

Distr.: General
7 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

البند ٢ من جدول الأعمال المؤقت*

الشؤون المالية وشؤون الميزانية والإدارة

المقترحات المتعلقة باستخدام موارد التبرعات من أجل ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولاً - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في مقترحات المدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) فيما يتعلق باستخدام موارد التبرعات من أجل ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١.

٢ - واجتمعت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في هذه المقترحات، مع المدير التنفيذي وكذلك مع ممثلين آخرين قدموا معلومات وإيضاحات إضافية.

ثانياً - معلومات أساسية واعتبارات عامة

٣ - قررت الجمعية العامة، في القرار ٢٨٩/٦٤، وهي تنشئ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أن تبدأ الهيئة مزاوله مهامها بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ وأن تكون ولايتها ومهامها هي حصيله نقل وإدماج الولايات والمهام الحالية لكل من مكتب المستشاره الخاصه للقضايا

* UNW/2011/L.1



الجنسانية والنهوض بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة في الأمانة العامة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. وبالإضافة إلى ذلك، ستتولى الهيئة القيام بالدور الإضافي المتمثل في قيادة الأعمال التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتنسيق هذه الأعمال وتحقيق المساءلة بشأنها. وستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة كأمانة فتقدم الدعم إلى العمليات الحكومية الدولية في مجال السياسة العامة ووضع المعايير، وستضطلع أيضاً بالبرامج المتعلقة بالأنشطة التنفيذية على الصعيد القطري.

٤ - وفيما يتعلق بالتمويل، قررت الجمعية العامة أن تموّل الموارد اللازمة لخدمة العمليات الحكومية الدولية المعيارية من الميزانية العادية، وأن تموّل الموارد اللازمة لخدمة العمليات الحكومية الدولية التنفيذية والأنشطة التنفيذية على جميع المستويات من التبرعات. وفي هذا الصدد طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٧٧ من القرار ٢٨٩/٦٤، إلى وكيل الأمين العام/رئيس هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي يشمل المقترحات المتعلقة بميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ إلى جانب مشروع منقح لخطة استراتيجية وخريطة للهيكل التنظيمي. وطلبت الجمعية العامة كذلك أن يُقدّم إلى المجلس التنفيذي مقترح بأنظمة مالية تسري على الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٥ - وفي وقت لاحق، قدم الأمين العام في تقريره A/65/531 مقترحاً منقحاً يتعلق باستخدام هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتمويل من الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ لخدمة العمليات الحكومية الدولية المعيارية. وهذه المقترحات، التي بلغ المبلغ المحدد فيها ٥٠٠ ٩٨٣ ٦ دولار، قد شملت استمرار الوظائف الـ ٤٢ القائمة الممولة من الميزانية العادية والتابعة لمكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة، والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، كما شملت طلباً للموافقة على ثلاث وظائف جديدة برتب وكييل أمين عام ومد-٢ وفئة الخدمات العامة. وقد أوصت اللجنة الاستشارية، عقب نظرها في هذه المقترحات، بأن توافق الجمعية العامة على الموارد المطلوبة. وترد توصيات اللجنة وملاحظاتها في تقريرها المتصل بالموضوع (A/65/593).

٦ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن قيام الجمعية العامة بإنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تموز/يوليه ٢٠١٠ كان تويجاً لعدة سنوات من النظر في الموضوع والتفاوض بشأنه انطوت على جهود مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة. بيد أنه قد لزم القيام بقدر كبير من العمل منذ ذلك التاريخ من أجل تنفيذ عملية دمج الكيانات المؤسسة الأربعة ولكي

تكون هيئة الأمم المتحدة للمرأة في وضع تتمكن معه من الاضطلاع بولايتها الموسّعة عندما تبدأ أعمالها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وتدرك اللجنة الاستشارية الإطار الزمني القصير المتاح أثناء الفترة الانتقالية المؤدية إلى التاريخ الفعلي لبدء عمليات الهيئة الجديدة وهي تثنى على الجهود التي بذلتها حتى الآن جميع الأطراف المعنية التي شاركت في إنشاء الهيئة.

٧ - وكما لاحظ المدير التنفيذي، فإن تقديم التقديرات المنقحة لميزانية الدعم للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وتقديم القواعد والأنظمة المالية المقترحة يشكّلان عنصرين من عناصر عمليات التخطيط والميزنة الجارية هما ضروريان لوضع الأساس التشغيلي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويتمثل عنصران رئيسيان من عناصر هذه العملية في وضع الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وإجراء تحليل وتقييم للطاقة الحالية للكيانات المؤسّسة الأربعة، في المقر والميدان على السواء. وفي هذا الصدد، جرى إبلاغ اللجنة الاستشارية بأن الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ يجري وضعها حالياً وأنها ستقدم إلى المجلس التنفيذي في أواسط عام ٢٠١١ من أجل الموافقة عليها. وأبلغت اللجنة أيضاً بأنه سيبدأ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ إجراء تقييم ميداني للقدرات سيحدد القدرات القائمة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد القطري وسيجري الانتهاء من هذا التقييم في شباط/فبراير ٢٠١١.

٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن تحديد الاحتياجات من الموارد، وهو ضروري لدعم أنشطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، سيأتي، في المسار المعتاد للأحداث، عقب إعداد خطة استراتيجية والموافقة عليها، وستؤخذ أيضاً في الحسبان فيه نتائج استعراض القدرات القائمة الذي يجري القيام به حالياً. وإذ تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الجمعية العامة قد طلبت، في القرار ٢٨٩/٦٤، أن يُقدّم إلى المجلس التنفيذي مقترح فيما يتعلق باستخدام موارد التبرعات من أجل ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ إلى جانب المشروع المنقح لخطة استراتيجية، فإنها ترى أن ميزانية الدعم ينبغي أن تستند إلى الخطة الاستراتيجية الجديدة وإلى تقييم القدرات الميدانية. ومن رأي اللجنة أنه بينما يجب تزويد هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالموارد الضرورية للاضطلاع بولايتها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، فإن المقررات المتعلقة بالاحتياجات الكاملة ينبغي اتخاذها في سياق عمليات التخطيط هذه. وتوصيات اللجنة الواردة في هذا التقرير تعكس هذا النهج.

