

Distr.: General
16 July 2021
Arabic
Original: English



الدورة الخامسة والسبعون
البنديان 129 و 147 من جدول الأعمال
تعدد اللغات
وحدة التفتيش المشتركة

تعدد اللغات في منظومة الأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "تعدد اللغات في منظومة الأمم المتحدة" (انظر [A/75/960](#)).



الرجاء إعادة استعمال الورق



أولاً - مقدمة

- 1 - تستعرض وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها المعنون "تعدد اللغات في منظومة الأمم المتحدة" (انظر A/75/960⁽¹⁾) كيفية تطبيق سياسة تعدد اللغات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

ثانياً - تعليقات عامة

- 2 - ترحب المؤسسات بالتقرير وبالنتائج الواردة فيه.
- 3 - وتلتزم معظم الكيانات بتشجيع المبادرات التي تدعم تعدد اللغات بوصفه قيمة أساسية، وبالنهوض بجهود المواءمة على نطاق المنظومة. ويعلق العديد منها أيضاً أهمية كبيرة على تعدد اللغات كعامل رئيسي في تهيئة بيئة تتسم بالتنوع والشمول.
- 4 - وتنتظر بعض المؤسسات إلى مسألة تعدد اللغات من منظور واسع النطاق، يتجاوز لغاتها الرسمية، وتدعو إلى الأخذ بنهج شامل، يسلم في جوهره بقيمة اللغات باعتبارها تراثاً للبشرية، ويطمح إلى تلبية التنوع الواسع في الاحتياجات اللغوية لموظفيها وللمجتمعات المحلية والجهات المستفيدة من خدماتها، لا سيما فيما يتعلق بالتوصيتين 5 و 6.
- 5 - وفي حين تؤيد معظم المؤسسات الأساس المنطقي الكامن وراء التوصيات، يلاحظ بعضها أن احتياجاتها اللغوية تختلف باختلاف المكاتب والبرامج القطرية، وأنه سيتعين تكييف التنفيذ وفقاً لظروفها على أرض الواقع.
- 6 - وفي كيانات مثل وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، حيث يعتبر تمويل برامج تعلم اللغات مسألة تتدرج خارج نطاق الولاية الأساسية، كان هناك تركيز أكبر على اختيار الموظفين ذوي المهارات اللغوية اللازمة عند التوظيف، مما جعل بعض التوصيات المتعلقة بتعلم اللغات أقل وجاهة، بل وتتطوي على مجازفة مالية في ظل الظروف الراهنة. وتقترح كيانات أخرى إدماج مسألة تعدد اللغات في جوانب من برامج إدارة المواهب أو برامج التنوع/الإدماج، مما يعزز الاتساق على امتداد متواليات الموارد البشرية، بدلاً من اعتبارها برنامجاً قائماً بذاته.
- 7 - وتشير المؤسسات إلى أن اقتراح تخفيض تكلفة خدمات لغة الإشارة بتوظيف أشخاص من ذوي الإعاقة عن طريق التعاقد مع شركات اجتماعية (JIU/REP/2020/6، الفقرة 158) لن يكون متماشياً مع معايير العمل الدولية، أو سياسات مكافحة التمييز، أو مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة، أو استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة.
- 8 - وتدرک الكيانات الأهمية الحاسمة للاستفادة الكاملة من التكنولوجيات الجديدة لدعم تعدد اللغات، بما في ذلك ما يتعلق بالترجمة الشفوية والترجمة التحريرية، وتشير إلى أن الأدوات الحالية للتواصل عن بُعد كثيراً ما تشمل بالفعل خدمات اللغات العالمية.

(1) تقرير وحدة التفتيش المشتركة متاح تحت الرمز JIU/REP/2020/6 و JIU/REP/2020/6/Corr.1.

