

Distr.: General  
26 April 2021  
Arabic  
Original: English



الدورة السادسة والسبعون  
البندان 140 و 141 من القائمة الأولية\*  
الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2022  
تخطيط البرامج

## الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2022

الجزء الثامن  
خدمات الدعم المشتركة

الباب 29 ألف  
إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال

البرنامج 25  
خدمات الإدارة والدعم

\* A/76/50



الرجاء إعادة استعمال الورق

280521 240521 21-05541 (A)



## المحتويات

### الصفحة

3	تصدير .....
4	ألف - الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022 والأداء البرنامجي لعام 2020** .....
75	باء - الاحتياجات المقترحة من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف لعام 2022*** .....
	المرفقات
108	أولاً - الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لعام 2022 .....
111	ثانياً - موجز إجراءات المتابعة المتخذة لتنفيذ توصيات الهيئات الرقابية ذات الصلة .....
113	ثالثاً - موجز التغييرات المقترحة في الوظائف، حسب العنصر والبرنامج الفرعي .....

\*\* تمشيا مع الفقرة 11 من القرار 266/72 ألف، يُقدّم الجزء الذي يتكون من الخطة البرنامجية والمعلومات المتعلقة بأداء البرامج عن طريق لجنة البرنامج والتنسيق إلى الجمعية العامة كي تنظر فيه.

\*\*\* تمشيا مع الفقرة 11 من القرار 266/72 ألف، يُقدّم الجزء الذي يتكون من الاحتياجات من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف عن طريق اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية إلى الجمعية العامة كي تنظر فيه.

## تصدير

أشئت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال للمساعدة على تحقيق رؤية الأمين العام المتمثلة في إنشاء أمم متحدة أكثر مرونة وفعالية وشفافية ومساءلة ولا مركزية وتركيزاً على الناس. وتتمثل رؤية الإدارة، من جهتها، في تحويل الأمم المتحدة باتباع استراتيجيات وسياسات ونظم إدارية عالمية مبتكرة.

ونتيجة للتغييرات الجذرية التي فرضتها الجائحة العالمية على ثقافة العمل، التزمت الإدارة بتعظيم الفوائد التي يمكن جنيها من أساليب العمل الجديدة. إذ يجب علينا صياغة سياسات ونهج شاملة وكلية إزاء "الوضع الطبيعي المقبل"، ويجب علينا إقامة أمم متحدة أفضل تساعد على تحقيق نتائج ملموسة، بما في ذلك من خلال ضخ استثمارات جديدة في التكنولوجيا والالتزام بإدخال تحسينات باستمرار على الأساليب التي نتبعها لتحقيق الأهداف المشتركة التي كُلفنا بها. ويكمل ذلك جهودنا الرامية إلى توطيد التقدم المحرز على مستوى الإصلاح، من خلال تقييم حصيلته وجني فوائده وتعديله عند الضرورة. وقد قمنا بتبسيط عمليات إعداد الميزانية، مع التركيز على تحسين الصحة المالية للمنظمة، بسبل تضمنت اتخاذ تدابير للتعامل مع حالة السيولة الصعبة، وقمنا بوضع إطار جديد لرقابة الداخلية بغية تقديم ضمانات إلى الدول الأعضاء بشأن الطريقة التي تدار بها المنظمة. ونحن نسعى إلى تعزيز تكافؤ الجنسين والتنوع الجغرافي والإقليمي في صفوف قوانا العاملة، وقد وضعنا خطة جديدة لتنقل الموظفين، وقمنا بتعزيز إدارة المواهب. وسنواصل توطيد أساليب وسبل تعزيز المساءلة الفردية على جميع المستويات في الأمانة العامة بأسرها عن طريق توعية الموظفين والمديرين بمسؤوليتهم عن كفاءة تهيئة ظروف عمل تمكينية خالية من جميع أنواع سوء السلوك.

ويتيح الإطار الإداري اللامركزي مزيداً من المرونة على مستوى صنع القرار. ومنذ بداية فترة ولايتي، شعرت بالتعاؤل من التعليقات الإيجابية عن تعزيز تفويض السلطة الواردة من رؤساء الكيانات الذين أفادوا بأن ذلك قد أتاح لهم التصرف بمرونة أكبر عند تلبية الاحتياجات التشغيلية. ونحن نرصد هذه العملية بانتظام على ضوء مؤشرات الأداء الرئيسية ونجري تحليلات للبيانات والتقارير التي تُقدم عنها بانتظام، لكي تصبح الإدارة الممكنة فعالة حقاً.

وفي عام 2022، ستحقق الإدارة النتائج المتوخاة من خلال استراتيجيات وسياسات إدارية ونظم امتثال شاملة تركز على الناس وتمكن المنظمة من الوفاء بالولايات المسندة إليها. وسنشجع الابتكار في نماذج تسيير الأعمال في الأمانة العامة برمتها، لدعم العملاء والشركاء. وسنعزز ثقافة تقوم على التعلم المتواصل والمساءلة. وسنواصل تهيئة بيئة تعاونية بواسطة حلول متكاملة ومبتكرة لإحداث تحول في تسيير أعمال منظومة الأمم المتحدة بأسرها. ويشمل ذلك القيام بدورنا في قيادة ودعم المبادرات المتخذة على نطاق المنظومة بشأن قضايا بالغة الأهمية مثل تكافؤ الجنسين، والتنوع الجغرافي والإقليمي، والتحرش الجنسي، والتسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة، والاستدامة البيئية في مكان العمل. وأود الإشارة أيضاً إلى أنه بعد مساح استغرقت ثلاث سنوات لتحسين شكل وعرض الميزانية العادية بصيغة سنوية، يُتوقع من الجمعية العامة أن تتخذ قراراً بشأن الميزانية السنوية في عام 2022.

كما أود الإشارة إلى أن شعار إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال هو "نحن نبيّر الأمور من أجلكم". وبعبارة أخرى، نحن نساعد موظفينا على القيام بمهامهم بشكل أفضل، ونساعد كياناتنا على تنفيذ ولاياتها، ونعرض مثالا على ثقافة يعتمد فيها الامتياز على الابتكار. وفي عام 2022، سنواصل توطيد دعائم هذا الأساس.

(توقيع) كاثرين بولارد

وكيلة الأمين العام

للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال

## ألف - الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022 والأداء البرنامجي لعام 2020

## التوجّه العام

## الولاية والمعلومات الأساسية

29 ألف-1 تقوم إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بدفع عجلة تغيير النموذج الإداري، بما في ذلك دعم الهيكل الجديد للسلام والأمن وإصلاحات المنظومة الإنمائية، وهي بذلك مسؤولة عن قيادة السياسة العامة في جميع المجالات الإدارية من خلال توفير إطار واضح ومتكامل للاستراتيجيات والسياسات الإدارية على النطاق العالمي، ومن خلال تعزيز آليات الرصد والتقييم والمساءلة التي تشرف على ممارسة السلطة المفوضة في بيئة إدارة لا مركزية. وستسهم الإدارة في تهيئة ثقافة قوامها التعلم المتواصل والمساءلة وتعزيز الابتكار والشمول والاستدامة البيئية في نماذج تسيير الأعمال في جميع أنحاء الأمانة العامة. وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال مسؤولة أيضاً، إلى جانب إدارة الدعم العملي، عن إدارة أنشطة مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتستمد الإدارة ولايتها من الأولويات المحددة في القرارات والمقررات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة، بما فيها القرارات 266/72 ألف و 266/72 باء و 254/72 و 281/73. وتضطلع إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بدور أساسي في إعمال النموذج الإداري الجديد الذي دعا إليه الأمين العام، مع التركيز على الشفافية والمساءلة واتخاذ القرارات في المكان الأقرب إلى نقاط التنفيذ.

## الاستراتيجية والعوامل الخارجية لعام 2022

29 ألف-2 تشمل الاستراتيجية لعام 2022 مواصلة النهوض بالنموذج الإداري الجديد باتباع نهج متكامل ذي ركائز ثلاث مترابطة، هي: تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية؛ والموارد البشرية؛ والتحول في تسيير الأعمال والمساءلة. وستقوم الإدارة بما يلي:

- (أ) الالتزام بأساليب عمل جديدة، بسبل تتضمن صياغة سياسات ونهج شاملة وكثيرة تساعد على تحقيق نتائج ملموسة، بما في ذلك من خلال ضخ استثمارات جديدة في التكنولوجيا والالتزام بإدخال تحسينات مستمرة؛
- (ب) تعزيز قدرة المنظمة على الصمود، بما في ذلك تأهبها للحفاظ على استمرارية تصريف الأعمال في حالات الطوارئ، من خلال توجيه ورصد وتعديل أساليب العمل في "الوضع الطبيعي المقبل" بعد جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) في مقر الأمم المتحدة من أجل التكيف باستمرار مع التغيرات التي تطرأ على البيئة ومع المخاطر والفرص المتاحة؛
- (ج) ترسيخ سياسات وممارسات الإدارة القائمة على النتائج في الأداء اليومي للمنظمة وفي ثقافتها، إلى جانب إنشاء دورة متكاملة تتضمن التخطيط، وإدارة المخاطر والأداء، والتقييم؛
- (د) التشجيع على ترسيخ الشفافية والمساءلة من أجل تعزيز الثقة في قدرات الأمم المتحدة كمنظمة ومصداقيتها، من جانب الدول الأعضاء والشعوب التي تقدم المنظمة خدمات لها؛
- (هـ) تعزيز القدرات في مجال تحليل البيانات والإبلاغ عنها للتمكين من الوصول إلى بيانات متاحة في الوقت الحقيقي وسهلة الاستخدام، بغية دعم اتخاذ قرارات مستنيرة وتحسين إدارة المخاطر لتحقيق أهداف الأمم المتحدة؛
- (و) تهيئة بيئة تعاونية وشاملة للجميع باتباع حلول متكاملة وإقامة شراكات استراتيجية على كامل نطاق منظومة الأمم المتحدة؛

(ز) السعي إلى تنفيذ استراتيجية دينامية في مجال الموارد البشرية تشجع على زيادة التنوع، وتساعد المديرين على العثور على الأشخاص المناسبين، وتوفير إطاراً معززاً للتعلم، وتدعم تطوير كفاءات ومواهب جديدة وترسيخ التعددية اللغوية، وتكفل تهيئة بيئة عمل متحضرة وآمنة، وتعزز ثقافة التعلم والابتكار والتحسين بشكل مستمر من أجل المساهمة فعلياً في إقامة أمم متحدة أفضل.

29 ألف-3 وستواصل الإدارة القيام بدور قيادي في وضع وتنفيذ استراتيجيات وسياسات ونماذج إدارية تنظيمية متكاملة تدعم اتباع نموذج لا مركزي يركز على الميدان يُمكن المديرين من أداء وظائفهم من خلال إطار تفويض السلطة المعزز. وستواصل الإدارة مع الدول الأعضاء والكيانات الخارجية الأخرى بشأن المسائل المتعلقة بالإدارة وتعزز التنسيق داخل الأمانة العامة، ومع الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، بهدف بناء الشراكات والترويج لأفضل الممارسات.

29 ألف-4 وبعد أن وضعت الإدارة الأساس اللازم لتعزيز اللامركزية، سيظل التحدي الرئيسي الذي تواجهه هو تسريع وتيرة التغيير في الثقافة اللازم لتنفيذ نموذج إداري جديد يركز على زيادة تفويض السلطة، والشفافية، والمساءلة، وثقافة التعلم المتواصل.

29 ألف-5 وبالاعتماد على شعبية أداة التخطيط المركزي للموارد الجديدة، التي ظهرت للوجود في 1 كانون الثاني/يناير 2021، ستواصل الإدارة السعي إلى إحداث تحول في تسيير الأعمال بالاستفادة من الاتجاهات الحالية والمستقبلية في مجال حلول التخطيط المركزي للموارد. وبفضل أداة أوموجا وإطار تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال الذي يقترن بها، ستتمكن الإدارة من تلبية الاحتياجات التنظيمية من أجل اتخاذ قرارات أفضل وأنسب من حيث التوقيت، وتعزيز نظم المساءلة، والتعجيل باعتماد أفضل الممارسات المستجدة، فضلاً عن تكثيف الدعم للوصول إلى البيانات في الوقت الحقيقي، والتحليلات المعززة والتنبؤية، والقدرات في مجال التخطيط والرصد.

29 ألف-6 ويتألف العنصر المقترح 3، وهو الخدمات الاستشارية الإدارية، من البرنامج الفرعي 1 من عنصرين كانا مدرجين في السابق في إطار البرنامج الفرعي 1، وهما العنصر 4، عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل، والعنصر 3، أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر، فضلاً عن الموارد المعنية بإدارة قدرة المنظمة على الصمود التي كانت مدرجة في السابق في إطار البرنامج الفرعي 4، التحول في تسيير الأعمال والمساءلة. وعملاً بتوصية وحدة التفتيش المشتركة المقدمة في استعراض إدارة استمرارية تصريف الأعمال الذي أجرته الوحدة في عام 2011، وبناءً على الخبرة المكتسبة خلال عام 2020، يُقترح نقل الموارد المعنية بإدارة قدرة المنظمة على الصمود إلى مكتب وكالة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءلة الامتثال بوصفها وحدة إدارة الاستدامة والقدرة على الصمود، لكي تعكس على نحو أكمل توسيع نطاق أنشطتها.

29 ألف-7 وفي ما يتعلق بالتعاون مع الكيانات الأخرى، ستواصل الإدارة دعم جميع كيانات الأمانة العامة والتعاون معها بشكل وثيق، وستعمل على بناء الشراكات، في إطار الأمانة العامة داخلياً ومع منظومة الأمم المتحدة خارجياً، لإيجاد سبل شاملة للتصدي للتحديات ووضع نماذج مبتكرة لتسيير الأعمال تلبى الاحتياجات المحددة والمتغيرة لكل كيان من الكيانات، مع التركيز على الميدان.

29 ألف-8 وفي ما يتعلق بالتنسيق والتعاون مع الوكالات، ستمثل الإدارة الأمين العام في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والشبكات التابعة له.

29 ألف-9 وفي ما يتعلق بالعوامل الخارجية، تستند الخطة العامة لعام 2022 إلى افتراضات التخطيط التي تقترض قيام جميع الجهات المعنية بالتعاون بشكل تام مع الإدارة وتقديم دعمها الكامل إليها من أجل تنفيذ ولاياتها.

29 ألف-10 وفيما يتعلق بجائحة كوفيد-19، تستند الخطة البرنامجية المقترحة إلى افتراض أن المنجزات المستهدفة والأنشطة المقترحة لعام 2022 ستكون قابلة للتنفيذ. غير أنه إذا استمر تأثير الجائحة على المنجزات المستهدفة والأنشطة المقررة، فسوف يتم تعديلها خلال عام 2022 في نطاق الأهداف العامة والاستراتيجيات والولايات. وسيبلغ عن أي تعديلات من هذا القبيل في إطار المعلومات المتعلقة بالأداء البرنامجي.

29 ألف-11 وتدمج الإدارة مراعاة التنوع الجغرافي والمنظور الجنساني في أنشطتها العملياتية ومنجزاتها المستهدفة والنتائج المتوخاة منها، حسب الاقتضاء. فعلى سبيل المثال، سيقوم البرنامج الفرعي 3 بمواصلة أنشطة التوعية على الصعيد العالمي بغية تحقيق أهداف استراتيجية التنوع الجغرافي التي وضعتها الأمانة العامة واستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وإجراء فحص شامل لأساليب التوظيف في الأمانة العامة من منظور التنوع للتخلص من أي تحيز لا شعوري محتمل أو أي مشاكل أخرى متعلقة بالإدماج، ومواصلة الجهود الرامية إلى توفير مجموعة متنوعة أكبر حجماً من المرشحين المؤهلين لملء الشواغر المستقبلية عن طريق استخدام آليات مبتكرة مثل قوائم المواهب المؤهلة ومجموعات المواهب. ومع مراعاة المنظور الجنساني، ستقدم الإدارة المشورة إلى كبار المديرين بشأن مسائل السلوك والانضباط والبطون الإدارية وبشأن الحوادث الخطيرة. وفي ما يتعلق بالمواد الفنية الرقمية، يراعى المنظور الجنساني أيضاً، لا سيما في ما يتعلق بمساعدة الضحايا. وفي ما يتعلق بالبرنامج الفرعي 4، سيكفل النهج المتكامل للتحويل في تسيير الأعمال النظر في الجوانب المتعلقة بنوع الجنس وتحليلها ورصدها بسهولة أكبر. وستواصل الإدارة الاضطلاع بدور قيادي في النهوض باستراتيجية الأمين العام المتعلقة بمستقبل العمل على نطاق المنظومة، وستواصل دعم الجهود الرامية إلى تحقيق تكافؤ الجنسين والتصدي للتحرش الجنسي في مكان العمل. وعلاوة على ذلك، ستعمل الإدارة على تحقيق التمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء في القوة العاملة للأمانة العامة وعلى وضع نقاط مرجعية من أجل زيادة التنوع الإقليمي، وستعطي الأولوية لإدماج الاستدامة البيئية وإدارة القدرة على الصمود في الاستراتيجيات والسياسات وأطر الامتثال والإبلاغ المعتمدة في المنظمة. وستسعى الإدارة، من خلال قيادتها للسياسات في هذه الميادين المترابطة، إلى إحداث تغيير في الثقافة السائدة على جميع مستويات الأمانة العامة.

29 ألف-12 وستدعم الإدارة أيضاً الجهود المبذولة على نطاق الأمانة العامة لإدماج منظور الإعاقة من خلال تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. وستواصل الإدارة تكثيف التوعية بأهمية إدماج منظور الإعاقة داخلها ودعم الكيانات من خلال تعميم إدماج منظور الإعاقة في الاستراتيجيات والسياسات المتعلقة بالموارد البشرية، ولا سيما في مجالات القيادة والشمولية وثقافة المنظمة، وهي من المجالات الأساسية الواردة في الاستراتيجية.

## الأداء البرنامجي في عام 2020

### تأثير جائحة كوفيد-19 على تنفيذ البرنامج

29 ألف-13 خلال عام 2020، كان لجائحة كوفيد-19 تأثير على المنجزات المستهدفة والأنشطة المقررة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال. وقد شمل هذا التأثير تغيير ترتيب أولويات الموارد في إطار التوجيه التنفيذي والإدارة من أجل قيادة وتنسيق الجهود المبذولة للتصدي لتفشي الجائحة وتقلب مسارها طوال عام 2020، على مستوى كل من الأمانة العامة والإدارة. وتطلب الأمر من وكالة الأمين العام، بوصفها رئيسة منوابة لفريق كبار المسؤولين المعني بسياسات الطوارئ، ومن مكتبها تغيير محور التركيز من الأنشطة المقررة إلى المساعي الهادفة للتصدي للجائحة، بما في ذلك بالقيام بأنشطة تنسيق وتشاور واسعة النطاق مع عدة إدارات، وتركيز الجهود على تنسيق وتعميم سياسات وتوجيهات وخطابات تتعلق تحديداً بجائحة كوفيد-19. ولم يُنفذ عدد من المنجزات المستهدفة المقررة، مثل الرحلات المقررة للمشاركة في اجتماعات اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى واللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، وفي الاجتماعات المتعلقة بالخطة الاستراتيجية لحفظ التراث في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، وكذلك الزيارات التي كان يعتزم إجراؤها إلى المكتب وإلى بعثات حفظ السلام. وأصبح من الضروري تغيير

شكل الاجتماعات والمناسبات المقررة لإجرائها بالوسائل الإلكترونية أو تم إلغاؤها أو تأجيلها من جراء جائحة كوفيد-19. وتتطلب التصدي للجائحة أيضا تغيير ترتيب أولويات الموارد لرصدها لتلبية الاحتياجات المتعلقة بصحة الموظفين ورفاههم، بما في ذلك احتياجاتهم في مجال الصحة العقلية. وترد أمثلة محددة على تأثير الجائحة في إطار البرنامج الفرعي 1 (العنصران 2 و 3)، والبرنامج الفرعي 2 (العنصر 2)، والبرنامج الفرعي 3 (العنصر 1)، والبرنامج الفرعي 4. وكان للتغيير في النهج المتبع إزاء المنجزات المستهدفة والأنشطة المقررة أثر أيضا على النتائج المتوقعة لعام 2020، على النحو المبين في الأداء البرنامجي في إطار البرنامج الفرعي 2 (العنصر 2).

29 ألف-14 وفي الوقت نفسه، تم مع ذلك تعديل بعض المنجزات المستهدفة والأنشطة المقررة، وتم تحديد أنشطة جديدة خلال عام 2020، تندرج في إطار النطاق العام لأهداف البرامج الفرعية، وذلك لمساعدة العملاء على معالجة المسائل التي استجبت خلال جائحة كوفيد-19. وشملت تلك التعديلات والأنشطة الجديدة إدخال عدة تحسينات على نظام أوموجا؛ واتباع نهج استباقي لمواجهة أي أخطار يُحتمل أن تطرأ على نظام المدفوعات؛ وإنشاء فرقة العمل المعنية بالإدارة المركزية للمخاطر لدعم كيانات الأمانة العامة في ما يتعلق بالمسائل المتصلة بجائحة كوفيد-19؛ وتوسيع نطاق سجل المخاطر على نطاق الأمانة العامة؛ وترد أمثلة محددة على هذه الأنشطة المعدلة والجديدة في إطار جميع البرامج الفرعية. وأسهمت المنجزات المستهدفة والأنشطة المعدلة والجديدة في تحقيق النتائج في عام 2020، على النحو المبين في الأداء البرنامجي في إطار البرنامج الفرعي 2 (العنصر 1).

29 ألف-15 وتجسيدا لأهمية التحسين المستمر وتلبية الاحتياجات المتغيرة للدول الأعضاء وللعلماء، سيعمّم البرنامج الدروس المستفادة والممارسات الفضلى المتعلقة بتعديل وتكييف برنامجه نتيجة لجائحة كوفيد-19. واتضح من أمثلة محددة على الدروس المستفادة أنه رغم الأهمية الحاسمة للاجتماعات الافتراضية المعقودة في سياق جائحة كوفيد-19، فإن التواصل وجها لوجه يظل مهما بالنسبة لأنواع معينة من الاجتماعات، مثل الاجتماعات التي يتم تبادل الآراء خلالها بشأن مسائل حساسة في مقر الأمم المتحدة. وبما أن هذه الأنواع من التواصل هي أكثر فعالية عندما تتم وجها لوجه، فيتعين استخدام نهج مختلط في المستقبل مع الحفاظ على أغلبية الوفورات.

## الولايات التشريعية

29 ألف-16 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى البرنامج.

### قرارات الجمعية العامة

12/52 ألف وباء	تجديد الأمم المتحدة: برنامج للإصلاح	266/72 ألف وباء تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة
269/58	تعزيز الأمم المتحدة: برنامج لإجراء المزيد من التغييرات	281/73 تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تقييم مقارن لهياكل الموارد البشرية
280/58	استعراض الازدواجية والتعقيد والبيروقراطية في عمليات الأمم المتحدة وإجراءاتها الإدارية	243/75 تخطيط البرامج
1/60	نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام 2005	252/75 المسائل المتعلقة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021
245/61	استعراض شامل للإدارة والرقابة داخل الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ووكالاتها المتخصصة	253/75 المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021
254/72	إدارة الموارد البشرية	

## المنجزات المستهدفة

29 ألف-17 يعرض الجدول 29 ألف-1 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة الشاملة للفترة 2020-2022، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-1

المنجزات المستهدفة الشاملة للفترة 2020-2022، حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر				الفئة والفئة الفرعية
لعام 2020	لعام 2020	لعام 2021	لعام 2022	
				ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء
8	8	18	8	تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)
3	3	4	3	1- اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة
1	1	5	1	2- اجتماع اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام
3	3	8	3	3- اجتماعات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
1	1	1	1	4- اجتماع لجنة البرنامج والتنسيق
				جيم - المنجزات المستهدفة الفنية
				التشاور والمشورة والدعوة: التشاور والتعاون مع الدول الأعضاء بشأن المسائل المتصلة بعمل الإدارة.
				دال - المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال
				برامج التوعية والمناسبات الخاصة والمواد الإعلامية: مناسبات للإعلام والتواصل؛ ومقالات وأشرطة فيديو؛ ورسائل إخبارية.
				المنصات الرقمية ومحتوى الوسائط المتعددة: تعهد وتحديث ما مجموعه أربعة من المواقع الشبكية والشبكة الداخلية وحسابات وسائل التواصل الاجتماعي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال.
				هـ - المنجزات المستهدفة التمكينية
				الإدارة: عقد ستة اجتماعات للمجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء؛ واجتماعين للجنة الفنون.

