</sup>

فئة الإنفاق	التوزيع <sup>(٣١)</sup> ٢٠١١		التغيير في الحجم ٢٠١١		التغيير في التكلفة ٢٠١١		التقديرات المنقحة ٢٠١١
	بـ	أ	ب	ج	د	هـ	
ميزانية الدعم من التبرعات	بـ	أ	ب	ج	د	هـ	ز
الوظائف	١٦ ٦٠١	٤٠ ١٢٩	٤٠ ١٢٩	٢٤١,٧	٢٠٥٩	١٢,٤	٥٨ ٧٨٩
تكاليف الموظفين الأخرى	٣٦١	٧٤٦	٧٤٦	٢٠٦,٩	٩	٢,٤	١ ١١٥
الخبراء الاستشاريون	٤٣١	٩٩١	٩٩١	٢٢٩,٨	١٠	٢,٤	١ ٤٣٢

(٢٨) مع أن خمسا من هذه الوظائف يرد تحت بند المقر، فلا يزال يتعين تأكيد احتمال انتقالها إلى المناطق.

(٢٩) لا تشمل الأرقام الواردة أعلاه الوظائف العليا الممولة من موارد الميزانية العادية (الأنصبة المقررة). يمول ما مجموعه سبع وظائف عليا من موارد الميزانية العادية، وتشمل: وظيفة واحدة لوكيل الأمين العام، ووظيفة واحدة لأمين عام مساعد، ووظيفتان لمدير مد-٢، وثلاثة وظائف لمدير مد-١.

(٣٠) يعرض هذا الجدول الموجز معلومات عن ميزانية الدعم المقترحة لعام ٢٠١١ بحسب أوجه الإنفاق الرئيسية، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها بشأن تقديرات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة لميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (DP/2008/5).

(٣١) يقسم مجموع ميزانيات الدعم المشتركة بين المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة للسكان للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، التي تمول من التبرعات، على اثنين لتحديد مبالغ التوزيع لعام ٢٠١١.

التقديرات المنقحة ٢٠١١		التغير في التكلفة ٢٠١١		التغير في الحجم ٢٠١١		التوزيع ٢٠١١ <sup>(٣١)</sup>	فئة الإنفاق
بالآلاف دولارات الولايات المتحدة النسبة المئوية	(د)	بالآلاف دولارات الولايات المتحدة النسبة المئوية	(هـ)-(د/أ)	بالآلاف دولارات الولايات المتحدة النسبة المئوية	(ب)	بالآلاف دولارات الولايات المتحدة	ميزانية الدعم من التبرعات
(ج)-(ب+د)/أ				(ج)-(ب/أ)		(أ)	
٤٧٥,٦	١ ١٩٣	٢,٤	٥	٤٧٣,٢	٩٨١	٢٠٧	السفر
٢٩١,٢	١ ٧٨٨	٢,٤	١١	٢٨٨,٨	١ ٣٢٠	٤٥٧	مصاريف التشغيل (تكنولوجيا المعلومات)
٨٧٩,٥	١ ٥٧٧	٢,٤	٤	٨٧٧,١	١ ٤١٢	١٦١	الأثاث والمعدات
٣٠٥,٦	٤ ٧٦٨	٢,٤	٢٨	٣٠٣,٢	٣ ٥٦٤	١ ١٧٦	المبالغ المسددة إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٢٧٦,٥	٤ ٨٨٧	٢,٤	٣١	٢٧٤,١	٣ ٥٥٨	١ ٢٩٨	الإيجار
٢٦٥,١	٧٥ ٥٥٠	١٠,٤	٢ ١٥٧	٢٥٤,٧	٥٢ ٧٠١	٢٠ ٦٩٢	المجموع
١٤٨,٩-	٨ ٩٠٠-	٢,٤	٨٦-	١٤٦,٥	٥ ٢٣٩-	٣ ٥٧٥-	الدخل التقديري لدعم الميزانية <sup>(٣٢)</sup>
٢٦٥,١	٦٦ ٦٥٠	١٠,٤	٢ ٠٧١	٢٥٤,٧	٤٧ ٤٦٢	١٧ ١١٧	مجموع صافي الموارد

(٣٢) يمثل هذا المبلغ الدخل المتأتي من استرداد الكلفة (من خارج الميزانية) فيما يتعلق بالمشاريع والبرامج غير الأساسية الممولة من التبرعات وتنفيذها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، نيابة عن الجهات المانحة ومنظومة الأمم المتحدة.