9 - وفي حين تؤيد الأمانة العامة بقوة قيمة وضرورة إيجاد قوة عاملة متعددة اللغات والأثر المضاعف لقيادة يُحتذى بها، فإنها تتفق جزئياً مع الاستنتاج التالي: "وفقاً للقواعد الإدارية السارية، ينبغي أن يكون موظفو بعض الأمانات على الأقل ثنائيي اللغة، أي أن يكونوا متمكنين من لغتين على الأقل من لغات المنظمات المعنية وقادرين على التواصل بهما" (JIU/REP/2020/6، الصفحة 4). وعملاً بتوجيهات الجمعية العامة، تشير الأمانة العامة إلى ما يلي:

(أ) ينبغي كفالة استيفاء موظفي الأمانة العامة شرط توافر القدرة على استخدام إحدى لغتي العمل في الأمانة العامة كحد أدنى⁽²⁾؛

(ب) يُتوقع أن تنص الإعلانات عن الشواغر على ضرورة الإلمام بالإنكليزية أو الفرنسية، ما لم تستلزم مهام الوظيفة الشاغرة لغة عمل محددة⁽³⁾؛

(ج) تكون جميع الترقيات من رتبة إلى أخرى، ابتداء من الرتبة ف-1 إلى الرتبة مد-2، بالنسبة للموظفين الخاضعين لمبدأ التوزيع الجغرافي، مشروطة بالإلمام الكافي الثابت بلغة ثانية، على ألا يقتصر الأمر على لغتي العمل⁽⁴⁾.

10 - وتلاحظ الأمانة العامة، دون الإخلال بما سبق ذكره، أن المتطلبات اللغوية ينبغي أن تتحدد في ضوء الاحتياجات التشغيلية المتصلة بمهام الوظيفة. وقد تختلف تلك الاحتياجات باختلاف الولاية، أو الهيئة المعنية بعقد الاجتماعات، أو المتطلبات المحددة الأخرى لوظيفة ما أو إطارها التنظيمي.

11 - ويلاحظ أن الاشتراطات اللغوية التي لا تتسق مع الولايات المنطبقة أو الاحتياجات التشغيلية قد تكون لها عواقب غير مقصودة من حيث القدرة على اجتذاب وتوظيف واستبقاء المواهب التي تستوفي جميع متطلبات المهام، من حيث التعليم والخبرة والمهارات اللغوية.

12 - وتؤيد المؤسسات التوصيات جزئياً.

ثالثاً - تعليقات على توصيات بعينها

التوصية 1

ينبغي أن تطلب الهيئات التشريعية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أو مجالس إدارتها، كل في مؤسسته، إلى الرئيس التنفيذي الذي لم يقم بعدُ بإعداد إطار للسياسات الاستراتيجية المتعلقة بتعدد اللغات، أن يقوم بذلك، وأن يُشغعه بمبادئ توجيهية إدارية وتشغيلية لأغراض إنفاذه، وأن يعرضه بحلول نهاية عام 2022 بغية اعتماده.

13 - تلاحظ المؤسسات أن هذه التوصية موجهة إلى هيئاتها التشريعية أو الإدارية.

(2) القرار 2480 باء (د-23)، على نحو ما أعيد تأكيده في القرار 346/73.

(3) القرار 263/71.

(4) القرار 2480 باء (د-23)، على نحو ما أعيد تأكيده في القرار 346/73.

14 - ومن بين الكيانات التي لم تنفذ التوصية بعد، يعرب البعض عن تحفظات بشأن الإطار الزمني والنطاق، بالنظر إلى القيود المفروضة على الموارد وتضارب الأولويات خلال جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) الجارية وحالة السيولة، في حين يشير البعض الآخر إلى أن أطر السياسات هذه لن تتطلب بالضرورة اعتمادها رسمياً من جانب مجالس إدارتها. وترى كيانات أخرى، إذ تنظر إلى تعدد اللغات من منظور كلي، أنه سيكون من المفيد إدماج هذا المفهوم بصورة متزايدة في برامج إدارة المواهب أو برامج التنوع/الإدماج، مما يعزز الاتساق على امتداد متواليات الموارد البشرية، بدلا من اعتباره برنامجاً قائماً بذاته.

