

Distr.: General
9 February 2023
Arabic
Original: English



الدورة السابعة والسبعون

البند 143 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولاً - مقدمة

1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/590/Add.1). واجتمعت اللجنة أثناء نظرها في التقرير بممثلين عن الأمين العام قدموا إليها معلومات وإيضاحات إضافية اختتمت بردود خطية وردت في 28 كانون الأول/ديسمبر 2022.

2 - ويعرض تقرير الأمين العام، المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة 263/71، تقييماً للتقدم المحرز في إصلاحات إدارة الموارد البشرية المضطلع بها خلال الفترة المشمولة بالتقرير 2021-2022 وبيانا بما أحرز من تقدم في تنفيذ الإصلاحات في مقابل النواتج حتى الآن. وترد تفاصيل الإجراءات في تقرير منفصل للأمين العام عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590). وعند الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بقائمة بتقارير الأمين العام المقدمة إلى الجمعية العامة منذ الدورة الخامسة والستين والإجراءات التي اتخذتها الجمعية العامة، كما زودت بقائمة بالتقارير المتعلقة بمسائل ذات صلة بالموارد البشرية لم تتخذ الجمعية العامة فيها إجراء منذ الدورة الثالثة والسبعين. وعند الاستفسار، زودت اللجنة أيضاً بقائمة بـ 234 من نشرات الأمين العام والأوامر الإدارية والتعميمات الإعلامية الصادرة في الفترة من عام 2018 إلى عام 2022. وتأمل اللجنة الاستشارية أن تقدّم إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير معلوماتاً محدثة وإيضاحات بشأن السياسات والمبادرات المعتمدة منذ الدورة الثالثة والسبعين، بما في ذلك تقديرات آثارها المالية، عند الاقتضاء (انظر الفقرة 33 أدناه).



ثانياً - استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022

3 - يقدم الأمين العام في تقريره موجزاً للتقدم المحرز في تنفيذ النواتج الثلاثة الطويلة الأجل التي تهدف الأمانة العامة إلى تحقيقها تنفيذاً لما ورد في تقرير إصلاح إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على الفترة 2021-2022. ويناقش الأمين العام في الفرع الثاني من التقرير الناتج في مجال التنوع، بما في ذلك التوزيع الجغرافي العادل، وتكافؤ الجنسين، وتجديد الشباب، وتعدد اللغات، والتصدي للتحيز والعنصرية في مكان العمل، وإدماج منظور الإعاقة، والتوعية. ويقدم الفرع الثالث معلومات عن التقدم المحرز في الناتج في مجال المرونة فيما يتعلق بالتخلي بالمبادرة والكفاءة في التخطيط لاجتذاب المواهب المتعددة المهارات والمنتقلة والقادرة على التكيف وتوظيفها ونشرها وتزويدها بفرص التعلم، بما يشمل التخطيط للقوة العاملة، واستقدام المواهب، والتعلم والتطور، والدعم الوظيفي، والأخذ بنهج جديد لتتقل الموظفين. ويقدم الفرع الرابع معلومات عن التقدم المحرز في توفير خدمات كفؤة في مجال الموارد البشرية مدعومة بإطار سياساتي تمكيني، وإدارة مؤاتية للمخاطر المتعلقة بالأداء والموارد البشرية، والاضطلاع الفعال بالمسؤوليات في إطار واجب العناية، بما يشمل السياسات والخدمات الاستشارية في مجال الموارد البشرية، والإدارة المرنة للأداء، والسلوك والنزاهة، والصحة والرفاه. وأخيراً، يقدم الفرع الخامس معلومات عن التقدم المحرز فيما يتعلق بعوامل تمكين الإصلاح، بما في ذلك الابتكار، والرقمنة والتحسين المستمر، والاستخدام المنهجي للبيانات والأدلة، واستمرارية تصريف الأعمال، ومشاركة الموظفين (A/77/590/Add.1، الموجز، والفقرتان 1 و 2).

ثالثاً - الناتج في مجال التنوع

التوزيع الجغرافي العادل

4 - يشرح الأمين العام في التقرير أن عدد الدول الأعضاء التي يشملها النطاق المستصوب زاد زيادة متواضعة، من 103 دول إلى 106 دول، بين عامي 2017 و 2021، ليلبغ ذروته في عام 2020 إذ أصبح عددها 109 دول. وخلال الفترة نفسها، انخفض بشكل أكبر عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، من 44 دولة إلى 36 دولة، وسجل أدنى عدد، وهو 34 دولة، في عام 2019. وارتفع بشكل طفيف عدد الدول الأعضاء غير الممثلة، من 19 دولة إلى 21 دولة، في حين ارتفع أيضاً عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً، من 27 دولة إلى 30 دولة. واستجابة لبطء وتيرة التقدم، الذي لوحظ في قرارات الجمعية العامة، وآخرها القرار 263/71، قام الأمين العام في عام 2020 بوضع وإطلاق استراتيجية التنوع الجغرافي، التي يجري تنقيحها وتحديثها. وتحدد هذه الاستراتيجية خريطة طريق من خلال مسارات الأنشطة الثلاثة التالية: (أ) التوجيه: الإرشاد الداخلي، والتراسل، والرصد، والتوعية، واستهداف الإدارة العليا للكيانات وعملياتها، إلى جانب تعزيز آلية المساءلة؛ (ب) التوعية: استخدام نهج محدد الأهداف إزاء الترويج للوظائف الشاغرة من خلال الأدوات والمنصات القائمة والجديدة بغية تعزيز قوائم المواهب المؤهلة؛ (ج) الشراكات: تعزيز الشراكات والشبكات والاستفادة من المعارف والخبرات والموارد لدى الدول الأعضاء وسائر كيانات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية لدعم تحقيق أهداف التوزيع الجغرافي (المرجع نفسه، الفقرات 3-5).

5 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمانة العامة ما برحت تواجه تحديات على الرغم من جهودها المتواصلة لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل. ويُعزى أحد هذه التحديات في المقام الأول إلى المعارض من مقدمي الطلبات من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، ويتعلق آخر بنظام

اختيار الموظفين. وأبلغت اللجنة أيضا بأن الأمانة العامة أجرت تحليلا مفصلا للتوصل إلى فهم أفضل للعوامل التي تؤثر على أهداف المنظمة لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل. وترد النتيجة الرئيسية للتحليل في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (A/76/570). وقد استعرضت بعض هذه العوامل في تقرير الأمين العام السابقين عن تكوين الأمانة العامة (على سبيل المثال A/75/591) ويجري الاسترشاد بها في وضع المبادرة المزمع اتخاذها لإصلاح نظام الأمانة العامة لاختيار الموظفين (اختيار الموظفين 2,0). ووفقا لما ذكره الأمين العام، خلصت الأمانة العامة، استنادا إلى الأدلة، إلى أن أوجه القصور في عملية التوظيف الحالية هي منهجية وهيكلية في طابعها، ويلزم تصحيحها من خلال تغييرات تدخل على السياسات والعمليات والتكنولوجيا. وبناء على ذلك، ستشرع الأمانة العامة في تنفيذ مشروع اختيار الموظفين 2,0 لمعالجة أوجه القصور هذه، على النحو المبين في تقرير الأمين العام عن سبل المضي قدما في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة أيضا بأن الدروس المستفادة من السنتين الماضيتين في تنفيذ استراتيجية التنوع الجغرافي أثبتت أن الجهود المستهدفة والمستمرة ضرورية لأنشطة التوعية. ويلزم أيضاً التركيز على إقامة الشراكات لتحقيق الأهداف المرجوة. ومع أن هناك مشاورات جارية لتحديث الاستراتيجية، فإن هدف الاستراتيجية سيظل متسقا مع التزام الأمين العام بتحقيق قدر أكبر من التوزيع الجغرافي في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي وباستخدام موظفين من أوسع قاعدة جغرافية ممكنة تمشياً مع المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة.

6 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى ما ورد في الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة بأن تراعى على النحو الواجب أهمية تعيين الموظفين من أوسع نطاق جغرافي ممكن. وتشير اللجنة كذلك إلى أن الجمعية العامة دعت في قرارها 263/71 (الفقرتان 9 و 17) إلى تحقيق توزيع جغرافي عادل في الأمانة العامة (انظر الفقرة 9 أدناه، و A/75/765، الفقرة 18). وتقدم اللجنة مزيداً من التعليقات في تقريرها عن تقرير الأمين العام عن سبل المضي قدما في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/728).

تكافؤ الجنسين

7 - يشير الأمين العام في التقرير إلى أنه في عام 2021، بلغت نسبة توزع النساء في الفئة الفنية والفئات العليا وفي فئة الخدمة الميدانية 42,2 في المائة، أي بزيادة قدرها 1,3 نقطة مئوية عما كانت عليه في عام 2020 و 7,2 نقاط مئوية أعلى مما كانت عليه في سنة الأساس، 2016. إلا أنه لا تزال هناك تحديات كبيرة فيما يتعلق بتحقيق التكافؤ في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي، بسبب انخفاض نسبة الطلبات المقدمة من النساء (20,3 في المائة في عام 2020 مقارنة بنسبة 18,6 في المائة التي تحققت في عام 2017). وواصلت الأمانة العامة جهودها الرامية إلى تحقيق الهدف المتمثل في تكافؤ الجنسين، بسبل منها استخدام آليات مبتكرة من قبيل قوائم المواهب المؤهلة ومجمعات المواهب. وعلى وجه التحديد، استخدمت مبادرة قائمة المواهب المرشحات لشغل المناصب العليا في تعيين 58 موظفة، من الرتبة ف-5 إلى رتبة وكيل الأمين العام، منذ عام 2014، وكان نحو 70 في المائة من تلك التعيينات في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي (A/77/590/Add.1، الفقرتان 6 و 7). وتقر اللجنة الاستشارية بنتائج الجهود التي يبذلها الأمين العام لتحسين النسبة الإجمالية من الموظفات إلى مجموع موظفي المنظمة، وتأمل أن يواصل

الأمين العام اجتذاب واستبقاء المزيد من الموظفين للعمل في العمليات الميدانية، بما في ذلك في الفئة الفنية والفئات العليا.