## المرفق ١

## المنهجية والمصطلحات

يصف المرفق ١ المنهجية المستخدمة لتصنيف وحساب وعرض البيانات المتعلقة بالتكلفة والموارد بحسب المهمة في الفرع الثالث جيم، وكذلك المصطلحات.

## المنهجية

منهجية تحديد تقديرات الميزانية وحجمها وتكاليدها وتسوياتها على أساس أسعار العملات - إلى أن يتم الاتفاق على ترتيبات بديلة، طبقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في هذه الوثيقة المنهجية المتسقة، المستخدمة في برامج وصناديق الأمم المتحدة الرئيسية، وذلك لحساب تقديرات ميزانية الدعم لعام ٢٠١١ من أجل مواجهة الزيادات في الحجم، والتكلفة، والتسويات المتعلقة بسعر العملة وبالتضخم.

تصنيف المهام - طلبت المجالس التنفيذية لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) من المنظمات الثلاث تصنيفاتها للتكاليف والموارد. ولهذا السبب، فقد دأب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف، لعدة سنوات، على إعداد ميزانيتهما المنفصلة لفترة السنتين باستخدام النظام المنسق لتصنيف تكاليف إدارتهما ومواردهما. ويقسم هذا النظام المنسق الإدارة إلى ١٦ مهمة رئيسية على النحو الوارد في الجدول ٨. وقد أضاف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مهام خاصة، يتفرد بها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، لتغطية أدواره في التنسيق داخل منظومة الأمم المتحدة. ولأسباب مماثلة، قام صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة أيضاً، عند استخدام هذا النظام المنسق في تصنيف التكاليف في مشاريع الميزانية في السنوات الأخيرة، بإضافة مهمة خاصة لتغطية دعمه لمنظومة الأمم المتحدة في مسائل المساواة بين الجنسين.

ولتوضيح الطابع الفريد لهيئة الأمم المتحدة للمرأة باعتبارها هيئة جامعة تضطلع بمهمة الأمانة وأنشطة تنفيذية على النحو الصادر به تكليف من الجمعية العامة ولتقوم بدورها الجديد والموسع في قيادة منظومة الأمم المتحدة في مسائل المساواة بين الجنسين وتعزيز مسؤوليتها، فقد جرى إضافة مهمتين إضافيتين إلى المهام المنسقة الـ ١٦. وتتصل هذه المهام بعمليات السياسات الحكومية الدولية المعيارية (المهمة ١٧) والتنسيق والمسؤولية في ما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة (المهمة ١٨) على التوالي.



وحددت كل واحدة من المهام المنسقة الـ ١٦ بحسب صلتها بهيئة الأمم المتحدة للمرأة استناداً إلى كل من التحليل الوظيفي الذي أنجزته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٠ والتعريف الخاص بكل مهمة على حدة اللذان يستخدمهما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، على النحو الوارد في مشاريع ميزانياتها لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١.

وقد وافق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف أيضاً، على نتيجة مشتركة لجميع المنظمات الثلاث في إطار كل مهمة، وتقوم باستخدامها فعلاً. وحيث أن هذه النتائج المشتركة تنطبق أيضاً على هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فهي مُدرجة في إطار النتائج لكل مهمة في الفرع الثالث جيم ويُرمز إليها بحروف سوداء داكنة.