ثالثاً - الأنظمة والقواعد المالية المقترحة

٩ - قُدمت إلى اللجنة الاستشارية الأنظمة والقواعد المالية المقترحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل النظر فيها قبل تقديمها إلى المجلس التنفيذي. وقد أُبلغت اللجنة بأن هذه الأنظمة والقواعد المالية مماثلة للأنظمة والقواعد المعمول بها في صناديق وبرامج الأمم المتحدة التنفيذية الأخرى ومتسقة مع النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في الفقرة ٧٩ من قرارها ٢٨٩/٦٤. بيد أن اللجنة قد أُبلغت، وقت نظرها في الموضوع، بأن الأنظمة والقواعد المالية المقترحة ما زالت قيد الاستعراض من جانب مكتب المراقب المالي ومكتب الشؤون القانونية. ومن رأي اللجنة أنه ينبغي أن تُؤخذ في الاعتبار في معرض نظرها في الأنظمة والقواعد المالية المقترحة الملاحظات المبداة من جانب مكتب المراقب المالي ومكتب الشؤون القانونية ولذلك تأجل النظر فيها إلى حين الانتهاء من استعراضها.

رابعاً - المقترحات المتعلقة باستخدام موارد التبرعات من أجل ميزانية الدعم لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١

١٠ - ميزانية الدعم المقترحة لعام ٢٠١١ المعروضة في تقرير المدير التنفيذي (UNW/2011/3) تتوخى تعزيز هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المقر وفي الميدان على السواء عبر ثلاث مراحل متتابعة. ويوضح التقرير أنه يجري إيلاء أولوية عليا لتعزيز القدرات في الميدان ولإيجاد فريق الإدارة العليا لقيادة عملية النمو هذه وكذلك لإعداد الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويوضح المدير التنفيذي أن أحد المبادئ الأساسية الموجّهة لميزانية الدعم المقترحة هو الحاجة إلى زيادة نصيب الصناديق المخصصة للبرامج. ويذكر التقرير في هذا الصدد أن ميزانية الدعم لن تتجاوز في أي مرحلة نسبة ١٦ في المائة من مجموع الموارد المدبّرة. ولم يُشرح الأساس الذي تستند إليه نسبة الـ ١٦ في المائة وإن كان ذلك قريباً من الخبرة المكتسبة في الماضي في إطار صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. ثم تُطبّق هذه النسبة في الميزانية باعتبارها الأساس الذي يقوم عليه اقتراح مستوى الموارد التي سيجري استخدامها من أجل أنشطة الدعم.

١١ - وتدعم اللجنة الاستشارية الهدف المتمثل في زيادة الأموال المخصصة لأنشطة البرامج ولكن من رأيها أن النهج المحدد في مقترح الميزانية ينبغي توضيحه وموالاته النظر فيه. وكقاعدة عامة، تعتقد اللجنة أن الميزانيات ينبغي أن تقوم على احتياجات مبرهن عليها وليس على المتاح من الموارد عن طريق تطبيق نسبة معينة.

١٢ - فضلاً عن ذلك، فإن النظر في وضع عتبة محددة، إذا اعتُبر أن المرغوب فيه وضع عتبة، ينبغي أن يركز على تحديد واضح لأنواع التكاليف المشمولة بمصطلح "الدعم". وتلاحظ اللجنة أن الميزانية المقترحة تستخدم مصطلحي "الدعم" و "أنشطة الإدارة". بمعنى واحد تقريباً، حتى مع أن ميزانية الدعم المقترحة ترصد اعتماداً لتغطية المهام الأساسية التي لا تُصنّف عادةً على أنها إدارة. ولا يتفق هذا النهج مع فئات تصنيف التكاليف وتعريفها التي وضعها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وصندوق الأمم المتحدة للسكان. وتلمح هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى ذلك في الفقرة ٣٥ من الميزانية المقترحة عندما تذكر أنه لو طُبِّقت تصنيفات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لكانت نسبة الإدارة إلى البرنامج هي ١٠ في المائة في عام ٢٠١١.

١٣ - وتيسيراً لإعداد الميزانيات القادمة والنظر فيها، توصي اللجنة بأن يطلب المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى المدير التنفيذي إعداد مقترح تفصيلي بشأن فئات تصنيف التكاليف التي ينبغي تطبيقها على الهيئة، وتعريف هذه الفئات، والمدى الذي يمكن وينبغي في حدوده المواءمة بين هذه الفئات والنهج المنسق الذي وضعه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف وصندوق الأمم المتحدة للسكان. ومن شأن الوضوح في هذه المجالات أن يدعم شفافية مشاريع الميزانية.

١٤ - وقد أُبلغت اللجنة بأنه لن يجري التعيين في الوظائف الممولة من ميزانية الدعم إلا بعد تدبير التمويل الضروري. وتوافق اللجنة على هذا الموقف وترى، بالنظر إلى الاعتماد على تلقي التمويل الخارج عن الميزانية بغية تمويل الوظائف المرتبطة بميزانية الدعم، أنه ينبغي الأخذ بنهج حذر لكي يكون ملاك الموظفين متنسقاً مع المتاح من الموارد.

تعبئة الموارد

١٥ - تستند تقديرات ميزانية الدعم إلى افتراض أنه سيجري خلال عام ٢٠١١ تحقيق الهدف المتوخى للموارد السنوية البالغ ٤٧٩ مليون دولار. ويُستبعد من هذا الرقم التمويل البالغ ٧ ملايين دولار المطلوب في إطار الميزانية العادية والأموال غير المخصصة المرحلة من الكيانات الأربعة والتي تُقدَّر بمبلغ ٨٥,٧ مليون دولار (انظر الجدول ٤ من تقرير المدير التنفيذي). وتُقدَّر ميزانية الدعم المقترحة لعام ٢٠١١ بمبلغ ٧٥,٦ مليون دولار يمثل ١٥,٤ في المائة من مجموع الموارد المشار إليها فيما يتعلق بالأنشطة المضطلع بها خلال عام ٢٠١١.