### أنشطة التقييم

29 ألف-18 في عام 2022، من المقرر أن تُجري إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملي تقييماً ذاتياً بشأن فعالية المجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء.

### برنامج العمل

#### البرنامج الفرعي 1

أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الاستشارية الإدارية

#### العنصر 1

أداة التخطيط المركزي للموارد

#### الهدف

29 ألف-19 الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه هو تحسين إدارة موارد المنظمة من أجل إنجاز عملها وفقاً للولايات المسندة إليها.

## الاستراتيجية

- 29 ألف-20 للمساهمة في تحقيق الهدف، بما يتواءم مع الولايات، سيدعم العنصر التحول في تسيير الأعمال في مجالات تخطيط البرامج، وإدارة البرامج، ورصد تنفيذ البرامج، وتحليل البيانات والأعمال بمواءمة العمليات والممارسات واستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- 29 ألف-21 وسيواصل العنصر دعم المنظمة بتوظيف المنصات التي تستخدمها لتحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال من أجل المساعدة على الوصول إلى البيانات في الوقت الحقيقي، والتحليلات المعززة والتنبؤية، بما في ذلك التعلم الآلي ومعالجة اللغات الطبيعية، وقدرات التخطيط. ويعتمد ذلك على استخدام بيئة الحوسبة السحابية الخاصة بالدراسات التحليلية لشركة ساب.
- 29 ألف-22 ويقع هذا العنصر، الذي أنشئ في 1 كانون الثاني/يناير 2021، تحت إشراف كل من وكالة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءل الامتثال ووكيل الأمين العام للدعم العملي. وفضلا عن دعم نظام أوموجا ورصده ورفع مستواه، يركز هذا العنصر على تلبية الاحتياجات المتغيرة في مجال الأعمال بإدخال تحسينات مستمرة بتوجيه من الكيانات المعنية. وسيعمل العنصر مع تلك الكيانات لترجمة المتطلبات إلى أدوات وظيفية متكاملة يتم إنشاؤها، كلما أمكن، من خلال حلول خارجة عن المألوف تتضمن خرائط طريق مستدامة وتستوفي معايير أوموجا الهيكلية. وستحمل الكيانات مسؤولية الاختبار والتدريب وإدارة التغيير، وسيقدم العنصر المساعدة لها عند الاقتضاء.
- 29 ألف-23 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عن:

- (أ) إدارة موارد المنظمة المالية والبشرية والمادية بمزيد من الكفاءة والشفافية؛
- (ب) اتخاذ الإدارة قرارات أفضل وأنسب من حيث التوقيت من خلال إتاحة التحليلات المتقدمة؛
- (ج) تطبيق المنظمة لأفضل الممارسات المستجدة واعتمادها على وجه السرعة؛
- (د) والاستمرار في تصريف أعمال المنظمة وتطبيق ترتيبات العمل البديلة بفعالية، إذ أن عمل المنظمة سيعتمد على وظائف نظام أوموجا في فترة ما بعد الجائحة.

## الأداء البرنامجي في عام 2020

- 29 ألف-24 يشمل الأداء البرنامجي في عام 2020 النتيجة الواردة أدناه التي استجّدت خلال عام 2020، إلى جانب الأداء البرنامجي المعروض في إطار النتيجتين 1 و 2 أدناه.

### استخدام الخاصيات الوظيفية لنظام أوموجا بدون انقطاع وبسلاسة خلال جائحة كوفيد-19

- 29 ألف-25 تعين على المنظمة أن تتعامل بسرعة مع التحديات التي أثارها جائحة كوفيد-19، والتي أسفرت عن أمور منها فترة مطوّلة من العمل عن بُعد وعلى مستوى غير مسبوق. وكان من الضروري أن يعكس نظام أوموجا التغييرات التي أدخلت على المبادئ التوجيهية الإدارية لتلبية متطلبات الواقع الجديد، وذلك لتمكين الموظفين من تسجيل الاستحقاقات المعدلة وطلبها بشكل دقيق، فضلا عن ضمان استمرارية تصريف الأعمال. وقد أدخل العنصر تغييرات على شكل ورموز العديد من وحدات نظام أوموجا من أجل التكيف مع الواقع الجديد الذي واجهته المنظمة. وشملت تلك التغييرات ما يلي: (أ) استحداث فئة جديد من فئات العمل عن بعد، هي فئة "Telecommuting COVID-19"، لتتبع ترتيبات العمل البديلة، وهي مختلفة عن ترتيبات العمل المرنة.
- (ب) ترحيل الإجازات السنوية غير المستخدمة في 31 آذار/مارس 2020؛ (ج) زيادة عدد أيام الإجازات المرضية بدون شهادة طبية من 7 أيام إلى 14 يوما خلال دورة الإجازات الممتدة من 1 نيسان/أبريل 2020 إلى 31 آذار/مارس 2021؛ (د) الدفع المسبق لمرتبات الموظفين، مع تعديل تواريخ الدفع وكشف المرتبات لإتاحة تنفيذ هذا التغيير. وإضافة إلى ذلك، مكن هذا

العنصر من الوصول بسلاسة إلى البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، والشؤون المالية، والميزانية، والمشتريات، وسلسلة التوريد، وإلى البيانات المتعلقة بإدارة المؤتمرات والمناسبات، فضلا عن أدوات التحليل.

29 ألف-26 وقدم هذا العنصر الدعم من أجل إدارة أزمة السيولة التي واجهتها المنظمة. ومكنت القدرة على تتبع ورصد مختلف مراحل دورة النفقات وكل التحركات النقدية عبر جميع مصادر التمويل من توضيح الرؤية بشكل استثنائي، وهي قدرة لم تكن متوفرة من قبل، مما أتاح تحليل التدفقات النقدية الداخلة والخارجة بشكلٍ تفصيلي حسب أنواع الالتزامات والكيانات ومعايير أخرى. وقد سمحت القدرة على تقدير تكاليف الموظفين حسب شغل الوظائف لكل وظيفة بالمعدلات اليومية بدلا من المعدلات الشهرية بالتحكم بشكل أدق في نفقات تكاليف الموظفين، التي تمثل نحو 75 في المائة من الميزانية العادية. واستُحدثت خاصيات جديدة في نظام أوموجا، مثل كُتل التمويل، التي تسمح بفرض إجراءات رقابة على النفقات سهلة التطبيق.

29 ألف-27 كما أن قدرة نظام أوموجا على تحليل أنماط إنفاق كل كيان على مدى السنوات الخمس الماضية حسب كل بند من بنود الميزانية، وتحليل الفارق الزمني بين فترة الالتزام بتوفير الأموال (استهلاك الميزانية) ودفع المبالغ النقدية كانت مهمة لإدارة أزمة السيولة لأنها مكنت من التنبؤ بالمبالغ النقدية التي يتعين دفعها ومن تعديل الالتزامات حسب السيولة المتوقعة.

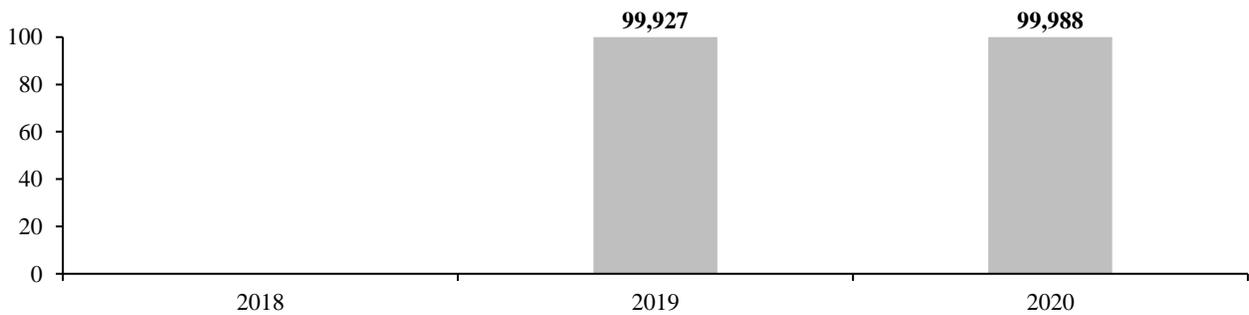
#### التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-28 أسهم العمل المذكور أعلاه في تحقيق الهدف، كما يتضح من نسبة وقت اشتغال نظام أوموجا التي بلغت 99,988 في المائة في عام 2020 مقارنة بنسبة 99,927 في المائة في عام 2019، ولكن لا توجد بيانات للمقارنة بشأن عام 2018 لأن التتبع المنهجي لوقت اشتغال النظام بدأ في عام 2019 فقط (انظر الشكل الأول من الباب 29 ألف). ويفضل سلاسة إدماج التغييرات التي أدخلت على نظام أوموجا بسبب جائحة كوفيد-19، تمكّن الموظفون من القيام بمهام المتصلة بنظام أوموجا عن بُعد ومن الاطلاع على جميع بياناتهم، كما يسّر ذلك أداء المنظمة لعملها في أوانه وبفعالية طوال فترة الجائحة.

الشكل الأول من الباب 29 ألف

قياس الأداء : نسب وقت اشتغال نظام أوموجا

(بالنسبة المئوية)



#### تأثير جائحة كوفيد-19 على تنفيذ العنصر

29 ألف-29 بغية التصدي للجائحة، حدد العنصر أنشطة جديدة لمساعدة عملائه على معالجة المسائل التي استجبت خلال جائحة كوفيد-19، والتي تدرج في إطار النطاق العام لأهدافه. وقد يسّرت أداة أوموجا انتقال المنظمة إلى العمل بعيدا عن المكاتب أثناء الجائحة. وبفضل طبيعة تلك الأداة وسهولة الوصول إليها وتكاملها وشفافيتها، تمكّنت من الاضطلاع بدور أساسي في الحفاظ على استمرارية عمل المنظمة خلال الأزمة. وكانت جميع خاصياتها الوظيفية متاحة للمستخدمين من المواقع النائية ومن المنازل.

وتمكن العنصر أيضا من تعهد نظام أوموجا عن بُعد. وإضافة إلى ذلك، تمكّن العنصر من إدخال عدة تحسينات على النظام لدعم السياسات والإجراءات الجديدة اللازمة للتصدي للجائحة دون حدوث أي تعطيل يعرقل إنجاز الأهداف المحددة للعنصر. وترد أدناه عينة تمثل التغييرات المدخلة على نظام أوموجا التي ضمنت ونفذت لدعم استمرارية تصريف الأعمال أثناء الجائحة: (أ) دفع بدل الخطر لمجموعة محدودة من الموظفين المنخرطين مباشرة في عمليات معينة لمواجهة جائحة كوفيد-19؛ (ب) التطبيق المتعلق بالسلف على المرتبات بالجملة من أجل تيسير تجهيز السلف الجماعية على المرتبات لكيان أو مجموعة من الموظفين؛ (ج) خاصية استرداد التكاليف المتصلة بالإجلاء الطبي وخط الدفاع الأول<sup>(1)</sup> في كشوف المرتبات، حيث تم تعديل تطبيق كشوف المرتبات في نظام أوموجا ليشمل آلية شاملة لاسترداد التكاليف اللازمة لتمويل النفقات المتصلة بالجائحة المترتبة عن ترتيبات الإجلاء الطبي على نطاق منظومة الأمم المتحدة ولتعزيز المرافق الطبية، بما في ذلك لإجراء اختبارات كوفيد-19، في مستشفيات وعيادات منظومة الأمم المتحدة. وقد أسهمت الأنشطة الإضافية في تحقيق النتائج في عام 2020، كما هو محدد في إطار النتيجة المستجدة لعام 2020 المبينة أعلاه.

### النتائج المقررة لعام 2022

29 ألف-30 تشمل النتائج المقررة لعام 2022 النتيجتين 1 و 2، اللتين تشكلان تحديًا للنتائج المعروضة في خطط برنامجية مقترحة سابقة، وتظهران بالتالي كلا من الأداء البرنامجي في عام 2020 والخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022. أما النتيجة 3 فهي نتيجة مقررة جديدة.

النتيجة 1: مساعدة المديرين على الاستفادة من القدرات الجديدة التي تتيحها التوسعة 2 لنظام أوموجا<sup>(2)</sup>

### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-31 بالتعاون مع مكتب المراقب المالي وغيره من الجهات المعنية بلوحة متابعة الأداء، قام العنصر بإطلاق عنصر رئيسي من عناصر أداة التخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء، وهو عنصر يجمع بين المعلومات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي والأداء البرنامجي، والبيانات المتعلقة باستهلاك الميزانية وشغل الوظائف التي أُتيح في الوقت الحقيقي في واجهة سهلة الاستعمال. وبعد أن استُخدمت أولاً في ست بعثات تجريبية لحفظ السلام في تشرين الأول/أكتوبر 2019، تم استخدام لوحة المتابعة الخاصة بالكيانات الممولة من الميزانية العادية، بما في ذلك البعثات السياسية الخاصة، في أيار/مايو 2020، بعد تكيفها مع الإطار الجديد للنتائج السنوية للميزانية العادية. وفي نهاية تموز/يوليه 2020، أطلق العنصر بوابة جديدة تتعلق باشتراكات الدول الأعضاء في إطار مجموعة تطبيقات نظام أوموجا. وتتضمن البوابة بيانات يومية مستقاة من نظام أوموجا عن حالة اشتراكات الدول الأعضاء في الميزانيات المقررة. وعلاوة على ذلك، أطلق العنصر المشروع التجريبي المتعلق بمعلومات الميزانية، الذي صُمم خصيصاً لاستخراج بيانات الميزانية من نظام أوموجا. ويتيح هذا المشروع للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية واللجنة الخامسة للجمعية العامة إمكانية الاطلاع تدريجياً على الجداول المالية والجداول الزمنية المتعلقة بالميزانية التي ترد في تقارير الميزانية وتقارير الأداء وفي الوثائق التكميلية. وقد أعد العنصر لجميع تلك التطبيقات وأجهزة سهلة الاستعمال يمكن الوصول إليها من الحواسيب المكتبية أو الأجهزة اللوحية أو الأجهزة المحمولة الأخرى، وذلك باستخدام خاصية تسجيل الدخول الآمن.

(1) وُضع إطار خط الدفاع الأول في سياق التصدي لجائحة كوفيد-19 من أجل الإسهام في استمرار عمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية في الميدان وضمان سلامة وصحة أفراد الأمم المتحدة وأسره بتوفير خدمات الرعاية الصحية المتصلة بمرض كوفيد-19 وغيره من الأمراض.

(2) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 (A/74/6 (Sect. 29A)).

29 ألف-32 وأسهم العمل المذكور أعلاه في زيادة إمكانية اطلاع المديرين والدول الأعضاء على البيانات بما يتواءم مع التزام الأمين العام بالشفافية، وهو ما شكل أداء مستوفياً للهدف المقرر كما هو مبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 وفي التقرير المحلي الثاني عشر والنهائي للأمين العام عن مشروع التخطيط المركزي للموارد (A/75/386).

### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-33 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدم صوب تحقيق الهدف، سيستخدم العنصر أدوات جديدة، مثل لوحات المتابعة التفاعلية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والقدرات النظامية، التي تمكن من إعداد مزيد من التقارير التحليلية المساعدة على اتخاذ القرارات. وفي إطار العمل مع جميع مجالات العمل والبرنامج الفرعي 4، سيقوم العنصر بتصميم وتقديم نماذج بيانات موحدة وعروض بصرية مصممة خصيصاً للدول الأعضاء، بالاستفادة من البيانات الثرية المستمدة من نظام أوموجا ومن نظم أخرى داخلية وخارجية. ويُعرض التقدم المتوقع ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-2).

الجدول 29 ألف-2

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(1)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
تثبيت المهام المشمولة بالعمليات ضمن نطاق أساس أوموجا والتوسعة 1 للنظام، وتصميم واستحداث العناصر الأساسية للخصائص الوظيفية في التوسعة 2 لنظام أوموجا	نشر وتثبيت الخصائص الوظيفية في التوسعة 2 لنظام أوموجا، وتكييف نظام أوموجا، باعتبار ذلك من العوامل المساعدة على عملية الإصلاح، مع ما يقتضيه تطور احتياجات ركائز عملية الإصلاح	زيادة إمكانية اطلاع المديرين والدول الأعضاء على البيانات بما يتواءم مع التزام الأمين العام بالشفافية، وتطبيق الخصائص الوظيفية للتوسعة 2 لنظام أوموجا	استمرار عمليات التحسين وتعزيز وتحليل البيانات التي تمكّن من تحسين العمليات واتخاذ قرارات أكثر استنارة بشأن الموارد	استمرار عمليات التحسين وتعزيز وتحليل البيانات التي تمكّن من تحسين العمليات واتخاذ قرارات أكثر استنارة بشأن الموارد

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقسي جائحة كوفيد-19. وسيبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

### النتيجة 2: التحول في تسيير الأعمال وتحسين العمليات<sup>(3)</sup>

#### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-34 أسهم العنصر في تحسين إدارة موارد المنظمة المرصودة لأداء عملها تمشياً مع الولايات المسندة إليها، وقد برهن على ذلك توافر عملية موجهة نحو تحقيق النتائج في تخطيط الموارد وتنفيذها ورصدها، ومدعومة بتحليل أكثر ثراءً للبيانات من أجل اتخاذ القرارات في أوانها. وقام العنصر بتعميم أداة التخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء على جميع كيانات الأمانة العامة. وعقب إطلاق الأداة، تم تعزيزها بإضافة وحدة لإعداد ميزانية السفر، وأدخلت تغييرات كبيرة على النموذج الخاص بالوضع المالي، وواصل العنصر تبسيط النموذج الخاص بالموجزات. وتم توسيع نطاق الأداة لتشمل محركاً جديداً متعلقاً بإعادة

(3) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/6 (Sect. 29A)).

تقدير التكاليف مكنّ شعبة تخطيط البرامج والميزانية من اتباع منهجية أكثر دقة إزاء إعادة تقدير التكاليف بتطبيق أنماط أفضل لاستخدام العملات، وبالتالي من إجراء تعديلات أكثر واقعية على أسعار الصرف ومعدلات التضخم. وعلاوة على ذلك، استحدثت العنصر وحدة لرصد الأداء في إطار أداة التخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء، وهي تُستخدم لتنفيذ البرامج وتدعم إدارة الأداء بالنسبة للميزانية العادية. وتواصل تعزيز وحدة رصد الأداء الخاصة بميزانية حفظ السلام في أيار/ مايو 2020.

29 ألف-35 وأسهم العمل المذكور أعلاه في إتاحة وحدات لتخطيط الموارد واستخدامها ورصدها تركّز على تحقيق النتائج، مدعومة بتحليل أكثر ثراء للبيانات لكي يتخذ مديرو البرامج القرارات في أوانها، وهو ما شكّل أداءً مستوفياً للهدف المقرر كما هو مبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021.

### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-36 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدّم صوب تحقيق الهدف، سيستكشف العنصر المزيد من الفرص المتاحة لتحقيق التكامل، وسينظر في المجالات التي تحتاج للتحسين باستمرار بالتعاون مع الجهات المعنية، وسيوسع نطاق التحليلات التي يعرضها. ويُعرض التقدّم المتوقع ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-3).

الجدول 29 ألف-3

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(أ)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
قدرات الإبلاغ متاحة لجميع المستعملين	قدرات إعداد التقارير ولوحات المتابعة متاحة لكيانات مختارة	إعداد وحدات لتخطيط الموارد واستخدامها ورصدها تركّز على تحقيق النتائج مدعومة بتحليل أكثر ثراء للبيانات تكون متاحة لكي يتخذ مديرو البرامج القرارات في أوانها	لوحات متابعة/قدرات تحليلية متاحة لجميع المستعملين، بما في ذلك الدول الأعضاء	تفاعل المستخدمين النهائيين، بمن فيهم مديرو البرامج، مع البيانات من خلال خاصيات التحليل المتاحة للاستخدام الذاتي، وتزويدهم بالقدرات التي تمكّنهم من إعداد تقارير بسرعة مع إمكانية الاطلاع على بياناتهم في الوقت الحقيقي، مما يتيح اتخاذ قرارات مستنيرة في أوانها

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقشّي جائحة كوفيد-19. وسيُبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

## النتيجة 3: إتاحة خاصيات تحليل متقدمة للموظفين والدول الأعضاء

## الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-37 بعد الانتقال إلى مرحلة التعميم من حيث توفير حلول تلبي احتياجات الأعمال، ساهم العنصر بخبرته التقنية والوظيفية في عملية تعهد ورفع مستوى نظام أوموجا التي تتم بدون انقطاع وفي التحسينات التي يتم إدخالها عليه باستمرار، علما بأنه قد اكتمل تفعيل النظام منذ نهاية عام 2020. ووفّر العنصر أيضا قدرات تحليلية معززة للموظفين وللجهات الإدارية العليا وكذلك للدول الأعضاء التي شرعت في استخدام التحليلات المركزية المتقدمة المتاحة على السحابة الإلكترونية.

## الدروس المستفادة والتغيير المقرر

29 ألف-38 تمثل الدرس الذي استخلصه العنصر في أن المشاركة المبكرة والواسعة والمطردة في الأعمال بالغة الأهمية لتحسين اعتماد الأعمال للأداة وضمان تولي زمامها في المستقبل. وتمثل الأفرقة الموسّعة المعنية بسير العمل إحدى طرق مد يد المساعدة في هذا الصدد من خلال جمع المتطلبات وتصميم الأدوات وإعداد محتوى التدريب وتوفير الدعم بشكل مكثّف. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيسعى العنصر بالتعاون مع الجهات المعنية ومن خلال آليته الإدارية الجديدة، على النحو المبين في التقرير المرحلي الثاني عشر والنهائي للأمين العام عن مشروع التخطيط المركزي للموارد (A/75/386)، وفي إطار شراكة مع إدارة الدعم العملياتي، إلى مواصلة ضمان تطبيق هذه الدروس المستخلصة من خلال الأفرقة الموسّعة المعنية بسير العمل في المستقبل. وفي عام 2021، سيبدأ تنفيذ مشروع بيئة الحوسبة السحابية الخاصة بالدراسات التحليلية لشركة ساب للتمكين من استخدام القدرة التحليلية المتقدمة وتطبيق قاعة الاجتماعات الرقمية. وفي عام 2022، يتوخّى الشروع في استخدام خاصيات التحليل المتاحة للاستخدام الذاتي على كامل نطاق الأمانة العامة، وهي تشمل التحليلات المعززة والتنبؤية التي تتضمن التعلم الآلي ومعالجة اللغات الطبيعية. ويعتزم العنصر تقديم مساهمة إضافية إلى المنظمة من خلال المنجزات المستهدفة المبيّنة أعلاه، بالاستفادة من الاتجاهات الحالية والمخططات المتعلقة بالمنتجات المستقبلية في مجال التخطيط المركزي للموارد.

## التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-39 من المتوقع أن يساهم هذا العمل في تحقيق الهدف، كما يتضح من وصول الدول الأعضاء إلى مجموعة موثوقة من لوحات المتابعة والقدرات التحليلية التي توفر طائفة متنوعة من نماذج البيانات والعروض البصرية للموارد البشرية المصمّمة خصيصا لها وإدارة القدرات النظامية إلى جانب مجالات أخرى (انظر الجدول 29 ألف-4).

الجدول 29 ألف-4

مقياس الأداء

2022 (الأداء المقرر)	2021 (الأداء المقرر)	2020 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2018 (الأداء الفعلي)
وصول الدول الأعضاء إلى مجموعة موثوقة من لوحات المتابعة والقدرات التحليلية التي توفر طائفة متنوعة من نماذج البيانات والعروض البصرية للموارد البشرية المصممة خصيصا لها وإدارة القدرات النظامية إلى جانب مجالات أخرى	اتخاذ مديري البرامج قرارات أكثر استنارة بشأن الموارد البشرية وإدارة القدرات النظامية	زيادة إمكانية اطلاع المديرين والدول الأعضاء على البيانات بما يتواءم مع استراتيجية الأمين العام لاستخدام البيانات، إلى جانب تطبيق الخاصيات الوظيفية للتوسعة 2 لنظام أوموجا	نشر وتثبيت الخاصيات الوظيفية للتوسعة 2 لنظام أوموجا، وتعديل نظام أوموجا، باعتباره أداة مساعدة على الإصلاح، لتلبية الاحتياجات المتغيرة لركائز الإصلاح، وتفعيل إطار تفويض السلطة الجديد	تمكّن جميع الكيانات التي تستخدم نظام أوموجا من الاستفادة من أساس أوموجا والتوسعة 1 لنظام أوموجا، ومن الخاصيات الوظيفية المتعلقة بإدارة القدرات النظامية وإدارة شؤون الشركاء المنفذين/برنامج المانحين التي تتضمنها التوسعة 2 لنظام أوموجا

### الولايات التشريعية

29 ألف-40 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر.

قرارات الجمعية العامة

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتخطيط موارد المؤسسة والأمن واستعادة القدرة على العمل بعد الأعطال الكبرى واستمرارية سير الأعمال	262/63	الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي	260/60
المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021	253/75 ألف	الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي: تقرير تفصيلي	283/60

### المنجزات المستهدفة

29 ألف-41 يعرض الجدول 29 ألف-5 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022 التي أسهمت ويتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-5

البرنامج الفرعي 1، العنصر 1: المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022، حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	المقرر الفعلي المقرر المقرر	لعام 2020	لعام 2021	لعام 2022
ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء				
وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	1	1	-	-
1 - التقرير المرحلي عن مشروع التخطيط المركزي للموارد	1	1	-	-
تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)	3	3	-	-
2 - اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة	2	2	-	-
3 - جلسات الاستماع التي تعدها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	1	1	-	-
جيم - المنجزات المستهدفة الفنية				
التشاور والمشورة والدعوة: إجراء مناقشات مع مجموعات العملاء، من خلال الآليات الإدارية، وبشكل غير رسمي، بشأن استدامة النظام والتحسينات التي يتم إدخالها عليه باستمرار لتلبية احتياجات أعمالهم.				
دال - المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال				
المنصات الرقمية ومحتوى الوسائط المتعددة: تحديث وتعهد الموقع الشبكي لنظام أموجا/شعبة أداة التخطيط المركزي للموارد والحسابات على وسائل التواصل الاجتماعي.				
هـ - المنجزات المستهدفة التكميلية				
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: إدخال تحسينات باستمرار على نظام أموجا؛ ودعم مكتب الخدمات من المستوى 3.				

## العنصر 2

### الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق

#### الهدف

29 ألف-42 الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه هو تيسير فعالية وكفاءة المداولات واتخاذ القرارات من قبل اللجنة الخامسة للجمعية العامة ولجنة البرنامج والتنسيق.

#### الاستراتيجية

29 ألف-43 للمساهمة في تحقيق الهدف، سيواصل العنصر تحسين التواصل بشأن الجوانب التنظيمية والإجرائية للاجتماعات وتعزيز الدعم الفني والتقني ودعم الأمانة المقدم للدول الأعضاء والمشاركين الآخرين في الاجتماعات.

29 ألف-44 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عن حسن تسيير اجتماعات الهيئات الحكومية الدولية التي تُقدّم إليها الخدمات.

### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-45 يشمل الأداء البرنامجي في عام 2020 النتيجة الواردة أدناه التي استجّدت خلال عام 2020، إلى جانب الأداء البرنامجي المعروف في إطار النتيجتين 1 و 2 أدناه.

مواصلة المداولات عبر المنصات الإلكترونية

29 ألف-46 تسببت جائحة كوفيد-19 في تعطيل طرائق عقد الاجتماعات الرسمية والمشاورات غير الرسمية التي تجري في إطار اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق. وتقلص حجم الاجتماعات الرسمية والمشاورات غير الرسمية التي تُعقد بالحضور الشخصي إلى حد كبير، وحلّت محل الأغلبية العظمى من تلك الاجتماعات الحكومية الدولية مشاورات غير رسمية أُجريت عبر الإنترنت بهدف ضمان استمرارية تصريف الأعمال وتيسير مداولات اللجنتين وعملية صنع القرار فيهما. وألغيت معظم الاجتماعات الرسمية الإجرائية واستعيض عنها بالتعميم الإلكتروني للبيانات الاستهلاكية وبعقد مشاورات غير رسمية عن بُعد عبر المنصات الإلكترونية، دون إجراء مناقشات عامة بالحضور الشخصي. واستكشف العنصر عددا من المنصات الإلكترونية المختلفة لاستيعاب اجتماعات اللجنتين. وبعد فحص متأن للإمكانيات التقنية لمختلف الخيارات المتاحة واحتياجات كلتا اللجنتين تحديداً، وبعد إجراء مشاورات مع الدول الأعضاء، قررت اللجنتان استخدام منصات مختلفة لدورتيهما. غير أن الاجتماعات عن بُعد عُقدت دون ترجمة شفوية بسبب العقبات والقيود المتصلة بتوافر الترجمة الشفوية الفورية عن بُعد.

29 ألف-47 وقد أثار العمل عن بُعد المزيد من التحديات بالنسبة للعنصر على مستوى ضمان تعميم المعلومات والتفاعل والتشاور مع جميع الوفود في الوقت المناسب، وتطلّب من العنصر بذل جهود إضافية شملت أموراً من بينها استخدام التحديثات المباشرة المتاحة على الإنترنت لصياغة القرارات أثناء الاجتماعات، واعتماد القرارات والمقررات بتوافق الآراء في إطار إجراء الموافقة الصامتة. وأيد العنصر قرار الأعضاء بتكليف ممارسات العمل مؤقتاً مع الأساليب الجديدة المتبعة لعقد الاجتماعات كتدبير استثنائي اعتمد استجابة لهذه الجائحة، على ألا يشكل ذلك سابقة.

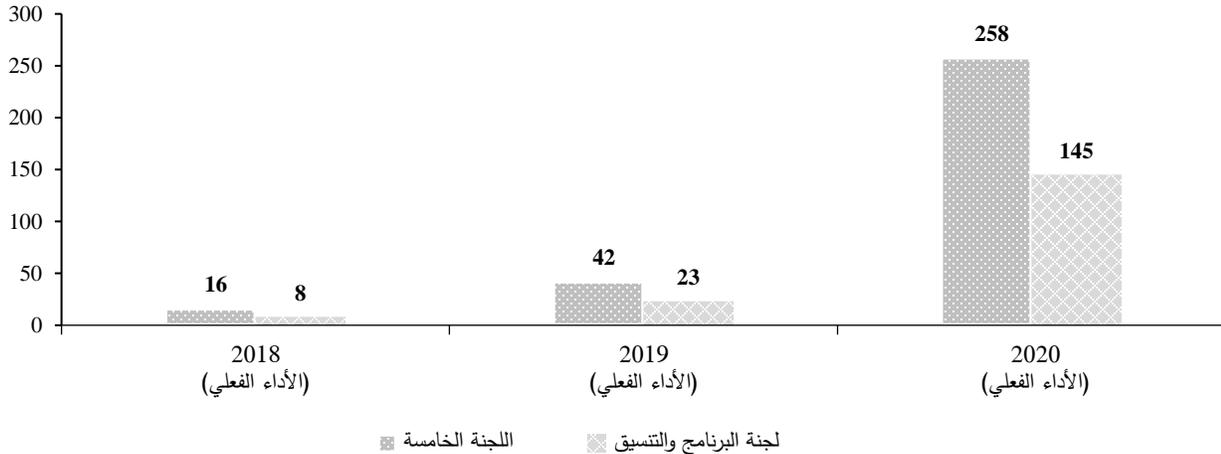
التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-48 أسهم العمل المذكور أعلاه في تحقيق الهدف، كما يتضح من زيادة عدد الاجتماعات المعقودة عن طريق التداول بالفيديو في عام 2020 (انظر الشكل الثاني من الباب 29 ألف).

الشكل الثاني من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: استخدام التداول بالفيديو من قبل اللجنة الخامسة للجمعية العامة ولجنة البرنامج والتنسيق

(عدد الاجتماعات المعقودة عن طريق التداول بالفيديو)



## تأثير جائحة كوفيد-19 على تنفيذ العنصر

29 ألف-49 لمواجهة جائحة كوفيد-19، عمد العنصر خلال عام 2020 إلى تغيير النهج الذي يتبعه لعقد اجتماعات اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق. وقد غير العنصر بسرعة تركيز عمله من التخطيط للاجتماعات بالحضور الشخصي وتنظيمها، وهو أمر لم يعد ممكناً، إلى عقد اجتماعات إلكترونية. وعملاً بمقررات الجمعية العامة 544/74 و 555/74 و 558/74 و 561/74 المتعلقة باتخاذ قرارات الجمعية العامة في إطار إجراء الموافقة الصامتة خلال جائحة كوفيد-19، قدّم العنصر الدعم إلى اللجنتين بهدف تكيف أساليب عملهما لاختتام أعمالهما، وضمان التقيد بفترة الـ 72 ساعة المحددة لاتخاذ قرارات في إطار إجراء الموافقة الصامتة.

## النتائج المقررة لعام 2022

29 ألف-50 تشمل النتائج المقررة لعام 2022 النتيجتين 1 و 2، اللتين تشكلان تحديًا للنتائج المعروضة في خطط برنامجية مقترحة سابقة، وتظهران بالتالي كلا من الأداء البرنامجي في عام 2020 والخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022. أما النتيجة 3 فهي نتيجة مقررة جديدة.

النتيجة 1: زيادة التوعية بمصادر المعلومات المتاحة للمندوبين<sup>(4)</sup>

## الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-51 نتيجة لجائحة كوفيد-19، قام العنصر بتكييف طرق أداء عمله مع بيئة العمل المتغيرة ومع التزايد الكبير في الاعتماد على البوابة الإلكترونية للوفود لتزويد الدول الأعضاء بالمعلومات المتصلة بعمل اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق. وأصبحت البوابة وجهة رئيسية يتيح فيها العنصر للدول الأعضاء جميع المعلومات والوثائق ذات الصلة، بما في ذلك مشاريع القرارات والمعلومات التكميلية (التي كانت تُعمّم في السابق أيضاً على شكل نسخ مطبوعة أثناء الاجتماعات). وأضيفت أيضاً روابط إلكترونية إلى مواقع أخرى لم تكن متاحة في السابق على البوابة لتيسير إمكانية الوصول إلى الوثائق والمعلومات المتصلة بعمل اللجنتين. واستخدم العنصر الصفحة الأولى من "ركن اللجنة الخامسة" ("Fifth Committee Place") و "ركن لجنة البرنامج والتنسيق" ("CPC Place") على البوابة الإلكترونية لتوجيه انتباه المندوبين إلى الروابط الإلكترونية ومعلومات تسجيل الدخول التي تتيح الوصول إلى الاجتماعات الافتراضية، والإطلاع على قوائم المشاركين والمعلومات المتعلقة بتدابير الصحة والسلامة الرئيسية المعمول بها خلال اجتماعات اللجنة الخامسة التي يحضرها عدد محدود من الأشخاص، وعلى الروابط الإلكترونية المتصلة باستمارات تتبع مخالطي المصابين بمرض كوفيد-19. وبغية تيسير مشاركة المندوبين في الاجتماعات الافتراضية، أعدّ العنصر عدة أدلة عن الجوانب العملية لكيفية المشاركة في الاجتماعات الإلكترونية والخصائص الوظيفية للاجتماعات والمتطلبات التقنية التي تقتضيها المنصة المستخدمة. وإضافة إلى ذلك، عمل العنصر مع ممثلين عن المكتب من أجل تقديم "نصائح للميسرين" و "معلومات أساسية للمندوبين الجدد"، وأعدّ وثيقة، بالتعاون مع العنصر 3 من البرنامج الفرعي 2، تتضمن تفاصيل عن ممارسات العمل وعن تفسير المساهمات الكتابية في قرارات الجمعية العامة المتعلقة بالميزانية.

29 ألف-52 وعملاً بمقررات الجمعية العامة 544/74 و 555/74 و 558/74 و 561/74 المتعلقة باتخاذ القرارات في إطار إجراء الموافقة الصامتة، تفاعل العنصر مع جميع الجهات المعنية، ومن بينهم مكتب رئيس الجمعية العامة ومسؤولون في الأمانة العامة، لضمان تمكين اللجنتين من اعتماد قراراتهما ومقرراتهما وتقاريرهما. وفي عام 2020، قام العنصر بتجهيز 25 قراراً من أصل 44 قراراً وخمسة مقررات للجنة الخامسة و 30 تقريراً للجنة البرنامج والتنسيق، اعتمدت جميعها في إطار إجراء الموافقة الصامتة. وأجرى البرنامج الفرعي أيضاً استقصاء لتقييم مدى رضا المندوبين في اللجنتين عن مجمل الخدمات التي تقدمها الأمانة.

(4) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 (A/74/6 (Sect. 29A)).

29 ألف-53 وقد أسهم العمل المذكور أعلاه في الردود الإيجابية على الاستقصاء، حيث أفاد 97,9 في المائة من المبيّين في اللجنة الخامسة و 97,3 في المائة من المبيّين في لجنة البرنامج والتنسيق بأنهم إما "راضون جداً" أو "راضون" عن مجمل الخدمات التي تقدمها أمانة اللجنتين، وهو ما شكّل أداءً مستوفياً للهدف المقرر كما هو مبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020.

### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-54 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدّم صوب تحقيق الهدف، سيكتف العنصر بجهوده الرامية إلى الاستفادة من الإمكانيات التقنية للأدوات المتاحة، بما في ذلك البوابة الإلكترونية للوفود، لتحسين التواصل مع الدول الأعضاء بشأن توافر المواد التحضيرية والمواد الأساسية التي تعدها أمانة اللجنتين. ويُعرض التقدّم المتوقع ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-6).

الجدول 29 ألف-6

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(1)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء	نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء	نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء بشأن مجمل الخدمات التي تقدمها أمانة اللجنتين	الحفاظ على الردود الإيجابية على الاستقصاء و/أو تحسينها	الحفاظ على الردود الإيجابية على الاستقصاء و/أو تحسينها
• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 98,3 في المائة	• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 95,7 في المائة	• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 97,9 في المائة		
• لجنة البرنامج والتنسيق: 97,5 في المائة	• لجنة البرنامج والتنسيق: 97,3 في المائة	• لجنة البرنامج والتنسيق: 97,3 في المائة		

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقسي جانحة كوفيد-19. وسيبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

### النتيجة 2: زيادة التوعية بمصادر المعلومات المتاحة للمندوبين<sup>(5)</sup>

#### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-55 واصل العنصر مساعيه الرامية لتقديم المشورة بشأن المعلومات التاريخية والإجرائية إلى أعضاء المكتب ومنسقي اللجنتين بشكل مستمر، وذلك ليس فقط خلال فترات الدورات وإنما أيضاً خلال الفترات الأخرى. وعُقدت اجتماعات فردية بين أحد أعضاء أمانة اللجنة الخامسة أو لجنة البرنامج والتنسيق وكل منسق من المنسقين البالغ عددهم 57 منسقاً المعنيين بمختلف بنود جدول الأعمال في اللجنتين قبل الدورة وخلالها. واكتسب الدعم المقدم للمنسقين أهمية بالغة لضمان اطلاعهم على ممارسات عمل اللجنتين وإتاحة

(5) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/6 (Sect. 29A)).

إمكانية حصولهم على جميع المعلومات ذات الصلة المنشورة على البوابة الإلكترونية للوفود وعلى المواقع الشبكية العامة للجنة التي سترشد عملهم من أجل التوصل إلى توافق في الآراء داخل اللجنة. وإضافة إلى ذلك، قام العنصر بتلبية طلبات المشورة الواردة من مختلف الوفود التي طلبت الدعم طوال السنة، مما يعكس جزئياً معدل التناوب العادي للممثلين داخل الوفود.

29 ألف-56 وكشف الاستقصاء أن اللذان أجريا في نهاية الدورة الرابعة والسبعين للجنة الخامسة والدورة الستين للجنة البرنامج والتنسيق أن العمل المذكور أعلاه قد أسهم في الردود الإيجابية، حيث أفاد 97,9 في المائة من أعضاء اللجنة الخامسة و 97,3 في المائة من أعضاء لجنة البرنامج والتنسيق الذين تم سبر آرائهم بأنهم إما "راضون جداً" أو "راضون" عن الخدمات المقدمة، وبذلك تحقق الهدف المقرر الوارد في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021.

### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-57 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدّم صوب تحقيق الهدف، سيكتفّ العنصر بجهوده الرامية إلى الاستفادة من القدرات التقنية للأدوات المتاحة، بما في ذلك البوابة الإلكترونية للوفود، لمواصلة تحسين توافر المعلومات التنظيمية والإجرائية. ويُعرض التقدّم المتوقع ضمن مقياس الأداء المبيّن أدناه (انظر الجدول 29 ألف-7).

الجدول 29 ألف-7

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(أ)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء	نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء	نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء	الحفاظ على نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء أو تحسينها	الحفاظ على نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء أو تحسينها
• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 98,3 في المائة	• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 95,7 في المائة	• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 97,9 في المائة	• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 97,9 في المائة	• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 97,9 في المائة
• لجنة البرنامج والتنسيق: 97,5 في المائة	• لجنة البرنامج والتنسيق: 97,3 في المائة	• لجنة البرنامج والتنسيق: 97,3 في المائة	• لجنة البرنامج والتنسيق: 97,3 في المائة	• لجنة البرنامج والتنسيق: 97,3 في المائة

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقشّي جانحة كوفيد-19. وسيُلغى عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

### النتيجة 3: تحسين المعلومات المتاحة للمندوبين

#### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-58 لدى اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق عدد كبير من البنود التي يتعين عليهما النظر فيها خلال الفترة المحدودة المتاحة أثناء الدورات. ويتطلب التناوب العادي للمندوبين المشاركين في أعمال اللجنتين بالنيابة عن بعثاتهم إتاحة إمكانية الاطلاع على المعلومات على مدار السنة. وقد دأب العنصر على إدخال تحسينات على المعلومات المتاحة للمندوبين، بمن في ذلك الأعضاء الجدد في اللجنتين، وعلى تعديلها بشكل مستمر، لزيادة توعيتهم بمصادر المعلومات ذات الصلة وبسبل الاستفادة من

الأدوات المتاحة لهم، مثل البوابة الإلكترونية للوفود والمواقع الشبكية للجنة. وييسر الوصول إلى الأدوات التي يتيحها العنصر المشاركة بشكل مجد في مداوات اللجنتين ويساعدهما على اتخاذ القرارات، في إطار إجراءات وممارسات العمل المتفق عليها.

الدروس المستفادة والتغيير المقرر

29 ألف-59 استنادا إلى الملاحظات الأولية والتعليقات الواردة، وكذلك إلى تجربة عام 2020 المتصلة بطرائق عقد الاجتماعات عن بُعد، تمثل الدرس الذي استخلصه العنصر في أنه بحاجة إلى زيادة التركيز على تزويد الدول الأعضاء بمعلومات من شأنها أن تيسر مشاركتها بفعالية في العملية الحكومية الدولية قبل دورات اللجنتين وأثناءها. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، يعتمد العنصر، بوصفه أمانة اللجنتين، تقديم دعم محدد الهدف إلى المندوبين الجدد وكذلك إلى المنسقين المعنيين بمختلف بنود جدول الأعمال. وبينما دأب العنصر على التفاعل مباشرة مع المنسقين المعروفين من قبل من خلال المراسلات والمناقشات والاجتماعات بالحضور الشخصي (في الظروف العادية)، يعتمد العنصر التركيز على اتباع نهج أكثر منهجية لتلبية هذه الحاجة تحديداً، بسبل تشمل إعداد مبادئ توجيهية إجرائية، وعرض إمكانية عقد حلقة عمل في بداية كل دورة.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-60 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في تحقيق الهدف، كما يتضح من الردود الإيجابية على الاستقصاء المتعلق بتوافر المعلومات التنظيمية والإجرائية (انظر الجدول 29 ألف-8).

الجدول 29 ألف-8

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر)	2022 (الأداء المقرر)
نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء المتعلق بتوافر المعلومات التنظيمية والإجرائية	نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء المتعلق بتوافر المعلومات التنظيمية والإجرائية	نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء المتعلق بتوافر المعلومات التنظيمية والإجرائية	الحفاظ على نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء المتعلق بتوافر المعلومات التنظيمية والإجرائية	الحفاظ على نسبة الردود الإيجابية على الاستقصاء المتعلق بتوافر المعلومات التنظيمية والإجرائية
• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 97,1 في المائة	• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 94,6 في المائة	• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 100 في المائة	• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 100 في المائة	• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 100 في المائة
• لجنة البرنامج والتنسيق: 92,6 في المائة	• لجنة البرنامج والتنسيق: 100 في المائة	• لجنة البرنامج والتنسيق: 100 في المائة	• لجنة البرنامج والتنسيق: 100 في المائة	• لجنة البرنامج والتنسيق: 100 في المائة

الولايات التشريعية

29 ألف-61 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر.

ميثاق الأمم المتحدة

الفصل الرابع، المادة 17 وظائف الجمعية العامة وسلطاتها

قرارات الجمعية العامة

248/45 بآء، المسائل المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 1990-1991  
الجزء السادس

قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي

920 (د-34) اللجنة الخاصة المعنية بالتنسيق مع التركيز بوجه خاص على عقد  
الأمم المتحدة الإنمائي

### المنجزات المستهدفة

29 ألف-62 يعرض الجدول 29 ألف-9 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022 التي أسهمت ويتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-9

البرنامج الفرعي 1، العنصر 2: المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022، حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر  
لعام 2020 لعام 2020 لعام 2021 لعام 2022

الفئة والفئة الفرعية

ألف -	تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء	وئاتق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	167	247	235	235
1 -	مذكرات عن برنامج عمل اللجنة الخامسة للجمعية العامة	70	126	125	125	125
2 -	مذكرات عن حالة وئاتق اللجنة الخامسة للجمعية العامة	35	35	40	40	40
3 -	مذكرات إجرائية لفائدة رئيس اللجنة الخامسة للجمعية العامة	40	27	40	40	40
4 -	مذكرات عن برنامج عمل لجنة البرنامج والتنسيق	10	32	12	12	12
5 -	مذكرات عن حالة وئاتق لجنة البرنامج والتنسيق	2	2	2	2	2
6 -	مذكرات إجرائية لفائدة رئيس لجنة البرنامج والتنسيق	10	25	16	16	16
	خدمات المؤتمرات والأمانة المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)	200	187	200	200	200
7 -	اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة	160	155	160	160	160
8 -	اجتماعات لجنة البرنامج والتنسيق	40	32	40	40	40

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة: إبداء المشورة إلى 10 من أعضاء المكتب؛ والتشاور مع 57 منسقا وإبداء المشورة إليهم؛ والرد على الاستفسارات الواردة من كل وفد من الوفود وتقديم المشورة إليها بشأن الأعمال السابقة للجنة.