8 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه منذ إطلاق استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة في عام 2017، ما فتئت المنظمة تتخذ خطوات لتحقيق هدفها المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة 50/50 على جميع المستويات في جميع أنحاء المنظمة بحلول عام 2030. وخلال المرحلة الأولى من تنفيذ الاستراتيجية، طبقت عملية تحديد النسبة المستهدفة على الموظفين الدوليين من الرتبة ف-1 وما فوقها، المعينين في تعيينات محدودة المدة أو مستمرة أو دائمة/غير محدودة المدة. وتركز المرحلة الثانية من الاستراتيجية على توسيع النطاق بحيث يشمل أيضاً موظفي فئة الخدمات العامة والموظفين الفنيين الوطنيين. وكجزء من هذه الخطوات، صدر في عام 2020 أمر إداري بشأن التدابير الخاصة المؤقتة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين (ST/AI/2020/5). ووفقاً لهذا الأمر الإداري، يعتبر أن التكافؤ قد تحقق إذا كان في حدود هامش يتراوح بين 47 و 53 في المائة. وتطبق هذه التدابير على عمليات الاختيار والتعيين في كل مستوى من مستويات الرتب التي لم يتحقق فيها التكافؤ بين الجنسين داخل كل كيان. ووفقاً لما ذكره الأمين العام، سيستمر تطبيق التدابير لكل رتبة، وفي كل كيان على نطاق المنظمة، وحيثما لم يبلغ الهامش المذكور. وفي الحالات التي ينتهي فيها التقييم إلى أن الكيان المعني حقق تكافؤاً مستداماً على جميع المستويات، تعلق التدابير الخاصة بالنسبة لذلك الكيان. وعند الاستفسار، زودت اللجنة ببيان يفصل توزيع الموظفين حسب النوع الجنساني في النظام الموحد للأمم المتحدة، استناداً إلى أحدث المعلومات المقدمة في لوحة المتابعة الإلكترونية بشأن تكافؤ الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة (الجدول 1).

الجدول 1

توزيع الموظفين حسب النوع الجنساني في النظام الموحد للأمم المتحدة

المنظمة	الموظفات (بالنسبة المئوية)
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)	76
المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية	67
محكمة العدل الدولية	65
كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة	61
متطوعو الأمم المتحدة	60
جامعة الأمم المتحدة	59
منظمة التجارة العالمية	59
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	59
مركز التجارة الدولية	58
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	57
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	56
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	56
اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	55

المنظمة	الموظفات (بالنسبة المئوية)
لجنة الخدمة المدنية الدولية	55
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	54
الاتحاد الدولي للاتصالات	54
منظمة الطيران المدني الدولي	54
منظمة العمل الدولية	54
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	53
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	52
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	51
صندوق الأمم المتحدة للسكان	51
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	50
منظمة الصحة العالمية	50
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	50
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين	49
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	49
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	49
المنظمة الدولية للهجرة	47
الاتحاد البريدي العالمي	46
صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية	45
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	43
مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين	42
الأمانة العامة للأمم المتحدة	42
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	40
برنامج الأغذية العالمي	39
المنظمة البحرية الدولية	35
مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة	32

9 - ويبين الجدول أن نحو 66 في المائة من كيانات النظام الموحد حققت بوجه عام نسبة 50/50 المستهدفة. وتبلغ نسبة الكيانات التي تجاوزت الهامش الذي يتراوح بين 47 و 53 في المائة الذي حددته الأمانة العامة نحو 47 في المائة، ونسبة الكيانات التي حققت التوازن في حدود هذا الهامش 29 في المائة، ونسبة البيانات التي قصرت عن الهامش 24 في المائة. وتذكر اللجنة الاستشارية بنسبة 50/50 المستهدفة لتحقيق التوازن بين الجنسين التي حددتها الجمعية العامة، بما في ذلك في قرارها 263/71، وتلاحظ أن الأمين العام يعتمد تعليق التدابير الخاصة المؤقتة في الكيانات التي تم فيها بلوغ الهامش الذي يتراوح من 47 إلى 53 في المائة. وتأمل اللجنة أن يقدم المزيد من التوضيحات والمعلومات بشأن تطبيق التدابير الخاصة المؤقتة والنسبة المستهدفة المثلى لتحقيق التوازن بين الجنسين إلى الجمعية

العامّة عند نظرها في هذا التقرير. وتقدم اللجنة الاستشارية مزيداً من التعليقات في تقريرها عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية الموظفين (A/77/729).

تجديد الشباب

10 - يذكر الأمين العام أنه أجريت تحسينات لبرنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب، بما في ذلك إجراء الامتحانات من خلال منصة عبر الإنترنت منذ عام 2018، مما زاد من إمكانية وصول المرشحين إليها. ويشار إلى أن الأمانة العامة أجرت استعراضاً لهذا البرنامج في عام 2021، خلص إلى أنه في حين يتسق برنامج الفنيين الشباب مع الرؤية الأولية وأهدافها، فإنه توجد فرص للتحسين وإمكانية لإجراء تحديثات. وتضمنت الجهود الأخرى الرامية إلى النهوض بالهدف المتمثل في تجديد الشباب بتقيح سياسة اختيار الموظفين لتيسير تجديد الشباب والدعوة من أجل إنشاء وظائف للمبتدئين وتقديم الدعم للكيانات في هذا الصدد، بسبل منها إعداد وثيقة توجيهية تتضمن شرحاً لاستخدام هذه الطرائق (A/77/590/Add.1)، الفقرتان 8 و 9).

11 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه وفقاً لقرار الجمعية العامة 247/65، يهدف برنامج الفنيين الشباب إلى تحسين التوزيع الجغرافي العادل، ولذلك فإن الأشخاص الوحيدين المؤهلين للمشاركة في البرنامج هم مواطنو الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو المعرضة لخطر أن تصبح كذلك. وأبلغت اللجنة أيضاً بأن أسماء جميع المرشحين الذين يجتازون امتحان برنامج الفنيين الشباب، بمن فيهم الموظفون الذي اجتازوا امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، تدرج في قائمة المرشحين المقبولين للتعيين في وظائف خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي. ويمكن للمرشحين المدرجين في القائمة، بمن فيهم المرشحون الذين اجتازوا امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، أن يتقدموا، أثناء انتظار تنسيبهم في وظيفة من وظائف برنامج الفنيين الشباب، لشغل وظائف غير خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي، بما في ذلك الوظائف المؤقتة، وأن ينظر في تعيينهم في تلك الوظائف (انظر ST/AI/2012/2/Rev.1). على أن هناك حداً أقصى لعدد الموظفين المنتقلين من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية الذين يمكن تعيينهم في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي، يعادل 10 في المائة على الأقصى من الوظائف المتاحة في إطار برنامج الفنيين الشباب في سنة معينة. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة كذلك بأنه إضافة إلى ذلك، ظل العدد السنوي لحالات تنسيب المرشحين الناجحين في برنامج الفنيين الشباب يتراوح بين 25 و 50 حالة على مدى السنوات الثلاث الماضية، وهو عدد قليل نسبياً، ويعزى ذلك أساساً إلى أن أقل من نصف الوظائف في الرتبة ف-2 هي وظائف خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي. وأبلغت اللجنة أيضاً بأنه من بين الوظائف البالغ عددها 1 399 في الرتبة ف-2 التي جرى فعلياً تنسيب موظفين فيها حتى 30 أيلول/سبتمبر 2022، كانت هناك 416 وظيفة خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي.

12 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً بأن استقلالات الموظفين الفنيين الشباب العاملين لا يجري تتبعها مركزياً. وعلى هذا النحو، لا توجد بيانات متاحة عن معدل الاحتفاظ بالموظفين. ولا توجد كذلك حالات مسجلة لاستقالة مرشحين ناجحين من قائمة برنامج الفنيين الشباب. إلا أن أسماء المرشحين الذين يرفضون عرضاً تحذف من القائمة ويتم تتبع مثل هذه الحالات. وترفع أيضاً من القائمة أسماء المرشحين الناجحين الذين لم يتم اختيارهم في غضون ثلاث سنوات من تاريخ إدراجهم في القائمة، وذلك في نهاية فترة السنوات الثلاث.