١٦ - وفي حين أن الهدف المتوخى البالغ ٤٧٩ مليون دولار يمثل زيادةً بنسبة ١٨٠ في المائة عن مجموع الموارد الواردة إلى الكيانات الأربعة في عام ٢٠٠٩، فإن تقرير المدير

التنفيذي يعرض، في الفرع ثالثاً - باء، عدداً من العوامل التي تهيئ، كما جاء في التقرير، بيئة تمكينية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تمكّنها من زيادة تعبئة الموارد لديها زيادة يُعتد بها. وهذه العوامل تشمل الوعي المتزايد بفوائد الاستثمار في تحقيق المساواة بين الجنسين، والطلب المتنامي على الدعم المقدم من منظومة الأمم المتحدة في مجالات تحقيق المساواة بين الجنسين وسياسة وبرامج التمكين للمرأة، وزيادة فرص الحصول على الأموال من المانحين محلياً، واتجاهات التمويل الحديثة، والتأثير المحتمل لاستخدام تكنولوجيا المعلومات ووسائل الإعلام الاجتماعية على جمع الأموال بطرق غير تقليدية. وقُدمت إلى اللجنة معلومات، بناء على استفسارها، عن التقديرات الحالية للتمويل الخارج عن الميزانية لعام ٢٠١١، وهو ما يبلغ مجموعه ١٨٩,٩ مليون دولار. وقد أُبلغت اللجنة بأن هذا الرقم هو تقدير متحفظ يستند إلى مواصلة التمويل من المانحين المواطنين جيداً على المستوى نفسه الذي كان موجوداً في عام ٢٠١٠ وإلى زيادة التبرعات من المانحين الذين أُبلغوا حتى الآن هيئة الأمم المتحدة للمرأة بهذه الزيادات.

مراحل التنفيذ

١٧ - بناء على افتراض مفاده أن سيجري الوفاء خلال عام ٢٠١١ بالهدف المتوخى لتعبئة الموارد وهو ٤٧٩ مليون دولار، فإن المقترحات المتعلقة بميزانية الدعم تتوخى التوسع على أساس نهج مرحلي، كما يلي:

(أ) ستموّل المرحلة الأولى من التدفقات الواردة من الموارد التي تصل إلى ٣٠٠ مليون دولار وهي تشمل إيجاد فريق الإدارة العليا الجديد وإضافة قدرات إلى المكاتب الميدانية العشرة التي لديها أكبر برامج أو أكثر البرامج تعقيداً. ومن المتوخى اكتمال هذه المرحلة بحلول أواسط عام ٢٠١١؛

(ب) ستبدأ المرحلة الثانية بمجرد أن تتجاوز التدفقات الواردة من موارد التبرعات ٣٠٠ مليون دولار وستتداخل مع اكتمال المرحلة الأولى. وسيجري تعزيز ٢٠ مكتباً من المكاتب الميدانية الأخرى، مع إضافة بعض القدرات الإضافية للدعم المقدم من المقر إذا كانت الموارد كافية؛

(ج) تعتمد المرحلة الثالثة على النجاح في تعبئة مبلغ ٥٠٠ مليون دولار. وخلال هذه المرحلة، سيجري تعزيز عشرة مكاتب ميدانية إضافية على الأقل، كما سيجري القيام بجولة نهائية من عملية تعزيز قدرات الدعم بالمقر.

١٨ - وتلاحظ اللجنة أن موارد ميزانية الدعم المقترحة لعام ٢٠١١ تستند إلى التنفيذ الكامل لجميع المراحل الثلاث للتوسع المبينة أعلاه. ومن رأي اللجنة أن التنفيذ المتوخى لجميع المراحل الثلاث في عام واحد يتسم بالطموح المفرط. إذ ترى اللجنة أن العام الأول من عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة سيظل سنة انتقالية ستكون أثناءه المطالب المتعلقة بدمج الكيانات الأربعة في منظمة واحدة وتنفيذ جدول أعمالها بحاجة إلى تركيز كبير من جانب الإدارة. وتشجع اللجنة اتباع نهج حذر في معرض إدارة عملية نمو هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

طلبات الوظائف

١٩ - خلال المراحل الثلاث، يُقترح أن تمول ميزانية الدعم ٣٥٢ وظيفة في المقر وفي الميدان. أما توزيع هذه الوظائف فهو معروض في المخطط التنظيمي الوارد في تقرير المدير التنفيذي (انظر المرفق الأول لهذا التقرير). ويشير المخطط التنظيمي إلى أن هذه الوظائف ستُكمّل، خلال عام ٢٠١١، بوظائف ممولة من البرامج عددها ١٠٣ وظائف. ومن رأي اللجنة أن المقترحات المتعلقة بالوظائف لا تستند بما فيه الكفاية إلى مؤشرات بشأن حجم العمل أو إلى مبررات أخرى تسوّغ مستوى وعدد الوظائف المقترحة. وتطلب اللجنة أن تشمل مشاريع ميزانية الدعم التي تُقدّم مستقبلاً على هذه المبررات. ومن رأي اللجنة أيضاً أن المقترحات المقدمة ستتحسن إذا أُدرجت فيها معلومات عن السياق البرنامجي الذي ترمي المقترحات المقدمة إلى دعمه.

٢٠ - وتتألف الوظائف المشمولة بميزانية الدعم من مزيج من الوظائف القائمة الممولة من ميزانتي الدعم الحاليين لفترة السنتين للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، ومن نقل الوظائف التي هي حالياً وظائف ممولّة من البرامج ومن وظائف جديدة. ويرد في الجدول ١ المعروض أدناه البيان التفصيلي لكل فئة من هذه الفئات:

الجدول ١

الوظائف المقترحة في ميزانية الدعم لعام ٢٠١١

المقر	الميدان	المجموع
٩١	٦	٩٧
٣٦	١٢٤	١٦٠
٤٣	٥٢	٩٥
١٧٠	١٨٢	٣٥٢

٢١ - ويتصل المكوّن الأكبر للزيادة في الوظائف، كما سُلط الضوء على ذلك أعلاه، بالنقل المقترح للوظائف القائمة المموّلة من البرامج وعددها ١٦٠ وظيفة إلى ميزانية الدعم. وقد جاء في تقرير المدير التنفيذي أن هذا النقل ضروري لإنشاء قدرة أساسية مستدامة تقدم مجموعة دنيا من الخدمات على الصعيد القطري. ويذكر التقرير كذلك أن هذه الخطوة الرامية إلى دعم تمويل الميزانية من شأنها السماح بالتعاقد لأجل أطول على الخبرات الفنية المعنية. وأُبلغت اللجنة، بناء على استفسارها، بأن المعيار الأساسي المستخدم لتحديد ما إذا كان ينبغي تمويل الوظيفة من ميزانية الدعم هو ما إذا كانت مسؤوليات الوظيفة تُعتبر أساسية وذات طبيعة مستمرة. ومن الناحية الأخرى، فإن الوظائف المربوطة بتنفيذ مشروع أو برنامج متخصص سيجري مواصلة تمويلها من التمويل الخاص بالبرامج. وأُبلغت اللجنة كذلك بأن الزيادة في استخدام الوظائف المشمولة بميزانية الدعم من شأنه المساعدة على تحسين قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الاحتفاظ بالموظفين المؤهلين وعلى إيجاد الحافز لديهم، وذلك بسبب إمكانية التنبؤ الأكبر بهذا التمويل. وتتوخى الهيئة في هذه المرحلة استحداث قدرة معززة في ٤٠ بلداً على مدى فترة نهج المراحل الثلاث. وتسلم اللجنة بالحاجة إلى إيجاد قدرة مستمرة أكيدة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الميدان بغية دعم الولايات التي تنهض بها. وبينما لا يوجد لدى اللجنة اعتراض من حيث المبدأ على نقل وظائف من ميزانية البرامج إلى ميزانية الدعم، فإنها تعتقد أن المقررات التي على أساسها يُحدد أن المكاتب تحتاج إلى وجود حقيقي مطرد وإلى تعزيز، ويُحدد مقدار القدرات الإضافية التي يتعين توفيرها، ينبغي أن تُؤخذ في الحسبان فيها المعايير التي ستطبقها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن تخصيص موارد البرامج، وخطّة استراتيجية موافق عليها، والاستنتاجات المتوصل إليها في تقييم القدرات الميدانية الذي يجري القيام به حالياً.

٢٢ - ويُعرض في الجدول ٢ أدناه توزيع للوظائف المطلوبة حسب مستوى الرتبة. وتلاحظ اللجنة أن الوظائف الـ ١٦١ من الفئة الفنية أو ما فوقها، التي هي إما وظائف جديدة أو مقترح نقلها من التمويل الخاص بالبرامج، تشمل ٢٧ وظيفة، أو ١٧ في المائة، برتبة مد-١ أو أعلى. وبالنظر إلى أن المقترحات الحالية المتعلقة بميزانية الدعم قد أعدت دون الاستفادة من خطة استراتيجية موافق عليها، ترى اللجنة أن المخطط التنظيمي المقترح هو، في هذه المرحلة، انتقالي. ولما كان الأمر كذلك فإن اللجنة، مع تسليمها بالحاجة إلى وجود قدرة كافية من حيث الإدارة، في المقر وعلى الصعيد القطري على السواء، بغية تمكين هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أن تنفذ على نحو فعال ولايتها الموسّعة، تتوقع أنه سيجري مواصلة بذل كل جهد بغية تحديد أوجه الكفاءة والمجالات التي يمكن فيها ترشيد هيكل الوظائف.

وخلال هذه العملية، ترى اللجنة أنه ينبغي إيلاء اهتمام خاص لضمان ألا يكون الهيكل التنظيمي النهائي مثقلاً بالوظائف العليا.

الجدول ٢

توزيع الوظائف المقترحة في ميزانية الدعم لعام ٢٠١١

المجموع	جميع الوظائف الأخرى	وظائف أخرى من الفئة الفنية	أمين عام مساعد		
			مد-١	مد-٢	مد-٣
المقر					
					الوظائف القائمة المدرجة في ميزانية الدعم لفترة السنتين
٩١	٤١	٤٥	٣	٢	
٧٩	٢٠	٤٧	٤	٧	١
١٧٠	٦١	٩٢	٧	٩	١
المجموع الفرعي للمقر					
الميدان					
					الوظائف القائمة المدرجة في ميزانية الدعم لفترة السنتين
٦		٣	٣		
١٧٦	٧٤	٨٧	١٥		
١٨٢	٧٤	٩٠	١٨		
المجموع الفرعي للميدان					
٣٥٢	١٣٥	١٨٢	٢٥	٩	١
المجموع					

٢٣ - وفيما يتعلق بالمقر، يُقترح في ميزانية الدعم تكملة الوظائف الـ ٩١ القائمة والممولة في إطار ميزانية الدعم لفترة السنتين بـ ٧٩ وظيفة إضافية. وتتألف هذه الوظائف من ٤٣ وظيفة جديدة ومن نقل ٣٦ وظيفة قائمة تمول حالياً من البرامج. ومن حيث المناصب العليا، تشمل الوظائف الجديدة وظيفة واحدة لأمين عام مساعد وسبع وظائف برتبة مد-٢ وأربع برتبة مد-١. أما وظيفة الأمين العام المساعد فهي مطلوبة لرئاسة قطاع البرامج والسياسات، وستكون بالإضافة إلى وظيفة الأمين العام المساعد القائمة، الممولة في إطار الميزانية العادية، التي ستخصص لرئاسة قطاع الدعم الحكومي الدولي والشراكات الاستراتيجية. وستكون الوظائف السبع الجديدة من رتبة مد-٢ لقيادة الشعب الإقليمية الخمس وشعبة التنظيم والإدارة وشعبة الشراكات الاستراتيجية والدعوة والاتصالات والمجتمع المدني. وهذه الوظائف ستكمل الوظائف من رتبة مد-٢ الممولتين حالياً من ميزانية الدعم لفترة السنتين والوظيفيتين من رتبة مد-٢ الممولتين في إطار الميزانية العادية. وفيما يتعلق بالشعب الإقليمية، تلاحظ اللجنة أن هذه الشعب يُشار إليها حالياً على أنها توجد حالياً في

المقر بالنظر إلى عدم اتخاذ قرار حتى الآن بشأن ما إذا كانت ستُنشأ في المقر أو في المراكز الإقليمية التابعة للأمم المتحدة.