التصنيف الرباعي الفئات الجديد للتكاليف والموارد - وافق المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان (المقرر ٢٢/٢٠٠٩) على اتباع طريقة جديدة لتصنيف جميع التكاليف والموارد. وتقسم هذه الطريقة تخصيص التكاليف والموارد إلى أربع فئات واسعة، تتصل على التوالي بما يلي: (أ) التنمية؛ (ب) الإدارة (مقسمة إلى ١٦ مهمة منسقة)؛ (ج) التنسيق الإنمائي للأمم المتحدة؛ (د) الأغراض الخاصة. ويسمح هذا التصنيف بمزيد من الشفافية في عرض الميزانية ويمكن استخدامه بسهولة أكبر من أجل تحقيق الميزنة القائمة على النتائج والإدارة بالنتائج. ولذلك اقترح صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، في مشروع ميزانيته للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (DP/2010/10، المرفق ٢) استخدام هذا التصنيف الرباعي الفئات لجميع التكاليف والموارد في المقترحات المقدمة بشأن الميزانية في المستقبل. وبما أن هذا التصنيف يغطي مهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نطاق المنظومة بطريقة وافق عليها بالفعل المجلس التابع لهيئة أخرى في الأمم المتحدة، واقترحها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة من قبل، لذا يُقترح استخدام هذا النظام في مشاريع الميزانية في المستقبل.

واستناداً إلى التعريف، لكل من هذه الفئات الأربع، التي قدمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مشروع ميزانيته للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، يُقترح تعريف كل فئة من حيث صلتها بهيئة الأمم المتحدة للمرأة على النحو التالي:

- التنمية: تغطي المشاريع والبرامج على الأصعدة القطري والإقليمي والعالمي ضمن مجالات تركيز هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتهدف إلى تحقيق نتائج التنمية. وتشمل

التنمية أيضا إعداد وتنفيذ البرامج والخدمات الاستشارية المتعلقة بالسياسات عندما توجد هذه الخدمات في البلدان المستفيدة من البرامج.

- الإدارة: تُشير إلى القيادة والدعم اللذان تُقدمهما هيئة الأمم المتحدة للمرأة على صعيد المقر والصعيدين الإقليمي والقطري في توفير التوجيه للبرنامج والإشراف عليه، والتنظيم والإدارة للعمليات. وتُقسم هذه الفئة كذلك، إلى ١٦ مهمة منسقة على النحو المبين أعلاه مع زيادة مهمة إضافية واحدة تتصل بالدعم الذي تُقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى العمل المتعلق بوضع المعايير والسياسات الحكومية الدولية. وستُستوعب المهمة ١٨، بحسب استعمالها من هذه الوثيقة وفي ما يتعلق بالأدوار المُكلفة بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في تنسيق وتعزيز المساءلة في منظومة الأمم المتحدة بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين، ضمن الفئة الواسعة التالية.

- التنسيق والمساءلة بشأن مسائل المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة: تتصل بجميع المدخلات والموارد اللازمة لدعم اضطلاع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنسيق الأنشطة الإنمائية الجنسانية في منظومة الأمم المتحدة. ويمكن كذلك تقسيم هذه الفئة أقساما فرعية إلى ثلاث مهام صدر بها تكليف من الجمعية العامة باعتبارها ضمن مسؤولية هيئة الأمم المتحدة للمرأة:

- o قيادة وتنسيق استراتيجيات منظومة الأمم المتحدة وسياساتها وإجراءاتها بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتعزيز فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظومة؛

- o تشديد المساءلة في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك عن طريق الإشراف على الأداء المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين ومراقبة ذلك والإبلاغ عنه على نطاق المنظومة؛

- o الرصد والإبلاغ عن الامتثال، على نطاق المنظومة، للولايات الحكومية الدولية بشأن التوازن بين الجنسين، بما في ذلك على المستويات العليا وعلى صعيد اتخاذ القرار.

