

Distr.: General  
18 September 2012  
Arabic  
Original: English

# المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٢

٢٨-٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢، نيويورك

البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت\*

الهيكل الإقليمي

الهيكل الإقليمي: الآثار الإدارية والمالية والمتعلقة بالميزانية، وخطة التنفيذ

تقرير وكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية

موجز

يقدم هذا التقرير عرضاً لمجمل الآثار الإدارية والمالية والمتصلة بالميزانية الناشئة عن الهيكل الإقليمي الجديد لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك خطة إجمالية لتنفيذه، للهيكل الإقليمي الجديد لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، على النحو الذي طلبه المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في مقرره ٤/٢٠١٢.

ويتألف الهيكل من إنشاء ستة مكاتب إقليمية وستة مكاتب متعددة الأقطار؛ وتطوير المكاتب دون الإقليمية الحالية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة كي تصبح مكاتب إقليمية أو مكاتب متعددة الأقطار أو مكاتب قطرية؛ وتحقيق قد أكبر من اللامركزية في السلطة بالميدان، بما في ذلك نقل مهام الرقابة على المستويين المتوسط والأدنى من المقر إلى المكاتب الإقليمية؛ ونقل بعض المهام التقنية ومهام العمليات من المقر إلى الميدان؛ وإجراء تغييرات مناظرة في المقر كي تعكس الأدوار المشمولة بالتغيير.

\* UNW/2012/L.4



الرجاء إعادة استعمال الورق

161012 151012 12-51274 (A)



وفي إطار الهيكل الإقليمي، ستركز هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المقر على إجراء رقابة استراتيجية رفيعة المستوى وعلى المعارف التقنية والمتعلقة بالسياسات على الصعيد العالمي. وسوف تقدم دعماً أكبر إلى العمليات المشتركة بين الوكالات التي تركز على البلدان والأقاليم، وكذلك إلى الدور المعياري الذي تضطلع به الهيئة. ويتيح تغيير المهام انتقال بعض قدرات إدارة البرامج من المقر إلى الميدان. وتضطلع المكاتب الإقليمية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بإجراء رقابة إدارية وبرنامجية على المكاتب القطرية والمكاتب المتعددة الأقطار، وضمان الجودة، وتقديم الدعم التقني والتنفيذي والمشورة بصدد السياسات، وكذلك دعم تبادل المعارف وتنفيذ أعمال التنسيق المشتركة بين الوكالات على الصعيد الإقليمي.

ويقع مقر المكاتب الإقليمية في المراكز الإقليمية التابعة للأمم المتحدة الكائنة في بنما، وتايلند، والسنغال، وكينيا، ومصر. ونظراً إلى عدم وجود مركز للأمم المتحدة في أوروبا وآسيا الوسطى، نظرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عدة عروض سخية تقدمت بها عدة دول أعضاء، ووقع اختيارها على اسطنبول لتكون موضع المكتب الإقليمي.

وقد نشأ عن الهيكل الإقليمي ٣٩ وظيفة جديدة تتعلق بالميزانية المؤسسية، حيث يبلغ مجموع تكاليف الموظفين المدرجة تحت الهيكل ١١١,٤ مليون دولار (٢٠١٢-٢٠١٣) في مقابل ١٠٤,٨ مليون دولار في الميزانية المؤسسية التي أقرها المجلس التنفيذي في مقره ٥/٢٠١١ المؤرخ ٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. ويمثل الفرق زيادة في فترة السنتين تبلغ ٦,٦ مليون دولار على مدى سنتين (جزء من عام ٢٠١٢ وعام ٢٠١٣ بأكمله). وازدادت تكاليف العمليات بمقدار ٥٤٠.٠٠٠ دولار فيبلغ مجموعها ١٠,٧ مليون دولار (٢٠١٢-٢٠١٣). ولم يطرأ تغير كبير على التكاليف المتكررة ولا توجد تكاليف إضافية للإنشاء.

وبلغ مجموع التكاليف الإضافية في الميزانية ٧,١ مليون دولار. إلا أنه سيتم الوفاء بها في حدود المخصصات القائمة، نظراً إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد جمّدت عمليات استخدام عدة موظفين، رهنا بصدور قرار نهائي بشأن الهيكل الإقليمي، مما أتاح تمويلاً كافياً لتغطية التكاليف الإضافية. ونتيجة لذلك، لا تتطلب التكاليف الإضافية الناشئة عن الهيكل الإقليمي زيادة في المخصصات.

وتهدف الخطة التي أعدتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنفيذ التغييرات المذكورة أعلاه إلى تحقيقها بسرعة ودون تعطيل إنجاز المهام، مع تقليل التكاليف والآثار السلبية التي قد يتعرض لها الموظفون إلى الحد الأدنى. وتتوخى الخطة أن تعمل جميع المكاتب الإقليمية بكامل طاقتها بحلول الربع الثاني من عام ٢٠١٣، مع إتمام تنفيذ الهيكل بحلول نهاية عام ٢٠١٣. وسيمضي التقدم في التنفيذ في كل منطقة من المناطق بأسرع ما يمكن. إلا أن هيئة

الأمم المتحدة للمرأة تعي أن الخطة على درجة من التعقيد، ومن ثم فستبدي المرونة في التوقيت حسب الاقتضاء. وسيتم اتخاذ عدة تدابير داعمة، بما في ذلك تنمية قدرات الموظفين، والإسراع باستقدام الموظفين، وتعديل الدليل المتعلق بالبرامج والعمليات وإصداره. ومن أجل حماية مصالح الموظفين، جرى إعداد مبادئ توجيهية للموارد البشرية، وستوضع تدابير لكفالة استمرارية الأعمال وتعظيم فرص تنمية قدرات الموظفين.

#### عناصر المقرر

قد يرغب المجلس التنفيذي في القيام بما يلي: (أ) الإحاطة علماً بالتقرير الحالي المقدم من وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية بشأن الهيكل الإقليمي؛ (ب) الترحيب بالجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بهدف تعزيز وجودها على الصعيد الميداني، وفقاً للمبادئ المنصوص عليها في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ والميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣؛ (ج) إقرار الهيكل الإقليمي والتأكيد على أن الآثار الناجمة عنه المدرجة في الميزانية سيجري الوفاء بها في حدود مخصصات الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، على النحو المقترح في هذا التقرير؛ (د) الموافقة على الميزانية المؤسسية المنقحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، بمبلغ مجموعه ١٤٠,٨ مليون دولار (إجمالي)، ويشير إلى أن الميزانية المؤسسية المعاد صياغتها تبلغ ١٤٧,٩ مليون دولار (إجمالي).

## أولاً - مقدمة

١ - قررت الجمعية العامة، بقرارها ٢٨٩/٦٤، إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهي كيان جديد يسعى إلى تحسين حياة النساء والفتيات، وزيادة فعالية وتماسك الإسهامات التي تقدمها الأمم المتحدة تحقيقاً لذلك الهدف، وقررت أيضاً، في نفس القرار، ما يلي:

(أ) أن تقدم الهيئة في 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؛

(ب) أن تعمل الهيئة، بالاستناد إلى المبادئ التي تم الاتفاق عليها في عملية الاستعراض الشامل لسياساتها في مجال الأنشطة التنفيذية، لا سيما عن طريق تلبية احتياجات الدول الأعضاء خاصة والوفاء بالأولويات التي تحددها، بناء على طلبها.

٢ - وقررت الجمعية العامة أن إنشاء الهيئة ينبغي أن يساهم في تحقيق مزيد من الفعالية في مسائل التنسيق والاتساق وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة ككل.

٣ - وذكرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في خططها الاستراتيجية أن أعلى أولوياتها هي إعادة الهيكلة ورفع مستوى فعاليتها ووجودها على الأرض، سواء على الصعيد الإقليمي والوطني<sup>(١)</sup>. وتعكس هذه العناصر الدوافع التي أدت إلى إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بنية واضحة من جانب الدول الأعضاء في إنشاء هيئة تتجلى فيها طرق التعبير عن قيم ميثاق الأمم المتحدة من أجل توطيد الجوانب المعيارية والتنفيذية لدى الأمم المتحدة، والأهم من ذلك، دفع وتحفيز التغيير المجدي والإيجابي في حياة النساء والفتيات في أنحاء العالم وتحفيز ذلك التيسير وتغييره.

٤ - إن قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إحداث هذه التغييرات مستمدة بشكل كبير من الكيانات الأربعة التي تشكلت منها الهيئة وكانت سابقة عليها وجرى توحيدها، على النحو الذي قرره الجمعية العامة في قرارها ٢٨٩/٦٤. وفي حين كان لدى الكيانات السابقة جميعها قدرات هامة يُعوّل عليها على مستوى المقرر، فإن الهياكل الحالية لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيدين الإقليمي والوطني هي موروثه في الأغلب الأعم من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومن ثم فهي بحاجة إلى تعديلها بما يتلاءم مع تلبية متطلبات الولاية الجديدة والموسعة المخولة للهيئة. فقد كانت ولاية الصندوق مستندة بشكل فعلي إلى هيكل تنظيمي مصمم من أجل ولاية أقل اتساعاً وطموحاً بكثير.

٥ - وذكرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الفقرة ٦ من ميزانيتها المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (UNW/2011/11)، التي اعتمدها المجلس التنفيذي بمقرره ٥/٢٠١١ المؤرخ ٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ (انظر UNW/2011/13)، أن المديرية التنفيذية ستوصي بإدخال المزيد من التعديلات على الميزانية مستمدة من استعراض الهيكل الإقليمي. وذكرت الفقرة ٣٦ من نفس الوثيقة أن المقترحات الحالية ليس فيها مساس بالنتائج التي توصل إليها استعراض الهيكل الإقليمي، وأن المديرية التنفيذية ستقترح أي تعديلات إضافية ضرورية في الميزانية تكون نابعة من الاستعراض. ويعرض هذا التقرير تلك التعديلات المدخلة على الميزانية.

(١) انظر UNW/2011/9، الفقرة ٣٠.

٦ - وعرضت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقرير وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية بشأن الهيكل الإقليمي (UNW/2012/5) على الدورة السنوية للمجلس التنفيذي، التي عقدت في نيويورك خلال الفترة من ٢٩ أيار/مايو إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٢. وفي ذلك التقرير، أوضحت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية الاتجاه المقترح نحو تعزيز وإصلاح هيكل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد الإقليمي، والتغييرات المناظرة على الصعيد الوطني وعلى صعيد المقر، التي تؤدي إلى أفضل قدر من الموازنة بين الهيئة وولايتها وخطتها الاستراتيجية. وأشارت إلى أن الهياكل وعمليات سير الأعمال الموروثة من الكيانات السالفة تشوبها مواطن ضعف عديدة ويجب تعديلها بما يتلاءم مع الولاية والكيان الجديدين. وشملت مواطن الضعف ما يلي:

- (أ) تفاوت القدرات في أجزاء الهيئة؛
- (ب) الإفراط في مركزية آليات اتخاذ القرار والموافقة، مما يؤدي إلى تأخيرات وارتفاع تكاليف المعاملات؛
- (ج) عدم توافر التسلسل الرئاسي بما يجد من الرقابة الفعالة؛
- (د) عدم الاتساق في الاتصال الداخلي وتقاسم المعارف؛
- (هـ) محدودية سلطة اتخاذ القرار لدى ممثلي هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مما في ذلك فيما يتعلق بالموارد المالية؛
- (و) الافتقار إلى القدرات التقنية الكافية على الصعيد الميداني.