٢٤ - وبخصوص الموظفين الميدانيين، جاء في الفقرات ٥٠ إلى ٥٣ من تقرير المدير التنفيذي أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد ورثت قدرات في ثلاثة مراكز إقليمية تابعة للأمم المتحدة (بانكوك وداكار وجوهانسبرغ)، وفي مكاتب ١٥ مكتباً دون إقليمي وفي ٥١ مكتباً قطرياً. ويشير التقرير إلى أن الأولوية العليا في الفترة القادمة هي تعزيز قدرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد الوطني ولذلك يُقترح أن يجري تعزيز ثمانية مكاتب إقليمية/دون إقليمية و ٣٢ مكتباً قطرياً بحلول نهاية عام ٢٠١١.

٢٥ - وبخصوص الوظائف الميدانية الست الممولة من ميزانية الدعم لفترة السنتين، يُقترح أن تكمل هذه الوظائف بـ ١٢٤ وظيفة تمول حالياً من البرامج وإنشاء ٥٢ وظيفة جديدة. وعلى الصعيد الإقليمي، تسعى المقترحات إلى إنشاء قدرات في مركزين آخرين من المراكز الإقليمية التابعة للأمم المتحدة، في القاهرة وبنما، تتألف من وظيفة برتبة مد-١ ووظيفة برتبة ف-٥ في كل موقع من الموقعين. وعلى الصعيد دون الإقليمي، يُقترح أن يكون لدى كل مكتب هيكل أساسي قوامه خمس وظائف بقيادة مدير برنامج إقليمي برتبة مد-١ أو ف-٥. ولتزويد هذا الهيكل بموظفين، سيجري تحويل ٤٢ وظيفة قائمة من الوظائف الممولة من البرامج إلى ميزانية الدعم بينما يجري السعي إلى إيجاد ١٢ وظيفة جديدة برتبة مد-١. وعلى الصعيد القطري، يذكر التقرير أن الهيكل الأساسي في الوقت الحاضر يتألف بصورة نمطية منوظيفتين، برتبة ف-٥ ومن فئة الخدمات العامة. وتعزيزاً لهذه المكاتب القطرية، يُقترح نقل ١١٦ وظيفة ممولة حالياً من البرامج وإنشاء ١٢ وظيفة جديدة. وقد أبلغت اللجنة، بناء على استفسارها، بأنه لم تُتخذ حتى الآن قرارات بشأن تحديد البلدان التي سيجري تعزيزها على سبيل الأولوية. وأبلغت اللجنة كذلك بأن المناقشات جارية أيضاً بخصوص مدى الحاجة إلى المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية وبخصوص مهام هذه المكاتب.

الاحتياجات من غير الوظائف

٢٦ - بالإضافة إلى التكاليف المتصلة بالوظائف وقدرها ٥٨,٨ مليون دولار، تُرصد في ميزانية الدعم اعتمادات للتكاليف غير المتعلقة بالوظائف وقدرها ١٦,٨ مليون دولار. وهذه تشمل مبالغ تسديد التكاليف لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وقدرها ٤,٨ ملايين دولار لتغطية خدمات الدعم التي ستقدم خلال عام ٢٠١١ في مجالات مثل الخزانة، وكشوف المرتبات، والمراقبة الداخلية للحسابات، والخدمات المشتركة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والسفر. ومع ذلك، ذُكر أنه يمكن النظر في ترتيبات بديلة لفترة السنتين القادمة. ورُصد

اعتماد أيضاً لاستتجار مرافق مكتبية في الميدان وفي المقر على السواء (٩, ٤ ملايين دولار) ولتكنولوجيا المعلومات (٨, ١ مليون دولار). ويُقدّم في الجدول ٢ من تقرير المدير التنفيذي موجز للبيانات التفصيلية للتقديرات المقترحة حسب فحة الإنفاق (انظر المرفق الثاني لهذا التقرير). وتلاحظ اللجنة أن الاحتياجات غير المتعلقة بالوظائف والبالغة ٨, ١٦ مليون دولار تمثل زيادة بمقدار ٦, ١٢ مليون دولار عما ووفق عليه لعام ٢٠١١ في ميزانيتي الدعم الحاليين لفترة السنتين لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. ومن رأي اللجنة أن مشاريع الميزانية في المستقبل ينبغي أن تقدم مستوى أكبر من التفاصيل والبررات بشأن العناصر التي تركز عليها مقترحات الموارد غير المتعلقة بالوظائف. وينبغي أن تشمل هذه المعلومات تفصيلاً للاستراتيجية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والتي سيجري استخدامها لتيسير عمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نطاق العالم.

٢٧ - ويُقترح تمويل قدره ٨ ملايين دولار لتكاليف غير متكررة تتألف من حالات محتملة لانتهاء خدمة موظفين قد تحدث نتيجةً للدمج (٥ ملايين دولار) وتكاليف تجميع موظفي الكيانات الأربعة المؤسسة في مبنى واحد في نيويورك (٣ ملايين دولار). وبالإضافة إلى ذلك، تُرصد أربعة مخصصات أخرى للأمن (٥, ٢ مليون دولار)، والتأمين الصحي لما بعد انتهاء الخدمة (١, ٠ مليون دولار)، والاحتياجات المتصلة بتنفيذ متطلبات المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (٢, ٠ مليون دولار).