التوصية 2

ينبغي أن تطلب الهيئات التشريعية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أو مجالس إدارتها، كل في مؤسسته، إلى الرئيس التنفيذي الذي لم يعين بعد مسؤولاً كبيراً منسقاً أو جهة تنسيق لشؤون تعدد اللغات، أن يفعل ذلك بحلول نهاية عام 2022، يُعهد إليه بمهمة تنسيق تنفيذ إطار السياسات الاستراتيجية المتعلقة بتعدد اللغات على نطاق منظمته، مع تحديد واضح للمسؤوليات المسندة والسلط المفوضة.

15 - تلاحظ المؤسسات أن هذه التوصية موجهة إلى هيئاتها التشريعية أو الإدارية.

16 - وإذ تسلّم بقيمة تعيين مسؤول كبير لتنسيق خطط العمل وتنفيذ الأطر الاستراتيجية لتعدد اللغات، تشير بعض الكيانات إلى أن الفكرة قد تنطبق بشكل أفضل على المؤسسات التي لديها أفرقة وبرامج لغوية مخصصة وما يتصل بذلك من موارد. وتدعم كيانات أخرى التزامها بتعدد اللغات في جميع جوانب عملها عن طريق دمجها في عملياتها التنفيذية والتنظيمية والإدارية، وتعرب عن قلقها لأنها ترى أن تعيين منسقين متفرغين قد يؤدي عن غير قصد إلى نهج منعزل إزاء تعدد اللغات.

التوصية 3

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الذين لم يفعلوا ذلك بعد، أن يبادروا بحلول نهاية عام 2022، حسب الاقتضاء، إلى إعداد أو تعزيز سياساتهم الرامية إلى استقطاب مترجمين تحريريين ومترجمين شفويين جدداً وإلى الاحتفاظ بموظفي اللغات من ذوي الكفاءات والمهارات، على أن يشمل ذلك إعداد خطط لخلافة الموظفين مع تحديد الاشتراطات المتعلقة باللغات والتشكيلات اللغوية المطلوبة، فضلاً عن توسيع نطاق برامج التواصل مع الجامعات.

17 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية جزئياً.

18 - ويعترف الكثير منها بأهمية التواصل المستمر من أجل التخطيط لتعاقب الموظفين والاستفادة الكاملة من التكنولوجيات لدعم تعدد اللغات.

19 - وتستخدم الكيانات التي لا توظف ملاكاً من موظفي اللغات المتفرغين مزيجاً من النهج في تقديم خدمات المؤتمرات، بما في ذلك اللجوء إلى اللغويين المهرة من الموظفين الموجودين، واستخدام خدمات الترجمة الشفوية عن بُعد، والدخول في اتفاقات طويلة الأجل أو اتفاقات محددة الخدمات مع مقدمي خدمات اللغات، والاستعانة بخدمات موظفي اللغات من الفئة الفنية في المكاتب الإقليمية أو إشراك دوائر الترجمة التحريرية في الأمانة العامة. وبالنسبة لتلك الكيانات، قد لا يكون من المناسب تطبيق نهج رسمي في التخطيط لتعاقب موظفي اللغات المتفرغين وبرامج التواصل معهم.

التوصية 4

ينبغي أن تطلب الهيئات التشريعية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أو مجالس إدارتها، كل في مؤسسته، إلى الرئيس التنفيذي الذي لم يبق بعد بذلك، أن يستحدث، بحلول نهاية عام 2022، سياسات تعلم تشجع على التعلم المستمر وتحسين المهارات اللغوية لموظفي مؤسسته في لغاتها الرسمية، وكذلك في لغات أخرى، حسب الاقتضاء، مع رصد ما يكفي من التمويل لذلك الغرض.

20 - تلاحظ المؤسسات أن هذه التوصية موجهة إلى هيئاتها التشريعية أو الإدارية.

21 - ويؤكد كثير منها أن تعدد اللغات هدف طموح يستحق التقدير والتشجيع على جميع المستويات في جميع المؤسسات.