دال - المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال

المنصات الرقمية ومحتوى الوسائط المتعددة: تحديث وصيانة الموقعين الشبكيين للجنة الخامسة للجمعية العامة ولجنة البرنامج والتنسيق؛ وتحديث المعلومات المتاحة على البوابة الإلكترونية للوفود.

### العنصر 3

#### الخدمات الاستشارية الإدارية

#### الهدف

29 ألف-63 الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه هو تعزيز شفافية عملية اتخاذ القرارات الإدارية والإنصاف والنزاهة وقدرة المنظمة على الصمود في إطار تنفيذ ولاياتها.

#### الاستراتيجية

29 ألف-64 للمساهمة في تحقيق الهدف، سيعزز العنصر قدرة المنظمة على الصمود، بما في ذلك تأهبها للحفاظ على استمرارية تصريف الأعمال في حالات الطوارئ، من خلال توجيه ورصد وتعديل أساليب العمل بعد جائحة كوفيد-19 في مقر الأمم المتحدة من أجل التكيف باستمرار مع التغيرات التي تطرأ على البيئة ومع المخاطر والفرص المتاحة. فعلى سبيل المثال، سيرصد العنصر استخدام أنماط العمل المختلطة والسلوكيات، وسيقدم المشورة بشأن ما إذا كان يتعين تقديم المزيد من الدعم و/أو التوجيه و/أو التدريب أو ما إذا كان يتعين تعديل السياسات.

29 ألف-65 وسيواصل العنصر تحسين نوعية عملية الشراء إجمالاً وإدراج تلك التحسينات في التوصيات والتوجيهات المتصلة بالسياسات الموضوعية، بما في ذلك باستخدام تحليلات البيانات. وإضافة إلى ذلك، سيواصل العنصر إجراء تحليل موضوعي للمعطيات المعروضة في طلبات إجراء تقييم إداري من منظور الإطار القانوني للنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، وسيزود الموظف صاحب الطلب بتقييم مغلّ وشامل يوضح أساس توصية وحدة التقييم الإداري بشأن القضية.

29 ألف-66 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عن:

- (أ) منظمة أقدر على امتصاص الصدمات وأكثر مرونة واستدامة، وقوة عاملة مبتكرة وفي وضع جيد قادرة على تحقيق النتائج المنشودة؛
- (ب) منظمة مستعدة بشكل أفضل لمواجهة حالات الطوارئ المعقدة والطويلة الأجل؛
- (ج) عملية معززة في مجال الشراء والتصرف في الأصول؛
- (د) تسوية مبكرة للمنازعات الناشئة عن القرارات الإدارية المتخذة بشأن عمل أحد الموظفين؛
- (هـ) زيادة توعية الموظفين بنظام العدل الداخلي.

#### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-67 يشمل الأداء البرنامجي في عام 2020 النتيجة الواردة أدناه التي استجّدت خلال عام 2020، إلى جانب الأداء البرنامجي المعروض في إطار النتيجة 1 و 2 أدناه.

#### استمرارية تصريف الأعمال خلال جائحة كوفيد-19

29 ألف-68 دأبت الأمانة العامة في مقر الأمم المتحدة على إعداد خطط رسمية لاستمرارية تصريف الأعمال لمدة تريبو على عقد من الزمن. وكانت تلك الخطط متعلقة تحديداً بأحداث يُحتمل أن تؤدي إلى تعطيل العمل في نيويورك وكانت معدة لمواجهة حالات طوارئ قد تستمر لمدة أيام أو أسابيع. إلا أنه مع ظهور جائحة كوفيد-19 في أوائل عام 2020، اضطر العنصر إلى التعجيل

بتوسيع نطاق دعمه لخطط استمرارية تصريف الأعمال بهدف تقديم المشورة للأمانة العامة بأكملها بشأن التأهب لمواجهة جائحة عالمية لمدة طويلة والتصدي لها.

29 ألف-69 وفي شباط/فبراير 2020، وُجِّهت تعليمات إلى كيانات الأمانة العامة في جميع أنحاء العالم بالاستعداد لزيادة كبيرة في عدد الموظفين العاملين عن بُعد وتحديث خططها المتعلقة باستمرارية تصريف الأعمال وفقا لذلك وتقديمها إلى العنصر. ونُصح الموظفون بتخزين الوثائق على منصات متاحة على السحابة الإلكترونية، مثل SharePoint، إذا لم يكونوا قد فعلوا ذلك من قبل، لضمان إمكانية الوصول إلى تلك الوثائق عن بُعد. وصدرت أدلة بشأن العمل عن بُعد، وقُدِّمت دروس عن كيفية تسيير الاجتماعات الافتراضية والمشاركة فيها.

29 ألف-70 وشرعت الهيئتان المعنيتان بإدارة الطوارئ في مقر الأمم المتحدة، وهما فريق إدارة الأزمات وفريق كبار المسؤولين المعني بسياسات الطوارئ، في عقد اجتماعات بوتيرة عالية لتقييم الحالة الناجمة عن الجائحة ولتنسيق ورصد الاستجابة لاستمرارية تصريف الأعمال. وخلال الفترة ما بين شباط/فبراير 2020 وشباط/فبراير 2021، شارك العنصر في 38 اجتماعا لفريق إدارة الأزمات، ونظّم 14 اجتماعا لفريق كبار المسؤولين المعني بسياسات الطوارئ.

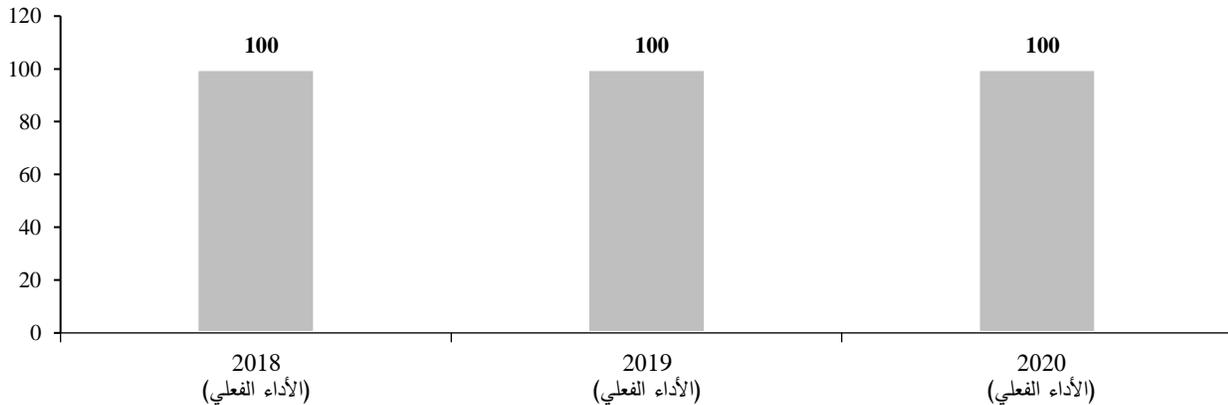
29 ألف-71 وأشرف العنصر أيضا على الاجتماعات الافتراضية المعقودة مرتين في الأسبوع لجهات التنسيق المعنية باستمرارية تصريف الأعمال في مقر الأمم المتحدة وعلى الاجتماعات العالمية لعرض مستجدات الوضع الناجم عن جائحة كوفيد-19، ولتنسيق تبادل الممارسات الناجحة في مجال استمرارية تصريف الأعمال والقدرة على الصمود بين جميع الكيانات، ولتحديد الفرص المتاحة للتعاون والتكيف بشكل أفضل مع بيانات العمل الناشئة التي لا يمكن تجنبها. وقُدِّم العنصر المشورة للكيانات أيضا بشأن تحسين خططها المتعلقة باستمرارية تصريف الأعمال.

*التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء*

29 ألف-72 أسهم العمل المذكور أعلاه في تحقيق الهدف، كما يتضح من حصول نسبة 100 في المائة من الخدمات الأساسية والبالغة الأهمية من حيث التوقيت على دعم من خلال خطط استمرارية تصريف الأعمال (انظر الشكل الثالث من الباب 29 ألف).

الشكل الثالث من الباب 29 ألف

قياس الأداء: النسبة المئوية للخدمات الأساسية والبالغة الأهمية من حيث التوقيت الحاصلة على دعم من خلال خطط استمرارية تصريف الأعمال



تأثير جائحة كوفيد-19 على تنفيذ العنصر

29 ألف-73 نظرا لتأثير جائحة كوفيد-19 خلال عام 2020، واجه العنصر صعوبات في تنفيذ أنشطة التوعية المقررة، ولكنه تمكن من إعطاء دفع لتلك الأنشطة إلى حد ما بالوسائل الإلكترونية. وتم تغيير شكل مبادرات التدريب والمشاورات التي تجري عادة بالحضور الشخصي لتنفيذها عن بُعد، مع إدخال تعديلات عليها خلال السنة لتطبيق الدروس المستفادة أيضا.

29 ألف-74 غير أن العنصر حدّد، في الوقت نفسه، أنشطة إضافية لمساعدة عملائه على معالجة المسائل التي استجّدت خلال جائحة كوفيد-19، والتي تندرج في إطار النطاق العام لأهدافه، وهي توسيع نطاق الدعم المقدم من كيانات مقر الأمم المتحدة إلى كيانات الأمانة العامة في مختلف أنحاء العالم، مع تعزيز وزيادة وتيرة الدعم المقدم إلى الهيئتين المعنيتين بإدارة الطوارئ في نيويورك، وهما فريق إدارة الأزمات وفريق كبار المسؤولين المعني بسياسات الطوارئ. وأنشأ العنصر أيضا آلية اتصالات هيكلية بشأن جائحة كوفيد-19، بالتنسيق مع الإدارات الأخرى، من أجل فهرسة ونشر الوثائق الجديدة والمعدّلة المتعلقة بالسياسات والتوجيهات وتعميمها على العديد من الجهات المعنية، بما في ذلك الموظفون والدول الأعضاء ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وقد أسهمت المنجزات المستهدفة الجديدة في تحقيق النتائج في عام 2020، كما هو محدّد في إطار النتيجة المستجدة لعام 2020 المبيّنة أعلاه.

النتائج المقررة لعام 2022

29 ألف-75 تشمل النتائج المقررة لعام 2022 النتيجتين 1 و 2، اللتين تشكلان تحديًا للنتائج المعروضة في خطط برنامجية مقترحة سابقة، وتظهران بالتالي كلا من الأداء البرنامجي في عام 2020 والخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022. أما النتيجة 3 فهي نتيجة مقررة جديدة.

النتيجة 1: النظام الجديد لإدارة الحالات من البداية إلى النهاية من أجل تقديم توصيات بشأن السياسات الاستراتيجية في مجال المشتريات<sup>(6)</sup>

الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-76 عمل العنصر مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بغية تحسين تصميم النظام الجديد لإدارة الحالات من البداية إلى النهاية من أجل تقديم توصيات بشأن السياسات الاستراتيجية في مجال المشتريات، للتأكد من أنه يعكس الإطار الجديد لتقويض السلطة ومن أنه يستوفي المعايير الحالية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

29 ألف-77 وقام العنصر أيضا بتبسيط وتوحيد النماذج المعدّة آليا بواسطة نظام إدارة الحالات لضمان اتساق طرق أداء العمل مع إطار تقويض السلطة ضمن الكيانات البالغ عددها 35 كيانا التي ستستخدم النظام الجديد.

29 ألف-78 وعلاوة على ذلك، وباستخدام تقنيات تدريب عن بُعد تم تطبيقها أثناء الجائحة، بدأ العنصر في تدريب أكثر من 450 مستخدما، من بينهم المسؤولون الإداريون عن كل كيان. وكان الهدف من هذا التدريب هو إطلاع المستخدمين على النظام الجديد وإتاحة الانتقال بسلاسة من النظام القديم إلى النظام الجديد.

29 ألف-79 وأسهم العمل المذكور أعلاه في تحسين نوعية عملية الشراء إجمالاً بإضفاء طابع رسمي على التعليقات التي تبديها لجنة العقود في المقر في إطار استعراضها لجودة إجراءات الشراء وفي توصياتها وتوجيهاتها المتصلة بالسياسات الموضوعية الموجهة

(6) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 (A/74/6 (Sect. 29A)).

للجهات المعنية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وفي إدارة الدعم العملي، وهو ما شكل أداء مستوفياً للهدف المقرر كما هو مبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020.

### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-80 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدم صوب تحقيق الهدف، سيتبع العنصر نهجاً يقوم على التحسين المستمر، وسيقوم بتصميم لوحات متابعة معززة بهدف عرض بيانات بصرية واضحة وتمكين الموظفين المأذون لهم من تحديد نقاط الضعف في عملية الشراء واستهدافها ومعالجتها وفقاً لذلك. وسيدرب العنصر المستخدمين أيضاً على استخدام لوحات المتابعة المعززة لتحسين معدلات الامتثال. ويُعرض التقدم المتوقع ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-10).

الجدول 29 ألف-10

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(أ)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
عدم وجود عملية منظّمة للتغييرات في السياسات الاستراتيجية استناداً إلى توصيات لجنة العقود في المقر في ما بين كيانات الأمانة العامة، بما في ذلك الميدان	إنشاء عملية منظّمة أقوى للتغييرات في السياسات الاستراتيجية المرتكزة على الأدلة، استناداً إلى توصيات لجنة العقود في المقر في ما بين كيانات الأمانة العامة، بما في ذلك الميدان	تحسين نوعية عملية الشراء إجمالاً بإضفاء طابع رسمي على التعليقات التي تبديها لجنة العقود في المقر في إطار استعراضها لجودة إجراءات الشراء وفي توصياتها وتوجيهاتها المتصلة بالسياسات الموضوعية الموجّهة للجهات المعنية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وفي إدارة الدعم العملي	وضع سياسة جديدة، بعد الاسترشاد ببيانات من نظام إدارة الحالات من البداية إلى النهاية، تعزّز شراء أصول المنظمة والتصرف فيها	تحسين قدرات الرصد التي يتمتع بها نظام إدارة الحالات من البداية إلى النهاية من خلال لوحات المتابعة والمزيد من قدرات الإبلاغ
			زيادة عدد الكيانات التي تغيّر محور تركيز مواردها وتقوم بتبسيط جميع جوانب عملية الشراء فيها	

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى تحريل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقسي جائحة كوفيد-19. وسيبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

النتيجة 2: تحسين إمكانية اللجوء إلى نظام العدل الداخلي<sup>(7)</sup>

الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-81 تمكن العنصر من إحراز تقدم على مستوى تحسين إمكانية لجوء الموظفين إلى نظام العدل الداخلي، حيث عقد اجتماعات افتراضية مع أربع نقابات للموظفين ومع الموظفين عموماً في إدارة شؤون السلامة والأمن لتبادل الآراء بشأن المسائل المتعلقة بنظام العدل الداخلي التي تهم الموظفين. واستغل العنصر تلك الفرص للاطلاع على الأسئلة الشائعة لدى الموظفين المتعلقة بالتقييم الإداري بغرض تحديث الأسئلة المتكررة المتاحة على الصفحة الشبكية لوحدة التقييم الإداري.

29 ألف-82 وأسهم العمل المذكور أعلاه في التسوية المبكرة للمنازعات المتعلقة بالموظفين ونقادي الدعاوى القضائية غير الضرورية من خلال توعية الموظفين بنظام العدل الداخلي، وهو ما شكل أداءً مستوفياً للهدف المحدد في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021.

الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-83 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدم صوب تحقيق الهدف، سيواصل العنصر تقديم إحاطات لتوعية المديرين والجهات المسؤولة عن اتخاذ القرارات الإدارية بالدروس المستفادة في إطار نظام العدل الداخلي، وسيواصل عقد اجتماعات مع نقابات الموظفين، وتوفير موارد على موقع iSeek لتتاول تحديداً مسألة التقييم الإداري بإدراج أسئلة متكررة أكثر تفصيلاً تكون مستلهمة من الأسئلة النموذجية التي يطرحها الموظفون أثناء أنشطة التوعية. وسيتيح العنصر فرصة أمام المشاركين في أنشطة التوعية لإبداء تعليقاتهم. ويُعرض التقدّم المتوقّع ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-11).

الجدول 29 ألف-11

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(أ)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
محدودية معرفة الموظفين بنظام العدل الداخلي ودور وحدة التقييم الإداري، ولا سيما العاملون منهم في مراكز العمل النائية	محدودية معرفة الموظفين بنظام العدل الداخلي ودور وحدة التقييم الإداري، ولا سيما العاملون منهم في مراكز العمل النائية	التسوية المبكرة للمنازعات المتعلقة بالموظفين ونقادي الدعاوى القضائية غير الضرورية من خلال توعية الموظفين بنظام العدل الداخلي	ورود تعليقات إيجابية من موظفي المكاتب الميدانية بشأن فهم المسائل في نظام العدل الداخلي	زيادة فهم الموظفين لمسائل موظفي المكاتب الميدانية بشأن فهم المسائل في نظام العدل الداخلي

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقسي جائحة كوفيد-19. وسيبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

(7) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/6 (Sect. 29A)).

## النتيجة 3: "الوضع الطبيعي المقبل" بعد جائحة كوفيد-19: إعادة البناء بشكل أفضل

## الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-84 لم ترهن جائحة كوفيد-19 على أهمية السعي للحفاظ على استمرارية تصريف الأعمال فحسب، وإنما أيضا على أهمية تعزيز قدرة المنظمة على الصمود والاستدامة بشكل عام. وشددت المنظمة، في استجابتها الأولية للجائحة، على أهمية دعم المديرين والموظفين في إطار سعيهم للتكيف مع أساليب العمل الجديدة، وكذلك لضمان اتخاذ تدابير فورية لإتاحة الوثائق والسجلات إلكترونيا من أجل تطبيق أساليب العمل عن بُعد بفعالية. وفي آذار/مارس 2020، سارعت المنظمة إلى تعديل سياساتها لمواءمتها مع الواقع الذي تغير من جراء الجائحة، وقامت بتعميم تلك السياسات على الصعيد العالمي. وتم إصدار وفهرسة وتعميم أكثر من 50 وثيقة تتضمن سياسات ومواد توجيهية.

29 ألف-85 وتحت إشراف كل من إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملياتي، أدى تنسيق هذا العمل عموما إلى إطلاق مشروع "الوضع الطبيعي المقبل" من أجل التخطيط لبيئة العمل بعد جائحة كوفيد-19. وقد أشرك العنصر فعلا أكثر من 90 موظفا من كيانات الأمانة العامة ووكالات وصناديق وبرامج منظومة الأمم المتحدة الموجودة في نيويورك، بهدف بلورة المبادئ التوجيهية والدروس المستفادة أثناء الجائحة لتصميم النسخة الأولى من إطار "الوضع الطبيعي المقبل" في الأمانة العامة. وتواصل العنصر أيضا مع كيانات أخرى، مثل المكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الإقليمية، والبعثات الميدانية، لإدراج آرائها في المشروع.

*الدروس المستفادة والتغيير المقرر*

29 ألف-86 تمثل الدرس الذي استخلصه العنصر في أن طبيعة ولاية الأمم المتحدة تتطلب الحضور الشخصي لتحقيق أقصى قدر من النتائج. وفي الوقت نفسه، اتضح أنه يمكن القيام ببعض المهام بفعالية وكفاءة أثناء العمل عن بُعد أو بالمزج بين العمل في الموقع والعمل عن بُعد. وقد تعلمت المنظمة كيف تعقد الاجتماعات عن بُعد، وكذلك كيف تنظم الدورات التدريبية وحلقات العمل عن بُعد. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيعمل العنصر على إعداد إطار "الوضع الطبيعي المقبل"، الذي يتضمن 14 مسارا من مسارات العمل التي تعنى بمواضيع تتراوح بين طرائق العمل والسلامة والصحة المهنية وثقافة المنظمة والتعلم. وسيعيد العنصر الصيغة الأولى من الإطار الذي يمكن تطبيقه حالما تسمح الظروف الصحية بذلك، والذي سيتم صقله خلال السنوات القادمة أثناء تكيف الأمم المتحدة مع ظروف العمل الجديدة وتعلمها منها وعند مواجهتها لتحديات وفرص غير متوقعة. وستعمم المبادئ التوجيهية للإطار على نطاق واسع وستطبق وتُدمج في سياسات الأمانة العامة وممارساتها وعملياتها. وفي عام 2022 وما بعده، سيقوم العنصر بتوجيه ورصد وتعديل تنفيذ مشروع "الوضع الطبيعي المقبل" في مقر الأمم المتحدة حسب الاقتضاء وذلك بتطبيق الدروس المستفادة وكذلك مبادئ الاستدامة والقدرة على الصمود. وسيكفل العنصر أيضا مواءمة الإطار عن كثب مع مبادرة "مستقبل العمل" التي تشرف عليها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين.

*التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء*

29 ألف-87 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في تحقيق الهدف، كما يتضح من النسبة المئوية للتوصيات الواردة في إطار "الوضع الطبيعي المقبل" التي يتم تنفيذها في مقر الأمم المتحدة (انظر الجدول 29 ألف-12).

الجدول 29 ألف-12

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر)	2022 (الأداء المقرر)
-	-	انتقال مقر الأمم المتحدة إلى نموذج استمرارية تصريف الأعمال نتيجة لجائحة كوفيد-19	ينظر الأمين العام في المقترح بشأن إطار "الوضع الطبيعي المقبل" الطبيعي المقبل، التي يتم تنفيذها في مقر الأمم المتحدة	النسبة المئوية للتوصيات الواردة في إطار "الوضع الطبيعي المقبل" التي يتم تنفيذها في مقر الأمم المتحدة

### الولايات التشريعية

29 ألف-88 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر.

قرارات الجمعية العامة

المشتريات	273/69	المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019: نظام إدارة قدرة المنظمة على مواجهة الطوارئ	279/73	باء،
حماية المناخ العالمي لمنفعة الأجيال البشرية الحالية والمقبلة	219/72	الجزء الأول	248/75	إقامة العدل في الأمم المتحدة

### المنجزات المستهدفة

29 ألف-89 يعرض الجدول 29 ألف-13 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022 التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-13

البرنامج الفرعي 1، العنصر 3: المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022، حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	لعام 2020	لعام 2020	لعام 2021	لعام 2022	المقرر الفعلي المقرر المقرر
ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء وئاتق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	-	-	-	1	
تقرير مرحلي عن تنفيذ نظام إدارة قدرة المنظمة على مواجهة الطوارئ	-	-	-	1	
هاء - المنجزات المستهدفة التمكنية					
الإدارة: إدارة ودعم النظام الجديد لإدارة الحالات؛ وتوفير التدريب والإرشادات لأعضاء اللجان المحلية للعقود البالغ عددها 34 لجنة، والمجالس المحلية لحصر الممتلكات البالغ عددها 43 مجلساً؛ وإسداء المشورة بشأن وثائق سياسات المشتريات والملكية؛ وإدارة وصيانة أدوات التعلم عبر الإنترنت للجان المحلية للعقود والمجالس المحلية لحصر الممتلكات، وتوفير ما يتصل بها من تدريب وتوجيه.					
العدل الداخلي والرقابية: تقديم توصيات بشأن طلبات التقييم الإداري للقرارات الإدارية المطعون فيها؛ وتقديم توصيات بشأن طلبات تعليق تنفيذ القرارات الإدارية المقامة إلى الأمين العام في القضايا المتصلة بإنهاء خدمة الموظفين؛ وتوفير الخدمات الفنية والتقنية للجنة العقود في المقر، وتقديم توصيات بشأن القرارات المقترحة لمنح عقود الشراء إلى رؤساء الكيانات؛ وتوفير الخدمات الفنية والتقنية لمجلس حصر الممتلكات في المقر؛ وإعداد تقارير عن عمل اللجان المحلية للعقود والمجالس المحلية لحصر الممتلكات ووظائف الشراء في الكيانات؛ وتقديم تقارير سنوية إلى برنامج الأمم المتحدة للبيئة عن أداء الاستدامة البيئية على نطاق الأمانة العامة.					