- الأغراض الخاصة: يُعرّف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي هذه الأغراض الخاصة على أنها تشمل الأنشطة التي صدر بها تكليف من الأمم المتحدة مثل تكاليف الأمن والتكاليف المرتبطة باعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وإصلاح نظام التعاقد في الموارد البشرية ونظام الأمم المتحدة لإقامة العدل. وإضافة إلى ذلك،

يُتَرح أن تشمل هذه الفئة، التكاليف غير المتكررة مثل تلك المطلوبة لإنجاز عمليات إدارة الانتقال ونقل مقر هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى مبنى جديد للمكاتب.

يعرض الجدول ١ من المرفق ١ مقارنة بين مجالات التكلفة الرئيسية التي يُدرجها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تحت كل فئة مع الفئات التي تقترحها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويُعد هذا الجدول أوليا جدا في هذه المرحلة لأن المنهجية جديدة. ويبين الجدول ٢ من المرفق ١ الكيفية التي كانت سيتم بها تخصيص التكاليف والموارد المقترحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام ٢٠١١ وتوزيعها على فئات الميزنة الأربعة الواسعة على النحو المحدد أعلاه، إذا قبل المجلس التنفيذي هذا التصنيف. والأثر الصافي على ميزانية هيئة الأمم المتحدة للمرأة هو زيادة بند أنشطة التنمية بمقدار ١٥ مليون دولار ليصل إلى ما مجموعه ٤٢٨,٣ مليون دولار، أو من ٨٤ إلى ٨٧ في المائة من مجموع الموارد المستخدمة. وتُخفض هذه المنهجية أيضا المبلغ المخصص لبند 'الإدارة' إلى ٥١,٥ مليون دولار أو ما نسبته ١٠ في المائة من إجمالي الموارد المستخدمة. ويأتي هذا مقارنة بنسبة ١٥,٤ في المائة محسوبة باستخدام الطريقة التي استخدمها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة سابقا والمستخدم في النص الرئيسي من هذه الوثيقة. وباختصار، ستُظهر هذه المنهجية الجديدة، إذا ما طبقت على النحو المبين في هذا المرفق، أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تستثمر نسبة أعلى من مجموع مواردها في التنمية، و ١٠ في المائة فقط لميزانية الدعم.

والهدف من هذه الطريقة الجديدة هو زيادة الشفافية في تصنيف الأنشطة والتكاليف. وتقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة صقل هذه المنهجية بالتشاور مع غيرها من صناديق وبرامج الأمم المتحدة.

الوحدات التنظيمية التي تُسهم في كل مهمة - جرى تحديد الوحدات التنظيمية التي تسهم في كل مهمة من المهام الـ ١٨ الوارد عرض لنتائجها وتكليفها في الفرع الثالث جيم، بالاعتماد على التحليل الوظيفي والتعريفات المحددة لطبيعة كل مهمة ونطاقها على النحو المبين أعلاه. ويرد هذا الأسلوب المعروف بـ "أسلوب الإدارة الأم" في الجدول ٣ من المرفق ١. ويبين هذا الجدول كل وحدة مؤسسية من المخطط التنظيمي الوارد في الصفحة ٣ وكذلك كل مهمة من المهام الـ ١٨. ويوضح الجدول ماهية الوحدات التنظيمية التي يُتوقع أن تُساهم في كل مهمة من المهام الإدارية الـ ١٨. ويُرمز إلى الوحدات الرائدة المنوط بها مسؤولية رئيسية في كل مهمة بعلامة مربع مُصمت أسود (■) أما الوحدات المنوط بها تقديم الدعم لتحقيق نتائج في إطار تلك المهمة فيرمز إليها بعلامة مربع مُفرغ أبيض (□). ويُعد تعيين اثنتين من الوحدات الرائدة في مهمة ما إما تعبيراً عن القيادة النشطة للمدير التنفيذي في الاضطلاع

بتلك المهمة و/أو وجود قيادة مختلفة على مستويات مختلفة، مثل، أن يقوم الممثلون القطريون لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بتمثيل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد القطري ويقوم كبار المديرين الآخرين بتمثيل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المقر وعلى الصعيد الإقليمي.