13 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمانة العامة نقحت الأوامر الإدارية المتعلقة بنظام اختيار الموظفين (ST/AI/2010/3/Rev.1) في تموز/يوليه 2022، لدعم الجهود الرامية إلى تسريع إدماج الشباب وتوظيفهم وتطويرهم مهنياً وشعورهم بالرضا المهني وذلك بإلغاء معايير التأهل التي تحد من الطلبات المقدمة من الموظفين للالتحاق بوظيفة في نفس الرتبة أو في رتبة واحدة أعلى من درجتهم الحالية. ولضمان أن تنظر الكيانات في فرص تجديد الشباب، أدرجت الأمانة العامة إرشادات في المبادئ التوجيهية للميزانية السنوية تسلط الضوء على الحاجة إلى إعطاء الأولويات للقدرات في القوة العاملة، وتشجع الكيانات على النظر في وظائف المبتدئين واستعراض إعادة تصنيف الوظائف الحالية، وتبين الفرص في عملية إعادة التصنيف هذه والتي تنشأ بسبب وجود شواغر حالية أو متوقعة نتيجة لحالات التقاعد. وتعتزم الأمانة العامة مواصلة التصدي لهذه العوائق في سياق نظام اختيار الموظفين 2020.

14 - وتكرر اللجنة الاستشارية التأكيد على أن ملاك موظفي الأمانة العامة يُظهر عدداً كبيراً ونسبة كبيرة من الوظائف العليا في الرتبة مد-1 وما فوقها، وأن التخفيضات في رتب المبتدئين في الفئة الفنية يمكن أن يكون لها أثر سلبي على الجهود الرامية إلى تجديد شباب القوة العاملة في الأمانة العامة (انظر أيضاً A/77/7، الفقرة 45، و A/76/7 و Corr.1، الفقرة 52، و A/75/7 و Corr.1، الفقرة 49). وفي حين تلاحظ اللجنة الجهود المبذولة لتجديد الشباب، ولا سيما إلغاء معايير الأهلية التي تحد من الطلبات المقدمة من الموظفين للالتحاق بوظيفة في نفس الرتبة أو في رتبة واحدة أعلى من درجتهم الحالية، فإنها ترى أن هذه الجهود ينبغي أن يضطلع بها بطريقة عادلة وشفافة، دون التأثير سلباً على التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين داخل المنظمة، وتأمل أن تقدم معلومات أكثر تفصيلاً عن المزايا والعيوب ذات الصلة إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير وأن تدرج في تقرير الاستعراض العام المقبل. وتقدم اللجنة مزيداً من التعليقات في تقريرها عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/77/729) وتقرير الأمين العام عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/728).

تعدد اللغات

15 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أنه في عام 2017، بدأت عملية لتنسيق تعلم اللغات، وهي عملية تكألت في عام 2021 ببلورة إطار لغات الأمم المتحدة، الذي أرسى الاتساق والتجانس بين اللغات الرسمية الست. وفي عام 2021، بدأت عملية أخرى للمواءمة بين نطاق امتحان الكفاءة اللغوية ومحتواه وطريقة تصحيحه. وأعيد أيضاً تشكيل التدريب اللغوي بسرعة لاستيعاب تيسير التدريب وتقديمه عبر الإنترنت، على النحو الذي تجلّى في زيادة العروض عبر الإنترنت بجميع اللغات الرسمية إلى ثلاثة أضعاف تقريباً بين عامي 2019 و 2020، من عرضا إلى 351 عرضاً. وانخفض عدد عروض اللغات الإجمالية بشكل طفيف، من 481 دورة في عام 2019 إلى 378 دورة في آب/أغسطس 2022 (A/77/590/Add.1، الفقرتان 10 و 11). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة شددت في قراراتها 262/77 و 252/75 و 346/73 و 263/71 على الأهمية البالغة للمساواة بين اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة وأهمية تعدد اللغات في أنشطة الأمم المتحدة، وأكدت من جديد ضرورة احترام المساواة بين لغتي العمل في الأمانة العامة. وتكرر اللجنة تأكيد توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام اتخاذ تدابير إضافية لتحسين تعدد اللغات ومعاملة جميع اللغات الرسمية الست على نحو متساوٍ وكافٍ، وتقديم معلومات مستكملة عن ذلك في مشروع الميزانية البرنامجية المقبل (انظر أيضاً A/77/7، الفقرة 57).

التصدي للتحيز والعنصرية في مكان العمل

16 - يشير الأمين العام في تقريره إلى إنشاء فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة، في أيلول/سبتمبر 2020، وإلى إطلاق خطة عمل استراتيجية في مطلع عام 2022. ولما كانت الخطة تتطلب حشد موارد إضافية، فقد أعدت الأمانة العامة مقترحا مقابلا يتعلق بالموارد قدم إلى الجمعية العامة في سياق تقرير الأمين العام عن التصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/76/771)، مما أدى إلى إصدار الجمعية العامة تكليفا بإنشاء فريق مخصص للإشراف على تنفيذ الخطة (A/77/590/Add.1، الفقرة 12). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن معالجة قضايا التمييز، بما في ذلك العنصرية والتمييز العنصري، والإبلاغ عنها، يتمان ضمن نطاق التعامل مع السلوك المحظور، على النحو المنصوص عليه في نشرة الأمين العام المتعلقة بالتصدي للتمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8). ولا توجد أي وظيفة محددة في الأمانة العامة، سواء كانت ثابتة أو مؤقتة، مكلفة بمهمة/ولاية معالجة العنصرية والتمييز العنصري بصورة مباشرة أو محددة. بيد أن هناك وظائف داخل الأمانة العامة تعالج المسائل المتعلقة بالسلوك المحظور والمساءلة، بما في ذلك العنصرية، وتقدم تقارير عنها، على النحو المنصوص عليه في نشرة الأمين العام المذكورة سلفا وكجزء من الولايات والمسؤوليات العامة المنوطة بالمكاتب التنفيذية، بما في ذلك المكاتب التنفيذية لكل إدارة ومكتب، وشعبة القانون الإداري التابعة لمكتب الموارد البشرية، وشعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الأخلاقيات، وشعبة التحول المؤسسي والمساءلة. وفي حين تلاحظ اللجنة الاستشارية الجهود الطويلة الأمد التي تبذلها الأمم المتحدة لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري، فإنها تشير إلى توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن ينقح خطة العمل الاستراتيجية، استنادا إلى مصادر أوسع للبيانات وإلى مزيد من التحليل، بما في ذلك في عملية التوظيف، بالتعاون مع كيانات منظومة الأمم المتحدة، لكي تنظر فيها الجمعية (انظر أيضاً A/76/7/Add.39، الفقرات 3 و 7 و 8).

إدماج منظور الإعاقة

17 - يشير تقرير الأمين العام إلى استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة على نطاق المنظومة، التي أطلقت في عام 2019. وعملا بقرار الجمعية العامة 144/74، يقدم الأمين العام تقارير مرحلية عن تنفيذ الاستراتيجية، التي تشير البيانات المتعلقة بخط أساسها إلى وجود فجوة بنسبة 46 في المائة بين الحالات المرغوبة والحالات الفعلية لإدماج منظور الإعاقة في منظومة الأمم المتحدة عموماً، وهي فجوة أوسع في الأمانة العامة حيث تبلغ 51 في المائة. وفي عامي 2019 و 2021، اختتمت الأمانة العامة، على التوالي، دراستها الاستقصائيتين الثانية والثالثة عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة، وقد تضمنتا سؤالاً عن التحديد الذاتي للهوية بشأن الإعاقة. وفي عام 2019، حدّد 0,3 في المائة من المستجيبين أنفسهم باعتبارهم من ذوي الإعاقة، بينما في عام 2021، حدّد 0,29 في المائة أنفسهم باعتبارهم من ذوي الإعاقة. وأشارت نتائج الدراستين الاستقصائيتين أيضاً إلى وجود فجوة كبيرة في معدلات رضا الأشخاص ذوي الإعاقة مقارنة بالمتوسط في الأمانة العامة. ولمعالجة هذا الأمر، تم الاضطلاع بالعديد من الأنشطة، بما في ذلك مجموعة موارد الموظفين على نطاق المنظومة للأشخاص ذوي الإعاقة، التي أطلقت في عام 2021 لتكون، في جملة أمور، بمثابة منتدى للتشاور المنهجي مع الموظفين ذوي الإعاقة في القرارات التي تمسّهم. ونتيجة

لهذه المشاركة، وُضعت مبادئ توجيهية بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة وسيتم إصدارها قريباً. وفي عام 2021 أيضاً، قدمت دورة جديدة متعددة اللغات عبر الإنترنت بعنوان "إدماج منظور الإعاقة: بناء أُمم متحدة شاملة للجميع وميسرة"، فُتِح فيها باب المشاركة لجميع الموظفين (A/77/590/Add.1، الفقرة 13). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن مبادرات أخرى قد اتخذت لدعم إدماج منظور الإعاقة وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك: (أ) تعزيز الشراكات مع المنظمات التي تشجع على إدماج منظور الإعاقة في نشر الإعلانات عن الشواغر، وإذكاء الوعي، وكفالة وجود المعايير التي تضمن الإنصاف والعدالة في التعامل مع جميع قطاعات القوة العاملة؛ و (ب) تعميم سؤال في نظام إنسبيرا اعتباراً من آب/أغسطس 2022 بشأن التحديد الذاتي الطوعي للإعاقة، أتاح للمنظمة للمرة الأولى جمع بيانات عن مقدمي طلبات العمل ذوي الإعاقة. وهذه البيانات لن تستخدم في اتخاذ قرارات التوظيف ولكن لقياس مدى قدرة المنظمة على أن تكون رب عمل يختاره الأشخاص ذوو الإعاقة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية التدابير التي يتخذها الأمين العام للنهوض بإدماج منظور الإعاقة في منظومة الأمم المتحدة وتأمل أن يبذل المزيد من الجهود في سبيل تعزيز تنوع القوة العاملة لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك اتخاذ تدابير ملموسة لتيسير عملية التوظيف ولتحسين إمكانية الوصول، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في قرارات مختلفة لها، بما فيها القرار 273/73.