٧ - وشجع المجلس التنفيذي، خلال دورته السنوية لعام ٢٠١٢، في مقره ٤/٢٠١٢ (انظر UNW/2012/9) هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الاستمرار في المضي قدما في عملية الهيكلة الإقليمية. وأحاط المجلس علما مع التقدير بتقرير وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية، وطلب أن تقدم، في دورته العادية الثانية، تقريرا عن مجمل ما يترتب على الهيكل الإقليمي من آثار إدارية وفنية وأخرى متعلقة بالميزانية، على أن يشمل ذلك، ضمن جملة أمور، خطة للتنفيذ. وقد أعد هذا التقرير استجابة لذلك الطلب.

## ثانيا - رؤية من أجل التغيير

٨ - ويتمثل هدف هيئة الأمم المتحدة للمرأة لدى معالجة هيكلها الإقليمي في إنجاز تعزيز قدرة الهيئة إجمالا على تحقيق نتائج لصالح النساء والفتيات على الصعيد الوطني، على النحو المتوخى في خطتها الاستراتيجية استجابة للأولويات الوطنية. ويستلزم تحقيق هذا الهدف إحداث تحسينات في الفعالية والكفاءة عن طريق الأخذ باللامركزية. وبالإضافة إلى ذلك،

فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة بحاجة إلى تعديل هياكلها الموروثة كي تستجيب للتغيرات الحاصلة في أعمالها، ولا سيما الاستجابة لتزايد المبادرات الإقليمية، وتزايد التعاون فيما بين بلدان الجنوب، والزيادات الملحوظة في القدرات الوطنية في الكثير من البلدان. ويجب الاستفادة من هذه القدرات سواء من أجل جهود التنمية الوطنية أو من أجل تجميع الدروس والخبرات المستفادة التي يمكن تقاسمها على الصعيدين الإقليمي والعالمي. ومن أجل تحقيق هذه التحسينات والتغييرات، ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتوحيد وتعزيز القدرات على الصعيد الإقليمي وتفويض بعض مهام الرقابة من المقر إلى المستوى المحلي.

٩ - وبالإضافة إلى ذلك، أدت التغييرات التي شهدتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تقلص الطلب على مكاتبها دون الإقليمية القائمة، البالغ عددها ١٥ مكتبا. وشمل تعزيز الوجود الإقليمي للهيئة زيادة قدرات المكاتب القطرية، بسبل من بينها زيادة تفويض السلطة، واستقدام القيادات العليا على مستوى مقارب لرؤساء الكيانات الأخرى في أفرقة الأمم المتحدة القطرية، إلى جانب عناصر الاحتياجات الدنيا من الموظفين المقترحة في تقييم القدرات الميدانية لعام ٢٠١١. وشمل أيضا إعداد أطر معززة للبرمجة على الصعيد القطري. ونظرا إلى أن دور المكاتب دون الإقليمية يتمثل بشكل كبير في تقديم الدعم إلى الكيانات القطرية السابقة الأقل تجهزا بالقدرات، تقلص الاحتياج إلى ذلك الدعم في السياق الجديد المتمثل في المكاتب المعززة، القادرة على العمل بشكل أكثر استقلالية نتيجة زيادة تفويض السلطة إليها.

١٠ - ويتجلى النهج السابق في الميزانية المؤسسية المعتمدة القائمة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي تضمنت بالفعل الكثير من التغييرات اللازمة لتحقيق أهداف إصلاح الهيكل الإقليمي. وفي إطار تنفيذ اعتمادات الميزانية المؤسسية القائمة، أحرزت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالفعل تقدما في اتجاه الإصلاحات الوارد وصفها في هذا التقرير، بسبل من بينها إنشاء ثلاثة مكاتب إقليمية.

١١ - ونتيجة لذلك، سيتم الاستعاضة عن المكاتب دون الإقليمية الحالية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة البالغ عددها ١٥ مكتبا بستة مكاتب إقليمية، موجودة في المراكز الإقليمية المشتركة التابعة للأمم المتحدة. وسيكون للمكاتب الإقليمية الستة قدرة على الاضطلاع بالمهام اليومية المتمثلة في الرقابة على برامج المكاتب القطرية، وتقديم المشورة التقنية والدعم التنفيذي لها، في حين سيظل يجري على مستوى المقر أداء مهام الرقابة والتوجيه الاستراتيجي والمهام الاستشارية على الصعيد العالمي. ويرد في الفرع الثالث تفصيل للأدوار المحددة. ويقوم هذا النهج على الهياكل القائمة، بما يساعدها على التطور ويساعد على زيادة كفاءتها وفعاليتها. واستجابة للطلبات المتزايدة على الدعم الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى

البلدان، ومع التسليم بأن افتتاح مكتب قطري للهيئة في كل بلد في حاجة إلى الدعم هو أمر غير ممكن، ستنشئ الهيئة مكاتب متعددة الأقطار، يتولى فيها مكتب واحد وممثل واحد المسؤولية عن عمل الهيئة في عدة بلدان. ويعكس النهج المقترح الولاية العالمية المخولة للهيئة. حيث يتولى المقر أو مكتب إقليمي، أو مكتب متعدد الأقطار، أو مكتب قطري تقديم الدعم إلى كل بلد يطلب المساعدة. ويعكس النهج أيضا التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بزيادة إسهامها في عمليات التنسيق ووضع المعايير على الصعيد الإقليمي.

١٢ - والأهداف المقصودة من التغييرات السابقة هي تقريب القدرات من الميدان؛ وتزويد موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد الميداني بالقدرات؛ وتقليل تكاليف المعاملات الناشئة عن وجود عدة طبقات للرقابة على عمليات تسيير العمل الرئيسية؛ والتميز بشكل أفضل بين الرقابة على البرامج والعمليات على المستوى الأعلى والأعمال المتعلقة بالسياسات العالمية في المقر من جانب، ومن جانب آخر أعمال الرقابة والدعم اليومية، التي يمكن أداؤها بشكل أفضل كلما كانت أقرب إلى الميدان؛ وتحسين الكفاءة والفعالية عموماً لدى الهيئة. وقد تجلّى اتجاه التغييرات المتوقع في ملاك الموظفين المقترح في الميزانية المؤسسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة عن الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، على النحو الذي اعتمده المجلس التنفيذي بمقره ٥/٢٠١١. وفي الوقت الذي تقوم فيه هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنفيذ الميزانية المؤسسية المعتمدة، فإنها قد أرست بالفعل التغييرات والنهج المدرجين في الهيكل الإقليمي الجديد.

## ثالثاً - الهياكل والعمليات الإقليمية الجديدة والتغييرات المقابلة لها على المستويات الأخرى

١٣ - يستلزم الهيكل الإقليمي الجديد المقترح لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ما يلي:

- (أ) ستة مكاتب إقليمية تابعة للهيئة؛
- (ب) ستة مكاتب متعددة الأقطار؛
- (ج) تحويل مكاتب الهيئة دون الإقليمية القائمة، وعددها ١٥ مكتباً، إلى واحد من المكاتب الإقليمية الجديدة، أو مكتب متعدد الأقطار أو مكتب قطري؛
- (د) نقل مهام الإشراف الإداري اليومي المتعلقة بأوجه وجود الهيئة على الصعيد القطري من المقر إلى المكاتب الإقليمية؛
- (هـ) نقل بعض المهام التقنية والتنفيذية من المقر إلى المستوى الإقليمي استجابة للتحويلات في المساءلة؛

(و) إجراء تغييرات مقابلة في المقر لدعم ممارسة الإشراف على مستوى أرفع وتقديم الدعم إلى العاملين في الميدان.

١٤ - ويتمثل التأثير العام الناشئ عن الهيكل الإقليمي الجديد في تقريب القدرات من المستوى القطري وتفويض السلطة بطريقة أكثر فعالية وكفاءة من أجل تجهيز المعاملات بشكل أسرع، وزيادة التأثير وتحقيق النتائج. وتهدف عملية إنشاء الهيكل الإقليمي إلى إدخال تحسينات على نطاق الهيئة، ولذلك، فهي تنطوي على أساليب عمل ميسرة وإدخال تعديلات مقابلة، بما في ذلك تحسينات مناظرة لها على مستوى المقر وعلى المستوى القطري. ويجري حالياً وضع مبادئ توجيهية مفصلة لتفويض السلطة إلى المديرين الإقليميين، بحيث تحدد تقسيم السلطة وأنواع التفويضات بين مستوى المقر والمستوى الإقليمي.

## ألف - مستوى المقر

١٥ - تشمل التغييرات في الهيكل الإقليمي في المقر كلا من التغييرات المتعلقة بأساليب العمل والأخرى المرتبطة بالهيكل التنظيمية. وفي ما يتعلق بالهيكل التنظيمية، تمس غالبية التغييرات على مستوى المقر المهام المتعلقة بالبرامج والسياسات. والتحول الوظيفي الأساسي فيما يتعلق بتلك المهام هو نقل مهام الإشراف اليومي والمفصل على نحو أكثر ومهام الدعم والتوجيه التقنيين البرنامجيين إلى المستوى الإقليمي، مع تعزيز قدرة المقر على القيام بإشراف استراتيجي رفيع المستوى وتوليد معارف عالمية في المجال التقني والسياسات. وفي إطار الهيكل السابقة الموروثة عن الكيانات السابقة، كان الإشراف اليومي الإداري على أوجه الوجود على الصعيد القطري يأتي من المقر. أما في إطار الهيكل الجديد المقترح، سيضطلع بهذه المهمة المديرين الإقليميين الستة والمكاتب الإقليمية الستة، الذين سيكونون بدورهم مسؤولين أمام مدير شعبة دعم البرامج في المقر الرئيسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وبالإضافة إلى ذلك، سوف يسترشد المديرين الإقليميين بالإدارة العليا وسيعملون بشكل وثيق مع الشعب الأخرى في المقر بنيويورك.

١٦ - ويشمل هيكل السياسات والبرامج القائم في المقر أقساماً جغرافية تؤدي مهام الرقابة وتقدم الدعم التنفيذي على المستوى القطري. ويطرح هذا الهيكل عدداً من التحديات. وتشمل التحديات إزالة الإشراف والدعم جغرافياً من أوجه الوجود القطري، والاختلالات الهيكلية مثل أن يكون الممثلون القطريون من الرتبة مد-١ مسؤولين أمام رؤساء الأقسام الجغرافية من الرتبة ف-٥ في نيويورك. ونتيجة لذلك، فإن نسبة كبيرة من المهام التي اضطلعت بها الأقسام الجغرافية في السابق ستتحول إلى المكاتب الإقليمية الجديدة، مما يعالج مسألتى القرب الجغرافي ومواءمة التسلسل الرئاسي مع الأقدمية.