22 - وتؤيد الأمانة العامة هذه التوصية وتلاحظ أنها تكمل التوصيات السابقة التي قدمتها وحدة النفتيش المشتركة، ولا سيما التوصيتان 3 و 11 الواردتان في التقرير المعنون "تعدد اللغات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: حالة التنفيذ" (A/67/78)، واللتان تحتفظان بأهميتهما في هذا الصدد. ويلاحظ أيضا أن هذه التوصية ينبغي أن تنفذ بالاقتران مع توصية "مرنة" ذات صلة (JIU/REP/2020/6، الفقرة 135).

23 - وترتبط مؤسسات أخرى تعلم اللغات بتحسين النتائج المؤسسية وتشير إلى ضرورة تأطيره ضمن الاحتياجات الاستراتيجية للكيان، وهو جانب لا تغطيه التوصية صراحة. وفي هذا الصدد، قُدمت اقتراحات لتشجيع تقديم تبرعات تكمل مصادر التمويل الأخرى دعما لتعدد اللغات، بغية تسريع التعلم، وبالتالي تحقيق النتائج.

التوصية 5

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يطلبوا إلى اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق إنشاء فريق عامل، بحلول نهاية عام 2022، يُعنى بإعداد إطار لغات منظومة الأمم المتحدة لتدريس اللغات وتعلمها وللتقييم وإصدار شهادات الكفاءة في لغات الأمم المتحدة الست الرسمية، وهو الإطار الذي يمكن أن يستند إلى أمور من جملتها نتائج العمل الذي أنجزته الأمانة العامة للأمم المتحدة بالفعل في هذا المجال.

24 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية جزئيا.

25 - وقد أكد الأمين العام مرارا في خطته الإصلاحية على ضرورة استخدام الهياكل القائمة والامتثال عن إنشاء هياكل جديدة. وبمقدور شبكة الموارد البشرية القائمة التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى المنبثقة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين أن تتولى، بدعم من هياكل تعدد اللغات المتاحة على نطاق المنظومة، قيادة وتطوير إطار للغات على نطاق المنظومة لتعليم اللغات وتعلمها وتقييمها وإصدار شهادات الكفاءة في اللغات الرسمية الست.

26 - وتعترف المؤسسات بوجود شبكة الموارد البشرية وأهميتها، وبشبكة جهات التنسيق المعنية بتعدد اللغات على نطاق المنظومة، التي يتولى فيها منسق شؤون تعدد اللغات زمام المبادرة.

27 - ويؤدي منسق شؤون تعدد اللغات مهامه، وفقاً لاختصاصاته (انظر A/71/757، المرفق الثاني)، كميسر للجهود المبذولة من أجل التوصل إلى نهج منسق ومتسق ومتناسك بشأن تعدد اللغات على مستوى منظومة الأمم المتحدة من خلال مجلس الرؤساء التنفيذيين، وينسق التدابير المشتركة مع أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين بغية دعم اتباع نهج شامل منسق إزاء تعدد اللغات في المنظومة. وتقوم شبكة الموارد البشرية، التي تُدرج في جدول أعمالها دورياً بنوداً تتعلق بتعلم اللغات وتقييمها، بتقديم المشورة الاستراتيجية في مجال إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على مسائل استراتيجية محددة، فضلاً عن إعداد وجهات النظر والمقترحات لعرضها على اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى ولجنة الخدمة المدنية الدولية، والتنسيق مع اتصالات رابطات الموظفين. وبالتالي، فإن المؤسسات لا تؤيد إنشاء آليات وعمليات إضافية على مستوى المنظومة.

28 - وينظر البعض نظرة إيجابية إلى الموامعة مع العمل الذي تضطلع به الأمانة العامة، باعتبارها تعزز الاتساق على نطاق المنظومة فيما بين اللغات الرسمية ومراكز العمل من حيث كيفية تدريس اللغات وتقييم المهارات اللغوية، مما يتيح التوصل إلى فهم مشترك لمستويات الكفاءة في مختلف المجالات (الكتابة والتحدث والاستماع والقراءة) في جميع اللغات.