التوعية

18 - يشرح الأمين العام أن موارد الأمانة العامة المخصصة للتوعية غير كافية للاضطلاع بالتوعية المباشرة للمرشحين المؤهلين المحتملين ناهيك عن كفالة تنسيق جهود التوعية فيما بين كيانات الأمانة العامة. وفي هذا الصدد، تضمنت أنشطة التوعية، التي استمرت في حدود الموارد القليلة المتاحة ما يلي: (أ) تقديم الدعم للكيانات وتعزيز آليات المساءلة من خلال خطط عمل الكيانات المشفوعة بتوصيات عملية ومحددة للتوعية، يجري استعراضها سنوياً؛ (ب) العمل مع البعثات الدائمة للدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ج) تعميم إعلانات الشواغر التي تخص وظائف محددة على أكثر من 350 منظمة ورابطة مهنية نسائية ومعنية بالإعاقة؛ (د) تنظيم معارض إقليمية وعالمية لفرص العمل؛ (هـ) إطلاق مبادرة مجموعة المواهب مع منظومة الأمم المتحدة في نهاية عام 2020، وهي مبادرة من شأنها أن تمكن الكيانات تدريجياً من توفير التوعية المباشرة. وجرى تشغيل خاصية "الاستقدام" في النظام في حزيران/يونيه 2021، وفي آب/أغسطس 2022، بلغ عدد المشتركين في النظام أكثر من 103 000 مشترك ينتمون إلى 193 جنسية، بزيادة تقارب الضعف خلال الأشهر الثمانية من ذلك العام (المرجع نفسه، الفقرة 14).

19 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن مبادرة مجمع المواهب العالمية هي أداة توعية قائمة على الاشتراك. ويمكن للأفراد الاشتراك بملء استمارة رقمية بسيطة يطلب فيها الحد الأدنى من التفاصيل الديمغرافية ومجالات الخبرة. ويجب على الأفراد أن يشتركوا بأنفسهم، وتكون الاشتراكات سارية لمدة 24 شهراً. ومع أن الاشتراك لا يشكل طلباً كاملاً لشغل وظائف محددة معلن عنها، فإنه يمكن لجهات الاستقدام أن تبحث في بيانات المشتركين وتصنفها بما يتلاءم مع احتياجاتها ومتطلبات الموارد البشرية والأهداف المتعلقة بالقوة العاملة، من أجل تحديد قوائم للمتقدمين المحتملين. وحتى كانون الأول/ديسمبر 2022، كانت مجمع المواهب يضم أكثر من 131 000 مشترك من جميع الدول الأعضاء. ومن مجموع عدد المشتركين، كانت النساء تشكل نسبة 47,7 في المائة، والمشترون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 35 سنة 50,9 في المائة، والمشترون من الخارج 80,9 في المائة. وفي الرد على السؤال المتعلق بتعريف

ما إذا كان المشترك من الأشخاص ذوي الإعاقة، بلغت نسبة الذين أكدوا ذلك 1,7 في المائة في حين فضّل 1,2 في المائة عدم الإجابة. وفيما يتعلق بالشراكات، أبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأن مكتب الموارد البشرية شرع في إقامة شراكات مختلفة بشأن التواصل مع المواهب على نطاق الأمانة العامة للأمم المتحدة. ووقع المكتب مؤخرا اتفاقين للشراكة، أحدهما مع مكتب التنسيق الإنمائي لنظام المنسقين المقيمين والآخر مع إدارة التواصل العالمي، للعمل بشكل منهجي مع مراكز الأمم المتحدة للإعلام على الصعيد العالمي، ولا سيما في الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا. وتلاحظ اللجنة الاستشارية جهود التوعية المضطلع بها والتحديات الماثلة في هذا الشأن، بما في ذلك أن هذه الجهود تبذل في حدود الموارد المتاحة. وتتطلع اللجنة إلى تلقي معلومات مستكملة عن تلك الجهود، بما في ذلك مبادرة مجمع المواهب، في تقرير الاستعراض العام المقبل. وتقدم اللجنة مزيدا من التعليقات في تقريرها عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية الموظفين (A/77/729).

رابعاً - الناتج في مجال المرونة

التخطيط للقوة العاملة

20 - يشير الأمين العام إلى أن الأمانة العامة بدأت في عام 2020 في وضع الأساس لتطبيق رؤية استراتيجية على إدارة الموارد البشرية من خلال إجراءات أول تحليل للطلب على قدرات القوة العاملة في المستقبل. والتخطيط التشغيلي للقوة العاملة يوفر المشورة والتوجيه على مستوى الكيان بشأن استعراض الملاك الوظيفي، وتحويل الوظائف إلى وظائف وطنية، والتصميم المؤسسي وسائر المواضيع ذات الصلة مع العودة في الوقت نفسه إلى عملية التحليل الاستراتيجي للقوة العاملة. وطوال هذه الفترة، قُدم دعم مخصص لتسعة كيانات مستفيدة (بما في ذلك بعثات حفظ السلام، واللجان الإقليمية، والبعثات السياسية الخاصة، ومكاتب المبعوثين الخاصين، والشعب/الدوائر داخل الإدارات) للمساعدة في استعراض الملاك الوظيفي وعمليات التخطيط للقوة العاملة الخاصة بكل كيان وإسداء المشورة بشأنها. وبالإضافة إلى ذلك، وُضع منذ عام 2020 عدد من الوثائق والأدوات التوجيهية، بما في ذلك دليل للتخطيط للقوة العاملة؛ ودورة تدريبية عبر الإنترنت بشأن التخطيط التشغيلي للقوة العاملة، ومجموعة أدوات لاستعراض الملاك الوظيفي، وجرى للتصميم التنظيمي، والمبادئ التوجيهية المتعلقة بتحويل الوظائف إلى وظائف وطنية. وإضافة إلى ذلك، أنشئت جماعة ممارسين معنية بالتخطيط للقوة العاملة والتصميم المؤسسي، لتكون منصة يتم فيها تبادل المعارف والممارسات الجيدة بين الكيانات. وبغية تيسير الامتثال وتعزيزه، بالإضافة إلى توفير الدعم المستمر، نُشرت في عام 2020 لمحة عامة شاملة للطرائق الخاصة بغير الموظفين وأجري استعراض على نطاق الأمانة العامة يتعلق باستخدام هذه الطرائق (المرجع نفسه، الفقرات 15-18).

21 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن التخطيط التشغيلي للقوة العاملة يجري على مستوى الكيان، وتدعمه إدارة الدعم العملي بصفة استشارية، بناء على الطلب. ويجري استعراض الموارد والهياكل المتعلقة بالوظائف في سياق التحضيرات للميزانية، وكذلك أثناء المداولات بشأن مقترحات الميزانية مع اللجان ذات الصلة. ووفقا لما ذكره الأمين العام، فإن التعليقات التي يتم الحصول عليها من كيانات محددة بعد التواصل معها تستند إلى معلومات يوفرها التخطيط التشغيلي للقوة العاملة لكي تدمج في عملية التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة بهدف المساعدة على تحديد ومعالجة التحديات التي يمكن أن تواجهها الكيانات في بناء القدرات اللازمة وتكميل الأفكار المتعمقة التي يقدمها الفريق العامل المعني بالتخطيط الاستراتيجي للقوة

العاملة. وتتخذ الاتجاهات العالمية للموارد البشرية في الاعتبار في تحليل القوة العاملة الذي يجري في سياق التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، بما في ذلك تحديد القدرات اللازمة في القوة العاملة وتحليل العوامل الخارجية والداخلية التي تؤثر على الطريقة التي تنفذ بها القوة العاملة في الأمم المتحدة الولايات ولا تشكل جزءاً من النهج التشغيلي. ويتضمن تحليل الاتجاهات العالمية للقوة العاملة استعراض المهارات المطلوبة، ووظائف الغد، واتجاهات التوظيف، والمهن الناشئة، وغير ذلك من العوامل، ويتم باستخدام موارد عالمية، مثل الأبحاث التي يجريها المنتدى الاقتصادي العالمي والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية.