١٧ - ونظرا إلى التحول في المهام، سيتم نقل بعض القدرات البرنامجية من المقر إلى المستوى الإقليمي، حيث ستكون هناك حاجة إلى قدرات جديدة تتولى تنفيذ الرقابة المنتظمة في المجالات التنفيذية مثل التفويضات المالية، والموافقة على المشتريات، والموافقة على استخدام الموظفين، وجوانب من الرقابة على البرامج.

١٨ - وسيجري تعديل القدرات البرنامجية لدى المقر من خلال تغيير عدد من الوظائف الموجودة للتأكد من قدرته على أداء مهام الرقابة بمستوى أرفع، وتقديم التوجيه والدعم إلى المكاتب الإقليمية، بما في ذلك الموافقة على البرامج والمعاملات التي تتعدى حدود موافقة المكاتب الإقليمية. وكجزء من مهمة المقر المتمثلة في الرقابة والتوجيه بمستوى أرفع، سوف تتعزز أيضا قدرته على تقديم التوجيه المؤسسي في مجالي التخطيط الاستراتيجي والإدارة القائمة على النتائج.

١٩ - وسيتم توسيع الخدمات التقنية والخدمات الاستشارية في مجال السياسات على المستوى الإقليمي من خلال إنشاء وظائف جديدة ونقل الخبرات والتمويل، بما في ذلك البرامج المكرسة لدعم النتائج على المستويين القطري والإقليمي التي كانت تدار في الماضي انطلاقا من المقر. وسيتيح ذلك التحول تقديم دعم أهم وفي وقت أنسب إلى الحكومات والشركاء الوطنيين، وتيسير التشراك الفني مع الهيئات الإقليمية ودون الإقليمية، سواء كانت هيئات حكومية دولية أو هيئات خبراء، في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتعزيز قدرة الهيئة على الاستفادة من التجارب والخبرات الإقليمية والوطنية للاضطلاع بولايتها العالمية.

٢٠ - وسوف تزيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضا من تركيزها على البحوث والتحليلات العالمية على مستوى المقر، وعلى وضع الأدوات والتوجيهات في المجالات المواضيعية، وعلى تحديد موقع الهيئة على نطاق أوسع باعتبارها الرائد العالمي في وضع وصياغة السياسات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسوف يستخدم المقر قدراته الرقابية الإقليمية المعززة كي يشارك بشكل أفضل في العمليات المشتركة بين الوكالات المركزة على الصعيدين القطري والإقليمي التي تجري على مستوى المقر، مثل فرق العمل المشتركة بين الوكالات المعنية ببلدان أو مواضيع محددة. وبالإضافة إلى ذلك، ستقدم تلك القدرات المعززة دعما إضافيا إلى العمليات المعيارية الحكومية الدولية في إطار تنسيق القدرات الحكومية الدولية المكرسة لدى الهيئة.

٢١ - وفي حين أنه لم يحدث تغيير في القدرات المخصصة للمهام المعيارية في المقر، فإن المكاتب الإقليمية ستكون امتدادا لتلك المهام على الصعيد الميداني وستيسر تنفيذ الولاية المعيارية المخولة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وسيدعم المستوى الإقليمي تحليل وجمع المعلومات

والمدخلات من أجل العمليات الحكومية الدولية، وسيعمل في نفس الوقت أيضا على ضمان أن تدعم المكاتب القطرية والمتعددة الأقطار تنفيذ المقررات الحكومية الدولية، مثل تلك التي تتخذها لجنة وضع المرأة.

٢٢ - وعلى غرار ذلك، ستظل في المقر القدرات المكرسة للتنسيق فيما بين الوكالات على المستوى العالمي. ومع ذلك، سيضطلع المستوى الإقليمي بمهام التنسيق بين الوكالات على الصعيد الإقليمي، بما في ذلك هياكل مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وتقديم الدعم إلى المكاتب القطرية والمتعددة الأقطار في تنفيذ دورها المتمثل في تعزيز زيادة فعالية التنسيق فيما بين الوكالات فيما يخص نتائج المساواة بين الجنسين. وسيتم تيسير هذه المهمة من خلال تعيين متخصص في التخطيط والتنسيق الاستراتيجيين على الصعيد الإقليمي في كل مكتب إقليمي (وأدرج هذا الأمر في الميزانية المؤسسية القائمة).

٢٣ - وإلى جانب المهام والمسؤوليات المعززة في مجال التنظيم والإدارة على مستوى المقر، سوف تزيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة في القدرات اللازمة للعمليات في مكاتبها الإقليمية. وسوف تستفيد من التكنولوجيا وممارسات الأعمال الحديثة لدعم الخدمات في مجالات مثل المالية والمشتريات، مما يتيح للمكاتب القطرية والمتعددة الأقطار استخدام الموارد الإقليمية في تنفيذ الجوانب الرئيسية من العمليات. وسوف يقلل ذلك أيضا من الحاجة إلى موظفين متفرغين لأداء العمليات في المكاتب القطرية الأصغر حجما.

## باء - المستوى الإقليمي

٢٤ - ستضطلع المكاتب الإقليمية الستة بالمسؤولية عن الرقابة الإدارية والبرنامجية، وضمان الجودة، والدعم التقني والتنفيذي، وتوفير المشورة في مجال السياسات للمكاتب القطرية في منطقتها، بما في ذلك ما يتعلق بالوظيفة المعيارية التي تؤديها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وستضطلع بالمسؤولية أيضا عن التنسيق بين الوكالات على المستوى الإقليمي، بما في ذلك شركاء الهيئة من مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وكذلك آلية التنسيق الإقليمية التي دعت إلى اجتماعها اللجان الإقليمية وتعبئة الموارد غير الأساسية والشراكة. وستعزز المكاتب الإقليمية إقامة شراكة أوثق مع المجتمع المدني، بطرق منها فرق المجتمع المدني الاستشارية الإقليمية. وسوف تتشارك مع الهيئات والعمليات الإقليمية، وستيسر إدارة المعارف داخل منطقتها وبين المناطق، وستدعم الإجراءات الإقليمية والقطرية المتخذة في إطار الصناديق الاستثمارية التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وستدعم تعزيز أنشطة الدعوة والاتصالات في جميع أنحاء المنطقة.

٢٥ - وسوف يكون لكل مكتب إقليمي الحد الأدنى من الملاك الوظيفي الأساسي الموحد الممول من الميزانية المؤسسية (انظر المرفق الثاني)، الذي يقوم بتنفيذ المهام التالية:

(أ) الرقابة والدعم في مجالي الإدارة والبرامج؛

(ب) الدعم التنفيذي؛

(ج) الدعم الاستشاري التقني؛

(د) الدعم في مجالي الاتصالات والدعوة.

٢٦ - وبالإضافة إلى ذلك، سيكون لدى مكتب إقليمي المزيد من القدرات التقنية والاستشارية في مجال السياسات الممولة من الموارد الأساسية، وهو ما يمثل إسهاما مباشرا في أنشطة البرامج على الصعيدين القطري والإقليمي من خلال التوجيه والدعم. وستختلف القدرات التقنية في المكاتب الإقليمية بين المناطق حسب الاحتياجات والمطالب والخصوصيات الإقليمية، وستعكس على نطاق واسع المجالات ذات الأولوية من الخطة الاستراتيجية. وستدعم القدرات التقنية التقدم المحرز على المستوى الإقليمي في المجالات ذات الأولوية والأنشطة على المستوى القطري التي تضطلع بها المكاتب القطرية والمتعددة الأقطار في تلك المجالات.

٢٧ - وسيكون هناك تفويض للسلطة في الرقابة اليومية من المقر إلى المديرين الإقليميين، الذين سيشفرون مباشرة على كل ممثل لهم في منطقة كل منهم، سواء كان الممثل في مكتب قطري أو متعدد الأقطار. وبالإضافة إلى ذلك، سيكون للمدير الإقليمي مستويات أعلى من السلطة المفوضة في مجالات مثل:

(أ) التوقيع على البرامج، والاتفاقات مع المانحين، والميزانيات المرتبطة بها؛

(ب) الموافقة على المعاملات والمدفوعات؛

(ج) استخدام جميع الموظفين الوطنيين في منطقتهم. ويظل التعاقد مع الموظفين

الدوليين يجرى على مستوى المقر؛

(د) التقارير المقدمة إلى المانحين، التي تُعتمد في الوقت الراهن على مستوى المقر.

٢٨ - وستضطلع المكاتب الإقليمية بالمسؤولية أيضا عن الدعم المقدم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى بلدان منطقة كل منها التي يوجد فيها برنامج أو مشروع لا يدخل في إطار ولاية مكتب قطري أو متعدد الأقطار (انظر المرفق الأول للاطلاع على قائمة بمكاتب الهيئة في إطار الهيكل الجديد).

## جيم - المكاتب القطرية والمتعددة الأقطار

٢٩ - يتبع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة حاليا ٥٠ مكتبا قطريا أو دون إقليمي. وتعرف على أنها مكاتب بها ممثل (من رتبة ف-٥، أو في حالات قليلة مد-١)، وتتيح فيها قدرات المكتب الفصل المناسب بين الواجبات بما يتيح تفويض السلطة.

٣٠ - وتقدم المكاتب القطرية والمتعددة الأقطار الدعم المقدم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الشركاء من الحكومات وغيرها بناء على طلبها، وتمشيا مع ولاية الهيئة. إذ المكاتب هي الوسيلة التي من خلالها تنفذ الهيئة أنشطتها البرنامجية والتنفيذية. وتضطلع تلك المكاتب بإدارة الأموال وتؤدي دورا في الميدان التقني ومجال الدعوة. وهي تشكل جزءا أساسيا من الولاية المعيارية المخولة للهيئة، إذ تعزز الوعي والالتزام بالقواعد والمعايير الدولية، مثل الاستنتاجات المتفق عليها الصادرة عن لجنة وضع المرأة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، على المستوى الوطني، وتسخر في نفس الوقت أيضا الخبرات والمعارف المكتسبة على المستوى الوطني لصالح تطوير المعايير على المستويين الإقليمي والعالمي. وأدرج حد أدنى من الملاك الوظيفي للمكاتب القطرية مكون من خمسة موظفين، بمن فيهم الممثل، وموظف عمليات وموظف إداري، في إطار الميزانية المؤسسية المعتمدة، استنادا إلى التوصيات الواردة في تقييم القدرات الميدانية.

٣١ - وتواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزيز أوجه وجودها على المستوى القطري استجابة لمتطلبات ولايتها الجديدة والموسعة. وتجدر الإشارة إلى أن تعيين ممثلين من رتب أعلى لرئاسة مكاتب الهيئة القطرية والمتعددة الأقطار يزيد القدرات في عدد من المجالات، ولا سيما قدرة الهيئة على الاضطلاع بدور قيادي داخل فريق الأمم المتحدة القطري كعضو كامل العضوية. ومنذ بداية فترة السنتين الحالية، وظفت الهيئة ١٤ ممثلا قطريا جديدا، وخمسة نواب ممثلين جدد، ومديرين إقليميين جديدين، وثلاثة نواب للمديرين الإقليميين. وبالإضافة إلى ذلك، سيكون للمكاتب القطرية والمتعددة الأقطار سلطة مفوضة أكبر، مما يتيح تسيير الأعمال بشكل أسرع على الصعيد القطري، وبالتالي تقديم دعم أفضل إلى الشركاء. وتجري الهيئة أيضا التدريب على القيادة لفائدة كبار الموظفين من أجل ضمان تهيئتهم بشكل ملائم لتنفيذ مسؤوليات مهامهم.