وقد مرت المنهجية المستخدمة لحساب تكاليف كل مهمة في النص الرئيسي لهذه الوثيقة بعملية من ثلاث خطوات. أولاً، تقوم كل وحدة تنظيمية بتصنيف تكلفة الوظيفة التي تنتمي إليها. ثانياً، يتم توزيع مصروفات التشغيل (تكاليف غير متعلقة بالوظائف) على كل وحدة تنظيمية بما يتناسب مع حصتها من إجمالي تكلفة الوظيفة. ثالثاً، يتم توزيع مجموع التكاليف (التكاليف المتعلقة بالوظيفة والتكاليف غير المتعلقة بها) لكل وحدة تنظيمية على عدة مهام بالنسبة المئوية، استناداً إلى الوقت التقديري الذي تُمضيه كل وحدة لإنجاز كل مهمة. وحيث أن معظم الوحدات التنظيمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لا تعمل بكامل طاقتها بعد، فإن تقديرات الوقت المستخدمة لهذا الغرض تُماثل تلك التي يستخدمها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في المقترحات المقدمة بشأن ميزانيته في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩. وبالنسبة للمقترحات المقدمة بشأن ميزانية هيئة الأمم المتحدة للمرأة المستقبلية، يُستعاض عن المربعات المدرجة في الجدول ٣ من المرفق ١ بتقديرات للوقت.

## المرفق ١ - الجدول ١

طلب تصنيف التكاليف والموارد باستخدام النظام الذي طلبه المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والمستخدم في ميزانية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للفترة ٢٠١١/٢٠١٠

ميزانية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للفترة ٢٠١١/٢٠١٠	ميزانية هيئة الأمم المتحدة للمرأة للدعم لعام ٢٠١١
---	--

## (ألف) التنمية

اضطلاع المكتب القطري بإدارة الدورة البرنامجية الكاملة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بدءاً من مرحلة التحديد ووضع الإطار المفاهيمي والصياغة، مروراً بمرحلة التخطيط وتنفيذ أعمال البرنامج وصولاً إلى مرحلة الرصد والإبلاغ	الاضطلاع بإدارة إقليمية قطرية بمشاركة من الدورة البرنامجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بدءاً من مرحلة التحديد ووضع الإطار المفاهيمي والصياغة، مروراً بمرحلة التخطيط والتنفيذ وصولاً إلى مرحلة الرصد والإبلاغ
---	---

تقديم خدمات واستشارات تتعلق بسياسة المكتب القطري إلى برامج ومشاريع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وإسداء المشورة بشأن السياسات الفنية، والتحليل، وتنسيق المعونة	تقديم خدمات واستشارات قطرية إقليمية وتعلق بسياسة المكتب القطري، وإسداء المشورة بشأن السياسات الفنية، والتحليل، وتنسيق المعونة الجنسانية
---	---

استجابات المكتب القطري البرنامجية لحالات الطوارئ والأزمات	استجابات برنامجية إقليمية قطرية ومن المكتب القطري لحالات الطوارئ والأزمات
---	---

## (باء) الإدارة

انظر الجدول ٣ لقائمة الشعب/الوحدات التنظيمية مُصنفة إلى ١٨ مهمة ("منسقة")

## (جيم) تنسيق التنمية الذي تضطلع به الأمم المتحدة

الأنشطة المتصلة بمهمة التنسيق داخل البلدان التي صدر بها تكليف من الجمعية العامة	الأنشطة المتصلة بالتنسيق الذي تضطلع به منظومة الأمم المتحدة في المسألة الجنسانية على الأصعدة القطري والإقليمي والعالمي، وفقاً للتكليف الصادر عن الجمعية العامة
---	--

الأنشطة المتصلة بتعزيز المساءلة في منظومة الأمم المتحدة في المسألة الجنسانية، وفقاً للتكليف الصادر عن الجمعية العامة

الرصد والإبلاغ بشأن امتثال الأمم المتحدة على نطاق المنظومة للاتفاقات الحكومية الدولية والتوجيهات بشأن المسألة الجنسانية، وفقا للتكليف الصادر عن الجمعية العامة

أنشطة التنمية داخل البلدان دعما لمشاركة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في فريق الأمم المتحدة القطري أنشطة التنمية داخل البلدان دعما لمشاركة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في فريق الأمم المتحدة القطري

مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات التنمية الشعبة (ألف-٢) التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة المسؤولة عن مهمة تنسيق (المسألة الجنسانية) في منظومة الأمم المتحدة

### (دال) الأغراض الخاصة

التكاليف الصادر بشأنها تكليف من الأمم المتحدة من أجل الأمن واعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، وما إلى ذلك.