22 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه أُجري في عام 2020 تحليل للطلب تضمن تحليلاً للخطط الاستراتيجية والورقات الاستراتيجية ووثائق التخطيط والميزانية البرنامجيين، ولمجموعة متنوعة من المصادر الخارجية، مثل المنتدى الاقتصادي العالمي والبنك الدولي ومؤسسات بحثية أخرى، لتحديد التوجه الاستراتيجي والعوامل الداخلية والوقوف كذلك على العوامل التي يرجح أن تؤثر على عمل الأمم المتحدة على مدى السنوات العشر المقبلة. وكخطوة ثانية، أجرى الفريق العامل المعني بالتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة تقييماً للأثر الذي يرجح أن تحدثه هذه العوامل على تنفيذ الولايات وما يقابل ذلك من قدرات لازمة في القوة العاملة. وبناءً على ذلك، تم تحديد مجموعة من القدرات التي ستكون مطلوبة مستقبلاً في القوة العاملة في إطار أفق عام 2030، بما في ذلك القدرات التي سلط عليها الضوء في تقرير الأمين العام عن خطتنا المشتركة (A/75/982). وتشمل القائمة الكاملة للقدرات اللازمة في القوة العاملة تحليلات البيانات وإدارتها، والتحول/الابتكار الرقمي، والعلوم، والاستشراف الاستراتيجي، وإقامة الشراكات، وتغير المناخ، وتعبئة الموارد، والاتصالات الاستراتيجية، واعتماد نهج قائم على حقوق الإنسان، والاستجابة للأزمات. وتلاحظ اللجنة الاستشارية مجموعة القدرات التي ستكون مطلوبة مستقبلاً في القوة العاملة في إطار أفق عام 2030، على النحو الذي حدده الأمانة العامة، وتأمل أن يقدم مزيد من المعلومات إلى الجمعية العامة أثناء النظر في هذا التقرير وأن تدرج معلومات مستكملة عن ذلك في تقرير الاستعراض العام المقبل.

23 - وفي حين تلاحظ اللجنة الاستشارية السلطة المفوضة إلى رؤساء الكيانات، فإنها تكرر التأكيد على أنها ترى ميزة في تعزيز إدارة التخطيط للقوة العاملة على مستوى المقر من أجل تحديد الفرص المتاحة لتبسيط المهام على نحو أفضل، لا سيما في حالات الاستقرار النسبي وعدم وجود تغييرات جوهرية في البيئة التشغيلية. وتؤكد اللجنة من جديد أيضاً أن المقترحات المتعلقة بالوظائف ينبغي أن يدعمها تحليل منهجي لعبء العمل يستند إلى معايير ومؤشرات عبء العمل، والتحديد المناسب لمسارات العمل، مع كفاءة أن تعكس جميع التغييرات الهيكلية وعمليات إعادة التصنيف وإعادة النذب المقترحة للمهام التطبيق المتسق للسياسات والمعايير التي تحكم الهياكل التنظيمية وتصنيف الوظائف وفقاً لمعايير لجنة الخدمة المدنية الدولية ذات الصلة بالتصنيف الموحد للفئات المهنية (انظر أيضاً A/77/7، الفقرة 44).

24 - وفيما يتعلق بالاستعراض العام للطرائق المتعلقة بغير الموظفين، أبلغت اللجنة الاستشارية عند الاستفسار بأن إدارة الدعم العمليتي نشرت استعراضاً شاملاً لجميع القدرات غير المتعلقة بالموظفين المتاحة لكيانات الأمانة العامة في عام 2020. ويتضمن الاستعراض العام تعاريف وأمثلة على الاستخدام وقيودا ومعلومات مهمة عن السياسات والعمليات. ويحدّث الاستعراض بانتظام وكان آخر هذه التحديثات في تشرين الثاني/نوفمبر 2022. ومنذ عام 2020، نشرت الإدارة 12 دليلاً مخصصاً للعمليات ويجري إعداد ثلاثة أدلة أخرى. وبالإضافة إلى ذلك، أجرت الإدارة دراسة عن الاستعانة بالأفراد من غير الموظفين، تضمنت

32 توصية لإدخال تحسينات في مجالات السياسات والعمليات والأشخاص (الاتصالات وبناء القدرات) والنظم. ووفقاً لما ذكره الأمين العام، فإن استخدام الطرائق غير المتعلقة بالموظفين قد ثبتت فعاليتها في تقليل الطلبات المتقلبة أو غير المتوقعة من عبء العمل و/أو الاحتياجات من المهارات. وفي معظم حالات الاستعانة بالأفراد من غير الموظفين، يشترط أن تكون لدى هؤلاء الأفراد خبرات أو مهارات غير متوافرة عادة في المنظمة، مثل الفئة الثانية من الأفراد العاملين دون مقابل، والخبراء الاستشاريين، والخبراء المعارين على أساس عدم استرداد التكاليف، ويمكن لهؤلاء الأفراد في حالات نادرة، كما هي الحال بالنسبة للمتعاقدين الأفراد، أن يؤديوا فقط المهام المماثلة لتلك التي يكلف بها الموظفون لفترة مؤقتة. أما الوظائف التي تتطلب أن يكون لشاغلها سلطة تمثيلية أو مالية أو إدارية أو إشرافية، فلا يجوز أن يؤدي أياً منها أفراد من غير الموظفين، وتدرج في شروط الخدمة ذات الصلة أو في الاتفاقات الأساسية نصوص شديدة الوضوح بشأن مساءلة الأفراد من غير الموظفين.

25 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً بأن الأمانة العامة قبلت توصية مجلس مراجعي الحسابات بأن تكفل الإدارة ألا يؤدي الأفراد المتعاقد معهم المهام الموكلة لهم إلا عندما تكون خبرتهم غير متاحة في المنظمة، وأن يؤدي الموظفون العاديون المهام الأساسية (A/77/5 (Vol.I)، الفقرة 295). وشدد المجلس أيضاً على ضرورة رصد مدة التعيينات ومعالجة حالات عدم الامتثال (المرجع نفسه، الفقرة 313). ووفقاً لما ذكره الأمين العام، واصلت المنظمة، منذ عام 2020، معالجة نقاط الضعف المتصورة في إدارة الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد المحددة في دراسة القدرات غير المتعلقة بالموظفين لعام 2020. وتتمثل إحدى نقاط الضعف الرئيسية في عدم وجود أدلة للعمليات في مجالات هامة مثل حساب الحد الأقصى لفترات التوظيف واستخدام الموظفين السابقين والمتقاعدين كخبراء استشاريين ومتعاقدين أفراد. وأدى ذلك إلى إصدار دليل عمليات بشأن تعيين الموظفين السابقين والمتقاعدين كخبراء استشاريين ومتعاقدين أفراد في أيلول/سبتمبر 2020، ودليل العمليات بشأن حساب الحد الأقصى لفترات توظيف الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد في أيار/مايو 2021.

26 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية الدراسة المتعلقة بالأفراد من غير الموظفين وتؤكد من جديد أن المهام الأساسية ينبغي أن يؤديها موظفون دائمون وأن الأفراد المتعاقد معهم يساهمون في حالة عدم توفر خبرات في المنظمة لتأديتها. وتأمل اللجنة أن يتم إنشاء الوسيلة اللازمة لجمع المهام الأساسية التي يؤديها الأفراد من غير الموظفين، ولا سيما الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد، والإبلاغ عنها بصورة منهجية، وأن تدرج البيانات، إلى جانب تحليلات المعلومات، في تقرير الاستعراض العام المقبل والتقرير ذي الصلة عن تكوين الأمانة العامة. وتقدم اللجنة الاستشارية مزيداً من التعليقات في تقريرها عن تكوين الأمانة العامة: الأفراد العاملون دون مقابل، والموظفون المتقاعدون، والخبراء الاستشاريين والمتعاقدون الأفراد، ومتطوعو الأمم المتحدة (A/77/727) والميزانية البرنامجية لعام 2024.

استخدام المواهب

27 - يشرح الأمين العام التحديات في مجال استخدام المواهب على الرغم من كثرة أعداد الطلبات لشغل وظائف على نطاق المنظمة، ولا سيما في المجالات المترابطة مع الناتج في مجال التنوع، وتحديدًا فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي، وكذلك فيما يتعلق بالجدول الزمني لاستخدام الموظفين. ويشرح الأمين العام أيضاً الجهود المبذولة لإدخال تحسينات تدريجية على عملية الاستخدام بهدف جعلها أكثر كفاءة. وقد أدخلت

التحسينات في جُلها في إطار مشروع الابتكار في الاستخدام المعمول به منذ عام 2019. وجرى الاضطلاع بعمل هام أسفر عن تحديد مجموعة من القدرات للقوة العاملة دعماً لتنفيذ الولايات في بيئات تشغيل متغيرة. وأدى ذلك إلى انخفاض مطرد في متوسط الجدول الزمني للاستخدام في الأمانة العامة، من 159 يوماً في عام 2017 إلى 134 يوماً في عام 2019، قبل أن يعاود الارتفاع إلى 158 يوماً في عام 2020 و 182 يوماً في عام 2021 نتيجة لضائقة مزدوجة هي مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) والوضع المالي. ويذكر الأمين العام أن العملية الجديدة لتقديم طلبات المرشحين التي بدأت في أيلول/سبتمبر 2021 ساعدت في تقليل متوسط عدد الطلبات الواردة. وأكد تحليل أجري مؤخراً للاستخدام أن الاختناقات الحاصلة في عملية الاستخدام هي اختناقات نُظمية تعزى في معظمها إلى أن غالبية نقاط اتخاذ قرار الاستخدام تقع في أيدي المديرين المكلفين بالتعيين الذين يضطعون بمسؤوليات أخرى متعددة إلى جانب مسؤوليات الاستخدام، وهي مسألة سيتم التصدي لها في إطار برنامج اختيار الموظفين 2,0. وأخيراً، شرعت الأمانة العامة في إعادة هيكلة نظام إدارة القوائم لتوحيد الجوانب التنفيذية المتعلقة بإعداد القوائم وفرزها حسب الوظائف وإدارتها. وهذا ما يستلزم، في جملة أمور، تزويد المستخدمين بإرشادات مفصلة فيما يتعلق بالقوائم، وإعادة تقييم صلاحية القوائم وحدودها الزمنية، وتناول الجوانب المتصلة بالتنوع من القوائم. ومن المقرر الانتهاء من عملية إعادة الهيكلة بنهاية عام 2023 (A/77/590/Add.1، الفقرات 19-21).