٣٢ - وتشبه المكاتب المتعددة الأقطار المكاتب القطرية، باستثناء أن حافظتها تشمل أكثر من بلد واحد. فالفرق الأساسي بين المكاتب المتعددة الأقطار والمكاتب القطرية هو أن ممثلي المكاتب المتعددة الأقطار يمثلون هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أكثر من بلد واحد في وقت واحد، بما في ذلك في أفرقة قطرية متعددة تابعة للأمم المتحدة في وقت واحد. ومع ذلك،

ستتطلب المكاتب المتعددة الأقطار، بحكم طبيعتها، القدرة على إبراز المسؤولية الإضافية المحددة في تمثيل ولاية الهيئة في أفرقة الأمم المتحدة القطرية الأخرى. ولئن كانت لهذه المكاتب أوجه وجود متواضعة في العديد من البلدان التي تغطيها، وحتى حافظت برامج عامة ليست بكبيرة على نحو غير عادي مقارنة بالمكاتب القطرية العادية، فإن المهام المشتركة بين الوكالات والمهام المعيارية ستجعلها مطالبة بالقيام بالمزيد من الجهود، وهو ما تعكسه القدرات التي تمنحها إياها الهيئة. والمواقع التي اقترحتها الهيئة للمكاتب المتعددة الأقطار ماثلة لتلك المخصصة للكيانات الأخرى التابعة للأمم المتحدة في هذا المجال.

## دال - طرائق أخرى

٣٣ - استناداً إلى الطلبات الواردة وإلى الطلب على الصعيد الوطني، ومع مراعاة القدرات القائمة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة والقدرات المتاحة داخل فريق الأمم المتحدة القطري في مجال دمج الاعتبارات الجنسانية في صلب عمله، سوف تستمر الهيئة في اتباع طرائق أخرى للوجود في بلد بعينه دون أن يكون ذلك من خلال مكتب إقليمي أو مكتب قطري أو مكتب متعدد الأقطار. وستكون أكثر هذه الطرائق شيوعاً من خلال وجود مستشار معني بالمسائل الجنسانية من كبار موظفي الهيئة يسدي المشورة إلى المنسق المقيم وفريق الأمم المتحدة القطري. وفي الوقت الحالي، يوجد مستشارون معنيون بالمسائل الجنسانية يتبعون الهيئة في بلدان مختارة، وتوجد خطط للاستعانة بمستشارين إضافيين عند الطلب.

٣٤ - وتقدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدعم إلى البلدان على أساس الطلبات الوطنية واستناداً إلى قدراتها المؤسسية الإجمالية في المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري. وطبقاً للولاية العالمية المخولة للهيئة، سوف يستمر المقر في التفاعل مع البلدان مباشرة، عند الاقتضاء، وفقاً لطبيعة الدعم المطلوب أو الشراكة المتصورة، وذلك بالأخص في البلدان التي ليس للهيئة برامج فيها. بيد أن المكاتب الإقليمية ستكون نقطة الاتصال الأساسية في بلدان منطقتها. وعلى سبيل المثال، فإن طلبات الدعم الواردة من بلدان أمريكا الشمالية سوف يعالجها المكتب الإقليمي في بنما، وتلك الواردة من أوروبا الغربية سيغطيها المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى بدعم من مقر هيئة الأمم المتحدة للمرأة عند الاقتضاء. وستجري تغطية تكلفة الدعم المقدم إلى الدول غير المستفيدة من البرامج من المساهمات المخصصة الواردة من البلد المعني الطالب للمساعدة. وسيضطلع المكتب الإقليمي في بانكوك بمهمة الاتصال بالنسبة لجميع بلدان منطقة آسيا والمحيط الهادئ.

## هاء - مواقع المكاتب الإقليمية

٣٥ - استخدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة المعايير التالية في تحديد مواقع مكاتبها الإقليمية الستة:

(أ) الوجود في أحد مراكز الأمم المتحدة، و/أو على مقربة من هيئات الأمم المتحدة الأخرى وكبار الشركاء الإقليميين الآخرين، وبالأخص الشركاء الأساسيين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، من منظور البرامج، داخل الأفرقة الإقليمية التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية؛

(ب) القدرة على خدمة المنطقة، مع مراعاة اعتبارات مثل يسر السفر وسهولة تسيير العمل عموماً؛

(ج) التكلفة، بما في ذلك التكاليف المتعلقة بالإنشاء وتلك المتعلقة بالإدارة والعمليات الجارية؛

(د) الاستفادة من موارد هيئة الأمم المتحدة للمرأة والشركاء الآخرين.

وعلى هذا الأساس، جرى تحديد مواقع خمسة من المكاتب الإقليمية الستة على النحو التالي:

(أ) شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي: نيروبي؛

(ب) غرب ووسط أفريقيا: داكار؛

(ج) الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي: بنما؛

(د) الدول العربية: القاهرة؛

(هـ) آسيا والمحيط الهادئ: بانكوك.

٣٦ - وفي حالة المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، لم يكن الموقع بديها على الفور، إذ لا يوجد مركز واحد للأمم المتحدة في المنطقة. وقدمت أربع دول أعضاء عروضاً قوية وسخية لاستضافة مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة لأوروبا وآسيا الوسطى. وجرى جمع معلومات عن المواقع المحتملة، وبعد إجراء تقييم داخلي للمواقع الأربعة، واستناداً إلى المعايير الواردة أعلاه، اختيرت اسطنبول كموقع للمكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى التابع للهيئة. وتضمنت الاعتبارات المحددة ما يلي:

(أ) في ظل عدم وجود مركز للأمم المتحدة في المنطقة، نظرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى المكاتب الإقليمية لشركائها الرئيسيين داخل الأفرقة الإقليمية التابعة

لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ولا سيما الشركاء الذين تعمل معهم الهيئة عن كثب. وبينما كان لجميع البلدان محل النظر قدر من وجود الأمم المتحدة فيها، فإن اسطنبول تستضيف حاليا المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى التابع لصندوق الأمم المتحدة للسكان، وهي وكالة تُعد شريكا هاما من شركاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة داخل منظومة الأمم المتحدة؛

(ب) عرضت اسطنبول أفضل توازن بين السعر والملاءمة من حيث السفر إلى المنطقة وداخلها، بما في ذلك أقصر الرحلات وأكثرها مباشرة إلى غالبية المواقع الحالية والمقترحة للمكاتب القطرية والمتعددة الأقطار؛

(ج) عرضت جميع البلدان محل النظر مرافق رفيدة المستوى مجانية. وعرضت حكومة تركيا وبلد واحد آخر مساعدات مالية سخية بشأن التكاليف المتعلقة بإنشاء المكتب الجديد؛

(د) أتاحت اسطنبول أيضا تكاليف معيشة منخفضة نسبيا، وهو ما انعكس على معدلي تسوية مقر العمل وبدل الإقامة اليومي، وكلاهما يمثلان عنصرا أساسيا من عناصر التكلفة التي ينبغي النظر فيها بشأن أي موقع في الأجلين المتوسط والطويل؛

(هـ) يتيح موقع اسطنبول بين أوروبا والشرق الأوسط والقوقاز وآسيا الوسطى فوائد إضافية محتملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من حيث التعاون الإقليمي؛

(و) يتمثل العيب الرئيسي بالنسبة لاسطنبول في عدم وجود مكتب قائم تابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة يكون أساسا للمكتب الإقليمي الجديد. بيد أن ذلك اعتُبر مشكلة قصيرة الأجل، بينما اعتُبرت الفوائد الأخرى في الأجلين المتوسط والطويل أكثر أهمية.

## واو - تحسين أساليب العمل

٣٧ - تُعد الاستجابة الأسرع للأولويات الوطنية وتحسين أساليب العمل وتعزيز مقتضيات الرقابة الداخلية جزءا لا يتجزأ من الهياكل الإقليمية الجديدة، وسيوفر ذلك كله، مع المضي قدما، أساسا صلبا لعمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة. والمجالات التي استهدف تحسين أساليب العمل فيها تشمل ما يلي:

(أ) تحديد أوضح للمسؤوليات المتعلقة باتخاذ القرارات اليومية؛

(ب) تبسيط عملية الموافقة على البرامج والمشاريع؛

(ج) تفويض السلطات بشأن الإدارة التنفيذية واتخاذ القرارات؛

(د) تبسيط عمليات الاستقدام؛

(هـ) اضطلاع الميدان بإصدار التقارير المقدمة إلى الجهات المانحة في ظل تقليل مراحل الموافقة.

## رابعاً - التكاليف

٣٨ - يوفر هذا التقرير تفاصيل عن آثار التغييرات في المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري المدرجة في الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، ويعرضها على المجلس التنفيذي للموافقة عليها. وتُعرض، للعلم، التفاصيل المتعلقة بالتمويل الأساسي للبرامج الذي يجري تطبيقه أيضاً على الهيكل الإقليمي بغية تعزيز وظائف البرامج في المكاتب الإقليمية.

## ألف - المنهجية

٣٩ - قدّرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تكاليف الهيكل الجديد، وهي تعرضها مقارنة بالترتيب الراهن. وجرى تقسيم قاعدة التكلفة (جميع التكاليف المتعلقة بالهيكل الإقليمي) إلى ثلاث فئات لتيسير الحساب:

(أ) **تكاليف الموظفين** - أجريت مقارنة بين الميزانية المؤسسية المعتمدة والتكلفة السنوية لجدول الوظائف اللازم للهيكل الإقليمي المقترح (على أساس القدرة المطلوبة للوفاء بالوظائف المبينة في الفرع الثالث)، بما في ذلك التكاليف المتعلقة بنقل الموظفين وإعادة الإيعاد إلى الوطن، وكذلك التكاليف الأخرى التي صُرفت في أثناء الانتقال الأولي إلى مكتب جديد؛

(ب) **تكاليف التنفيذ المتكررة** - يقتضي الهيكل الإقليمي الجديد إنشاء مكتب إضافي واحد فقط (المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى) وفقاً للميزانية المؤسسية المعتمدة. وتتماثل قاعدة التكلفة المستخدمة للمكتب الإضافي مع تلك المطبقة على المكاتب المدرجة في الميزانية المؤسسية المعتمدة؛

(ج) **تكاليف الإنشاء الأولية** - تشمل التكاليف غير المتكررة التي صُرفت على إنشاء هياكل ميدانية جديدة على الصعيدين الإقليمي والقطري، مثل شراء الأصول وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٤٠ - وإضافة إلى ذلك، درست هيئة الأمم المتحدة للمرأة ما إذا كانت الأموال غير المنفقة المتوقعة التي أدرجت في الميزانية المؤسسية لعام ٢٠١٢ تعادل أو تفوق تزايد تكلفة الهيكل الجديد في عام ٢٠١٣.