المكاسب الناتجة عن زيادة الكفاءة

٢٨ - يوضح تقرير المدير التنفيذي، في الفقرة ٧١ منه، أن دمج الكيانات الأربعة السابقة سيحقق مكاسب في الفعالية وبعض الوفورات في التكاليف بفعل وفورات الحجم، وعلى سبيل المثال وفورات في الإيجارات ناتجة عن تجميع الكيانات في مكان عمل واحد وإيجاد مجموعة واحدة من المواقع الشبكية وقواعد البيانات. بيد أن التقرير يذكر أن هذه الوفورات لن تُعرف إلا عند اكتمال عملية إدارة التغيير ولذلك سيجري تناولها في مشروع ميزانية الدعم للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وبينما تلاحظ اللجنة الاستشارية أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستحتاج إلى توسيع نطاق أنشطة كياناتها المؤسسة الأربعة من أجل التنفيذ الكامل لولايتها، فإنها تعتقد أن إنشاء الهيئة سيؤدي إلى تحقيق أوجه كفاءة ووفورات حجم أكبر في مجالات معينة. وتتطلع اللجنة إلى أن تُعرض أوجه الكفاءة هذه في ميزانية الدعم للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

الميزنة القائمة على النتائج

٢٩ - يعرض تقرير المدير التنفيذي، في الفرع 'ثالثاً' منه، الاستخدام المقترح لموارد ميزانية الدعم خلال عام ٢٠١١ بشكل يقوم على النتائج. وترتكز المنهجية المستخدمة على النظام المنسق الذي يستخدمه صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف ووفقاً له تُوزَع تكاليف الإدارة فيما بين ١٦ مهمة. وبالإضافة إلى ذلك، أُضيفت مهمتان أُحريان وهما تقديم الدعم إلى السياسة الحكومية الدولية المعيارية والعمليات المعيارية (المهمة ١٧) وتنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وتحقيق المساواة بشأهما (المهمة ١٨).

٣٠ - ويُعرض في الجدول ٨ من التقرير توزيع تقديرات ميزانية الدعم لعام ٢٠١١ فيما بين المهام الثماني عشرة وهي التقديرات البالغة ٧٥,٦ مليون دولار. والمهمة التي تُوجّه إليها معظم الموارد، ومقدراها ١٧,٢ مليون دولار أو ٢٣ في المائة من مجموع التقديرات، هي مهمة تنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وتحقيق المساواة بشأهما (المهمة ١٨) التي تعكس الولاية الإضافية الممنوحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. بموجب القرار ٢٨٩/٦٤. ويوجد مبلغ آخر قدره ١٢,٢ مليون دولار أي ١٦ في المائة من مجموع المقترح الإجمالي مخصص لمهمة 'توجيه البرامج وإدارتها والرقابة عليها' (المهمة ٤) التي تتصل بوضع وإقرار وتنفيذ البرامج المدعومة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصُّعد القطري والإقليمي والعالمي. وتسلم اللجنة بالجهود المبذولة لكي يُطبَّق على ميزانية الدعم إطار الميزنة القائم على النتائج. بيد أن اللجنة ترى أنه يمكن إجراء تحسينات أخرى. وسيستفيد الإطار بوجه خاص من تحقيق نتائج تُعرَّف بدرجة أكبر من التحديد وترتبط ارتباطاً أوضح بأحد برامج العمل والأنشطة وبالتالي ترتبط بالموارد الضرورية لتحقيق هذه النتائج. وينتظر أن يؤدي ذلك إلى تيسير تقييم درجة تحقيق النتائج المرغوبة وفعالية التكاليف في استخدام الموارد.

الخلاصة

٣١ - كما لوحظ سابقاً، تُقدَّم التقديرات المنقحة لميزانية الدعم قبل إعداد الخطة الاستراتيجية الأولى لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وإتمام التحليل الجاري القيام به في الوقت الحاضر للقدرات الميدانية الحالية للهيئة. وقد زُوِّدت اللجنة، بناء على استفسارها، بتقييم للعناصر الأساسية التي تُعتبر ضرورية لاضطلاع الهيئة بمهامها على نحو فعال إلى حين قيام المجلس التنفيذي باستعراض الخطة الاستراتيجية في حزيران/يونيه ٢٠١١. وأبلغت اللجنة أنه بالإضافة إلى استمرار الوظائف القائمة الممولة في إطار ميزانية الدعم لكل من صندوق الأمم

المتحدة الإنمائي للمرأة والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، فإن الوظائف المقترحة في إطار المرحلة الأولى مطلوبة لإنشاء فريق الإدارة العليا الضروري في المقر ولتعزيز القدرات في عشرة مكاتب ميدانية على الأقل. وبالإضافة إلى ذلك فإذا حدث أن مرت فترة طويلة بين المرحلة الأولى والمراحل اللاحقة، فسيُلمزم أيضاً قدر إضافي آخر من القدرات الإدارية. وقُدِّم إلى اللجنة جدولان موجزان يبينان الزيادات المقترحة في إطار المرحلة الأولى وهما مرفقان هنا (بوصفها المرفقين الثالث والرابع من هذا التقرير). وتلاحظ اللجنة أنه تُقترح ثلاث وظائف جديدة أثناء هذه المرحلة الأولى من أجل المقر، واحدة لمنصب أمين عام مساعد ووظيفتان برتبة مد-٢، أما في الميدان فيُقترح نقل الوظائف القائمة وعددها ٥٩ وظيفة إلى ميزانية الدعم وتُطلب ١٧ وظيفة جديدة تتألف من ٣ وظائف برتبة مد-١ و ١٤ وظيفة من فئة الخدمات العامة.

٣٢ - وكما ذُكر في الفقرة ٨ أعلاه، ترى اللجنة الاستشارية أن البت في استخدام موارد التبرعات من أجل ميزانية الدعم لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ينبغي أن يعتمد على الخطة الاستراتيجية ونتائج تقييم القدرات الميدانية الجاري القيام به حالياً. وعلى ذلك توصي اللجنة بأن يجري، عقب الانتهاء منهما، تقديم تقديرات منقحة لميزانية الدعم كما ينظر فيها المجلس التنفيذي في حزيران/يونيه ٢٠١١ وفقاً للإجراءات المعتادة. ومن رأي اللجنة أن الأولوية في الفترة المؤقتة هي ضمان تزويد هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالموارد الضرورية لتلبية احتياجاتها التشغيلية وإتمام عمليات التخطيط والاستعراض الجارية. وتُعرض بالتفصيل أدناه عناصر ميزانية الدعم المقترحة التي توصي اللجنة بالموافقة عليها في هذا الوقت.