28 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمانة العامة خلصت إلى أن أوجه القصور في عملية الاستخدام الحالية ذات طابع نُظمي وهيكلية، الأمر الذي يجعل من الصعب التغلب عليها في إطار نظام الاختيار الحالي. وتشمل بعض العوامل المساهمة في ذلك عدم وجود تحليل حديث وشامل يتناول الوظائف لإدراجه في توصيفات محدثة للوظائف؛ والافتقار إلى الاتساق في متطلبات المهارات اللغوية، وفي التقييم الذاتي لمقدم الطلب، وتقييم مقدم الطلب؛ والإلقاء بعبء تحديد وإعداد وتنفيذ عملية فرز الطلبات وتقييمها على عاتق المديرين المكلفين بالتعيين؛ والتأثير غير المقصود ولكن الضار لطريقة إجراء المقابلات على أساس الكفاءة في تحقيق الهدف المتمثل في التوزيع الجغرافي العادل؛ والافتقار إلى القدرة على الرصد الآني للحصول على البيانات ورصد الاختلافات في معاملة الفئات الفرعية الديمغرافية في كل مرحلة.

29 - وفيما يتعلق بتكاليف تعهد قوائم المرشحين المقبولين، أبلغت اللجنة الاستشارية عند الاستفسار بأن المنظمة تتنبأ بالمبلغ اللازم لتمويل عملية إعداد قوائم المقبولين من خلال الوظائف العامة الشاغرة. وتضم هذه القوائم حالياً موظفين عاملين في الأمم المتحدة ومرشحين من خارجها. وبالنسبة للمرشحين المدرجين في القوائم ولا يتم اختيارهم أو توظيفهم قط من قبل الأمم المتحدة، فإنه لا تترتب على المنظمة أي تكاليف مستمرة من بقائهم في القوائم، نظراً لعدم وجود تكاليف مرتبطة بإبقائهم في القوائم. ونظراً لأن المرشحين الذين يدرجون في القوائم نتيجة لعمليات شاملة من هذا القبيل يكونون متاحين فيما بعد لعمليات الاختيار التي تقوم بها جميع البعثات، تظل تكاليف هذه العملية تقسم فيما بين بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة على أساس تناسبي من خلال نموذج لتقاسم التكاليف، وتقدم كل بعثة حصتها من التمويل في وثيقة الميزانية المقترحة الخاصة بها. وبالنسبة للفترة 2022/2023، خصص مبلغ مجموعه 1 064 697 دولاراً لعمليات السلام لتغطية تكاليف تقييمات أفرقة الخبراء.

30 - وتلاحظ اللجنة الجهود التي يبذلها الأمين العام لتحديد أوجه القصور النظامية في عملية الاستخدام، وتوصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم معلومات مفصلة عن هذه التحديات، وأن يقدم بياناً مفصلاً لتمويل مختلف جوانب العملية، بما في ذلك من البعثات الميدانية، في

تقرير الاستعراض العام المقبل. وتقدم اللجنة الاستشارية مزيداً من التعليقات في تقريرها عن تقرير الأمين العام عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/728) والاستعراض العام المقبل لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام.

التعلم والتطور

31 - أطلق الأمين العام استراتيجية للتعلم تشمل الفترة 2021-2025، بينت مبادئ توفير فرص التعلم والتطور، سواء على مستوى الأمانة العامة مركزياً أو على مستوى الكيان. ويشير الأمين العام إلى أن الأمانة العامة أكملت في عامي 2019 و 2020 تنقيحاً لثلاثة برامج جديدة لتنمية القدرات الإدارية والقيادية وبدأت العمل بها، وهي برامج تهدف إلى توفير تدريب متميز ومصمم خصيصاً للمديرين من مختلف الكيانات، استفاد منها حتى الآن أكثر من 1 300 موظف. وجرى توسيع نطاق برنامج الإدارة التنفيذية في منظومة الأمم المتحدة، الذي أطلق في عام 2019، ليستهدف جميع الرؤساء المسؤولين الثانئين، اعتباراً من عام 2021. ففي مطلع عام 2022، شارك 71 موظفاً في برنامج مخصص استهدف الموظفين من الرتبين مد-1 ومد-2، نُظِم في إطار شراكة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. وأما البرنامج التعريفي لكبار القادة، الذي أطلق في عام 2019، واستفاد منه 48 مشاركاً حتى الآن، فقد استمر في مساعدة الأمناء العاميين المساعدين ووكلاء الأمين العام الجدد على فهم ثقافة الأمم المتحدة وفروقاتها التنفيذية الدقيقة. وإضافةً إلى ذلك، تواصل إحرار تقديم نحو حفز قدرة التعلم المخصصة لدى نظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك من خلال برنامج للتوجيه والتدريب. ومنذ عام 2019، أُنشئت أكثر من 30 دورة تدريبية جديدة بعد تجديدها وإعادة تصميمها، في شكل دليل تدريبي على شبكة الإنترنت، أسفرت عن منح شهادات لأكثر من 280 من كبار القادة حتى الآن ينتمون إلى مختلف الكيانات. وأخيراً، أُطلق في عام 2022 برنامج منفصل أُعد خصيصاً لتلبية احتياجات التعلم في الحقل الإداري لدى المديرين من المرتبة المتوسطة. وبدأ تنفيذ برنامج لمنح شهادات إلكترونية يتكون من 11 وحدة لموظفي الموارد البشرية، واشترط مسبقاً على الموظفين المنوطة بهم مسؤوليات المشتريات اتباع دورة إلكترونية أعيد تصميمها لتكون من أربع وحدات (A/77/590/Add.1، الفقرات 23-25).

32 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمانة العامة تجري أيضاً دراسة تتعلق بوضع خريطة طريق لتنمية المهارات القيادية لمعالجة مسائل الازدواجية/التداخل وعدم الاتساق التي قد توجد بين المبادرات القائمة المتعلقة بتنمية المهارات القيادية في الأمانة العامة، استناداً إلى إطار قيادة منظومة الأمم المتحدة. ونتيح خريطة الطريق هذه للقادة والمديرين على جميع المستويات التعلم المستمر في أثناء سير العمل. وستتألف من مبادرات معيارية عالية الجودة لتطوير المهارات القيادية والإدارية (مثل برامج التدريب، وجماعات الممارسين، والتوجيه) تكون أكثر تأثيراً وتساهم في زيادة تعزيز ثقافة القيادة في الأمانة العامة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية المبادرات المتخذة في مجالي التعلم والتطور وتتطلع إلى مزيد من المعلومات المستكملة بشأن الدراسة المتعلقة بخريطة طريق تنمية المهارات القيادية في تقرير الاستعراض العام القادم. وتتوقع اللجنة الاستشارية أن يقدم أيضاً في تقرير الاستعراض العام المقبل تقييم لنتائج المبادرات المتخذة في مجالي التعلم والتطور.

الدعم الوظيفي والأخذ بنهج جديد لتنقل الموظفين

33 - على نحو ما ورد في تقرير الأمين العام، مكّنت الولايات، بما في ذلك الواردة منها في قرار الجمعية العامة 263/71 من وضع وإطلاق إطار لدعم الرضا عن المسار الوظيفي، في عام 2021. ومن العناصر الجوهرية في الإطار النهج الجديد إزاء تنقل الموظفين، الذي يشمل، وفقاً للولايات، ولا سيما قرار الجمعية العامة 265/68، الوظائف المشغولة فقط، ويؤكد مسؤولية الكيانات في هذا الصدد بما يتسق تماماً مع إطار تفويض السلطة، ويوائم مدة انتدابات التنقل مع المدة القياسية، على النحو المحدد في إطار تصنيف مراكز العمل من حيث المشقة، ويبني ويعزز طريقة شاملة لمساعدة الموظفين على تحقيق الرضا عن مساهمهم الوظيفي. ومن المتوقع بدء أول عملية تنقل في إطار النهج الجديد في عام 2023، وستقدم بانتظام معلومات مستكملة ذات صلة إلى الجمعية العامة، حسب الاقتضاء (المرجع نفسه، الفقرة 26). وتقدم اللجنة الاستشارية تعليقات وتوصيات عن تنقل الموظفين، باعتباره مسألة سياسية، في تقريرها عن تقرير الأمين العام عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/728).