29 - ومع ذلك، تشير مؤسسات أخرى إلى أن هذه التوصية ينبغي ألا تحد من قدرة المؤسسات على الاستفادة من شهادات معترف بها دولياً أو الاستعانة بمصادر خارجية للتدريب اللغوي، حسب الاقتضاء، لا سيما بالنظر إلى الاتساع السريع الذي يشهده قطاع الأدوات الإلكترونية للتعلم. وينبغي أيضاً إيلاء الاعتبار الواجب لضمان استخدام هذا الإطار على نحو يعود بالفائدة على كل من موظفي المقر والموظفين الميدانيين (الذين كانت فرص التحاقهم بدورات اللغات محدودة قبل ظهور الجائحة).

30 - وفي حين تؤيد بعض الكيانات وضع معيار موحد داخل منظومة الأمم المتحدة، من شأنه أن يساهم في إيجاد فهم مشترك للكفاءة في اللغات على نطاق المؤسسات واللغات ومراكز العمل، ويؤدي إلى تجنب الازدواجية، فإن كيانات أخرى تفضل عوضاً عن ذلك دعم النهج المصممة خصيصاً لتلبية احتياجاتها الخاصة. وفي هذا الصدد، تشير بعض الكيانات إلى التوصية التي قدمتها شبكة الموارد البشرية في عام 2015 بالانتقال إلى الشهادات المعترف بها دولياً والتي تتماشى مع الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات: التعلم والتعليم والتقييم، كتدبير لدعم قابلية مقارنة مستويات الكفاءة اللغوية لموظفي الأمم المتحدة مع الأفراد من خارج منظومة الأمم المتحدة، مثل الشركاء والمتقدمين للوظائف، والمساهمة في دعم تنقل الموظفين وتنوع القوة العاملة. وتلاحظ الأمانة العامة أن إطار لغات الأمم المتحدة الذي يجري تطويره حالياً يمكن أن يُستخدم كأساس مرجعي لمقارنة الشهادات المعترف بها دولياً و/أو تقييم الاحتياجات اللغوية لوظيفة ما.

التوصية 6

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بصفتهم أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يصدروا توجيهاتهم إلى اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى بأن تضع نهجاً شاملاً ومنسقاً على نطاق المنظومة إزاء تعدد اللغات باعتباره من القيم الأساسية لدى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

31 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية جزئياً.

32 - وترى المؤسسات أن بمقدور الشبكة القائمة لجهات التنسيق المعنية بتعدد اللغات من جميع أنحاء المنظومة، تحت قيادة منسق شؤون تعدد اللغات، أن تدعم جهود اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى.

التوصية 7

ينبغي أن يتوخى الأمين العام للأمم المتحدة قيام المنسقين المقيمين، الذين يمثلونه على الصعيد القطري ويقودون أفرقة الأمم المتحدة القطرية، بالتخطيط لمبادرات إنكفاء الوعي، بما فيها تنظيم مناسبات متعلقة باللغات أو غيرها من المناسبات المتعلقة بتعزيز تعدد اللغات بوصفه تعبيراً عن التنوع ووسيلة لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة خلال العقد الأخير من خطة عام 2030.

33 - تلاحظ المؤسسات أن هذه التوصية موجهة إلى الأمين العام.

34 - وتلاحظ الأمانة العامة أن الجمعية العامة تعترف بتعدد اللغات بوصفه قيمة أساسية للأمم المتحدة، وهو بالتالي يقتضي من جميع أصحاب المصلحة الانخراط والمشاركة بنشاط. ويُتوقع من جميع كيانات الأمانة العامة والمكاتب القطرية والإقليمية التابعة للأمم المتحدة أن تشارك بشكل كامل في تعميمه بجميع جوانبه، بما في ذلك عن طريق تنظيم المناسبات المتعلقة باللغات، بما يتماشى مع الأولويات المقررة.