## البرنامج الفرعي 2

## تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية

## العنصر 1

## الشؤون المالية

## الهدف

29 ألف-90 الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه هو كفاءة الإدارة المالية المتكاملة لموارد الأمم المتحدة والإبلاغ عنها، بدعم من بيئة قوية للرقابة الداخلية، وضمان سلامة وفعالية وكفاءة الإدارة المالية المتكاملة لموارد الأمم المتحدة والإبلاغ عنها، بدعم من بيئة قوية للرقابة الداخلية.

## الاستراتيجية

29 ألف-91 للمساهمة في تحقيق هذا الهدف، سيواصل العنصر كفاءة التطبيق السليم للنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة، وسيعدّل السياسات والإجراءات المتصلة بالمسائل المالية بهدف مواجهة المسائل الناشئة، وسيواصل تعزيز نظام الرقابة الداخلية دعماً للإدارة الحصيفة للموارد في سياق الإطار اللامركزي لتفويض السلطة.

29 ألف-92 وسيقدم العنصر الدعم بفعالية إلى لجنة الاشتراكات، وسيكفل إصدار الأنصبة المقررة في المواعيد المحددة، وسيواصل التركيز بشكل أكبر على تقديم معلومات محدّثة عن حالة الأنصبة المقررة. وسيواصل العنصر القيام عن كثب برصد جمع الأنصبة المقررة والتوقعات المتصلة بها وإدارة المدفوعات النقدية استناداً إلى التوقعات بشأن السيولة.

29 ألف-93 وستكون البيانات المالية للمنظمة التي يعدها العنصر مراعية للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، وسيركز العنصر على زيادة الشفافية من خلال تحسين مناقشة وتحليل البيانات المالية، وذلك عملاً بتوصية مجلس المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وإضافة إلى ذلك، سيقدّم العنصر الدعم لتزويد المنظمة بأموال خارجة عن الميزانية وإدارة تلك الأموال والإبلاغ عنها. وسيواصل العنصر التخفيف من المخاطر المالية من خلال الإدارة السليمة للاستثمارات، والإدارة النقدية وإدارة العمليات المصرفية على الصعيد العالمي.

29 ألف-94 وسيواصل العنصر تنسيق وإدارة البرنامج العالمي الجماعي للتأمين الصحي والتأمين على الحياة وأنشطة المنظمة المتصلة بالتأمين على الممتلكات وتأمين المسؤولية قبل الغير، وتقديم الخدمات إلى المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض ومجلس الأمم المتحدة للمطالبات، وسيواصل إدارة مدفوعات التعويض ذات الصلة. وسيكفل العنصر صرف الرواتب والبدلات والاستحقاقات ذات الصلة بدقة وفي مواعيدها لموظفي الأمم المتحدة وغيرهم من الأفراد، وتسديد المدفوعات للموردين وغيرهم من المتعاقدين، وكذلك المدفوعات الأخرى المتصلة بالالتزامات المالية للمنظمة. وعلاوة على ذلك، سيقوم هذا العنصر بإدارة البيانات المرجعية لضمان سلامة البيانات وتوحيدها ومواءمتها على كامل نطاق النظام المركزي لتخطيط الموارد وغيره من النظم المركزية التي تستخدمها المنظمة.

29 ألف-95 ويعتزم العنصر دعم الأمانة العامة على الصعيد العالمي لمعالجة المشاكل الناشئة عن جائحة كوفيد-19 من خلال مواصلة تعزيز نظام الأعمال المصرفية والمدفوعات على الصعيد العالمي الذي تعتمد عليه المنظمة من أجل تقديم دعم أفضل للعمليات المضطلع بها على الصعيد القطري وتعزيز استمرارية تصريف الأعمال وقدرة المنظمة على الصمود. وسيتم إعداد وتحديث أدوات ومنصات جديدة للمعلومات الإدارية من أجل زيادة فعالية إمكانية الوصول إلى البيانات وتحليلها وتعميمها وشفافيتها، وهي أمور ضرورية في بيئة العمل الافتراضية بعد جائحة كوفيد-19.

29 ألف-96 وعلى نطاق المنظومة بأسرها، سيضطلع العنصر بدور ريادي بهدف تعزيز الترتيبات المالية القائمة المتصلة بآليات من قبيل الإجراء الطبي، التي كانت ضمن الاستجابة الفورية لجائحة كوفيد-19 على نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها. وسيواصل العنصر التشجيع على الاستشارات الطبية عبر الإنترنت، بما في ذلك لأغراض الصحة العقلية، مما يساهم في تحسين رفاه الموظفين، وكذلك في احتواء التكاليف المتصلة بالتأمين الصحي.

29 ألف-97 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عن:

- (أ) الإدارة المالية الحصيفة للموارد المعهود بها إلى الأمانة العامة؛
- (ب) نظام معزز للرقابة الداخلية يساعد على الإبلاغ بدقة ويقلل من حالات الغش؛
- (ج) زيادة شفافية التقارير المالية؛
- (د) تحسين استعداد المنظمة لمواجهة الصدمات الخارجية.

### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-98 يشمل الأداء البرنامجي في عام 2020 النتيجة الواردة أدناه التي استجّدت خلال عام 2020، إلى جانب الأداء البرنامجي المعروف في إطار النتيجتين 1 و 2 أدناه.

#### تعزيز البرامج الصحية المتاحة للموظفين استجابةً لجائحة كوفيد-19

29 ألف-99 عند ظهور جائحة كوفيد-19 في عام 2020 وإصدار أوامر بملازمة المنازل أثّرت على المنظمة في مختلف أنحاء العالم، أتاح العنصر إمكانية الاستفادة من الاستشارات الطبية عبر الإنترنت لأكثر من 150 000 مشارك في خطة التأمين الطبي للأمم المتحدة، من بينهم حوالي 50 000 موظف من الموظفين المعينين محلياً العاملين في مراكز العمل الميدانية. واستُحدثت تطبيقات وصفحات شبكية تعرض خدمات صحية عن بُعد لجميع المشاركين في الخطة، مما يسهل إمكانية الحصول على الخدمات الطبية. ولجأ المشاركون في الخطة إلى التطبيق عن بُعد ليلتصوا على اتصال مع الأطباء في الأوقات التي كانت فيها زيارة المرافق الطبية أكثر صعوبة أو عندما كان يستحيل الحصول على موعد للزيارة. وسمحت إمكانية الاتصال السمعي البصري المباشر بين الأطباء والمرضى بالتواصل مع الحفاظ على سلامة الجميع أثناء فترة تفشي الجائحة. وإضافة إلى توفير إمكانية الحصول بسهولة وأمان على خدمات الرعاية الطبية، بما في ذلك رعاية الصحة العقلية، ساعدت الاستشارات عبر الإنترنت على ضمان استدامة الخطط الطبية للأمم المتحدة لأنها مكّنت المشاركين في الخطط والدول الأعضاء من دفع مبالغ أقل مقابل الرعاية التي يتم الحصول عليها من خلال تطبيقات الخدمات الصحية عن بُعد.

29 ألف-100 وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها، واستجابة لهذه الجائحة، قدّم العنصر الدعم لآليات خط الدفاع الأول والإجراء الطبي التي ساهمت في تعزيز القدرات الصحية المحلية، مع التركيز بشكل خاص على ثلاثة مجالات هي: (أ) تعزيز القدرات الوطنية؛ (ب) وتعزيز عيادات الأمم المتحدة؛ (ج) ورفع مستوى المراكز الصحية التابعة للمنظمة الدولية للهجرة في الأماكن التي لا توجد فيها عيادات تابعة للأمم المتحدة والتي تكون القدرات الوطنية فيها محدودة. وساهمت تلك الآليات أيضاً في إجراء اختبارات كوفيد-19 ومعالجة المصابين به من الموظفين والأفراد المنتسبين لمنظومة الأمم المتحدة على الصعيد المحلي، وفي إجراء الموظفين المرضى إلى مراكز العلاج، حسب الاقتضاء. وقاد العنصر المفاوضات التي دارت بين الكيانات البالغ عددها 14 كيانا المشاركة في منظومة الأمم المتحدة بشأن الاتفاقات المالية من أجل إبرام ترتيب لتقاسم التكاليف، وكفل العنصر وجود آليات للتمويل والدفع من أجل دعم احتياجات كل من الإجراء الطبي وخط الدفاع الأول.

التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-101 أسهم العمل المذكور أعلاه في تحقيق الهدف، كما يتضح من إجراء ما مجموعه 39 395 استشارة لتقديم خدمات صحية عن بُعد على مستوى جميع الخطط الطبية للأمم المتحدة، وتمكين جميع موظفي الأمم المتحدة المسجلين في برنامج الأمم المتحدة للتأمين الصحي من الحصول على استشارات طبية عبر الإنترنت (انظر الجدول 29 ألف-14). واستُحدثت تطبيقات وصفحات شبكية تعرض خدمات صحية عن بُعد لجميع المشاركين في الخطة، مما ييسر إمكانية الحصول على الخدمات الطبية بأسعار مخفضة.

الجدول 29 ألف-14

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)
<ul style="list-style-type: none"> <li>أجري ما مجموعه 125 استشارة لتقديم خدمات صحية عن بُعد على مستوى جميع الخطط الطبية للأمم المتحدة</li> <li>لم تكن آليات الإجراء الطبي أو خط الدفاع الأول موجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أجري ما مجموعه 305 استشارات لتقديم خدمات صحية عن بُعد على مستوى جميع الخطط الطبية للأمم المتحدة</li> <li>لم تكن آليات الإجراء الطبي أو خط الدفاع الأول موجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أجري ما مجموعه 39 395<sup>(1)</sup> استشارة لتقديم خدمات صحية عن بُعد على مستوى جميع الخطط الطبية للأمم المتحدة، وتمكن جميع موظفي الأمم المتحدة المسجلين في برنامج الأمم المتحدة للتأمين الصحي من الحصول على استشارات طبية عبر الإنترنت</li> <li>أنشئت آليات الإجراء الطبي وخط الدفاع الأول ووضعت صيغة منقّح عليها لتقاسم التكاليف</li> </ul>

(أ) يتضمن هذا العدد الاستشارات عن بُعد التي أجريت خارج المنصات الإلكترونية.

## النتائج المقررة لعام 2022

29 ألف-102 تشمل النتائج المقررة لعام 2022 النتيجتين 1 و 2، اللتين تشكلان تحديًا للنتائج المعروضة في خطط برنامجية مقترحة سابقة، وتظهران بالتالي كلا من الأداء البرنامجي في عام 2020 والخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022. أما النتيجة 3 فهي نتيجة مقررة جديدة.

**النتيجة 1: إطار جديد للرقابة الداخلية يدعم الإطار المعزز لتفويض السلطة<sup>(8)</sup>**

### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-103 واصل العنصر عمله المتصل بتنفيذ أنشطة لدعم بيان الرقابة الداخلية، وهو يسير في الاتجاه الصحيح نحو إصدار أول بيان بشأن جميع عمليات الأمانة العامة بحلول منتصف عام 2021. وقد أنهى العنصر توثيق إجراءات الرقابة على مستوى الكيانات في الأمانة العامة بحيث يتم تكييفها مع الإطار المتكامل للجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريديواي، وأشرف العنصر على المناقشات المتعلقة بمشروع استبيان التقييم الذاتي مع الفريق الاستشاري المعني بالرقابة الداخلية، وأدرج التعليقات الواردة من

(8) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 (A/74/6 (Sect. 29A)).

الفريق الاستشاري. وعلاوة على ذلك، أنهى العنصر صياغة مشروع استبيان التقييم الذاتي وأنشأ منصة إلكترونية لمساعدة كل كيان من كيانات الأمانة العامة على الإجابة على الاستبيان.

29 ألف-104 وتتجاوز العملية التي يقوم عليها بيان الرقابة الداخلية بكثير وظيفة الشؤون المالية. ونظرا لتغير نموذج أعمال المنظمة، ولا سيما تعزيز تفويض السلطة، تحوّل التوجه من هدف الإبلاغ المتعلق بدعم البيانات المالية المراعية للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام إلى تحقيق التكيف التام مع الأهداف الثلاثة لإطار اللجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريداوي، وهي أهداف متصلة بالعمليات والإبلاغ والامتثال. ويساهم تنفيذ كامل نطاق الإطار المتكامل للرقابة الداخلية في الجهود الرامية إلى تعزيز المساءلة عن النتائج، وتمكين تفويض السلطة من خلال إجراءات رقابة مفصلة على مستوى الوحدات التنظيمية والأنشطة، وتعزيز الشفافية من خلال التركيز على الإبلاغ الداخلي والخارجي. وستساهم تلك الجهود في تقييم بيئة الرقابة الداخلية باستمرار وفي تعزيز ثقافة التقييم الذاتي لضمان فعالية إجراءات الرقابة الداخلية وتطبيقها.

29 ألف-105 وأسهم العمل المذكور أعلاه في تقديم 100 في المائة من الاستبيانات التي وثقت المصادقة الذاتية لرؤساء الكيانات على الامتثال بعد ملئها في الوقت المحدد، وهو ما شكل أداء مستوفيا للهدف المقرر كما هو مبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020.

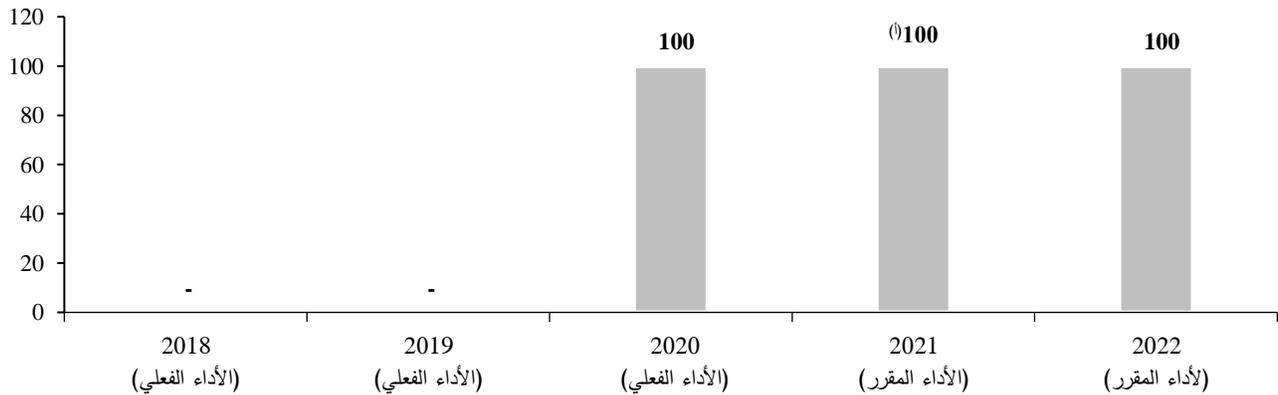
#### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-106 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقا لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدم صوب تحقيق الهدف، سيواصل العنصر توحيد الوثائق المتعلقة بإطار بيان الرقابة الداخلية، بما في ذلك رسائل التقييم الذاتي وخطط الإصلاح. ويُعرض التقدّم المتوقع ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الشكل الرابع من الباب 29 ألف).

الشكل الرابع من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: تقديم رؤساء الكيانات لشهادة المصادقة الذاتية على الامتثال الخاصة بكل منهم والموثقة جيداً وفي الوقت المحدد

(بالنسبة المئوية)



(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقسي جائحة كوفيد-19. وسيبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

النتيجة 2: تكامل نظم الإدارة المالية من أجل تحسين عملية صنع القرار<sup>(9)</sup>

## الأداء البرنامجي في عام 2020

- 29 ألف-107 قد أحرز العنصر تقدماً صوب تحقيق هدفه المتمثل في تزويد الدول الأعضاء والهيئات الحكومية الدولية بمعلومات يسهل الوصول إليها، وفي تحسين الشفافية والمساءلة أيضاً. وعمل العنصر بالتعاون مع العنصر 1 من البرنامج الفرعي 1، لإطلاق البوابة الجديدة المتعلقة باشتراكات الدول الأعضاء في تموز/يوليه 2020، التي سمحت بتحسين تجربة الدول الأعضاء بفضل التقارير الجديدة والعروض البيانية للمعلومات المالية المتاحة على البوابة. وبحلول نهاية عام 2020، تم تسجيل 202 مستخدم.
- 29 ألف-108 وعلاوة على ذلك، استفاد العنصر من استخدام منصة أوموجا لتزويد الدول الأعضاء والهيئات الحكومية الدولية بالمعلومات اللازمة لمساعدتها أثناء عملية صنع القرار. ودعمت تلك المبادرات عملية الإصلاح الإداري.
- 29 ألف-109 وأسهم العمل المذكور أعلاه في تحسين الشفافية والمساءلة، بفضل تحسين إمكانية اطلاع الدول الأعضاء والهيئات الحكومية الدولية على المعلومات المالية، وهو ما شكّل أداءً مستوفياً للهدف المقرر كما هو مبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021.

## الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

- 29 ألف-110 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدم صوب تحقيق الهدف، سيواصل العنصر صقل وتحسين بوابة الاشتراكات بعرض مزيد من التقارير والرسوم البيانية. وسيساهم العنصر أيضاً في إطلاق لوحة متابعة تفاعلية وسهلة الاستخدام تكون مزودة بقدرات تمكّنها من تحليل البيانات. وستنشئ لوحة المتابعة روابط بين المعلومات الفنية والبيانات المالية على العديد من المستويات، حسب متطلبات الإبلاغ والإدارة التي لدى مختلف الجهات المعنية. ويمكن للمديرين استخدام لوحة المتابعة تلك على المستوى الاستراتيجي لشرح تنفيذ برامجهم للدول الأعضاء والجهات المعنية الأخرى، أو بشكل أكثر تفصيلاً لمساعدتهم على إدارة عملياتهم اليومية بشكل أفضل. وسيقترن تمكين المديرين من التخطيط لتنفيذ البرامج وإدارة تنفيذها بشكل أفضل بتعزيز تفويض السلطة والمساءلة عن النتائج، بهدف دعم الإصلاح الإداري للأمين العام. ويُعرض التقدم المتوقع ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-15).

(9) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/6 (Sect. 29A)).

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(1)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
-	-	تحسين الشفافية والمساءلة بفضل تمكين الدول الأعضاء والهيئات الحكومية الدولية من الاطلاع على المعلومات المالية	إتاحة تطبيقات إضافية على المنصة المتكاملة مثل البيانات المتعلقة بالقوات وأفراد الشرطة؛ ولوحات المتابعة الإدارية لتسهيل إدارة السيولة	تحسين المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية والإبلاغ الخارجي بفضل الشروع في استخدام اللوحة المتكاملة لمتابعة الأداء على الصعيد العالمي، التي تجمع بين المعلومات الفنية والبيانات المتعلقة بالموارد، من جميع مصادر التمويل

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتفشي جائحة كوفيد-19. وسيُبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

### النتيجة 3: تعزيز شفافية البيانات المالية وإمكانية المقارنة بينها وفائدتها على كامل نطاق منظومة الأمم المتحدة

#### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-111 في عام 2014، قامت الأمم المتحدة بتطبيق المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام بهدف مواءمة ممارسات المنظمة مع أفضل الممارسات في مجال المحاسبة والإبلاغ على أساس الاستحقاق، وتحسين اتساق البيانات المالية وقابليتها للمقارنة استناداً إلى متطلبات تلك المعايير.

29 ألف-112 وإضافة إلى المعايير المحاسبية، يقوم مجلس المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام بإعداد مواد توجيهية اختيارية لزيادة تحسين المعلومات المتاحة لمستخدمي البيانات المالية. ويتضمن المبدأ التوجيهي 2 المتعلق بالممارسات الموصى بها توجيهات بشأن إعداد وعرض "مناقشة البيانات المالية وتحليلها" التي ترد مع البيانات المالية المراعية للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. والغرض من مناقشة البيانات المالية وتحليلها هو مساعدة المستخدمين على فهم المركز المالي والأداء المالي والتدفقات النقدية المعروضة في البيانات المالية. وتسهم مناقشة البيانات المالية وتحليلها عندما تكون ممثلة للمبدأ التوجيهي 2 المتعلق بالممارسات الموصى بها كذلك في تحقيق أهداف البيانات المالية المراعية للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام المتعلقة بالشفافية والمساءلة والفائدة على مستوى صنع القرار.

29 ألف-113 ويندرج اعتماد الأمم المتحدة للمبدأ التوجيهي 2 المتعلق بالممارسات الموصى بها الصادر عن مجلس المعايير المحاسبية في إطار جهود مبذولة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها يقوم بتنسيقها كل من فرقة العمل المعنية بالمعايير المحاسبية وشبكة المالية والميزانية. وفي الوقت الراهن، وبسبب الاختلافات في شكل ومضمون تقارير المناقشة المالية بين كيانات منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما فيما يتعلق بالمخاطر والشكوك التي تؤثر على الحالة المالية لمختلف الكيانات، توجد صعوبة أكبر في المقارنة بين تقارير المناقشة المالية الراهنة كما يصعب على المستخدمين فهمها؛ وسيسمح اعتماد المبدأ التوجيهي 2 المتعلق بالممارسات الموصى بها على كامل نطاق منظومة الأمم المتحدة بإحراز تقدم كبير على مستوى قابلية المقارنة والفائدة.

29 ألف-114 وقد اتخذ العنصر الإجراءات الأولية الهادفة إلى تطبيق المبدأ التوجيهي 2 المتعلق بالممارسات الموصى بها، وذلك بإعداد نموذج شامل، في إطار فريق عامل تابع لفرقة العمل المعنية بالمعايير المحاسبية، يهدف إلى دعم اتباع نهج منسق إزاء تطبيق المبدأ التوجيهي.

29 ألف-115 وسيعرض النهج المنسق المقترح لمناقشة البيانات المالية وتحليلها التي تمثل للمبدأ التوجيهي 2 المتعلق بالممارسات الموصى بها خلال اجتماع فرقة العمل المعنية بالمعايير المحاسبية لعام 2021.