## باء - الافتراضات

٤١ - استُخدم عدد من الافتراضات في الحسابات:

(أ) تستند المقارنة إلى التكاليف السنوية الإجمالية لعامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ (تجري مقارنة تكاليف عام ٢٠١٢ على أساس التكاليف المتوقعة للبنية الأساسية الحالية مقابل تكاليف البنية الأساسية المقترحة)؛

(ب) سُنشغل جميع الوظائف الجديدة الناجمة عن الهيكل الإقليمي الجديد المقترح بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣. وفي حين أنه قد يتم التعيين الفعلي بعد ذلك التاريخ، فقد وُضع هذا الافتراض العملي بغرض تجنب البخس في تقدير التكاليف؛

(ج) تكاليف التنفيذ تبلغ في المتوسط ٦٠.٠٠٠ دولار للمكتب؛

(د) تحسب تكاليف الموظفين المتكررة وغير المتكررة على أساس المعدلات المطبقة في هيئات أخرى في منظومة الأمم المتحدة<sup>(٢)</sup>؛

(هـ) يجري تعزيز أو إنشاء ما مجموعه ٢١ مكتبا جديدا (بما في ذلك أشكال الوجود البرنامجي السابقة التي يجري رفع مستواها لتصبح مكاتب قطرية مكتملة) على مدار الفترة، وذلك طبقا للميزانية المؤسسية المعتمدة<sup>(٣)</sup>.

## جيم - نتائج تحليل التكاليف

٤٢ - استنادا إلى الافتراضات السابقة وأخذا في الاعتبار الهياكل المبينة، تحسب هيئة الأمم المتحدة للمرأة التكاليف المرتبطة بإصلاح الهيكل الإقليمي على النحو التالي:

(أ) **تكاليف الموظفين** - تشمل الميزانية المؤسسية المعتمدة الحالية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ تكاليف موظفي الميدان والمقر البالغة ١٠٤,٨ ملايين دولار (انظر المرفق الثالث). وتبلغ تكاليف الموظفين المناظرة الناجمة عن الهيكل الإقليمي الجديد لفترة السنتين الحالية ١١١,٤ مليون دولار (المرجع نفسه)، بزيادة قدرها ٦,٦ ملايين دولار. وتمثل الزيادة في مبلغ ٥,٩ ملايين دولار للوظائف الجديدة المقترحة ومبلغ ٧٠٠.٠٠٠ دولار للتعديلات الوظيفية ضمن الهيكل الحالي؛

(٢) تستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة المعدلات التي تطبقها لجنة الخدمة المدنية الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

(٣) UNW/2011/11، الفقرة ٨.

(ب) **تكاليف التنفيذ** - استنادا إلى الافتراض الوارد أعلاه بوجود تكاليف تنفيذ متكررة متعلقة بالميدان وفقا للميزانية المؤسسية الحالية، علاوة على مبلغ إضافي قدره ٦٠٠.٠٠٠ دولار للمكتب الجديد، فإن التكاليف اللازمة لتنفيذ الهيكل الإقليمي تُقدَّر بمبلغ ١٠,٧ ملايين دولار لفترة السنتين، وهو ما يمثل زيادة قدرها ٥٤٠.٠٠٠ دولار. ويعود ذلك إلى تعجيل افتتاح المكاتب الأخرى قياسا على الخط الزمني المتوخى في الميزانية المؤسسية المعتمدة، حيث افتُتحت سبعة مكاتب عام ٢٠١٢ بدلا من عام ٢٠١٣. وتشمل الميزانية المؤسسية المعتمدة الحالية لفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ تكاليف التنفيذ الميدانية المتكررة التي تبلغ ١٠,٢ ملايين دولار لفترة السنتين، ولذا فإن تكاليف التنفيذ المتكررة للهيكل الإقليمي الجديد لا تختلف سوى بشكل هامشي عن تلك الواردة في الميزانية المؤسسية الحالية؛

(ج) **تكاليف الإنشاء الأولية** - تشمل الميزانية المؤسسية القائمة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تكاليف إنشاء أولية لمكاتب جديدة عددها ٢١ مكتبا مقترح إنشاؤها ضمن بند ميزانية الهيئة المتعلق بنفقات التنفيذ. وقد أدرجت جميع تكاليف إنشاء المكاتب الجديدة بالفعل في نفقات التنفيذ ذات الصلة في الميزانية المؤسسية الحالية، باستثناء التكاليف المتعلقة بالمكاتب التي جرى تقديم موعد افتتاحها عن عام ٢٠١٣.

٤٣ - ولذا، فإن الهيكل الإقليمي الجديد المقترح لهيئة الأمم المتحدة للمرأة يمثل تكلفة إضافية في الميزانية المؤسسية تبلغ ٧,١ ملايين دولار خلال فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، من بينها مبلغ ٦,٦ ملايين دولار يمثل تكاليف إضافية للموظفين وتكاليف أخرى قدرها ٥٤٠.٠٠٠ دولار.

٤٤ - وتقتصر هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضا تخصيص أموال أساسية لبرامج المكاتب الإقليمية دعما للوظائف المتعلقة بالبرامج. ويصل مجموع الأموال الأساسية المزمع تخصيصها لموظفي المكاتب الإقليمية عن فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى ٢,١ مليون دولار.

## دال - طرائق التمويل

٤٥ - منذ بدء عملية وضع الهيكل الإقليمي، اتخذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نهجا حذرا إزاء التعيين ولم تُجر أي تعيينات في الوظائف التي لم يتقرر بعد الآثار التي ستعرض لها نتيجة التغييرات في الهيكل الإقليمي.

٤٦ - واستنادا إلى التوقعات الحالية، تتوفر أموال كافية ضمن الميزانية المؤسسية المعتمدة الحالية لتغطية التكاليف الإضافية اللازمة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ الناجمة عن التغييرات في الهيكل الإقليمي. ولذا، فلا يوجد طلب بزيادة الميزانية المؤسسية.

## هاء - التعديلات

٤٧ - استنادا إلى التحليل السابق، تطلب هيئة الأمم المتحدة للمرأة موافقة المجلس على تعديل ميزانيتها المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ ضمن المبلغ الإجمالي الحالي المعتمد، وذلك على النحو التالي:

(أ) إنشاء ٢٦ وظيفة جديدة في المكاتب الإقليمية؛

(ب) إنشاء ١٠ وظائف جديدة في المكاتب القطرية والمتعددة الأقطار؛

(ج) إنشاء ثلاث وظائف دعم جديدة في المقر.

٤٨ - ويبلغ العدد الإجمالي للوظائف الجديدة المقترحة في الميزانية المؤسسية ٣٩ وظيفة (انظر المرفق الثالث).

٤٩ - وستمثل الميزانية المؤسسية المنقحة على هذا النحو أساسا للنظر في الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وفي حالة الإبقاء على التعديلات الواردة أعلاه، فإنها سترد في صورة زيادة سنوية اسمية قدرها ٦,٣ مليون دولار في الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ مقارنة بالميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٥٠ - وفي حين أنه لا يوجد حاليا طلب لتمويل إضافي ضمن الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، فإن الزيادة في الوظائف المعتمدة وإعادة الهيكلة الداخلية تسفر عن ميزانية مؤسسية أولية مناظرة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، يبلغ صافي مجموعها ١٣٩,٤ مليون دولار (إجماليها ١٤٧,٩ مليون دولار) في مقابل مبلغ ١٣٢,٣ مليون دولار (إجماليه ١٤٠,٨ مليون دولار) للميزانية المؤسسية المعتمدة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٥١ - والميزانية المؤسسية المنقحة المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (دون التمويل الإضافي المطلوب) معروضة في المرفق الخامس (الخريطة التنظيمية) والسادس والسابع بنفس الصيغة الواردة الأصل (انظر UNW/2011/11)، وسوف تكون الأساس الجديد لإعداد الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

## خامسا - خطة التنفيذ

٥٢ - الغرض من خطة تنفيذ الهيكل الإقليمي هو انتقال هيئة الأمم المتحدة للمرأة من هيكلها الحالي إلى الهيكل الإقليمي المتوخى على النحو المبين في الفرعين الثالث والرابع بحيث تفضي إلى:

(أ) تحقيق الانتقال في أقل وقت ممكن؛

- (ب) تفادى تعطيل العمليات التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لا سيما على الصعيد القطري، في سياق المرحلة الانتقالية؛
- (ج) تقليل التكاليف التي تُصرف لمرة واحدة وترتبط بالتغيرات؛
- (د) تقليل الآثار السلبية التي قد يتعرض لها موظفون إلى أدنى درجة، في الوقت الذي توفر فيه أيضا فرصا لتطويرهم الوظيفي؛
- (هـ) الاشتغال على المرونة التي تتيح إدخال تعديلات على الخطة إذا سحقت فرص التعجيل بها، أو إذا حُددت مخاطر غير متوقعة تحول دون استمرارية الأعمال.

### ألف - الجدول الزمني

٥٣ - من المتوقع أن تُنفذ التغيرات في الهيكل الإقليمي تنفيذاً تاماً بحلول نهاية عام ٢٠١٣، وبذلك يكون الهيكل الجديد معداً لتنفيذ الخطة الاستراتيجية الجديدة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. ومن المتوقع أن يكتمل إنشاء المكاتب الإقليمية على النحو التالي:

(أ) شرق وجنوب أفريقيا (نيروبي): الربع الأول من عام ٢٠١٣؛

(ب) غرب ووسط أفريقيا (داكار): الربع الأول من عام ٢٠١٣؛

(ج) الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي (بنما): الربع الأول من عام ٢٠١٣؛

(د) الدول العربية (القاهرة): الربع الأول من عام ٢٠١٣؛

(هـ) آسيا والمحيط الهادئ (بانكوك): الربع الأخير من عام ٢٠١٢؛

(و) أوروبا ووسط آسيا (اسطنبول): الربع الثاني من عام ٢٠١٣.

٥٤ - ومن المتوقع منح تفويض كامل للسلطة، داخل الأقاليم، في معظم المكاتب القطرية بحلول منتصف عام ٢٠١٣، وبالنسبة لعدد قليل من المكاتب في نهاية عام ٢٠١٣. انظر المرفق الثامن للاطلاع على عرض أكثر تفصيلاً للتغيرات وزمن وقوعها.

٥٥ - ويتجسد الخطر الأولي الذي يواجه التنفيذ في أنه سيتم نقل المسؤوليات والصلاحيات إلى وحدات الأعمال غير المستعدة بعد، ويلزم تأهيلها لتنفيذ الواجبات المطلوبة. وعليه، تتصدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة لذلك على نحو استباقي لضمان أن تتم التغيرات على مراحل استناداً إلى تطور القدرات على الصعيدين الإقليمي والقطري.

## باء - عناصر التنفيذ

٥٦ - سيتم تأهيل المكاتب الإقليمية في عدد من المجالات لتمكين من تنفيذ مهامها وأدوارها، بما فيها المجالات التي سيمنح فيها تفويض السلطة للمدير الإقليمي. وهي تشمل مجالات مثل ما يلي:

(أ) التمثيل؛

(ب) إدارة البرامج، بما في ذلك تصميم البرامج ورصدها وتقييمها، وسلطة الدخول في اتفاقات؛

(ج) تنفيذ إطار للرقابة الداخلية والإدارة المالية وإدارة المشتريات؛

(د) إدارة الموارد البشرية؛

(هـ) تعبئة الموارد؛

(و) الأمن؛

(ز) مراجعة الحسابات.