(أ) توصي اللجنة بالموافقة لعام ٢٠١١ على الوظائف الـ ٩٧ القائمة الممولة حالياً من ميزانية الدعم لفترة السنتين لكل من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة؛

(ب) من أجل ضمان إيجاد قدرة كافية عند مستوى القيادة العليا، توصي اللجنة بالموافقة على وظيفة الأمين العام المساعد لكي يرأس 'قطاع البرامج والسياسات'. وبينما لا تعترض اللجنة على المهام التي تُقترح من أجلهاوظيفتان الجديتان برتبة مد-٢ للمقر في إطار المرحلة الأولى، فإنها تلاحظ أن المخطط التنظيمي يعكس ثلاث وظائف موافقاً عليها حالياً منها اثنتان في مكتب السياسات والبرامج. وتُقترح أيضاً في إطار الميزانية البرنامجية وظيفة رابعة برتبة مد-٢ لمهام مدير المكتب. ومن رأي اللجنة أنه ينبغي النظر في إمكانية استخدام إحدى الوظيفتين القائميتين برتبة مد-٢ لتولي المهام الجديدة المقترحة؛

(ج) فيما يتعلق بالقدرة الميدانية، لا توصي اللجنة بالموافقة على الوظائف الجديدة أو بنقل وظائف إلى ميزانية الدعم في هذه المرحلة. إذ تلاحظ اللجنة أن أغلبية الوظائف الميدانية المقترحة في إطار المرحلة الأولى تمثل نقل وظائف قائمة مموّلة من البرامج. وبينما ترى اللجنة أن نقل الوظائف القائمة المموّلة من البرامج ينبغي أن ينتظر إتمام عملية تقييم القدرات والموافقة على الخطة الاستراتيجية، فإنها تشير إلى أن هذه الوظائف الميدانية القائمة ستتيح لهيئة الأمم المتحدة للمرأة القدرة على أداء عملها في الفترة المؤقتة؛

(د) وتوصي اللجنة بالموافقة على مبلغ الثمانية ملايين دولار المقترح للتكاليف غير المتكررة المتصلة بعملية إدارة التغيير. وتسلم اللجنة كذلك بأنه قد تلزم قدرات إضافية لضمان الانتهاء في الوقت المناسب من أنشطة التخطيط الجاري القيام بها ولتنفيذ العمليات الجارية المتعلقة بإدارة التغيير والتي ينطوي عليها دمج الكيانات المؤسسة الأربعة. وتوصي اللجنة، فيما يخص الموظفين الإضافيين الذين يعتبرهم المدير التنفيذي ضروريين من أجل القيام بهذه المهام، أن يُؤذن بهم على أساس مؤقت وأن يجري تمويلهم في إطار هذا الاعتماد البالغ ٨ ملايين دولار؛

(هـ) وبخصوص الموارد غير المتعلقة بالوظائف، توصي اللجنة بالموافقة على المبلغ المرصود البالغ ٦ ١٨٩ ٠٠٠ دولار، الذي يتألف من الموارد غير المتعلقة بالوظائف والواردة في ميزانيتي الدعم الموافق عليهما لعام ٢٠١١ للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، بعد تعديله لمراعاة الزيادات في التكاليف، إلى جانب مبلغ إضافي قدره مليون دولار لتلبية الاحتياجات ذات الأولوية أثناء فترة الستة أشهر الأولى من عام ٢٠١١؛

(و) توصي اللجنة بالموافقة على المخصصات المقترحة للأمن، والتأمين الصحي لما بعد انتهاء الخدمة، والاحتياجات المتصلة بتنفيذ متطلبات المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

المرفق الثاني

الجدول الموجز ٢: التقديرات المقترحة لميزانية الدعم حسب فئة الإنفاق

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

فئة الإنفاق	التوزيع، ٢٠١١	التغيير في الحجم، ٢٠١١	التغيير في التكلفة، ٢٠١١	التقديرات المنقحة، ٢٠١١
تكاليف الوظائف				
تكاليف الموظفين	١٦ ٦٠١	٤٠ ١٢٩	٢ ٠٥٩	٥٨ ٧٨٩
التكاليف غير المتعلقة بالوظائف				
التكاليف الأخرى للموظفين	٣٦١	٧٤٦	٩	١ ١١٥
الخبراء الاستشاريون	٤٣١	٩٩١	١٠	١ ٤٣٢
السفر	٢٠٧	٩٨١	٥	١ ١٩٣
مصروفات التشغيل (تكنولوجيا المعلومات)	٤٥٧	١ ٣٢٠	١١	١ ٧٨٨
الأثاث والمعدات	١٦١	١ ٤١٢	٤	١ ٥٧٧
مبالغ تسديد التكاليف لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١ ١٧٦	٣ ٥٦٤	٢٨	٤ ٧٦٨
الإيجارات	١ ٢٩٨	٣ ٥٥٨	٣١	٤ ٨٨٧
المجموع الفرعي للتكاليف غير المتعلقة بالوظائف	٤ ٠٩١	١٢ ٥٧٢	٩٨	١٦ ٧٦٠
المجموع	٢٠ ٦٩٢	٥٢ ٧٠١	٢ ١٥٧	٧٥ ٥٤٩
الإيرادات التقديرية لميزانية الدعم ^(ب)	- ٣ ٥٧٥	- ٥ ٢٣٩	- ٨٦	- ٨ ٩٠٠
مجموع الموارد الصافية	١٧ ١١٧	٤٧ ٤٦٢	٢ ٠٧١	٦٦ ٦٥٠

(أ) ميزانية الدعم الممنوعة للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، الممولة من التبرعات، مقسومة على اثنين لتحديد مبالغ التوزيع لعام ٢٠١١.

(ب) هذا يمثل الإيرادات المتحصلة من استرداد التكاليف (الخارجة عن الميزانية) بشأن المشاريع والبرامج غير الأساسية الممولة من التبرعات التي تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنفيذها بالنيابة عن المانحين ومنظومة الأمم المتحدة.