خامساً - الناتج في مجال المساءلة

السياسات والخدمات الاستشارية في مجال الموارد البشرية

34 - يقدم الأمين العام في تقريره موجزا لعملية تحديد أولويات تنقيح السياسات التي يضطلع بها مع المجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء، مع التركيز على التبسيط الجوهري والمشاورات الجارية مع الجهات الشريكة طوال عملية تنقيح السياسات ووضعها. ويرد في التقرير أن هذا النهج يوازن بين الحاجة إلى تبسيط السياسات والحاجة إلى تحديد أولويات السياسات ذات القيمة الأكثر استراتيجية. كما أنه يركز على مفهوم اقتصاديات التصميم الأمثل للعمليات بهدف كفاءة أن تكون أحكام السياسات فعالة وأن تعزز أوجه الكفاءة وتحسن سبل العمل. وقد صادق مجلس مراجعي الحسابات على هذا العمل، كما صودق عليه داخليا في استقصاء أجري مؤخرا لمدى الرضا عن عمل الفريق العامل التابع للمجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء (A/77/590/Add.1، الفقرتان 27 و 28). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن ما يفسر على أنه مصادقة من جانب مجلس مراجعي الحسابات يشير إلى النهج برمته، وليس إلى عنصر واحد منه، مثل اقتصاديات التصميم الأمثل للعمليات. وترد المصادقة نفسها في تقرير مجلس مراجعي الحسابات (A/76/5 (Vol. I)، الفقرة 400)، الذي يوصي فيه المجلس بأن تكفل الإدارة استمرار المجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء في إعطاء الأولوية لوضع سياسات في المنظمة، وأن تستعرض التقدم المحرز في هذا العمل بانتظام بهدف التعجيل بإصدار السياسات.

الإدارة المرنة للأداء

35 - يشرح الأمين العام أنه في حين يظل العمل مستمرا منذ بعض الوقت على تحقيق أهداف الإصلاحات الجارية المقررة لنظام إدارة الأداء في الأمانة العامة، حدث تحول رئيسي في التنفيذ، عرف باسم الإدارة المرنة للأداء، من أجل التركيز على بناء ثقافة من الأداء العالي من خلال الانصراف عن استخدام العملية باعتبارها نظاما للتقييمات الفردية التي غالبا ما تكون قائمة على وضع علامة في الخانات المقابلة، إلى انتهاج أسلوب عمل يهدف إلى تحسين الأداء وتنفيذ البرامج في المنظمة من خلال الوصول بالأداء الفردي إلى مستواه الأمثل. وشرعت الأمانة العامة في برنامج تجريبي للإدارة المرنة للأداء، أجري في الفترة من 2019 إلى 2020، قدم

تقيماً للأثر وشمل الدروس المستفادة قبل بدء النشر على نطاق المنظمة، وبدأ تنفيذه تدريجياً مع دورة الأداء 2021-2022. وإحدى الركائز الرئيسية للإدارة المرنة للأداء هي منهجية تعدد المقيمين/نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين. وإثر تجريب منهجية تعدد المقيمين/نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين لدى الأمناء العاملين بالمساعدين ووكلاء الأمين العام في عام 2019، جرى تطبيق أداة "مؤشر إدارة الأفراد" اعتباراً من دورة الأداء 2021-2022 لدى الموظفين من الرتبة مد. ونُشرت الأداة خلال دورة 2022-2023 لدى جميع الموظفين المكلفين بمسؤوليات إدارية، والذين يشرفون بصفة رئيس مسؤول أول و/أو ثان على أربعة موظفين أو أكثر، حسب الاقتضاء. ومن المقرر مواصلة النشر لدى جميع الموظفين الآخرين المكلفين بمسؤوليات إدارية، وسيُبلغ عن النتائج في الوقت المناسب (A/77/59/Add.1، الفقرات 29-31).

36 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن نموذج الأداء السابق يتضمن خطوات متصلة بالعمليات توفر قدرًا أقل من المرونة في دعم طرق عمل الأفرقة وتعاونها. ويتسم النظام السابق بطابع قريب من الطابع الورقي ضمنت فيه خطة عمل منظمة على أساس ملء الخانات في أداة الأداء. وتتيح العملية والأداة الموحدة فرصاً محدودة لتعديل خطط العمل لمواكبة الأولويات المتغيرة والتأزم معها. ويتضمن هذا النموذج أيضاً عنصراً لاستعراض منتصف المدة لتوثيق التقدم المحرز أو التعديلات بشكل مستقل عن خطة العمل نفسها، وهو أمر يعتبر أنه أقل كفاءة. وهو يتضمن أيضاً تقيماً أقل تبسيطاً للتقييم وعوامل الكفاءة الأساسية للمنظمات، مما يؤدي إلى تقليل المدخلات القائمة على الأدلة. وتهدف المنظمة، من خلال النهج الجديد لإدارة الأداء، إلى التحول من ثقافة الامتثال للعمليات إلى المساءلة عن النتائج. والهدف من ذلك هو إيجاد نظام أكثر فعالية يلبي احتياجات الموظفين؛ ويعزز استمرار تقديم التعليقات والتطوير ويزيد من ديناميكية الأفرقة وتمكينها. ويؤدي النهج الجديد لإدارة الأداء إلى تبسيط العملية مما يسمح للمديرين والموظفين بتحميل خطة عمل ببساطة في نظام إنسيبيرا بعد إجراء مناقشة بشأنها، بدلاً من ملء استمارة مرهقة على الإنترنت في نظام إنسيبيرا، والاستعاضة عن عملية استعراض منتصف المدة التي تتسم بالجمود بمحادثات/تعليقات مستمرة، مما يؤدي إلى تبسيط عملية استعراض نهاية الدورة.

37 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأنه بالنظر إلى تفرّد أدوار المنسقين المقيمين كرؤساء للكيانات، تقرر أن يظل المنسقون المقيمون خارج نطاق نظام إدارة الأداء المطبق على الموظفين حتى الرتبة مد-2. ويتطلب تفرّد الأدوار هذا اعتماد نهج معدل يعكس دورهم كرؤساء كيانات مستقلين. وفي هذا السياق، يجري وضع سياسة لإدارة أداء المنسقين المقيمين.

38 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية كذلك بأن الغرض من تنفيذ منهجية تعدد المقيمين/نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين هو إرساء المساءلة عن إدارة الأفراد وبناء ثقافة للتعقيبات في المنظمة تعد عنصراً أساسياً في إرساء ثقافة إدارية عالية الأداء وترتبط ارتباطاً وثيقاً ببناء القدرات، بسبل منها توفير التدريب المنظم في مجالي القيادة والإدارة للقادة والمديرين، بهدف بث الثقة بين الموظفين. وسيتم النظر بعناية في النتائج الهادفة من التطبيق الأول للمنهجية في دورة الأداء 2021-2022، والتي تم تقديمها للموظفين على مستوى المديرين الذين يرأسون أربعة موظفين أو أكثر، إلى جانب نتائج دورة 2022-2023، لأغراض التعلم والتطوير وإعلام القيادة. وتلاحظ اللجنة التنفيذ التجريبي الجاري للإدارة المرنة للأداء، الذي يتم فيه التحول من ثقافة الامتثال للعمليات إلى المساءلة عن النتائج، وتأمل أن تقدم معلومات مستكملة عن النتائج المحققة في تقرير الاستعراض العام المقبل. وتقدم اللجنة مزيداً من التعليقات والتوصيات في تقريرها عن التقرير المرحلي الثاني عشر عن المساءلة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/77/743).

السلوك والنزاهة

39 - يشير الأمين العام إلى أنه خلال الفترة 2017-2021، تلقت الأمانة العامة في المتوسط 154 قضية سوء سلوك سنويا، أنجزت 130 قضية منها من خلال عملية مساءلة بموجب الإطار القانوني ذي الصلة، قد تقضي إلى فرض إجراءات تأديبية. وباستثناء عام 2020، كانت هناك زيادة ملحوظة في عدد الإجراءات التأديبية المفروضة. وعلى وجه الخصوص، ارتفع بشكل كبير عدد الإجراءات التأديبية المتمثلة في الفصل من الخدمة وإنهاء الخدمة، باستثناء عام 2020. وبالمثل، أُحيل منذ عام 2017 عدد متزايد من الادعاءات بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تعلق بموظفين من الأمم المتحدة، التي زاد عددها منذ عام 2020، إلى مكتب الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات تأديبية بحقهم. ويشير الأمين العام في تقريره إلى أنه منذ عام 2017، جرى إطلاق وتعزيز عدد من الأدوات بهدف تيسير رصد السلوك غير المرضي والإبلاغ عنه، وكذلك تعزيز إدارة المخاطر والشفافية على نطاق الأمانة العامة. وتشمل هذه الأدوات إنشاء منصة شعبية القانون الإداري (ALD Connect)، التي تدعم المنسقين المعنيين بالسلوك والانضباط في جميع كيانات الأمانة العامة، وكذلك أفرقة السلوك والانضباط في بعثات حفظ السلام. وقد استحدثت أيضاً أدوات إدارة مخاطر سوء السلوك في عام 2019 لتوفير منهجية متسقة ونهج عملي لإدارة المخاطر وسوء السلوك. وتشمل الأدوات الأخرى نظام تتبع إدارة القضايا، الذي نُشر على نطاق الأمانة العامة لإتاحة إدارة القضايا بشكل متسق وسري، ونظام تتبع مساعدة الضحايا، الذي يتيح لعمليات السلام تتبع الدعم والمساعدة المقدمين لضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفيما يتعلق بالجهود المبذولة للتصدي للتحرش الجنسي، يذكر التقرير أنه اضطلع بأعمال تهدف إلى وضع إطار نتائج للمنظمات بغية قياس أثر هذه الجهود. ولذا، يجري حالياً استحداث أدوات جديدة للإبلاغ والدعم في مجال التحرش الجنسي الذي يتورط فيه أفراد مدنيون. وجرى نشر تطبيق ClearCheck، وهو قاعدة بيانات للفرز، مزودة بخصائص موسعة، صُممت للتدقيق في الأفراد من أجل التحقق من نزاهتهم أثناء عملية الاستقدام، بما في ذلك ضلوعهم في التحرش الجنسي. وقد أُنشئت قاعدة البيانات لجميع المنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق البالغ عددها 31 منظمة، وقبلت 29 منها الدعوة للمشاركة، كما تستخدمها بنشاط 27 منظمة (A/77/590/Add.1، الفقرات 32-35).