٥٧ - وتتضمن خطة التنفيذ ثلاثة عناصر رئيسية، يشكل استكمالها توفير القدرة، على الصعيد الإقليمي والقطري، التي تتيح تنفيذ مجموعة كاملة من الأدوار والمهام هي:

(أ) إنشاء المكتب الإقليمي/المكاتب الإقليمية - ينطوي هذا على إنشاء المكاتب الإقليمية، وتشغيلها بكامل طاقتها، ويشمل ما يلي:

'١' إقامة أماكن عمل في المواقع التي إما لا توجد فيها أماكن عمل قائمة تابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، أو أن أماكن عمل الهيئة الموجودة فيها غير كافية لتلبية احتياجات المكتب الإقليمي (على سبيل المثال، من حيث الحجم). ويشمل ذلك أماكن العمل التي تستوفي متطلبات الأمن؛

'٢' تعيين ملاك موظفين كامل. وتتباين مستويات التوظيف اللازمة بين المناطق. ففي الحالات التي تكون فيها المكاتب الإقليمية في مواقع سبق فيها وجود مكتب إقليمي فرعي تابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، سيتم التعجيل. بمرحلة التعيين عن طريق الاستعانة بالموظفين الحاليين. ويلزم التوظيف الكامل لإنشاء إطار الرقابة الداخلية، ومن ثم فهو شرط أساسي من شروط تفويض السلطة؛

- ٣' تولى المدير الإقليمي الرقابة على المكاتب القطرية والمتعددة الأقطار. ويحدث هذا بشكل عام عند اضطلاع المدير الإقليمي بواجباته، مع عدد قليل من الاستثناءات بالنسبة للبلدان التي تتطلب احتياجات الدعم فيها التحول بصورة أبطأ عن الدعم المقدم من المقر؛
- ٤' تفويض السلطة البرنامجية والتنفيذية الممنوحة للمدير الإقليمي. ويحدث هذا بعد وقت قصير من تولي المدير الإقليمي مهامه، ويستند إلى نموذج موحد لتفويض السلطة؛
- ٥' تدريب الموظفين على النحو المطلوب؛
- (ب) **تفويض السلطة إلى المكاتب القطرية** - يحدث هذا عندما تتوافر لدى المكاتب القدرات المناسبة للاضطلاع بالمسؤولية الكاملة في المجالات البرنامجية والتنفيذية. ويتم تعقب ذلك من خلال لوحة متابعة تفويض السلطة، وتتضمن ما يلي:
- ١' إجراء استعراض على الصعيد القطري لمرحلة ما قبل التدقيق والتخفيف من حدة المخاطر؛
- ٢' تلبية احتياجات الحد الأدنى من الموظفين بهدف الفصل بين الواجبات؛
- ٣' الانتهاء من تدريب الموظفين ومنحهم شهادات في مجالات تشمل العمليات والمحاسبة والمشتريات؛
- ٤' استكمال وثائق تفويض السلطة والتوقيع عليها؛
- (ج) **تحويل المكاتب دون الإقليمية إلى مكاتب متعددة الأقطار أو قطرية** - وينطبق هذا على المكاتب دون الإقليمية التي لن تصبح مكاتب إقليمية. ويشمل ما يلي:
- ١' القيام بتحليل وظيفي في سياق تغير دور المكتب؛
- ٢' موازنة ملاك الموظفين مع التحليل الوظيفي الجديد؛
- ٣' وقف الدعم التنفيذي المقدم إلى المكاتب القطرية عند اكتمال قدرات المكتب الإقليمي؛
- ٤' إجراء الاتصالات مع الشركاء على الصعيد الوطني/دون الإقليميين بشأن التغير في دور المكتب.

## جيم - التدابير الداعمة

٥٨ - إضافة إلى النهج التدريجي، سوف تستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة عددا من التدابير الداعمة من أجل الحد من التعطل والمخاطر أثناء تنفيذ الهيكل الإقليمي، وستعمل على إجراء عملية تغيير سلسلة وناجحة، بما في ذلك:

- (أ) تعيين قدرة إضافية مؤقتة لدعم المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والمتعددة الأقطار بهدف الوفاء بالمواعيد النهائية المحددة لتولي السلطة المفوضة؛
- (ب) إعداد خطة لتنمية قدرات الموظفين وتنفيذها على مختلف المستويات بهدف إعدادهم لتولي أدوار ومسؤوليات جديدة بما يتماشى مع التحولات في المهام؛
- (ج) تنفيذ برنامج معجل لإصدار الشهادات في مجالات مثل الشؤون المالية والمشتريات للسماح بتفويض السلطة؛
- (د) التعجيل بعملية التعيين بحيث يتوافر الموظفون اللازمون لضمان أمور منها استيفاء الملاك الوظيفي المطلوب لتحقيق إطار رقابة داخلية فعال؛
- (هـ) تعديل دليل البرامج والعمليات الحالي وإعداد دليل جديد تتجلى فيه التغييرات الحاصلة في هيكل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويوفر الوضوح بشأن مراحل سير العمل والمساءلة على مختلف المستويات.

## دال - اعتبارات الموارد البشرية

- ٥٩ - توضع في المقر المبادئ التوجيهية اللازمة للتعامل مع الآثار الناشئة عن التغييرات في الموارد البشرية، مع مدخلات من ممثلي الموظفين الذين رشحهم الموظفون.
- ٦٠ - ولضمان استمرارية الأعمال خلال عملية إنشاء الهيكل والعمليات الجديدة، سوف يستمر التعيين في الوظائف التي تستوفي المعايير التالية:
  - (أ) الميزانية المؤسسية المقررة والوظائف الأساسية اللازمة على الفور لمقتضيات الخدمة، والتي تتماشى مع الاتجاه الجديد المحدد في الهيكل الإقليمي؛
  - (ب) وظائف مشاريع استنادا إلى وثائق المشاريع المعتمدة مع توافر التمويل المطلوب.
- ٦١ - وتسعى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى إتاحة الفرص أمام الموظفين كي يستفيدوا من التغييرات في تطوير مستقبلهم الوظيفي. وعلى وجه الخصوص، ستمنح الفرصة للموظفين الذين لم تتح لهم حتى الآن فرص اكتساب الخبرة المباشرة على المستوى القطري للقيام بذلك.

وسيتيح الهيكل الجديد والمناصب الجديدة أيضا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة الفرصة التي تتيح لها البحث عن مواهب خارجية جديدة واستقطابها. وعند القيام بذلك، ستسعى الهيئة أيضا إلى المحافظة على المستويات العالية الحالية من التنوع الجغرافي في ملاك موظفيها.

## هاء - استعراض

٦٢ - تتوخى العملية الهيكل الإقليمي الجديد القائم والذي سيعمل بشكل كامل بحلول نهاية عام ٢٠١٣. وسوف تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على رصد مدى فعالية الهيكل الإقليمي الجديد بانتظام، وقد توصي بعد مرور عامين على التنفيذ بتنقيحات محتملة للهيكل استنادا إلى الدروس المستفادة. وستحافظ الهيئة أيضا على إجراء حوار مستمر مع المجلس التنفيذي للنظر في التقدم المحرز والقضايا الناشئة خلال تنفيذ الهيكل الجديد.

## سادساً - خاتمة

٦٣ - شاركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، منذ إنشائها، في سلسلة من الإجراءات السريعة التي تهدف إلى تبني القدرات والهياكل الموروثة من الكيانات الأربعة السابقة التي شكلت أساساً لها وتطوير تلك القدرات والهياكل في شكل منظمة تلي توقعات الجمعية العامة والمجتمع المدني والشركاء الوطنيين، وكذلك النساء والفتيات أنفسهن. وتمثل عملية الهيكل الإقليمي عملية تنظيم للتغيير استجابة للرؤية الواردة في الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، التي تتوخى للهيئة أن تحقق أثراً أكبر من الذي حققته الكيانات المكونة لها، وذلك بالسعي إلى تحقيق النتائج، ولا سيما على الصعيد القطري، بما في ذلك النتائج التي تحققت من خلال الاستفادة من قدرات منظومة الأمم المتحدة ككل.

٦٤ - وترى هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن بوسعها أن تقوم، في حدود موارد الميزانية المؤسسية القائمة، بوضع هيكل جديد راسخ يحدث ذلك الأثر. كما أنها ترى أن ذلك الهيكل سيبقى ملائماً ومناسباً على المدى الطويل لأنه يعبر على وجه التحديد عن ضرورات ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويمثل الهيكل الإقليمي الجديد التغير النهائي الذي تتوخاه الهيئة. وسيكون إتمام المرحلة الانتقالية بمثابة نهاية مرحلة إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، إذ ستصبح منظمة ذات هيكل يتطابق مع الأهداف التي وضعها مجلسها التنفيذي واقتسمها مع الشركاء.



## المرفق الأول

## قائمة بالمكاتب الإقليمية والمتعددة الأقطار والقطرية التي تتوخاها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بحلول نهاية عام ٢٠١٣

المكاتب الإقليمية	المكاتب متعددة الأقطار	المكاتب القطرية <sup>(أ)</sup>	الوجود البرنامجي <sup>(ب)</sup>
أفريقيا: نيروبي وداكار	جنوب أفريقيا (الجنوب الأفريقي)	إثيوبيا وأوغندا وبوروندي وجمهورية الرأس الأخضر وغانا وغينيا - بيساو تزانيا المتحدة وجمهورية الكونغو والصومال <sup>(ج)</sup> الديمقراطية و جنوب السودان ورواندا وزمبابوي والسنغال والسودان وسيراليون والكاميرون وكوت ديفوار وكينيا وليبيريا ومالي وملاوي وموزامبيق ونيجيريا	
الدول العربية: القاهرة	المغرب (إقليم المغرب)	الأردن والعراق ومصر والأرض الفلسطينية المحتلة	تونس والجزائر وليبيا وموريتانيا واليمن
منطقة آسيا والمحيط الهادئ: بانكوك	الهند (بوتان وسري لانكا وجزر ملديف فيجي (جزر المحيط الهادئ))	أفغانستان وباكستان وبنغلاديش وتايلند وتيمور - ليشتي وفييت نام وكمبوديا ونيبال	إندونيسيا وجزر سليمان وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وساموا والصين وفانواتو والفلبين وكيريباس وميانمار
أوروبا وآسيا الوسطى: اسطنبول	كازاخستان (آسيا الوسطى)	ألبانيا والبوسنة والهرسك وجمهورية مولدوفا وجورجيا وسلوفاكيا وطاجيكستان وقيرغيزستان	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة و صربيا وكوسوفو <sup>(د)</sup>
الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي: مدينة بنما	بربادوس (البحر الكاريبي)	إكوادور وباراغواي والبرازيل وبوليفيا (دولة - المتعددة القوميات) والجمهورية الدومينيكية والسلفادور وغواتيمالا وكولومبيا والمكسيك وهايتي	أوروغواي ونيكاراغوا وهندوراس

(أ) مكاتب مزودة بممثلين دوليين والقدرات اللازمة للتفويض.