#### الدروس المستفادة والتغيير المقرر

29 ألف-116 تمثل الدرس الذي استخلصه العنصر في أنه رغم أن اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام قد أدى إلى رفع مستوى امتثال المنظمة لأفضل الممارسات في مجال المحاسبة والإبلاغ، فقد أصبحت البيانات المالية المراعية للمعايير المحاسبية الدولية تتضمن عدداً أكبر بكثير من المعلومات فضلاً عن كونها أكثر تعقيداً، مما يثير صعوبة في استيعابها بالنسبة لمستخدمي البيانات المالية؛ وهكذا، ازدادت أهمية تقرير المناقشة المالية بالنسبة للمستخدمين. ويسمح المبدأ التوجيهي 2 المتعلق بالممارسات الموصى بها الصادر عن مجلس المعايير المحاسبية الدولية، مع أنه غير إلزامي للامتثال لتلك المعايير، بشرح المعلومات الواردة في البيانات المالية وعرض التحليل بطريقة منهجية تكون مفيدة للشفافية والفائدة والاتساق بين جميع التقارير المالية لمنظومة الأمم المتحدة المراعية للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيقوم العنصر بإدماج المبادئ التوجيهية المتعلقة بالممارسات الموصى بها التي أعدها مجلس المعايير المحاسبية الدولية، بالإضافة إلى المعايير نفسها، حسب الاقتضاء، لتمثل جزءاً لا يتجزأ من الإطار الذي ينظم الإبلاغ المراعي للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام في الأمانة العامة. وسيقود العنصر الجهود الرامية إلى بلورة صيغة موحدة لمناقشة البيانات المالية وتحليلها في جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة. وستتضمن هذه الصيغة الموحدة هيكلًا ومضمونًا ومصطلحات منسقة، وستعرض المعلومات التالية في مناقشة البيانات المالية وتحليلها وهي: (أ) استعراض عام أكثر عمقا لعمليات الأمم المتحدة وللبيئة التي تعمل فيها؛ (ب) ومعلومات مفصلة عن أهداف المنظمة واستراتيجياتها؛ (ج) وتحليل أكثر منهجية للبيانات المالية للمنظمة، بما في ذلك للتغيرات والاتجاهات الهامة في المركز المالي للمنظمة وأدائها المالي وتدفعاتها النقدية؛ (د) ووصف للمخاطر وأوجه عدم اليقين الرئيسية التي يواجهها الكيان والتي تؤثر على مركزه المالي وأدائه المالي وتدفعاته النقدية. وسيبدأ تطبيق المبدأ التوجيهي 2 المتعلق بالممارسات الموصى بها في الأمانة العامة للأمم المتحدة مع عرض البيانات المالية لعام 2021. وسيتابع العنصر التقدم المحرز صوب تطبيقه على كامل نطاق منظومة الأمم المتحدة وسيحقق من الفوائد التي سيعود بها المبدأ التوجيهي 2 المتعلق بالممارسات الموصى بها من حيث قابلية المقارنة.

#### التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-117 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في تحقيق الهدف، كما يتضح من زيادة قابلية مقارنة 'مناقشة البيانات المالية وتحليلها' وتعزيز اتساقها في جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة (انظر الجدول 29 ألف-16).

الجدول 29 ألف-16

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر)	2022 (الأداء المقرر)
-	-	قرار فرقة العمل المعنية	اعتماد فرقة العمل المعنية	زيادة قابلية مقارنة مناقشة
		بالمعايير المحاسبية أن تتم	بالمعايير المحاسبية لنهج	البيانات المالية وتحليلها
		مواعمة التقرير المالي مع	شامل ومنسق إزاء	وتعزيز اتساقها في جميع
		المبدأ التوجيهي 2 المتعلق	مناقشة البيانات المالية	كيانات منظومة الأمم
		بالممارسات الموصى بها	وتحليلها، يتواءم مع المبدأ	المتحدة
		الصادر عن مجلس	التوجيهي 2 المتعلق	
		المعايير المحاسبية الدولية	بالممارسات الموصى بها	

### الولايات التشريعية

29 ألف-118 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر.

قرارات الجمعية العامة

283/60	الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي:	242/75	التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات
307/73	تحسين الحالة المالية للأمم المتحدة	252/75	المسائل المتعلقة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021
1/74	جدول الأنصبة المقررة لقسم نفقات الأمم المتحدة: الطلبات المقدمة في إطار المادة 19 من الميثاق		

### المنجزات المستهدفة

29 ألف-119 يعرض الجدول 29 ألف-17 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022 التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-17

البرنامج الفرعي 2، العنصر 1: المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022، حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	لعام 2020	لعام 2021	لعام 2022	المقرر الفعلي المقرر المقرر
ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء	12	12	12	12
وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	2	2	2	2
1 - تقديم التقارير المالية السنوية إلى الجمعية العامة	3	3	3	3
2 - تقديم تقارير إلى الجمعية العامة عن خطط التسديد المتعددة السنوات والحالة المالية للأمم المتحدة	7	7	7	7
3 - تقديم بيانات مالية إلى الجمعية العامة عن عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام وعملياتها غير المتعلقة بحفظ السلام				

المقرر الفعلي المقرر المقرر  
لعام 2020 لعام 2020 لعام 2021 لعام 2022

الفئة والفئة الفرعية

22	22	22	22	تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)
18	18	18	18	4 - اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة
4	4	4	4	5 - اجتماعات لجنة الاستثمار
20	31	5	20	خدمات المؤتمرات والأمانة المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)
20	31	5	20	6 - اجتماعات لجنة الاشتراكات
<b>باء - توليد المعارف ونقلها</b>				
24	-	9	-	الحلقات الدراسية وحلقات العمل والمناسبات التدريبية (عدد الأيام)
24	-	9	-	7 - المناسبات التدريبية والدورات الإعلامية وحلقات العمل المتصلة بخطة التأمين الطبي
776	776	777	777	المواد التقنية (عدد المواد)
12	12	12	12	8 - التقارير الشهرية عن حالة الاشتراكات
14	14	15	15	9 - الوثائق المتعلقة بتقييم المساهمات المقدمة من الدول الأعضاء للأمم المتحدة
750	750	750	750	10 - التقارير المالية للجهات المانحة

**جيم - المنجزات المستهدفة الفنية**

التشاور والمشورة والدعوة: إسداء المشورة إلى حوالي 40 جهة مانحة بشأن الاتفاقات المالية المتعلقة بالترعات؛ ومعلومات مخصصة عن جدول الأنصبة المقررة وتمويل عمليات حفظ السلام وحالة الاشتراكات.

**هاء - المنجزات المستهدفة التكنولوجية**

الإدارة: ثلاث وثائق فنية متعلقة ببيان الرقابة الداخلية؛ وإجراء مشاورات مع الفريق الاستشاري المعني بالرقابة الداخلية بشأن إطار بيان الرقابة الداخلية؛ وإسداء المشورة إلى الإدارات/المكاتب بشأن تطبيق النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة والمسائل المحاسبية والمالية والنظم ذات الصلة؛ وإسداء المشورة بشأن مواصلة الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام إلى جهات الأمم المتحدة المعنية بالشؤون المالية في بعثات حفظ السلام والبعثات الأخرى؛ وإجراء حسابات لتقييم مساهمات الدول الأعضاء في الميزانية العادية، وعمليات حفظ السلام، والمحكمتين الدوليتين، وحسابات لتقدير أرصدة عمليات حفظ السلام؛ والتوعية بإجراءات الرقابة الداخلية؛ وإسداء المشورة إلى الدول الأعضاء ومكاتب الأمم المتحدة بشأن إدارة الموارد الخارجة عن الميزانية؛ وبلورة سياسات محاسبية وما يرتبط بها من توجيهات وممارسات وإجراءات مؤسسية؛ وعقد خمس حلقات عمل بشأن المسائل المالية لكبار الموظفين الماليين ولـ 68 موظفا من كبار الموظفين الإداريين؛ وتحديث الوثائق المتعلقة بالعمليات المالية في نظام أوموجا؛ وتعهّد مكتب المساعدة المالية لنظام أوموجا المركزي لتخطيط الموارد؛ وتجهيز حوالي 18 000 حساب من حسابات مقاصد الخدمات لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وتقديم الدعم الإداري المالي إلى مكتب التنسيق الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة للشراكات؛ وإنشاء أطر لتقديم التقارير بطريقة تراعي معايير المبادرة الدولية للشفافية في المعونة ومجلس الرؤساء التنفيذيين بهدف مساعدة الكيانات التي تُعد تقارير على تقديم تقارير متسقة إلى الجهات المعنية؛ وإبلاغ مجلس مراجعي الحسابات عن حالات الغش والغش المفترض مرتين في السنة؛ وتوفير وإدارة أنشطة التأمين على الحياة والصحة والممتلكات وتأمين المسؤولية قبل الغير؛ وإدارة 275 حسابا مصرفيا في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك تعهد قائمة الموظفين المعتمدة توقيعاتهم على الحسابات المصرفية؛ وإبرام ترتيبات مصرفية؛ وتجهيز المدفوعات للحسابات المصرفية الداخلية التي يديرها مقر الأمم المتحدة؛ وتسجيل المدفوعات الواردة؛ وتقييم عمل ودعم 65 أمين صندوق على الصعيد العالمي و 15 أمين صندوق على الصعيد الإقليمي؛ وإدارة الاحتياجات النقدية بمختلف العملات؛ وتحديث وتعهد التفاصيل المصرفية للموردين والموظفين والدول الأعضاء؛ وإدارة الاستثمارات المجمعّة؛ والقيام شهريا بتحديد أسعار الصرف المعمول بها في الأمم المتحدة بالنسبة لـ 222 عملة؛ وتطوير العمليات المالية لنظام أوموجا وإدارتها؛ وتحديث التطبيقات المالية وصيانتها؛ وتحديث وتعهد بيانات نظام SWIFT والمدفوعات العالمية وبيانات أوموجا المرجعية؛ وتقديم الدعم الفني إلى الإدارات بشأن تحليل الأعمال؛ واستعراض 2 900 طلب لإنشاء حساب مستخدم للقيام بأدوار مالية في نظام أوموجا، بما يكفل الحصول على تفويض السلطة لأداء تلك الأدوار؛ وتجهيز المدفوعات وتسديدها؛ والتفاوض على وثائق التأمين وإدارتها؛ وتجهيز حوالي 600 تسوية من تسويات الاستثمار؛ وإجراء حوالي 3 800 عملية صرف عملة.

## العنصر 2

## الشؤون المالية للعمليات الميدانية

## الهدف

29 ألف-120 الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه هو كفاءة فعالية وكفاءة المداولات التي تجري بين الدول الأعضاء بشأن النتائج التي تسهم فيها الكيانات الميدانية وكيانات الأمانة العامة الأخرى، وبشأن الموارد اللازمة لعمل هذه الكيانات بما يتماشى مع ولاياتها، وكفاءة إدارة الموارد بفعالية وكفاءة.

## الاستراتيجية

29 ألف-121 للمساهمة في تحقيق الهدف، سيقدم العنصر إرشادات استراتيجية بشأن الميزنة والإشراف المالي، وسيضع السياسات والمنهجيات والأدوات اللازمة في هذا الصدد. وسيقدم العنصر إرشادات استراتيجية بشأن مسائل الإدارة المالية والتمويل، ولا سيما في ما يتعلق بالمبادرات الشاملة التي تؤثر على العمليات الميدانية، بما في ذلك إرشادات بشأن صياغة الاحتياجات من الموارد البشرية، والمبادرات المؤسسية، والقوة المالية والسيولة، وتعزيز إجراءات الرقابة الداخلية، وسيتيح استجابات عالية الجودة ومبسطة وعملية المنحى وحسنة التوقيت للمديرين في الميدان. وسيرصد العنصر أيضا سيولة كل من الحسابات الخاصة، وسيشرف على التدفقات النقدية والاحتياطات التشغيلية للعمليات الميدانية.

29 ألف-122 وسيقدم العنصر إرشادات استراتيجية بشأن إدارة الممتلكات والخدمات العقارية على الصعيد العالمي، بما في ذلك الرقابة على مشاريع التشييد الكبرى والتخطيط للمرافق في الأجل الطويل، على النحو المبين في الاستعراض الاستراتيجي للمرافق. وعلاوة على ذلك، سيقدم العنصر المشورة والإرشاد المتخصصين بشأن إدارة الممتلكات واستعراض البيانات المالية من أجل ضمان تسجيلها بدقة والتأكد من امتثال الكيانات الميدانية وغيرها من كيانات الأمانة العامة للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وللإطار القائم المتعلق بأداء إدارة الممتلكات. وسيكفل العنصر أيضا الإشراف المركزي على المشاريع، بما في ذلك يدماج المبادئ المتعلقة بإدارة المخاطر والدروس المستفادة في عملية صنع القرار.

29 ألف-123 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عن إدارة الكيانات من العملاء لمواردها بفعالية وكفاءة في حدود المستويات المعتمدة وذلك بفضل إعداد تنبؤات ومقترحات أكثر دقة.

## الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-124 يشمل الأداء البرنامجي في عام 2020 النتيجة الواردة أدناه التي استجّدت خلال عام 2020، إلى جانب الأداء البرنامجي المعروف في إطار النتيجة 1 و 2 أدناه.

## تحسين الخدمات المقّمة للبعثات السياسية الخاصة بهدف تلبية احتياجاتها من الموارد

29 ألف-125 بهدف تعزيز الدور الذي اضطلع به العنصر منذ عام 2019، باعتبارها الوجهة الموجودة في المقر التي تقصدها جميع البعثات السياسية الخاصة لتلبية احتياجاتها المتصلة بالتمويل، اتخذ العنصر تدابير فعالة في عام 2020 لزيادة تحسين الخدمات التي يقدمها إلى 40 بعثة سياسية خاصة ولمساعدتها على التخفيف من حدة المشاكل المتصلة بالسيولة بتزويدها بإرشادات واضحة وحسنة التوقيت وتحسين إمكانية التنبؤ بالمخصصات المرصودة لها.

29 ألف-126 وطوال عام 2020، رصد العنصر عن كثب المستجدات المتعلقة بالحالة المالية، وكفل إطلاع البعثات عليها بانتظام، وقدم إرشادات واضحة ومساعدات إلى البعثات من أجل وضع خطط إنفاقها، وعمل عن كثب مع البعثات لترتيب نفقاتها حسب درجة

أولويتها من أجل التعامل مع الظروف الخاصة التي كانت تمر بها. وعلاوة على ذلك، كفل العنصر تخصيص موارد مالية كافية لتغطية تكاليف الموظفين والتكاليف الضرورية في جميع الأوقات، ولحماية مصالح المنظمة وسلامة الموظفين وأمنهم.

التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-127 أسهم العمل المذكور أعلاه في تحقيق الهدف، كما يتضح من زيادة قدرة البعثات السياسية الخاصة على التخفيف من المشاكل المتصلة بالسيولة وضمان تمويل تكاليف الموظفين والسلامة والأمن والتكاليف الضرورية من خلال الترتيب الفعال للنفقات حسب درجة أولويتها (انظر الجدول 29 ألف-18).

الجدول 29 ألف-18

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)
شاركت البعثات السياسية الخاصة في إعداد	شاركت البعثات السياسية الخاصة مباشرة في	زيادة قدرة البعثات السياسية الخاصة على
جميع جوانب إعداد الميزانية وتنفيذها	التخفيف من المشاكل المتصلة بالسيولة وضمان	تمويل تكاليف الموظفين والسلامة والأمن
	والتكاليف الضرورية من خلال الترتيب الفعال	لتنفقات حسب درجة أولويتها

### تأثير جائحة كوفيد-19 على تنفيذ العنصر

29 ألف-128 نظرا لتأثير جائحة كوفيد-19 خلال عام 2020، ظلت الزيادة المقررة في تعزيز المعارف التقنية للبعثات المتصلة بإعداد الميزانية وبأدوات أوموجا محدودة بسبب إلغاء الرحلات إلى البعثات الميدانية. وكانت تلك الرحلات تهدف أيضا إلى توطيد التعاون بين المقر والبعثات أثناء عملية إعداد مقترحات الميزانية، وبالتالي إلى تحسين جودة تقارير الميزانية وتقارير أداء الميزانية. وإضافة إلى ذلك، ونظرا لتأثير جائحة كوفيد-19 خلال عام 2020، كان العدد الفعلي للاجتماعات للجنة الخامسة للجمعية العامة واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية أقل من العدد المقرر لعام 2020.

29 ألف-129 غير أن العنصر حدّد، في الوقت نفسه، أنشطة جديدة لمساعدة عملائه على معالجة المسائل التي استجبت خلال جائحة كوفيد-19، والتي تتدرج في إطار النطاق العام لأهدافه، وهي تتضمن تنظيم سلسلة من الاجتماعات الإلكترونية مع بعثات حفظ السلام لدعم عملية إعداد ميزانياتها بتوفير إرشادات استراتيجية محددة بشأن الميزنة والإشراف المالي خلال الجائحة. وقد تضمنت إرشادات بشأن كيفية الإبلاغ عن تأثير جائحة كوفيد-19 على تنفيذ الولاية والميزانية، وكيفية عرض التغييرات في افتراضات التخطيط والاستراتيجيات والنتائج المتوقعة، ومؤشرات الإنجاز والنواتج استنادا إلى الآثار الناجمة عن جائحة كوفيد-19 والدروس المستفادة منها. وقدم العنصر أيضا إرشادات استراتيجية محددة بشأن الإغلاق المالي للحسابات خلال جائحة كوفيد-19.

### النتائج المقررة لعام 2022

29 ألف-130 تشمل النتائج المقررة لعام 2022 النتيجتين 1 و 2، اللتين تشكلان تحديًا للنتائج المعروضة في خطط برنامجية مقترحة سابقة، وتظهران بالتالي كلا من الأداء البرنامجي في عام 2020 والخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022. أما النتيجة 3 فهي نتيجة مقررة جديدة.

النتيجة 1: خدمات مستقلة لإدارة المخاطر المرتبطة بمشاريع التشييد الكبرى للأمم المتحدة على الصعيد العالمي<sup>(10)</sup>

#### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-131 قدم العنصر خدمات مستقلة لإدارة المخاطر إلى الكيانات التي تنفذ مشاريع تشييد كبرى على الصعيد العالمي. وزود العنصر القيمين على المشاريع بتقييم مستقل لمشاريعهم متصل بأداء الميزانية. وعلاوة على ذلك، أوصى العنصر باتخاذ بعض التدابير للتخفيف من حدة المخاطر.

29 ألف-132 وأسهم العمل المذكور أعلاه في بلوغ مستويات الثقة في تنفيذ المشاريع في حدود الميزانية المعتمدة نسبة 43 في المائة في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، و 27 في المائة في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، و 20 في المائة في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، و 40 في المائة في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وهو ما لم يشكل أداء مستوفيا للهدف المقرر المتمثل في بلوغ نسبة 90 في المائة في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، و 75 في المائة في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، و 60 في المائة في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، و 80 في المائة في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، كما هو مبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020. ويعزى ذلك أساسا إلى ظهور جائحة كوفيد-19 التي تسببت في تأخيرات كبيرة على مستوى تنفيذ المشاريع بسبب القيود المفروضة على السفر والوصول إلى المواقع والاضطرابات التي شهدتها أسواق العمل وسلاسل الإمداد.

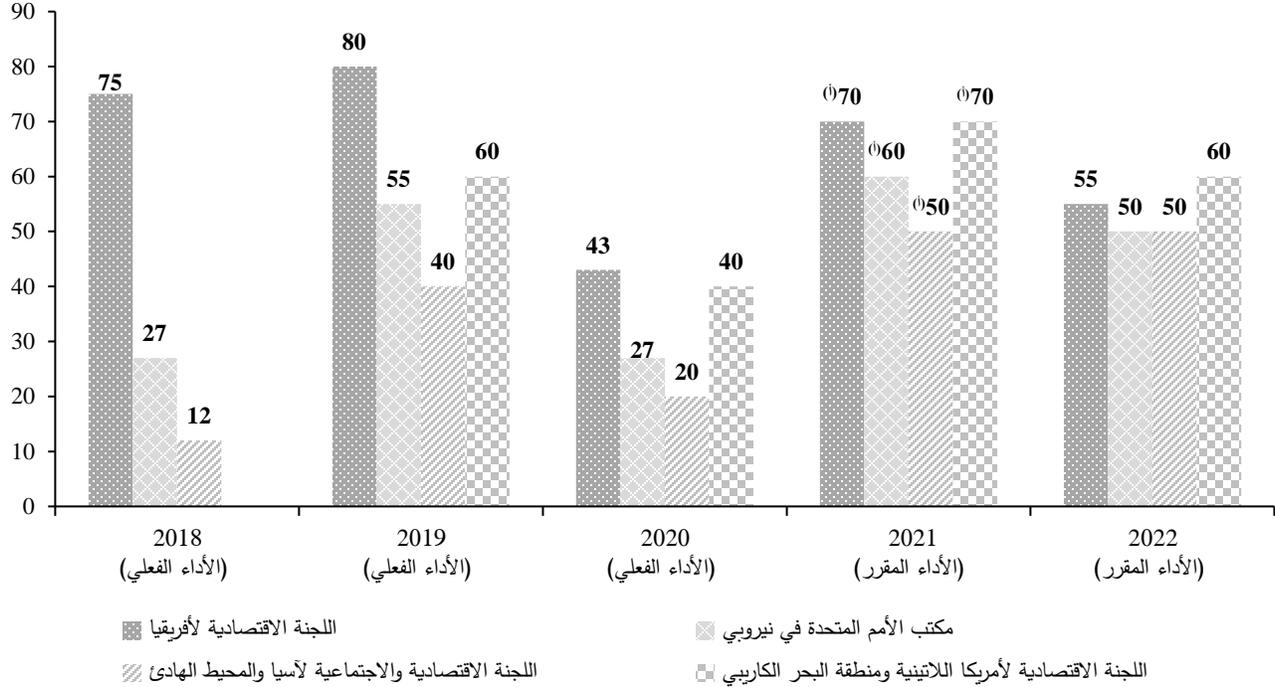
#### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-133 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقا لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدم صوب تحقيق الهدف، واستجابة للتطورات الأخيرة، سيطور العنصر عمله لتقديم المزيد من الإرشادات والنصائح التقنية، وسيواصل اقتراح تدابير للتخفيف من حدة المخاطر على الكيانات المسؤولة عن التنفيذ، وذلك بغية تمكين أفرقة المشاريع المحلية من تجاوز، في نهاية المطاف، الآثار السلبية التي خلفتها جائحة كوفيد-19 على التقدم في عامي 2020 و 2021؛ ومع ذلك، من المتوقع أن تتواصل بعض الآثار الطويلة الأمد أيضا خلال عام 2022، ولهذا يُتوقع أن تكون مستويات الثقة في عام 2022 أدنى قليلا من المستويات المتوقعة في البداية لعام 2021. ويُعرض التقدم المتوقع ضمن مقياس الأداء المحدث المبين أدناه (انظر الشكل الخامس من الباب 29 ألف).

(10) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 (A/74/6 (Sect. 29A)).

الشكل الخامس من الباب 29 ألف

مقياس الأداء : مستويات الثقة في تنفيذ مشاريع التشييد الجارية للأمم المتحدة على الصعيد العالمي في حدود الميزانية المعتمدة، الفترة 2022-2018



(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقسي جانحة كوفيد-19. وسيُبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

## النتيجة 2: تعزيز إطار أداء إدارة الممتلكات<sup>(11)</sup>

### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-134 قَدِّم العنصر خدمات رصد متعلقة بأداء إدارة الممتلكات إلى كيانات الأمم المتحدة الموجودة في مختلف أنحاء العالم بإعداد وإصدار إطار للأداء. ومن خلال هذا الإطار، زوّد العنصر الكيانات أيضاً بأدوات لرصد أدائها والإبلاغ عنه ذاتياً. وعلاوة على ذلك، كفل العنصر، من خلال الإطار، تحسين الإشراف على إدارة الممتلكات والمساءلة والإبلاغ عنها.

29 ألف-135 وقد أسهم العمل المذكور أعلاه في تحسين الإشراف على إدارة الممتلكات والمساءلة والإبلاغ عنها بفضل النجاح في توسيع نطاق الإطار ليشمل المكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية والمحاكم خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وهو ما شكل أداء مستوفياً للهدف المقرر المتمثل في توسيع نطاق الإرشادات الاستراتيجية المتعلقة برصد أداء إدارة الممتلكات والإبلاغ عنها ليشمل المكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية والمحاكم؛ وتوسيع نطاق نظام التقييم الذاتي ورصد الأداء بمعدل فصلي ليشمل جميع الكيانات الممولة من الميزانية العادية، كما هو مبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021.

(11) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/6 (Sect. 29A)).

الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-136 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدم صوب تحقيق الهدف، سيقوم العنصر باستعراض وتعديل إطار رصد أداء إدارة الممتلكات والإبلاغ عنه الذي تطبقه جميع كيانات الأمانة العامة، مع مراعاة اختلاف الاحتياجات التشغيلية لإدارة الممتلكات واختلاف الهياكل الإدارية للكيانات. ويُعرض التقدم المتوقع ضمن مقياس الأداء المبيّن أدناه (انظر الجدول 29 ألف-19).