متطوعو الأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية لا ينطبق على هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١١

الوظائف في مكتب الشؤون الإدارية ومكتب الشراكات التي تؤدي خدمات تُسدّد تكاليفها بالكامل إلى منظمات الأمم المتحدة الأخرى

تكاليف تُرصد لمرة واحدة فقط من أجل إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة

المصدر: عمود برنامج الأمم المتحدة الإنمائي استنادا إلى الجدول الموجز ٦، DP/2010/3.

## المرفق ١ - الجدول ٢

الخطة الموجزة للموارد لعام ٢٠١١ بحسب أنشطة وتكاليف فئات التنمية،  
والإدارة، وتنسيق المسألة الجنسانية في الأمم، والأغراض الخاصة<sup>(٣٣)</sup>

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

النسبة المئوية من المجموع	الموارد المخصصة مجموع الموارد	الموارد المخصصة والموارد الأخرى	الموارد ٢٠١١ غير المخصصة	
<b>١ - الموارد المتاحة</b>				
١٥	٨٥٧٠٠	٦٧٨٠٠	١٧٩٠٠	الرصيد في بداية الفترة
				الدخل
٨٤	٤٧٩٠٠٠	٢٥٤٠٠٠	٢٢٥٠٠٠	الاشتراكات
١	٣٠٠٠	-	٣٠٠٠	مصادر دخل أخرى
<b>١٠٠</b>	<b>٥٦٧٧٠٠</b>	<b>٣٢١٨٠٠</b>	<b>٢٤٥٩٠٠</b>	<b>مجموع الموارد المتاحة</b>
<b>٢ - استخدام الموارد</b>				
<b>ألف - التنمية</b>				
	٤١٢٧٩٢	٢٦٤٠٠٠	١٤٨٧٩٢	ألف-١ البرامج
	٦٨٣٩	٨٠٦	٦٠٣٤	ألف-٢ فعالية التنمية <sup>(٣٤)</sup>
	٨٧٠٦	١٠٢٦	٧٦٨٠	ألف-٣ تقديم الدعم لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي
	<b>٤٢٨٣٣٧</b>	<b>٢٦٥٨٣١</b>	<b>١٦٢٥٠٦</b>	<b>المجموع الفرعي لفئة التنمية (ألف - ١ + ألف-٢ + ألف-٣)</b>
<b>باء - الإدارة</b>				
	٥١٥١٠	٦٠٦٨	٤٥٤٤٢	باء-١ المهام المنسقة للإدارة من ١ إلى ١٦ و ١٨ <sup>(٣٥)</sup>
<b>١٠</b>	<b>٥١٥١٠</b>	<b>٦٠٦٨</b>	<b>٤٥٤٤٢</b>	<b>المجموع الفرعي لفئة الإدارة (باء-١)</b>

(٣٣) يستند تصنيف الأنشطة والتكاليف إلى منهجية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. والأرقام الواردة في هذا الجدول أولية نظراً لأن المنهجية جديدة بالنسبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(٣٤) المبالغ المبينة مقابل ألف-٢ + ألف-٣ + باء-١ + جيم-١ تحت بند "مجموع الموارد" تضيف مبلغاً يصل إلى ٧٥,٥ مليون دولار، ميزانية الدعم المقترحة لعام ٢٠١٠ (انظر الجدول ٤).

(٣٥) انظر الجدول ٨ للاطلاع على قائمة كاملة للميزانية بحسب المهام.