(ب) وجود متباين يعمل في إطاره مستشار أقدم في الشؤون الجنسانية أو موظفون للمشاريع.

(ج) العمل يجري من خارج المكتب في نيروبي.

(د) بموجب قرار مجلس الأمن ١٢٤٤ (١٩٩٩).

## المرفق الثاني

## الملاك الوظيفي الأساسي للمكاتب الإقليمية

## الإدارة

- مدير إقليمي (مد-١)
- نائب المدير الإقليمي (ف-٥)

## الدعم التقني

- مستشار لشؤون السياسات (ف-٥)
- موظف متخصص في التخطيط الاستراتيجي والاتصالات (ف-٤)
- موظف متخصص في الاتصالات والدعوة (م ف و-جيم)

## الدعم التنفيذي

- مدير عمليات دولي (ف-٤)
- موظف متخصص في الموارد البشرية (ف-٣)
- موظف متخصص في الشؤون المالية (م ف و-جيم)
- معاون لشؤون تمويل البرامج (خ ع-٧)
- معاون شؤون إدارية/مشتريات (خ ع-٧)

## مجالات أخرى

- سائق (خ ع-٣)

وبالإضافة إلى ذلك، سوف يكون لكل مكتب إقليمي موظف متخصص في التقييم من الرتبة ف-٤ الممول من ميزانية التقييم المؤسسي.

الاختصارات:

خ ع = فئة الخدمة العامة.

م ف و = موظف وطني من الفئة الفنية.

## المرفق الثالث

مقارنة بين الميزانية المؤسسية المعتمدة الحالية والميزانية المؤسسية المنقحة المقترحة  
للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

الفرق	الميزانية المؤسسية المقترحة، بما في ذلك الهيكل الإقليمي			الميزانية المؤسسية المعتمدة الحالية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣					
	المبالغ المتصلة	المبالغ غير المتصلة	المجموع	المبالغ المتصلة	المبالغ غير المتصلة	المجموع			
	بالموظفين	بالموظفين	بالموظفين	بالموظفين	بالموظفين	بالموظفين			
	(ط)=(ز)+(ح)	(هـ)=(ب)-(هـ)	(و)=(د)+(هـ)	(د)	(هـ)	(ج)=(أ)+(ب)			
المقر	(٢٤٥)	-	(٢٤٥)	٧٠ ٠٧٩	٢٢ ٣٤٥	٤٧ ٧٣٤	٧٠ ٣٢٣	٢٢ ٣٤٥	٤٧ ٩٧٨
الميدان	٧ ٣٧٨	٥٤٠	٦ ٨٣٨	٧٤ ٣٣٠	١٠ ٧١٤	٦٣ ٦١٦	٦٦ ٩٥٢	١٠ ١٧٤	٥٦ ٧٧٨
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>٧ ١٣٤</b>	<b>٥٤٠</b>	<b>٦ ٥٩٤</b>	<b>١٤٤ ٤٠٩</b>	<b>٣٣ ٠٥٩</b>	<b>١١١ ٣٥٠</b>	<b>١٣٧ ٢٧٥</b>	<b>٣٢ ٥١٩</b>	<b>١٠٤ ٧٥٦</b>
شؤون الأمن	-		٢ ٧٠٠				٢ ٧٠٠		
المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام	-		٨٠٠				٨٠٠		
<b>المجموع</b>	<b>٧ ١٣٤</b>		<b>١٤٧ ٩٠٩</b>				<b>١٤٠ ٧٧٥</b>		

ملاحظة: للاطلاع على الميزانية المعتمدة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، انظر UNW/2011/11 و UNW/2011/13 والمقرر ٥/٢٠١١.

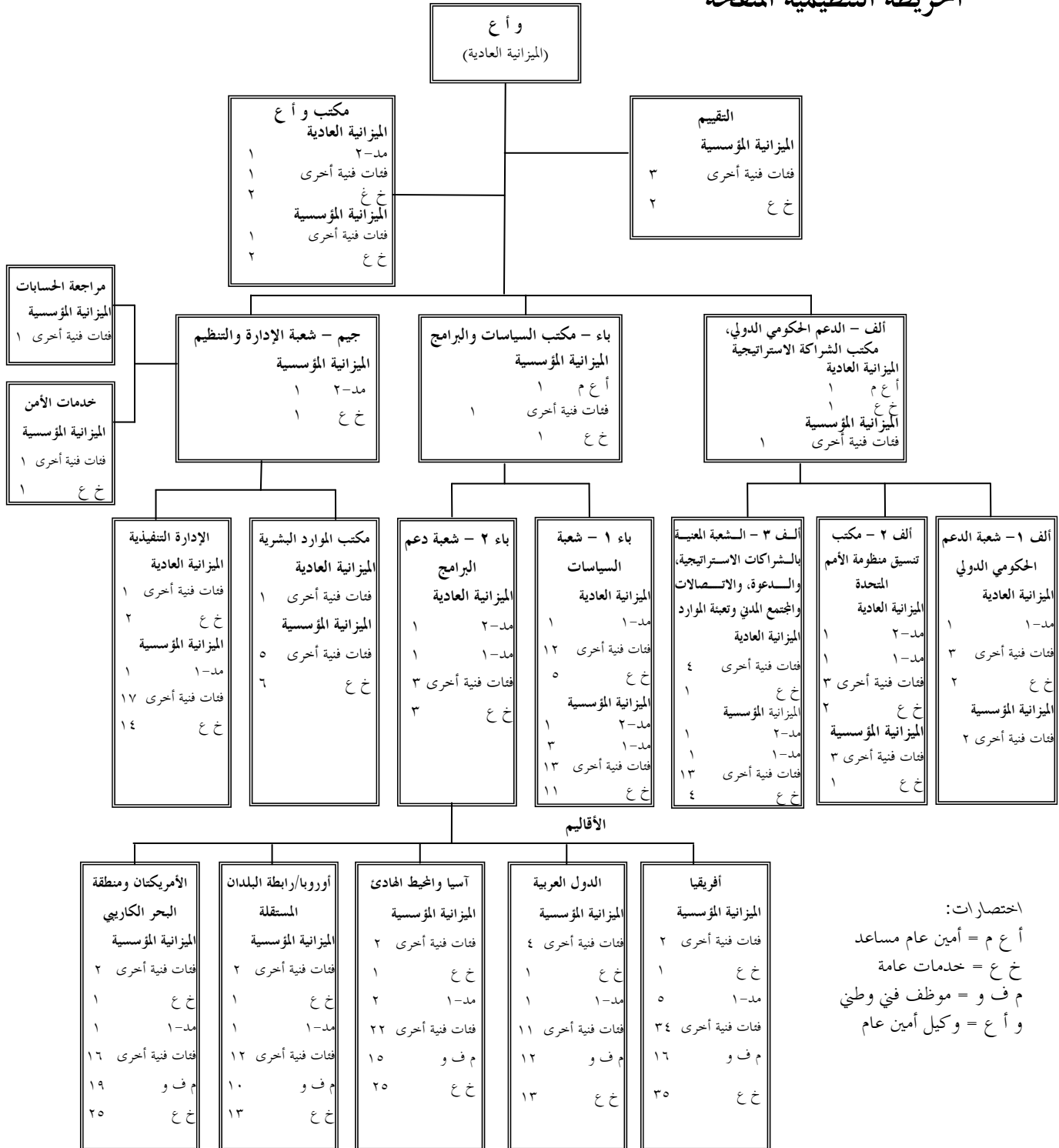
## المرفق الرابع

موجز التغييرات في الوظائف الواردة في الميزانية المؤسسية المنقحة  
المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣  
المقترحات المتعلقة بالوظائف الجديدة - الهيكل الإقليمي

المنطقة	مد-١	موظفون آخرون من الفئة الفنية	موظفون وطيون من الفئة الفنية	موظفو فئة الخدمات العامة	المجموع
أفريقيا	١	٢	١	١	٥
الدول العربية		٤	٢	١	٧
آسيا والمحيط الهادئ		٤	٤	٢	١٠
أوروبا/رابطة الدول المستقلة		٤	١	٣	٨
الأمريكتان ومنطقة البحر الكاربي		٢	٢	٢	٦
مقر الأمم المتحدة		٢		١	٣
<b>المجموع</b>	<b>١</b>	<b>١٨</b>	<b>١٠</b>	<b>١٠</b>	<b>٣٩</b>

## المرفق الخامس

## الخريطة التنظيمية المنقحة



## المرفق السادس

الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣: التغييرات المنقحة  
في التكاليف والحجم<sup>(أ)</sup>  
المجالات الرئيسية للتغييرات في التكاليف والحجم  
(آلاف دولارات الولايات المتحدة)

١٣٧ ٢٧٥	أولا - الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣
٢ ٧٠٠	تمويل ميزانية الدعم لفترة السنتين من موارد التبرعات
٨٠٠	تكاليف الأمن
	اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام
<b>١٤٠ ٧٧٥</b>	<b>المجموع الفرعي للبند الأول</b>
-	ثانيا - الزيادة/النقصان بسبب التكاليف
	تكاليف التضخم والعملة والموظفين
-	<b>المجموع الفرعي للبند الثاني</b>
	ثالثا - الزيادة/النقصان بسبب التغييرات في الحجم
٥ ٣٨٩	الزيادة
٥٢٨	تعزيز الحضور الميداني
	تعزيز الدعم التنظيمي
<b>٥ ٩١٧</b>	<b>المجموع الفرعي للبند الثالث</b>
	رابعا - حالات الزيادة/النقصان الأخرى
٦٧٧	توزيع موظفي البرامج بين المقر والميدان
٥٤٠	تكاليف أخرى غير متصلة بالوظائف
<b>١ ٢١٧</b>	<b>المجموع الفرعي للبند الرابع</b>
٧ ١٣٤	خامسا - صافي التغير
١٤٧ ٩٠٩	سادسا - تقديرات الميزانية المؤسسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣
(٨ ٤٢٨)	الإيرادات المقدرة في إطار الميزانية المؤسسية
<b>١٣٩ ٤٨١</b>	<b>صافي تقديرات الميزانية</b>

(أ) انظر UNW/2011/11، الجدول ٢.