الجدول 29 ألف-19

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(1)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
تفعيل إطار إدارة الأداء في البعثات السياسية الخاصة	استخدام أدوات تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال لتمكين المستخدمين النهائيين في نظام أوموجا من الخدمة الذاتية والقدرة على الإبلاغ؛ توسيع نطاق تدابير ضمان الجودة لإعداد التقارير المالية وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام لتشمل المكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية والمحاكم	تحسين الإشراف على إدارة الممتلكات والمساءلة والإبلاغ عنها بفضل النجاح في توسيع نطاق الإطار ليشمل المكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية والمحاكم خلال الفترة المشمولة بالتقرير	تعميم رصد أداء إدارة الممتلكات والإبلاغ عنه في طرق أداء العمل الموحدة لجميع الكيانات	استخدام الأصول بكفاءة أكبر من خلال تحسين استخدام المعدات المرقمة

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقسي جائحة كوفيد-19. وسيُبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

النتيجة 3: تحسين تحليل البيانات بغية دعم إدارة الموارد في البعثات السياسية الخاصة

الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-137 يتعاون العنصر عن كثب مع البعثات السياسية الخاصة بهدف إدارة مواردها المالية على النحو الأمثل، من خلال القيام دورياً برصد أداء ميزانيات البعثات وإجراء مشاورات واتصالات مكثفة معها بشأن حالتها المالية من أجل مساعدة كل بعثة على التخطيط لخطة نفقاتها وتنفيذها.

الدروس المستفادة والتغيير المقرر

29 ألف-138 تمثل الدرس الذي استخلصه العنصر في أن البيانات والتحليلات المالية، وكذلك رصد وتحليل الأداء البرنامجي للمساعدة على ترتيب النفقات حسب درجة أولويتها ولمساعدة البعثات على اتخاذ قرارات بشأن أدائها المالي وتنفيذ ولاياتها، ليست متاحة بسهولة في كثير من الأحيان وتتطلب جمع المعلومات يدويا وإجراء تحليل محدد الغرض. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، وبهدف إدخال مزيد من التحسينات، سيعزز العنصر الدعم المقدم إلى البعثات السياسية الخاصة من أجل إدارة مواردها المالية برصد استثمارات لتدريب موظفي البعثات وتطوير قدراتهم في مجال تحليل البيانات ورصدها والإبلاغ عنها، وكذلك بالاستفادة من الوحدات الجديدة (الأداة المتكاملة للتخطيط والإدارة والإبلاغ) المتاحة على التوسعة 2 لنظام أوموجا.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-139 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في تحقيق الهدف، كما يتضح من تعزيز قدرة البعثات السياسية الخاصة على رصد وتحليل أدائها البرنامجي والمالي (انظر الجدول 29 ألف-20).

الجدول 29 ألف-20

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر)	2022 (الأداء المقرر)
قيام البعثات السياسية الخاصة بتحليل أدائها المالي	قيام البعثات السياسية الخاصة بتحليل أدائها المالي (لا سيما فيما يتعلق بحالة السيولة)	قيام البعثات السياسية الخاصة بتحليل أدائها المالي (لا سيما لتوضيح تأثير جائحة كوفيد-19 على تنفيذ الولاية)	استخدام جميع البعثات السياسية الخاصة للوحدات الجديدة لنظام أوموجا من أجل رصد وتحليل أدائها البرنامجي والمالي	تعزيز قدرة البعثات السياسية الخاصة على رصد وتحليل أدائها البرنامجي والمالي

الولايات التشريعية

29 ألف-140 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر.

قرارات الجمعية العامة

217/47	إنشاء صندوق احتياطي لحفظ السلام	256/61	تعزيز قدرة المنظمة على القيام بعمليات حفظ السلام
233/49 ألف	الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام	279/61	تعزيز قدرة الأمم المتحدة على إدارة عمليات حفظ السلام ودعم استمرارها
221/50	حساب دعم عمليات حفظ السلام	286/70	المسائل الشاملة
231/55	الميزنة على أساس النتائج	253/75 ألف	المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021
296/59	الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة		
و 276/61	لحفظ السلام: القضايا الشاملة		

المنجزات المستهدفة

29 ألف-141 يعرض الجدول 29 ألف-21 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022 التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-21

البرنامج الفرعي 2، العنصر 2: المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022، حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر  
لعام 2020 لعام 2020 لعام 2021 لعام 2022

الفئة والفئة الفرعية

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء			
وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)			
41	43	50	46
22	23	28	26
1	1	1	1
1	2	3	2
7	7	7	7
4	4	4	4
6	6	7	6
120	120	52	120
70	70	32	70
50	50	20	50
باء - توليد المعارف ونقلها			
5	5	-	5
5	5	-	5
جيم - المنجزات المستهدفة الفنية			
التشاور والمشورة والدعوة: إجراء مناقشات مع جميع الدول الأعضاء بشأن المسائل المالية المتعلقة بالعمليات الميدانية؛ وإجراء مشاورات مع جميع البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة بشأن التزامات البعثات تحديداً؛ وإسداء المشورة إلى اللجان الفنية التابعة للجمعية العامة بشأن الآثار المحتملة في الميزانية.			
هاء - المنجزات المستهدفة التكنولوجية			
الإدارة: تقديم المشورة والإرشاد المتخصصين بشأن الميزنة والإشراف المالي لـ 53 عمليات ميدانية عاملة وكذلك لعمليتين ميدانيتين في طور الإغلاق؛ وتسديد دفعات فصلية للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة؛ وصياغة الاحتياجات من الموارد لدعم تقييم العمليات الميدانية الجديدة والأخذة في التوسع والتي تخضع لعملية انتقالية والتي هي قيد التصفية، ودعم التخطيط لتلك العمليات؛ ونشر دليل إدارة الممتلكات وتعميمه على جميع الكيانات، بما في ذلك على مكاتب المنسقين المقيمين؛ وإسداء إرشادات استراتيجية بشأن رصد أداء إدارة الممتلكات والإبلاغ عنه؛ ووضع تعليمات تكميلية لإعداد التقارير المالية المعدة وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام عن الممتلكات والمنشآت والمعدات؛ وتوفير التدريب على إدارة الممتلكات؛ وتقديم مشورة ودعم متخصصين بشأن نظام أوموجا في ما يتعلق بإدارة الممتلكات؛ وتوفير الرقابة والتوجيه التقني بشأن مشاريع التشييد الكبرى، ومشاريع الصيانة والتعديل الجارية.			

## العنصر 3

## تخطيط البرامج والميزنة

## الهدف

29 ألف-142 الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه هو كفاءة فعالية وكفاءة المداولات التي تجربها الدول الأعضاء بشأن النتائج التي تُسهم فيها الأمانة العامة، وبشأن ترجمة الولايات إلى خطط عمل، وبشأن الموارد اللازمة للعمل الذي تضطلع به الأمانة العامة بما يتماشى مع الولايات المنوطة بها، وفي كفاءة إدارة الموارد بفعالية وكفاءة.

## الاستراتيجية

29 ألف-143 للمساهمة في تحقيق الهدف، سيواصل العنصر إصدار إرشادات استراتيجية لإعداد الميزانيات البرنامجية، والتفاعل مع الدول الأعضاء منذ المراحل الأولى من عملية إعداد الميزانية. وسيضع العنصر أيضاً الصيغة النهائية للميزانية البرنامجية السنوية للأمين العام وميزانية الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين، وتقارير أداء الميزانية، والتقارير الأخرى المتعلقة بمسائل الميزانية، بما في ذلك بيانات الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية ومقترحات الميزانية البرنامجية المنقحة، وفقاً للنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة والأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم، وسيعرض العنصر تلك التقارير على الهيئات التشريعية. وسيقدم العنصر أيضاً خدمات فنية بشأن مسائل الميزانية إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة، ولجنة البرنامج والتنسيق، واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية. وعلاوة على ذلك، سيوفر هذا العنصر أدوات متاحة على الإنترنت للدول الأعضاء لتيسير مداولاتها بشأن المسائل المتعلقة بالميزانية.

29 ألف-144 وسيقدم العنصر إرشادات استراتيجية بشأن الميزنة والإشراف المالي، بما في ذلك بشأن إدارة سلطات الإنفاق؛ ووضع سياسات ومنهجيات وأدوات في هذا الصدد؛ وتقديم المشورة بشأن جميع المسائل المتعلقة بالميزانية.

29 ألف-145 ويعتزم العنصر مساعدة عملائه على إعداد ميزانياتهم البرنامجية السنوية، بما في ذلك بعقد حلقات عمل واجتماعات افتراضية بشأن مسائل الميزانية.

29 ألف-146 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عن:

(أ) زيادة الشفافية وتعزيز الحوار بين الأمانة العامة والدول الأعضاء؛

(ب) الاستخدام الحثيث للموارد، وتنفيذ البرامج على النحو الأمثل.

## الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-147 يشمل الأداء البرنامجي في عام 2020 النتيجة الواردة أدناه التي استجّدت خلال عام 2020، إلى جانب الأداء البرنامجي المعروض في إطار النتيجتين 1 و 2 أدناه.

## عمليات محاكاة تقوم بها الدول الأعضاء في الوقت الحقيقي لإجراء مداولات أفضل

29 ألف-148 يضطلع العنصر بدور محوري من حيث تزويد الدول الأعضاء، بناء على طلبها، بتقديرات الميزانية وبالأثار المالية استناداً إلى مختلف السيناريوهات المتصلة بالتخطيط وتقدير التكاليف التي تقدمها الدول الأعضاء خلال المداولات بشأن الميزانية. ويكتسي حسن توقيت المعلومات ودقتها وإمكانية الوصول إليها أهمية بالغة لمساعدة الدول الأعضاء على اتخاذ قرارات مستنيرة بسرعة.

29 ألف-149 وفي نهاية عام 2020، خصص العنصر وقتاً إضافياً لإعداد مصفوفة تكاليف موثوقة تبين الأثر المالي المحتمل أن يترتب عن قرارات الدول الأعضاء. وتعرض تلك المصفوفة معلومات شاملة ومنظمة بشكل جيد عن التكاليف، وهي تتضمن خاصيات إضافية، مثل حصة الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف، والصلة بتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية. كما يقوم العنصر، بالتوازي مع ملء خانات المصفوفة الجديدة، بتكثيف ممارسة التواصل والتشاور مع الدول الأعضاء لضمان الدقة في تفسير ما يعتزمه مؤيدو القرارات المعنية، مما يقلل من احتمال ارتكاب أخطاء أثناء تقدير التكاليف. وبمجرد ملء خانات المصفوفة بالكامل وبعد التحقق من صحة محتوياتها، يقوم العنصر بعرض المصفوفة الجديدة على الدول الأعضاء ويتيحها على شكل تقرير جديد قابل للتغيير. وقد مكن التقرير الجديد الدول الأعضاء من إجراء عمليات محاكاة مستقلة لمختلف سيناريوهات التكاليف.

التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-150 أسهم العمل المذكور أعلاه في تحقيق الهدف، كما يتضح من تحسين إمكانية اطلاع الدول الأعضاء على الآثار المالية التي يُحتمل أن تترتب عن القرارات، مما يمكّنها من إجراء عمليات محاكاة مستقلة لمختلف سيناريوهات التكاليف في الوقت الحقيقي، بطريقة تراعي احتياجات كل منها تحديداً (انظر الجدول 29 ألف-22).

الجدول 29 ألف-22

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)
كانت إمكانية اطلاع الدول الأعضاء على الآثار المالية التي يُحتمل أن تترتب عن القرارات محدودة، فلم يكن بوسعها إلا أن تطلب إلى الأمانة العامة أن تزودها بالآثار المالية لمختلف سيناريوهات التكاليف بطريقة تراعي احتياجات كل منها تحديداً	كانت إمكانية اطلاع الدول الأعضاء على الآثار المالية التي يُحتمل أن تترتب عن القرارات محدودة، فلم يكن بوسعها إلا أن تطلب إلى الأمانة العامة أن تزودها بالآثار المالية لمختلف سيناريوهات التكاليف بطريقة تراعي احتياجات كل منها تحديداً	تحسّنت إمكانية اطلاع الدول الأعضاء على الآثار المالية التي يُحتمل أن تترتب عن القرارات، مما مكنها من إجراء عمليات محاكاة مستقلة لمختلف سيناريوهات التكاليف في الوقت الحقيقي، بطريقة تراعي احتياجات كل منها تحديداً

## النتائج المقررة لعام 2022

29 ألف-151 تشمل النتائج المقررة لعام 2022 النتيجتين 1 و 2، اللتين تشكلان تحديداً للنتائج المعروضة في خطط برنامجية مقترحة سابقة، وتظهران بالتالي كلا من الأداء البرنامجي في عام 2020 والخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022. أما النتيجة 3 فهي نتيجة مقررة جديدة.

النتيجة 1: الموقع الشبكي [results.un.org](http://results.un.org) - مساهمة الأمانة العامة عن عملها وتعميق فهم مساهمتها في بلوغ النتائج<sup>(12)</sup>

### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-152 في نهاية عام 2020، أطلق العنصر البوابة الإلكترونية [results.un.org](http://results.un.org)، التي تيسر إمكانية الاطلاع على المئات من النتائج التي تتضمنها الميزانية البرنامجية لعام 2021. وتُمكن هذه البوابة التفاعلية، المتاحة باللغات الرسمية الست، من الاطلاع على الطائفة الكبيرة من الأنشطة التي تقوم بها الأمم المتحدة مثل مساعي الأمم المتحدة الهادفة إلى الحد من عدم المساواة، وتحقيق التنمية المستدامة، والنهوض بالتقيد بالالتزامات المتعلقة بحقوق الإنسان وسيادة القانون، وإقامة مجتمعات أكثر أمناً وسلاماً، وضمان زيادة إمكانية حصول اللاجئين على المساعدة الإنسانية والحماية، إلى جانب تعزيز القانون الدولي.

29 ألف-153 وخلال عام 2020، تعاون العنصر مع العديد من الإدارات التابعة للأمانة العامة، ومن بينها إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من أجل تحليل وتصنيف النتائج المتنوعة وإعداد هيكل معلومات بسيط يمكن المستخدمين من الوصول بسهولة إلى المجالات التي تثير اهتمامهم. فعلى سبيل المثال، يتيح هيكل المعلومات للمستخدم إمكانية الفرز حسب مواضيع محددة، مثل الحكومات، والشعوب الأصلية، والأشخاص ذوي الإعاقة، والنساء، والشباب، والأقليات والفئات الضعيفة الأخرى. وأثناء مرحلة وضع النموذج الأولي للبوابة، أجرى العنصر بحثاً بشأن احتياجات المستخدمين لتحديد خصائص البوابة، وساعد على تصميم الإطار الشبكي للبوابة وعلى إعداد نماذج تحاكي الشكل النهائي للبوابة. وطوال فترة تطوير البوابة وإطلاق النموذج التجريبي، قام العنصر باختبار الخصائص وبصقل تصنيف وفرز المعلومات من أجل تبسيط العرض وتيسير الاستخدام. وبفضل تلك الاختبارات، يمكن للمستخدمين الآن فرز النتائج حسب الكيان والموقع الجغرافي وفئة النتيجة، ويمكنهم استخدام قدرات البحث الذكية، مما يوفر طريقة سلسة وفعالة للاطلاع على النتائج المتنوعة للغاية.

29 ألف-154 وقد أسهم العمل المذكور أعلاه في التعليقات الإيجابية الواردة من الدول الأعضاء أثناء عرض البوابة الجديدة [results.un.org](http://results.un.org)، وفي إعراب الدول الأعضاء عن تقديرها لإشراك مديري البرامج في عملية تخطيط البرامج وعملية إعداد الميزانية، وهو ما شكل أداء مستوفياً للهدف المقرر كما هو مبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020.

### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-155 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدم صوب تحقيق الهدف، سيكتف العنصر من تفاعله مع الدول الأعضاء لتحديد المجالات التي قد تكون موضع اهتمامها وإضافة خصائص إلى تلك المجالات في إطار التحسينات المستقبلية التي سيتم إدخالها على البوابة. وسيتفاعل العنصر أيضاً مع إدارة التواصل العالمي بهدف استكشاف الفرص المتاحة لزيادة تعميم المعلومات باستخدام وسائل أخرى. ويُعرض التقدّم المتوقّع ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-23).

(12) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 (A/74/6 (Sect. 29A)).

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(1)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
ورود تعليقات بشأن وثائق الهيئات التداولية وعملية إعداد الميزانية	ورود تعليقات بشأن وثائق الهيئات التداولية وعملية إعداد الميزانية	ورود تعليقات إيجابية من الدول الأعضاء بشأن بوابة results.un.org، وإعراب الدول الأعضاء عن تقديرها لإشراك مديري البرامج في عملية تخطيط البرامج وعملية إعداد الميزانية	تمكّن الدول الأعضاء من الاطلاع بسهولة على معلومات برنامجية أكثر ثراء	تمكّن الدول الأعضاء من الاطلاع بسهولة أكبر على عدد أكبر من النبذات السردية عن النتائج، وتمكّنها من العثور بسهولة أكبر على المعلومات بفضل إمكانية فرز النتائج حسب خاصيات إضافية، مثل نوع البلد (مثل أقل البلدان نمواً) أو أولويات المنظمة

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقسي جانحة كوفيد-19. وسيُبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

### النتيجة 2: تعزيز إمكانية الاطلاع على معلومات الميزانية من خلال استخدام بوابة للمعلومات<sup>(13)</sup>

#### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-156 بمساعدة فريق أوموجا، أعد العنصر لوحة متابعة مالية تعرض معلومات عن الميزانية في الوقت الحقيقي. وتتيح لوحة المتابعة للدول الأعضاء إمكانية الاطلاع في الوقت الحقيقي على معلومات ثرية عن الميزانية يمكن تكييفها لتلبية احتياجات كل منها. وعلاوة على ذلك، تُعرض المعلومات بشكل أكثر تفصيلاً مما كانت عليه في الماضي. فعلى سبيل المثال، إضافة إلى الاعتمادات الإجمالية المرصودة للسفر، يمكن للدول الأعضاء الآن الاطلاع أيضاً على مسارات الرحلات وعلى الافتراضات التي تقوم عليها التقديرات.

29 ألف-157 وقد أسهم العمل المذكور أعلاه في تزويد الدول الأعضاء بمعلومات مفيدة وسهلة الفهم وحسنة التوقيت عن الميزانية عبر لوحة المتابعة المالية، وهو ما شكل أداء مستوفياً للهدف المقرر المتمثل في فهم الدول الأعضاء لمقترحات الميزانية من خلال تقارير الأمين العام، والمعلومات التكميلية والردود على الأسئلة الخطية؛ والتماس آراء الدول الأعضاء بشأن شكل وهيكّل المعلومات بواسطة البوابة الجديدة، كما هو مبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021.

#### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-158 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. ولإسهام في إحراز مزيد من التقدّم صوب تحقيق الهدف، سيواصل العنصر إثراء وتوسيع نطاق المعلومات المقدّمة ومدى تفصيلها وسهولة استخدامها بناءً على مطالب الدول الأعضاء وتعليقاتها. ويُعرض التقدّم المتوقع ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-24).

(13) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/6 (Sect.29A)).

الجدول 29 ألف-24

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(أ)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
فهم الدول الأعضاء لمقترحات الميزانية من خلال تقارير الأمين العام والمعلومات التكميلية والردود على الأسئلة الخطية	فهم الدول الأعضاء لمقترحات الميزانية من خلال تقارير الأمين العام والمعلومات التكميلية والردود على الأسئلة الخطية	اطلاع الدول الأعضاء على معلومات مفيدة وسهلة الفهم عن الميزانية عبر لوحة المتابعة المالية	فهم الدول الأعضاء لمقترحات الميزانية من خلال التقارير والمعلومات التكميلية والردود على الأسئلة الخطية، وأيضاً من خلال لوحة المتابعة الجديدة؛ ورود تعليقات رسمية من الدول الأعضاء تشير إلى أن المعلومات المتاحة بشكل آني قد سهّلت العملية الحكومية الدولية	اطلاع في الوقت الحقيقي، من خلال البوابة المالية، على ما لا يقل عن خمسة عناصر معلومات، من بينها النفقات الشهرية، التي كانت تقتضي، لولا وجود البوابة، توجيه أسئلة خطية من اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية واللجنة الخامسة للجمعية العامة

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقسي جانحة كوفيد-19. وسيبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

### النتيجة 3: تحسين عملية الميزنة في الأمم المتحدة بفضل التفاعل المبكر مع الدول الأعضاء وبشكل مباشر

#### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-159 تجسيدا لرؤية الأمين العام الهادفة لجعل عملية الميزنة أكثر مساءلة ومراعاة للاحتياجات وأكثر تركيزا على تحقيق النتائج، قام العنصر بتقديم مقترحات الميزانية السنوية بالاعتماد على التفاعل بشكل أكبر مع مديري البرامج والدول الأعضاء في إطار هذه العملية. وفي هذا الصدد، دأب العنصر على تنظيم أكثر من 20 حلقة عمل كل سنة، شارك فيها عدد يتراوح ما بين 1 200 و 500 مدير من مديري البرامج مما ساعدهم على صياغة الجوانب البرنامجية لمقترحات الميزانية. وإضافة إلى ذلك، نظّم العنصر حلقات عمل جديدة لمساعدة الإدارات على حساب الاحتياجات من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف في مقترحات الميزانية، وقد تطرقت تلك الحلقات إلى جوانب تشمل استخدام الخاصيات الوظيفية الجديدة لنظم الميزانية في أوموجا التي تيسر إعداد الميزانيات.

29 ألف-160 وابتداء من مطلع عام 2020، قام العنصر بإضفاء طابع مؤسسي على التفاعل مباشرة مع الدول الأعضاء في إطار عملية إعداد الميزانية. ويتيح هذا التفاعل المبكر مع الدول الأعضاء، الذي يجري في شهر شباط/فبراير، فرصة أمام العنصر للتأكد من تفسيره للأحكام الواردة في قرارات الجمعية العامة التي تُعتمد في نهاية العام السابق.

29 ألف-161 وقد أدخل العنصر تلك التعديلات دون المساس بتسلسل عملية الميزنة، حيث لا تزال الخطط البرنامجية تُعد قبل القسم المتعلق بالاحتياجات من الموارد من الميزانية. ورغم التحديات المتصلة بالقدرات التي تتطلبها الجهود اللازمة للتحضير للتفاعل المبكر مع الدول الأعضاء ولتنظيم حلقات العمل الإضافية، التي تغطي الآن أيضا الاحتياجات من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد

غير المتصلة بالوظائف ونظم المعلومات المستخدمة لإعداد ذلك القسم من الميزانية، يواصل العنصر إعطاء الأولوية لهذه المبادرات الجديدة في عملية الميزنة، لأنه يُعتقد أنها تمكّن من إعداد تقارير أفضل عن الميزانية وتيسير المداولات بين الدول الأعضاء. وإضافة إلى ذلك، تمت مواءمة المبادرات بشكل وثيق مع بعض الفوائد المتوخاة من إصلاح الميزانية، بما في ذلك ترسيخ ثقافة تركز أكثر على تحقيق النتائج في الأمم المتحدة وإضفاء مزيد من الشفافية على عملية إعداد الميزانية في الأمانة العامة وتعزيز المساءلة عنها.