النسبة المئوية من المجموع	الموارد المخصصة بمجموع الموارد	الموارد والموارد الأخرى	الموارد ٢٠١١ غير المخصصة	
<b>جيم - التنسيق بشأن التنمية الجنسانية في الأمم المتحدة</b>				
٨ ٤٩٦	١ ٠٠١	٧ ٤٩٥		جيم - ١ التنسيق الاستراتيجي
-	-	-		جيم - ٢ تقديم الدعم للعمليات المعيارية الحكومية الدولية <sup>(٣٦)</sup>
٢	٨ ٤٩٦	١ ٠٠١	٧ ٤٩٥	المجموع الفرعي لفترة تنسيق الأمم المتحدة (جيم - ١ + جيم - ٢)
<b>دال - الأغراض الخاصة</b>				
٢ ٧٥١	-	٢ ٧٥١		دال - ١ التكاليف الصادر بشأنها تكليف من الجمعية العامة من أجل الأمن واعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وما إلى ذلك
٨ ٠٠٠	-	٨ ٠٠٠		دال - ٢ تكاليف لمرة واحدة فقط، من أجل إدارة التغيير، وتكنولوجيا المعلومات وانتقال المكاتب
٢	١٠ ٧٥١	-	١٠ ٧٥١	المجموع الفرعي لفترة لأغراض خاصة (دال - ١ + دال - ٢)
١٠٠	٤٩٩ ٠٩٣	٢٧٢ ٩٠٠	٢٢٦ ١٩٣	إجمالي استخدام الموارد (أ + ب + ج + د)
	٦٨ ٦٠٧	٤٨ ٩٠٠	١٩ ٧٠٧	رصيد الموارد (٢-١)

(٣٦) يمول الدعم المقدم إلى العملية الحكومية الدولية المعيارية من الميزانية العادية (الاشتراكات المقررة).



## المرفق ١ - الجدول ٣

## العلاقة بين المهام والوحدات التنظيمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة

(■ = المسؤولية الرئيسية عن إنجاز المهمة؛ □ = مسؤولية تقديم الدعم لإنجاز المهمة)

المهام	مكتب المديرة التنفيذية			ألف-١	ألف-٢	ألف-٣	باء-١	باء-٢	باء-٣	جسيم		
	جسيم الموارد البشرية	جسيم المالية	جسيم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات									
١ - التوجيه التنفيذي والقيادة التنفيذية	■											
٢ - تمثيل الولاية الأساسية والنهوض بها	■								■			
٣ - وضع السياسات والاستراتيجيات والخطط والتوجيهات المؤسسية	■						■					
٤ - توجيه البرنامج وإدارته والإشراف عليه								■				
٥ - إدارة عمليات الشراء والإمداد باللوازم											■	
٦ - إدارة حالات الطوارئ								■	■			
٧ - العلاقات والشراكات الخارجية									■			
٨ - الاتصالات الداخلية والخارجية									■			
٩ - تعبئة الموارد وجمع التبرعات									■			
١٠ - الإدارة المالية											■	
١١ - تكنولوجيا المعلومات والاتصالات												■
١٢ - التنظيم الإداري العام												■
١٣ - إدارة الموارد البشرية												■
١٤ - المراجعة الداخلية والتحقق												■
١٥ - تقييم الشركات												■
١٦ - أمن الموظفين												■
١٧ - السياسات الحكومية الدولية والدعم المعياري	■											■
١٨ - تنسيق وتعزيز المساواة في منظومة الأمم المتحدة	■											■

## المرفق ١ (تابع)

## المصطلحات

المصطلحات المستخدمة في ميزانية الدعم الحالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة هي تلك التي تم التوصل إلى اتفاق مشترك بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وصندوق الأمم المتحدة للسكان. (انظر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ميزانية الدعم لفترة السنتين (DP/2010/3، المرفق ٢)، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ميزانية الدعم لفترة السنتين (E/ICEF/2009/AB/L.4، المرفق ٣).