## المرفق السابع

الموجز المنقح لتقديرات الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣<sup>(أ)</sup>

موجز تقديرات الميزانية المقترحة الممولة من التبرعات

(آلاف دولارات الولايات المتحدة)

		التغير في الحجم				
		الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣				
الفئة	الميزانية المعتمدة الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ <sup>(ب)</sup> المبلغ	النسبة المئوية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	التغير في التكلفة		التقديرات الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	
			(د)	(ج)=(ب)/(د)		
	(أ)		(هـ)=(ب)+(د)			
الوظائف	١٠٤ ٧٥٦	٥,٦	٦٨٨		١١١ ٣٥٠	
تكاليف الموظفين الأخرى	٣٢ ٥١٩	٠,٠	٥٤٠		٣٣ ٠٥٩	
<b>المجموع</b>	<b>١٣٧ ٢٧٥</b>	<b>٤,٣</b>	<b>١ ٢١٧</b>		<b>١٤٤ ٤٠٩</b>	
الأمين	٢ ٧٠٠	٠,٠			٢ ٧٠٠	
تنفيذ المعايير الدولية للمحاسبة في القطاع العام	٨٠٠	٠,٠			٨٠٠	
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>٣ ٥٠٠</b>	<b>٠,٠</b>	<b>-</b>		<b>٣ ٥٠٠</b>	
<b>المجموع</b>	<b>١٤٠ ٧٧٥</b>	<b>٤,٢</b>	<b>١ ٢١٧</b>		<b>١٤٧ ٩٠٩</b>	
الإيرادات	(٨ ٤٢٨)	٠,٠			(٨ ٤٢٨)	
<b>المجموع الصافي</b>	<b>١٣٢ ٣٤٧</b>	<b>٤,٥</b>	<b>١ ٢١٧</b>		<b>١٣٩ ٤٨١</b>	

(أ) انظر UNW/2011/11، الجدول ٥.

(ب) انظر UNW/2011/11 و UNW/2011/13، المقرر ٥/٢٠١١.

## المرفق الثامن

## موجز تنفيذ خطة تطبيق الهيكل الإقليمي

٢٠١٣		٢٠١٢		المعالم الرئيسية
الربع الأخير	الربع الثالث	الربع الأول	الربع الأخير	
				الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي
				<b>إنشاء مكتب إقليمي</b>
				١-١ إقامة مرافق المكتب الإقليمي مع تأمين أماكن تم التنفيذ العمل
		X		٢-١ إتمام ملاك موظفي المكتب الإقليمي
			X	٣-١ تولي المدير الإقليمي والمكتب الإقليمي الإشراف على المكاتب القطرية/المكاتب المتعددة الأقطار مع منح تفويض السلطة البرنامجية والتنفيذية للمدير الإقليمي
			X	٤-١ تدريب الموظفين الجدد بشأن أولويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستراتيجية وولايتها وبرامجها وعملاتها
		X		٥-١ دخول المكتب الإقليمي طور التشغيل الكامل
				<b>تحويل المكاتب دون الإقليمية السابقة إلى مكاتب قطرية/مكاتب متعددة الأقطار</b>
			X	١-٢ إتمام التحليل الوظيفي، والهيكل الوظيفي للمكاتب المتعددة الأقطار/المكاتب القطرية، بما في ذلك تحديد معالم ملاك الموظفين
			X	٢-٢ استمرار الدعم التنفيذي المقدم من المكاتب دون الإقليمية ومن المقرر إلى حين بلوغ المكتب الإقليمي كامل طاقته التشغيلية
			X	٣-٢ إتمام مواءمة ملاك الموظفين واستخدامهم
		X		٤-٢ إنشاء جميع المكاتب المتعددة الأقطار/المكاتب القطرية ودخولها طور التشغيل



٢٠١٣		٢٠١٢		المعالم الرئيسية
الربع الأخير	الربع الثالث	الربع الأول	الربع الأخير	
أوروبا ووسط آسيا				
<b>إنشاء مكتب إقليمي</b>				
		X		١-١ إقامة مرافق المكتب الإقليمي مع تأمين أماكن العمل
	X			٢-١ إتمام ملاك موظفي المكتب الإقليمي
	X			٣-١ تولي المدير الإقليمي والمكتب الإقليمي الإشراف على المكاتب القطرية/المكاتب المتعددة الأقطار مع منح تفويض السلطة البرنامجية والتنفيذية للمدير الإقليمي
		X		٤-١ تدريب الموظفين الجدد بشأن أولويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستراتيجية وولايتها وبرامجها وعملياتها
	X			٥-١ دخول المكتب الإقليمي طور التشغيل الكامل
<b>تحويل المكاتب دون الإقليمية السابقة إلى مكاتب قطرية/مكاتب متعددة الأقطار</b>				
		X		١-٢ إتمام التحليل الوظيفي، والهيكلة الوظيفي للمكاتب المتعددة الأقطار/المكاتب القطرية، بما في ذلك تحديد معالم ملاك الموظفين
	X	X	X	٢-٢ استمرار الدعم التنفيذي المقدم من المكاتب دون الإقليمية ومن المقرر إلى حين بلوغ المكتب الإقليمي كامل طاقته التشغيلية
	X			٣-٢ إتمام موازنة ملاك الموظفين واستقدامهم
	X			٤-٢ إنشاء جميع المكاتب المتعددة الأقطار/المكاتب القطرية ودخولها طور التشغيل
غرب ووسط أفريقيا				
<b>إنشاء مكتب إقليمي</b>				
			X	١-١ إقامة مرافق المكتب الإقليمي مع تأمين أماكن العمل

٢٠١٣				٢٠١٢		المعالم الرئيسية
الربع الأخير	الربع الثالث	الربع الثاني	الربع الأول	الربع الأخير	الربع الثالث	
			X			٢-١ إتمام ملاك موظفي المكتب الإقليمي
			X			٣-١ تولي المدير الإقليمي والمكتب الإقليمي الإشراف على المكاتب القطرية/المكاتب المتعددة الأقطار مع منح تفويض السلطة البرنامجية والتنفيذية للمدير الإقليمي
			X			٤-١ تدريب الموظفين الجدد بشأن أولويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستراتيجية وولايتها وبرامجها وعملياتها
			X			٥-١ دخول المكتب الإقليمي طور التشغيل الكامل
						تحويل المكاتب دون الإقليمية السابقة إلى مكاتب قطرية/مكاتب شاملة لعدة أقطار
				X		١-٢ إتمام التحليل الوظيفي، والهيكلة الوظيفي للمكاتب الشاملة لعدة أقطار/المكاتب القطرية، بما في ذلك تحديد معالم ملاك الموظفين
		X	X	X	X	٢-٢ استمرار الدعم التنفيذي المقدم من المكاتب دون الإقليمية ومن المقرر إلى حين بلوغ المكتب الإقليمي كامل طاقته التشغيلية
			X			٣-٢ إتمام موازنة ملاك الموظفين واستقدامهم
		X				٤-٢ إنشاء جميع المكاتب المتعددة الأقطار/المكاتب القطرية ودخولها طور التشغيل
						شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي
						<b>إنشاء مكتب إقليمي</b>
				X		١-١ إقامة مرافق المكتب الإقليمي مع تأمين أماكن العمل
			X			٢-١ إتمام ملاك موظفي المكتب الإقليمي
			X			٣-١ تولي المدير الإقليمي والمكتب الإقليمي الإشراف على المكاتب القطرية/المكاتب المتعددة الأقطار مع منح تفويض السلطة البرنامجية والتنفيذية للمدير الإقليمي

٢٠١٣			٢٠١٢		المعالم الرئيسية
الربع الأخير	الربع الثالث	الربع الثاني	الربع الأول	الربع الثالث	
			X		٤-١ تدريب الموظفين الجدد بشأن أولويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستراتيجية وولايتها وبرامجها وعملياتها
			X		٥-١ دخول المكتب الإقليمي طور التشغيل الكامل
					تحويل المكاتب دون الإقليمية السابقة إلى مكاتب قطرية/مكاتب شاملة لعدة أقطار
				X	١-٢ إتمام التحليل الوظيفي، والهيكلة الوظيفي للمكاتب الشاملة لعدة أقطار/المكاتب القطرية، بما في ذلك تحديد معالم ملاك الموظفين
			X	X	٢-٢ استمرار الدعم التنفيذي المقدم من المكاتب دون الإقليمية ومن المقرر إلى حين بلوغ المكتب الإقليمي كامل طاقته التشغيلية
			X		٣-٢ إتمام موازنة ملاك الموظفين واستقدامهم
		X			٤-٢ إنشاء جميع المكاتب المتعددة الأقطار/المكاتب القطرية ودخولها طور التشغيل
الدول العربية					
إنشاء مكتب إقليمي					
				X	١-١ إقامة مرافق المكتب الإقليمي مع تأمين أماكن العمل
			X		٢-١ إتمام ملاك موظفي المكتب الإقليمي
					٣-١ تولي المدير الإقليمي والمكتب الإقليمي بدأ التنفيذ الإشراف على المكاتب القطرية/المكاتب المتعددة الأقطار مع منح تفويض السلطة البرنامجية والتنفيذية للمدير الإقليمي
			X	X	٤-١ تدريب الموظفين الجدد بشأن أولويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستراتيجية وولايتها وبرامجها وعملياتها
			X		٥-١ دخول المكتب الإقليمي طور التشغيل الكامل

٢٠١٣		٢٠١٢		المعالم الرئيسية
الربع الأخير	الربع الثالث	الربع الأول	الربع الأخير	
<b>تحويل المكاتب دون الإقليمية السابقة إلى مكاتب قطرية/مكاتب شاملة لعدة أقطار</b>				
				١-٢ إتمام التحليل الوظيفي، والهيكلي الوظيفي نُفذت للمكاتب الشاملة لعدة أقطار/المكاتب القطرية، بما في ذلك تحديد معالم ملاك الموظفين
		X	X	٢-٢ استمرار الدعم التنفيذي المقدم من المكاتب دون الإقليمية ومن المقرر إلى حين بلوغ المكتب الإقليمي كامل طاقته التشغيلية
			X	٣-٢ إتمام مواءمة ملاك الموظفين واستقدامهم
		X		٤-٢ إنشاء جميع المكاتب المتعددة الأقطار/المكاتب القطرية ودخولها طور التشغيل
آسيا والمحيط الهادئ				
<b>إنشاء مكتب إقليمي</b>				
			X	١-١ إقامة مرافق المكتب الإقليمي مع تأمين أماكن العمل
			X	٢-١ إتمام ملاك موظفي المكتب الإقليمي
			X	٣-١ تولي المدير الإقليمي والمكتب الإقليمي الإشراف على المكاتب القطرية/المكاتب المتعددة الأقطار مع منح تفويض السلطة البرنامجية والتنفيذية للمدير الإقليمي
			X	٤-١ تدريب الموظفين الجدد بشأن أولويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستراتيجية وولايتها وبرامجها وعملياتها
			X	٥-١ دخول المكتب الإقليمي طور التشغيل الكامل

٢٠١٣				٢٠١٢		المعالم الرئيسية
الربع الأخير	الربع الثالث	الربع الثاني	الربع الأول	الربع الأخير	الربع الثالث	
<b>تحويل المكاتب دون الإقليمية السابقة إلى مكاتب قطرية/مكاتب شاملة لعدة أقطار</b>						
				X		١-٢ إتمام التحليل الوظيفي، والهيكلة الوظيفي للمكاتب الشاملة لعدة أقطار/المكاتب القطرية، بما في ذلك تحديد معالم ملاك الموظفين
			X	X	X	٢-٢ استمرار الدعم التنفيذي المقدم من المكاتب دون الإقليمية ومن المقرر إلى حين بلوغ المكتب الإقليمي كامل طاقته التشغيلية
				X		٣-٢ إتمام مواءمة ملاك الموظفين واستقدامهم
			X			٤-٢ إنشاء جميع المكاتب المتعددة الأقطار/المكاتب القطرية ودخولها طور التشغيل