40 - وعند الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بمعلومات إضافية عن مختلف الأدوات، بما في ذلك منصة شعبية القانون الإداري (ALD Connect)، التي أنشئت في عام 2019، لتكون هي منصة شبكة معارف الأمم المتحدة بشأن المسائل المتعلقة بالسلوك والانضباط، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسيين لدعم دور أكثر من 200 من المنسقين المعنيين بالسلوك والانضباط وأفرقة السلوك والانضباط من 90 من كيانات الأمانة العامة والبعثات الميدانية. ونظام تتبع إدارة القضايا هو تطبيق تستخدمه وظيفة السلوك والانضباط العالمية لرصد الدورة الكاملة لعملية إدارة القضايا. ويحتوي النظام على ثلاث وحدات رئيسية هي: وحدة الشكاوى؛ ووحدة الإجراءات التأديبية؛ ووحدة الطعون. وترصد هذه الوحدات عملية إدارة القضايا من البداية إلى النهاية، بدءاً بتلقي الشكاوى، وتسجيل المعلومات المتعلقة بالادعاءات والأشخاص ذوي الصلة، وتقييم الشكاوى، وعملية التحقيق المحتملة، والإجراءات الإدارية أو التأديبية، وأي طعون لاحقة. وهناك أداتان رئيسيتان أخريان، أولهما مجموعة أدوات إدارة مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين، التي أطلقت في عام 2018 لتمكين البعثات الميدانية من التصدي بشكل استباقي لمسألة الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال توقع التهديدات المستقبلية وإنشاء أنظمة للتواصل بشكل استباقي مع الدول الأعضاء ومساعدة الضحايا.

والأداة الثانية هي مجموعة أدوات التخطيط وإدارة المخاطر للتصدي لسوء السلوك، وهي أداة أطلقت في عام 2019 وهي موجهة إلى الأمانة العامة العالمية لكي تقوم بمعالجة ومنع جميع أشكال سوء السلوك في مكان العمل. أما بالنسبة لأداة ClearCheck، فإنها وفقاً لما ذكره الأمين العام متاحة لعدد أكبر من كيانات الأمم المتحدة التي تشكل جزءاً من منظومة الأمم المتحدة. وفي الوقت الراهن، أعلن 33 من كيانات الأمم المتحدة التزامها بالمشاركة في أداة ClearCheck، بما في ذلك 29 من المنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين وأربع منظمات غير أعضاء في هذا المجلس. ومن بين الكيانات الـ 33، يقوم 30 كياناً حالياً بتطبيق عملية الفرز من خلال أداة ClearCheck، وقام 20 منها بإدخال مواضيع في قاعدة البيانات. ولم يلتزم بعد ما مجموعه منظماتان من المنظمات الـ 31 الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين التي وجهت إليها الدعوات، هما البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، بالمشاركة في أداة ClearCheck. وتقدم اللجنة تعليقات في تقريرها عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (A/77/730).

الصحة والرفاه

41 - يشرح الأمين العام الجهود المبذولة في مجال الصحة العقلية والبدنية، بما في ذلك إطلاق استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل في عام 2018 ووضع دليل تنفيذي لمؤسسات الأمم المتحدة؛ وقيام مكتب مستشار الموظفين في عام 2017 بإطلاق برنامج المتعلق بتدريب المدربين على القدرة على الصمود؛ وتنفيذ مسارات سريرية؛ وتوحيد عملية الاعتماد، مع توفير التوجيه والإشراف لجميع الموظفين الطبيين الموفدين إلى مراكز العمل الميدانية (A/77/590/Add.1)، الفقرات 36-38). وتقر اللجنة الاستشارية بالجهود التي يبذلها الأمين العام لدعم الموظفين فيما يتعلق بتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والصحة، والرفاه، بما في ذلك الصحة العقلية، وتتطلع إلى تلقي مزيد من التفاصيل عن تنفيذ هذه الجهود في تقرير الاستعراض العام المقبل.

سادساً - عوامل تمكين الإصلاح

42 - يعدد الأمين العام في تقريره الأدوات التي طبقت لدعم إصلاحات الموارد البشرية، من قبيل: (أ) الابتكار والرقمنة والتحسين المستمر، بما في ذلك منصتان للخدمة الذاتية (تحسين بوابة السياسات (Policy Portal) في عام 2021 وإطلاق بوابة المعرفة (Knowledge Gateway) في عام 2020)؛ (ب) الاستخدام المنهجي للبيانات والأدلة، مثل إطلاق البوابة الجديدة للقوة العاملة في الأمانة العامة المخصصة للدول الأعضاء في عام 2022؛ (ج) استمرارية تصريف الأعمال، بما في ذلك وضع تدابير وتوجيهات سياسية استثنائية لتزويد الموظفين بالمعلومات اللازمة للاضطلاع بمهامهم خلال جائحة كوفيد-19؛ (د) اهتمام الموظفين، بما في ذلك من خلال الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة، التي أطلقت في عام 2017؛ (هـ) استحداث إطار جديد للقيم والسلوكيات، وافقت عليه القيادة العليا في منتصف عام 2021. ويستند الإطار الجديد للقيم والسلوكيات إلى مواطن القوة في عوامل الكفاءة التي كانت مدرجة في السابق في إطار عوامل الكفاءة الذي مضى على إنشائه 20 عاماً ويجري إلغاؤه تدريجياً، ويقوم بتحويلها لتعكس بشكل أفضل أهداف المنظمة في العقد المقبل (المرجع نفسه، الفقرات 39-45).

43 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة بقياس مدى اهتمام الموظفين في 13 بعداً هي: مكافحة العنصرية؛ والرضا الوظيفي؛ ووضوح الاتجاه؛ والتحسين المستمر؛ وتمكين الموظفين؛ والأخلاقيات والنزاهة؛ والعلاقة مع المديرين؛ وإدارة الأداء؛ والاعتزاز/المشاركة؛ وتعزيز حسن السلوك؛ والاعتراف والمكافأة؛ والموارد والدعم؛ والعمل الجماعي والتعاون. وبلغ معدلاً الاستجابة في الدراستين الاستقصائيتين لعامي 2019 و 2021 نسبتي 53 في المائة و 50 في المائة على التوالي. وأبلغت اللجنة أيضاً بأن الإطار الجديد للقيم والسلوكيات لم يدمج بعد في عملية التوظيف، بالنظر إلى أنه سيجري إصلاحه من خلال برنامج اختيار الموظفين 2,0. وفيما يتعلق بإدارة الأداء، سيدمج الإطار الجديد في أهداف خطط العمل اعتباراً من دورة الأداء 2023-2024. وستجري مناقشة بين المديرين والموظفين بشأن السلوكيات التي ستدمج في أهداف خطط العمل في بداية دورة الأداء وستستمر المحادثات والتعليقات بشأنها خلال الدورة.

سابعاً - مسائل أخرى

تنفيذ التوصيات السابقة

44 - عند الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بقائمة بتوصيات اللجنة بشأن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية خلال السنوات الخمس الماضية والإجراءات التي اتخذتها الأمانة العامة للامتثال لتلك التوصيات. وزودت اللجنة أيضاً بقائمة بعدد وحالة تنفيذ التوصيات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة خلال الفترة 2017-2021 (انظر الجدول 2) وتلك الصادرة عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية خلال الفترة 2018-2022 (انظر الجدول 3). وتقدم اللجنة الاستشارية مزيداً من التعليقات في تقريرها عن التقرير المرحلي الثاني عشر عن المساءلة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/77/743).

الجدول 2

حالة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتنفيذها، 2017-2021

حالة التنفيذ	العدد	النسبة المئوية
مقبولة	64	85
تُؤدَّت	45	60
قيد التنفيذ	19	25
أخرى	11	15
غير مقبولة	5	7
غير ذات صلة	5	7
قيد النظر	1	1
المجموع	75	100

الجدول 3

حالة تنفيذ توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية، 2018-2022

حالة التنفيذ	العدد	النسبة المئوية
أغلقت/نُفذت	683	93
قيد التنفيذ	40	5
اقترح أنها نُفذت	2	0,27
أغلقت دون تنفيذ	6	0,82
لم تقبل	1	0,14
المجموع	732	100

ثامنا - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

45 - يرد في الفقرة 46 من تقرير الأمين العام أن الجمعية العامة تدعى إلى أن تحيط علما بالتقرير. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن التقرير يبني على مسائل جرى تناولها في تقارير أخرى ويقدم معلومات مستكملة عنها. والغرض من التقرير هو تزويد الجمعية العامة بموجز للأعمال التي جرى الاضطلاع بها حتى الآن وتقديم معلومات عن أحدث التطورات. وترد تعليقات اللجنة الاستشارية وتوصياتها في هذا التقرير. وتقدم اللجنة مزيدا من التعليقات والتوصيات، بما في ذلك عن الآثار المالية، في تقريرها عن تقرير الأمين العام عن سبل المضي قدما في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/728).