المرفق الثالث

جدول موجز يبين تفاصيل الوظائف المقترحة للمرحلة الأولى وآثارها على ميزانية الدعم

تشكيلة الوظائف وتكاليفها خلال المراحل الأولى والثانية/الثالثة من ميزانية الدعم الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة، لعام ٢٠١١

ملاحظات	عدد الوظائف						مجموع عدد الوظائف - المقر والميدان الزمني
	أع م	مد - ٢	مد - ١	وظائف أخرى من الفئة الفنية	مجموع وظائف الفئة الفنية	مجموع وظائف الخدمات العامة	
ألف - ميزانية الدعم القائمة من قبل لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة)							
الوظائف الموافق عليها - المقر	٢	٣	٤٥	٥٠	٤١	٩١	
- الميدان		٣	٣	٦		٦	
المجموع الفرعي للوظائف الموافق عليها للمقر + الميدان	٢	٦	٤٨	٥٦	٤١	٩٧	
باء - المرحلة الأولى - الزيادات في الوظائف							
١ - فريق الإدارة العليا - المقر	١	٢		٣		٣	كانون الثاني/يناير - شباط/فبراير ٢٠١١
٢ - المكاتب الميدانية							
- وظائف محوِّلة			٢٧	٢٧	٣٢	٥٩	كانون الثاني/يناير - شباط/فبراير ٢٠١١
- وظائف جديدة		٣	-	٣	١٤	١٧	
المجموع الفرعي (٢) للوظائف في الميدان:		٣	٢٧	٣٠	٤٦	٧٦	
المجموع الفرعي (٢+١) للزيادات في الوظائف في إطار المرحلة الأولى	١	٢	٢٧	٣٣	٤٦	٧٩	
جيم - المرحلتان الثانية والثالثة؛ التطبيق الكامل لميزانية الدعم المقترحة							
١ - وظائف المقر	-	٥	٤٧	٥٦	٢٠	٧٦	
٢ - الوظائف في الميدان	-	-	٦٠	٧٢	٢٨	١٠٠	

ثانياً - الوظائف	أ ع م	مد - ٢	مد - ١	عدد الوظائف			مجموع عدد الوظائف - المقصر والميدان الزمني
				وظائف أخرى من الفئة الفنية	مجموع وظائف الفئة الفنية	مجموع وظائف الخدمات العامة	
المجموع الفرعي للوظائف المقترحة لعام ٢٠١١ (المقصر+الميدان) في إطار المرحلتين الثانية والثالثة	-	٥	١٦	١٠٧	١٢٨	٤٨	١٧٦
مجموع الوظائف المقترحة لميزانية الدعم لعام ٢٠١١ (ألف + باء + جيم)	١	٩	٢٥	١٨٢	٢١٧	١٣٥	٣٥٢
تالياً - تكاليف المراحل الأولى والثانية والثالثة (بملايين دولارات الولايات المتحدة)		المرحلة الأولى	المرحلتان الأولى والثانية ^(ج)	مجموع جميع المراحل			
مجموع ميزانية الدعم لعام ٢٠١٠ ^(ب)		٢٠,٧	٢٠,٧	٢٠,٧			
الزيادة في التكاليف		٢,٢	٢,٢	٢,٢			
الزيادة في الحجم		١٧	٣٥,٧	٥٢,٧			
مجموع الزيادة في التكاليف المتعلقة بالوظائف + وغير المتعلقة بالوظائف		١٩,٢	٣٧,٩	٥٤,٩			
المجموع الإجمالي المقترح		٣٩,٩	٥٨,٦	٧٥,٦			
مطروحاً منه الإيرادات المتحققة من تكاليف الدعم		-٤,٩	-٦,٩	-٨,٩			
مجموع الميزانية المقترحة الصافية لعام ٢٠١٢		٣٥	٥١,٧	٦٦,٧			

(أ) بينما تظهر هذه الوظائف تحت العنوان الخاص بالمقر، فما زال يتعين البت في نقلها المحتمل إلى المناطق.

(ب) ميزانية الدعم المزمّعة للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، الممولة من التبرعات، مقسومة على اثنين لتحديد مبالغ التوزيع لعام ٢٠١١.

(ج) تقديرات، سيجري إعداد التفاصيل.

المرفق الرابع

جدول موجز: التقديرات المتعلقة بالمرحلة الأولى من ميزانية الدعم المقترحة لعام ٢٠١١، حسب فئة الإنفاق

(بالآلاف دولارات الولايات المتحدة)

فئة الإنفاق	التوزيع، ٢٠١١	التغيير في الحجم، ٢٠١١	التغيير في التكلفة، ٢٠١١	التقديرات المتوقعة، ٢٠١١
التكاليف المتعلقة بالوظائف				
التكاليف المتعلقة بالموظفين	١٦ ٦٠١	١١ ٢٩٢	٢ ٠٥٩	٢٩ ٩٥٢
التكاليف غير المتعلقة بالوظائف				
تكاليف الموظفين الأخرى	٣٦١	٢٩٤	٩	٦٦٣
الخبراء الاستشاريون	٤٣١	٤١٠	١٠	٨٥١
السفر	٢٠٧	٤٩٧	٥	٧٠٩
مصروفات التشغيل (تكنولوجيا المعلومات)	٤٥٧	٥٩٥	١١	١ ٠٦٣
الأثاث والمعدات	١٦١	٧٧٣	٤	٩٣٧
مبالغ تسديد التكاليف لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١ ١٧٦	١ ٦٣١	٢٨	٢ ٨٣٤
الإيجارات	١ ٢٩٨	١ ٥٧٦	٣١	٢ ٩٠٥
المجموع الفرعي للتكاليف غير المتعلقة بالوظائف	٤ ٠٩١	٥ ٧٧٦	٩٨	٩ ٩٦٢
المجموع	٢٠ ٦٩٢	١٧ ٠٦٧	٢ ١٥٧	٣٩ ٩١٤
الإيرادات التقديرية لميزانية الدعم ^(ب)	٣ ٥٧٥ -	١ ٢٣٩ -	٨٦ -	٤ ٩٠٠ -
مجموع الموارد الصافية	١٧ ١١٧	١٥ ٨٢٨	٢ ٠٧١	٣٥ ٠١٥

(أ) ميزانية الدعم المخصصة للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، الممولة من التبرعات، مقسومة على اثنين لتحديد مبالغ التوزيع لعام ٢٠١١.

(ب) هذا يمثل الإيرادات المتحصلة من استرداد التكاليف (الخارجة عن الميزانية) بشأن المشاريع والبرامج غير الأساسية الممولة من التبرعات التي تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنفيذها بالنيابة عن المانحين ومنظمة الأمم المتحدة.