*الدروس المستفادة والتغيير المقرر*

29 ألف-162 تمثل الدرس الذي استخلصه العنصر في أن التفاعل مع الدول الأعضاء يسمح بالاطلاع على وجهات نظر قيّمة ويتيح فرصة فريدة لتعزيز عملية الميزنة في الأمم المتحدة. فهو يتيح فرصة ليس فقط للتأكد من فهم التوجيهات الصادرة عن الجمعية العامة، بل أيضا لتحسين المعلومات التي ستقدم في مقترحات الميزانية المقبلة. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيوسع العنصر نطاق التفاعل المبكر مع الدول الأعضاء لضمان توفير تغطية أكثر شمولاً لجوانب الميزانية. فعلى سبيل المثال، قام العنصر في عام 2021 بتوسيع نطاق التفاعل المبكر مع الدول الأعضاء، كما تأكد من تطبيق الأحكام الواردة في قرار الجمعية 252/75 في مقترحات الميزانية لعام 2022، والتمس العنصر تعليقات على تقرير الأداء المالي الأول، واستكشف سبل إدخال مزيد من التحسينات على طريقة عرض التكاليف بعد إعادة تقديرها. وتجاوزت هذه التغطية الأشمل حدود الجزء البرنامجي من مقترحات الميزانية، الذي مثّل محور تركيز التفاعل المبكر في عام 2020. وفي عام 2022، سيواصل العنصر توسيع نطاق هذا التفاعل، وهو يعتزم إجراء مناقشة بشأن الدروس التي استخلصتها الأمانة العامة أثناء تنفيذ الميزانية السنوية.

*التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء*

29 ألف-163 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في تحقيق الهدف، كما يتضح من قرار الدول الأعضاء تأكيد التغيير إلى فترة ميزانية سنوية وتحسين شكل الميزانية، وقد اتخذ هذا القرار لتنفيذ توصيات الدول الأعضاء الواردة في العديد من القرارات وبفضل التفاعل المبكر معها (انظر الجدول 29 ألف-25).

الجدول 29 ألف-25  
مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر)	2022 (الأداء المقرر)
-	اتخاذ الدول الأعضاء قرارا بتحسين شكل عرض الميزانية لعام 2021 من خلال الحد من استخدام الصور، وإدراج قائمة بالولايات والمنجزات المستهدفة في الوثيقة الرسمية المنشورة، وإضافة الاستراتيجية على مستوى البرامج الفرعية، وإضافة سنوات إلى مقاييس الأداء، وعرض معلومات مالية موحدة على مستوى الأبواب	اتخاذ الدول الأعضاء قرارا بتحسين شكل عرض الميزانية لعام 2022 بإضافة المزيد من النبذات السردية عن النتائج، وتحسين هيكل الاستراتيجية واتساقها وتوفير مزيد من المعلومات عن الوظائف الثابتة والوظائف المؤقتة، وتقديرات أولية عن مشاريع التشييد الرئيسية، ومعلومات موحدة عن نفقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	اتخاذ الدول الأعضاء قرارا بعدم إدخال أكثر من خمسة تحسينات على عرض الميزانية وشكلها لعام 2023	اتخاذ الدول الأعضاء قرارا بتأكيد التغيير إلى فترة ميزانية سنوية وتقديم الميزانية في شكل محسّن بناءً على توجيهات الدول الأعضاء

### الولايات التشريعية

29 ألف-164 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر.

#### قرارات الجمعية العامة

2617	دراسة طبيعة الزيادات الحاصلة في مقدار النفقات المرصدة في الميزانية العادية للأمم المتحدة (د-24)	211/42	تنفيذ قرار الجمعية العامة 213/41
213/41 و 254/60	استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة	231/55	الميزنة على أساس النتائج
		243/75	تخطيط البرامج
		252/75	المسائل المتعلقة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021

### المنجزات المستهدفة

29 ألف-165 يعرض الجدول 29 ألف-26 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022 التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-26

البرنامج الفرعي 2، العنصر 3: المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022، حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر				الفئة والفئة الفرعية
لعام 2020	لعام 2020	لعام 2021	لعام 2022	
				<b>ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء</b>
				<b>وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)</b>
83	81	83	71	
				1 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة عن الميزانية البرنامجية المقترحة، بما في ذلك الخطة البرنامجية والمعلومات المتعلقة بالأداء
50	48	47	47	
				2 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة عن الميزانية المقترحة والتقدير المنقحة للألية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين وعن المعلومات المتعلقة بأدائها
3	3	2	3	
				3 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة عن التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي ومجلس حقوق الإنسان
2	2	4	2	
				4 - البيانات المقدمة إلى الجمعية العامة بشأن الآثار المترتبة على مشاريع القرارات في الميزانية البرنامجية
8	8	9	8	
				5 - التقارير المخصصة وورقات غرف الاجتماعات المقدمة إلى الجمعية العامة بشأن المسائل المالية ومساءل الميزانية
20	20	21	11	
<b>176</b>	<b>176</b>	<b>133</b>	<b>120</b>	<b>تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)</b>
				6 - الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق
97	97	97	67	
				7 - جلسات الاستماع التي تعدها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
79	79	36	53	
				<b>باء - توليد المعارف ونقلها</b>
				<b>المواد التقنية (عدد المواد)</b>
<b>110</b>	<b>99</b>	<b>144</b>	<b>109</b>	
				8 - البيانات الشفوية المتعلقة بالآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على مشاريع القرارات
100	93	131	93	
				9 - الرسائل الموجهة إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن الوظائف أو الوظائف المؤقتة الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية من الرتبة مد-1 وما فوقها
10	6	13	16	
				<b>جيم - المنجزات المستهدفة الفنية</b>
				التشاور والمشورة والدعوة: تقديم إحاطات إلى الدول الأعضاء بشأن تخطيط البرامج ومساءل الميزانية؛ وإسداء المشورة بشأن الآثار المحتمل أن تترتب في الميزانية على حوالي 500 مشروع قرار للجان الرئيسية للجمعية العامة.
				<b>هاء - المنجزات المستهدفة التمهينية</b>
				الإدارة: تقديم المشورة والإرشاد المتخصصين بشأن مسائل الميزانية والسياسات المتصلة بتخطيط البرامج والميزنة لـ 28 برنامجا و 41 بابا من أبواب الميزانية.

### البرنامج الفرعي 3

#### الموارد البشرية

#### العنصر 1

#### الاستراتيجيات والسياسات العالمية

#### الهدف

29 ألف-166 يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في ضمان وجود نموذج إداري لا مركزي مرن يركز على الميدان من أجل الإدارة الفعالة والشفافة للموارد البشرية ولقوة عاملة عالية الأداء قائمة على التنوع والتفاني في العمل.

## الاستراتيجية

29 ألف-167 ولإسهام في بلوغ هذا الهدف، سيعمل العنصر على إرساء قوة عاملة مرنة قائمة على التنوع الجغرافي والشمول والتوازن بين الجنسين، وممتلئة لمختلف شعوب العالم وتعزز قدرة المنظمة على الأداء، وسيقوم تبسيط وترشيد سياسات الإدارة التي سترسي الدعائم لإطار إداري حديث يتيح تنفيذ الولايات بفعالية. وسيقدم العنصر أيضا خدمات فعالة في مجال الموارد البشرية بفضل إطار سياساتي يساعد على إنجاز ولايات العملاء، ويحقق الاتساق بين أداء الفريق والفرد والمنظمة، ويدير المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية بشفافية وفعالية، وكل ذلك هو ما يميز المنظمة المسؤولة. وسيظل العنصر ملتزما بتعزيز الابتكار كوسيلة لتحسين التنفيذ البرنامجي للموارد البشرية، ولدعم التغيير الثقافي على نطاق المنظمة. وهو سيضع متطلبات سياساتية استراتيجية تركز على التوجيهات والتعقيبات من جانب الكيانات، ولا سيما الكيانات الموجودة في الميدان. وسيواصل العنصر توفير تفسير ذي حجية للسياسات من أجل ضمان الاتساق والإنصاف ومعاملة الموظفين على قدم المساواة في الأمانة العامة بأسرها، والإشراف على تحديد المرتبات والاستحقاقات للموظفين المحليين من خلال تطبيق منهجيات لجنة الخدمة المدنية الدولية. وسيعمل العنصر بنشاط مع الإدارة فيما يتعلق بجميع جوانب العلاقات بين الموظفين والإدارة، ومع المؤسسات الأخرى التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات من أجل النهوض بعمل اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى وشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، وذلك من خلال لجنة الخدمة المدنية الدولية وبوسائل منها قيادة تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في أماكن العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

29 ألف-168 ومن أجل تحقيق مزيد من التكامل والتعاون وتحسين الكفاءة وخفض التكاليف، سيدفع العنصر قدما بالجهود المبذولة لبلوغ الاعتراف المتبادل، مع مرور الوقت، وهو ما يقتضي من الكيانات داخل النظام الموحد للأمم المتحدة أن تعمل وفقاً لمبدأ الاعتراف المتبادل بأفضل الممارسات على مستوى السياسات والإجراءات.

29 ألف-169 وسيواصل العنصر قيادة الجهود الرامية إلى تعزيز المواءمة وتحسين الكفاءة في منظومة الأمم المتحدة. وهناك مبادرة رائدة، تُعرف باسم مركز الأمم المتحدة العالمي لخدمات الموارد البشرية ("OneHR")، سيعاد إطلاقها في عام 2022 لتزوّد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بخدمات تصنيف الوظائف و/أو خدمات التحقق من المُركّبين. وسيتم تزويد مؤسسات النظام الموحد أيضا بخدمات أخرى في مجال ترشيد عملية تقديم الخدمات.

29 ألف-170 وسيواصل العنصر تحسين إدارة المواهب في المنظمة، ولا سيما العمل على تنفيذ نهج جديد لتتقل الموظفين، واعتماد قيم وسلوكيات جديدة في إدارة المواهب، وضمان عالمية أساليب تقييم المرشحين، وتعزيز إطار إدارة الأداء. وبالإضافة إلى ذلك، سيرحس العنصر على أن تستند احتياجات القوى العاملة في المستقبل إلى الاتجاه الاستراتيجي للكيانات، مما يضمن أن يظل التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة متسقا مع الأولويات المتغيرة للكيانات ومؤثرا على تحليل القوى العاملة في المستقبل من أجل إنارة السبيل أمام إجراءات إدارة المواهب، مثل تحسين مهارات الموظفين أو إنشاء مهام جديدة. وهو سيسعى أيضا إلى اجتذاب أفضل المواهب من خلال التوعية الاستراتيجية، ولا سيما فيما يتعلق بالتنوع الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين.

29 ألف-171 ومن المتوقع أن يُسفر العمل المذكور أعلاه عن:

- (أ) اعتماد المديرين لسياسات الموارد البشرية في ممارسة السلطة المفوضة لهم ممارسة فعالة وطبق الامتثال التام لولايات المنظمة التشريعية وسياساتها الداخلية؛
- (ب) التركيز في استقطاب المواهب على الفجوات الحالية في القوى العاملة وعلى الاحتياجات المستقبلية، وتعزيز المواهب الموجودة من خلال التعلّم والتطوير، والتنقل وإدارة الأداء بفعالية؛
- (ج) وجود قوة عاملة متنوعة تعكس مرآتها الشعوب التي تخدمها المنظمة.

## الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-172 يشمل الأداء البرنامجي في عام 2020 النتيجة الواردة أدناه التي استجّدت خلال عام 2020، وكذلك الأداء البرنامجي المعروف في إطار النتيجتين 1 و 2 أدناه.

## زيادة مستوى الشمول في المهام والمستويات عند الجمع بين المتدربين والمدربين ضمن برنامج الإرشاد العالمي

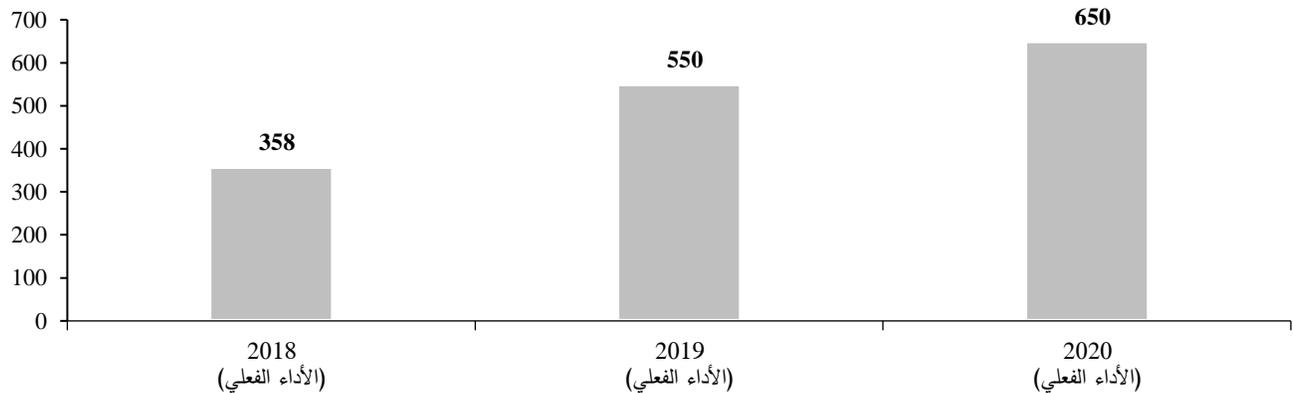
29 ألف-173 البرامج الإرشادية عبارة عن فرصة للتطوير الوظيفي، وقد ثبت أنها تحسّن مستوى التفاني والإنتاجية لدى القوى العاملة. ومن أجل تهيئة بيئة تشجع على اتساع الأفق وتسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين، قدّم مكتب الموارد البشرية، بالشراكة مع اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، برامج إرشادية للموظفين العاملين عن بعد في ثلاثة أقاليم زمنية. وقد أتاح المشروع المشترك، الذي يستند إلى العناصر الأساسية للإرشاد ويسعى إلى اختراق بعض الحواجز الثقافية في الأمم المتحدة، إقامة نظام مرّن يتيح الجمع بين المتدربين والمدربين من مختلف المستويات. وبفضل برامج مزودة بخوارزمية تتيح الجمع بين المتدربين والمدربين، تمكّن البرنامج الفرعي من توفير قدر كبير من الأوقات والموارد وأتاح في الوقت نفسه فرصة كبيرة لآلاف الموظفين على مستوى العالم. وشملت الخوارزمية مدخلات من المتدربين ضمن عملية الجمع، التي شملت مزيجاً من الخيارات الآلية والخيارات البشرية. والأهم من ذلك، أنها مكنت الموظفين من المشاركة بجميع المستويات والفئات. وأتاح البرنامج فرصاً للتوسّع خارج كيانات الأمانة العامة، وجمع بين متدربين ومدربين من مختلف مؤسسات النظام الموحد. ومن خلال هذا النهج، سهل العنصر خوض تجربة أكثر ثراءً وقّصص من الأفكار المسبقة عن مستويات الوظائف وما تعنيه هذه المستويات.

## التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-174 أسهم المشروع المذكور أعلاه في تحقيق الهدف، كما يتضح من عمليات الجمع بين المدربين والمتدربين التي بلغ عددها 650 عملية على نطاق 118 بلداً و 82 مركز عمل في عام 2020 (انظر الشكل السادس من الباب 29 ألف). ومن خلال هذه البرامج، عزّز العنصر التمكين لدى الموظفين بعد أن تبادل المدربون المعرفة والخبرة والمشورة المهنية، وهو ما يدل على الانفتاح وحسن النية. ومن المتوقع أن يزيد تعزيز العلاقات الإرشادية على جميع المستويات الوظيفية من تهيئة بيئة تشجع على اتساع الأفق وتُسهم في تحقيق الرضا المهني لدى الموظفين.

الشكل السادس من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: عدد عمليات الجمع بين المدربين والمتدربين ضمن برنامج الإرشاد



## أثر جائحة كوفيد-19 على تنفيذ العنصر

29 ألف-175 بسبب الأثر المترتب عن كوفيد-19 في عام 2020، تم تحويل جزء كبير من عمل العنصر بشأن تبسيط السياسات، مثل استعراض الإصدارات الإدارية وتقييمها، نحو تلبية احتياجات الكيانات، وإسداء المشورة في مجال السياسات، ووضع التوجيهات عن كوفيد-19، وهو ما تطلب تنسيقاً مكثفاً مع النظام الموحد للأمم المتحدة. وقد أدى ذلك إلى تقليص كبير في نسق العمل الاستراتيجي الجاري في مجال وضع السياسات.

29 ألف-176 وبسبب القيود المفروضة على السفر، أُلغيت عدة جلسات للجنة الخدمة المدنية الدولية، بما في ذلك جلسة عامة واحدة وبعض جلسات الأفرقة العاملة، مثل الأفرقة العاملة المعنية بمنهجية استقصاء المرتبات المحلية وبإجازة الأبوين. وأُلغيت أيضاً الاجتماعات الحضرية المشتركة بين الموظفين والإدارة لكل من اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة ولجنة التفاوض المشتركة المعنية بشؤون الميدان.

29 ألف-177 غير أنّ العنصر حدّد في الوقت نفسه أنشطة جديدة لمساعدة عملائه على تناول المسائل المستجدة خلال جائحة كوفيد-19، التي ستكون لها تبعات في المستقبل. وبفضل الاستعانة بالتكنولوجيا، تم تحويل أنشطة التوعية التي يقوم بها العنصر إلى لقاءات افتراضية، مما وسع نطاق هذه الأنشطة لتشمل قطاعات من الجمهور في أجزاء من العالم لم يكن من الممكن الوصول إليها. وفي الوقت نفسه، عجلت الجائحة العالمية بنسق التعلم في إطار المؤسسة، وهو ما استغله العنصر في تصميم التدريب بواسطة الإنترنت وتطويره وتقديمه. وقد تحولت جميع برامج تطوير القيادة والإدارة، التي تنطوي على لقاءات حضرية، إلى العمل عن بعد في عام 2020، مما أسهم في توسيع نطاق الوصول بالخدمات. وبالإضافة إلى ذلك، خضع أحد المشاريع الرئيسية، التي تدرج ضمن الإطار الاستراتيجي لتخطيط القوى العاملة والتي هي بمثابة لبنة أساسية في استحداث التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، إلى إعادة هيكلة من أجل الإنجاز بنجاح عن طريق الإنترنت.

## النتائج المقررة لعام 2022

29 ألف-178 تشمل النتائج المقررة لعام 2022 النتيجتين 1 و 2، اللتين تشكلان تحدياً للنتائج المعروضة في خطط برنامجية مقترحة سابقة وتظهران بالتالي كلا من الأداء البرنامجي في عام 2020 والخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022. أما النتيجة 3 فهي نتيجة مقررة جديدة.

النتيجة 1: إعادة تنظيم إطار سياسة الموارد البشرية لدعم الانتقال إلى العمل بنموذج إداري لامركزي يركّز على الميدان<sup>(14)</sup>

## الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-179 واصل العنصر العمل بتهجه الابتكارية في إعادة تنظيم إطار سياسة الموارد البشرية من أجل تمكين كيانات الأمانة العامة من ممارسة السلطة المفوضة لها في إدارة الموارد البشرية بفعالية ومسؤولية، وضمان تفويض سلطة صنع القرار التي تمارس مركزياً إلى جهات أقرب إلى نقطة تقديم الخدمات. وبذلك، يكون العنصر قد واءم قدراته مع السياسات الأكثر إلحاحاً، مثل سياسة تقليص الحجم، ووضع في الوقت نفسه مجموعة واسعة من التوجيهات المتعلقة بالسياسات لمعالجة أثر كوفيد-19 على قضايا الموارد البشرية. وقام العنصر أيضاً بتبسيط عملية تحديد أولويات السياسات، والتطوير، والتشاور والموافقة، وذلك من خلال توفير الفرص للكيانات لكي تعرض مصالحها وتبدي وجهات نظرها فيما يتعلق بإقرار السياسات. وعلاوة على ذلك، سعى العنصر، من خلال الحوار مع الكيانات، إلى الحصول على التعقيبات ووجهات النظر بشأن أدوات السياسة العامة وأثرها على العمليات، ولا سيما في الميدان.

(14) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 (A/74/6 (Sect. 29A)).

29 ألف-180 وقد أسهم العمل المذكور أعلاه في الحصول على تعقيبات إيجابية من العملاء في الأمانة العامة بأسرها تُعيد بوجود أثر إيجابي عائد من الإطار التنظيمي المنقح على الإدارة الفعالة للموارد البشرية، بما في ذلك في الميدان، وهو ما يستوفي الهدف المقرر الوارد في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020.

### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-181 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدم نحو بلوغ الهدف، سيعطي العنصر الأولوية لوضع وتحديث السياسات التي تؤثر أكثر من غيرها على إنجاز الولاية المنوطة بالمنظمة. ويُعرض التقدّم المتوقع ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول ألف-27).

الجدول ألف 27-29

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(أ)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
مشاركة العملاء في كيانات الأمانة العامة في تحديد المجالات لأغراض تبسيط وتنقيح الإطار التنظيمي	مواصلة تبسيط وتنقيح الإطار التنظيمي، بما في ذلك مصفوفة مفصلة بشأن تفويض السلطة الجديد؛ وإدماج احتياجات العملاء في السياسات المنقحة	ورود تعليقات من العملاء على نطاق الأمانة العامة تشير إلى الأثر الإيجابي المترتب عن الإطار التنظيمي المنقح في الإدارة الفعالة للموارد البشرية، بما في ذلك في الميدان	مواصلة تبسيط وتنقيح الإطار التنظيمي؛ وإدماج احتياجات العملاء في السياسات المنقحة؛ ورود تعليقات من العملاء على نطاق الأمانة العامة تشير إلى الأثر الإيجابي المترتب عن الإطار التنظيمي المنقح في الإدارة الفعالة للموارد البشرية، بما في ذلك في الميدان	مواصلة تبسيط وتنقيح الإطار التنظيمي؛ وإدماج احتياجات العملاء في السياسات المنقحة؛ ورود تعليقات من العملاء على نطاق الأمانة العامة تشير إلى الأثر الإيجابي المترتب عن الإطار التنظيمي المنقح في الإدارة الفعالة للموارد البشرية، بما في ذلك في الميدان

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لنقشها جانحة كوفيد-19. وسيُبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

### النتيجة 2: زيادة تنوع القوة العاملة وشمولها<sup>(15)</sup>

#### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-182 دأب العنصر على العمل مع الدول الأعضاء، ولا سيما البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً والبلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة، من أجل توعية مواطنيها بفرص العمل مع المنظمة والتوظيف لديها. وفي إطار السعي إلى تحقيق النتيجة المتمثلة في إرساء قوة عاملة متنوعة وشاملة، أطلق العنصر مجموعة أدوات لتحقيق التنوع في إعادة الانتداب وفي التوظيف، توفّر تدابير عملية يستند إليها المدبرون المكلفون بالتوظيف والممارسون وكبار المديرين في مجال الموارد البشرية، ويتم تطبيقها

(15) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/6 (Sect. 29A)).

خلال مختلف مراحل شغل الوظائف ووفق ما يتماشى مع أهداف التنوع، بما في ذلك الهدف المتعلق بالتنوع الجغرافي. ويضع ميثاق كبار المديرين مؤشرات أداء رئيسية في كل سنة بشأن المساواة بين الجنسين وتحقيق التنوع الجغرافي، ويفرض مساءلة المديرين بشأنها. وقد تم وضع نُبذات اتصال لدول بعينها من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً والدول المساهمة بقوات، تتطوي على معلومات عن القطاعات المتنامية وعن مجموعات المهارات، ومعلومات مفيدة عن قنوات الاتصال الفعالة، والرباطات المهنية في كل مجال من المجالات الوظيفية، والجامعات، ومنابر الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي الشعبية على المستويين الوطني والمحلي داخل كل دولة عضو. وفي تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/75/591 و A/75/591/Add.1)، قدّم العنصر، لأول مرة، تحليلاً متعمقاً للعوامل التي تؤثر على التّقدم نحو تحسين التنوع. وركز التحليل بوجه خاص على التحديات والفرص الرئيسية المتصلة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين وبلوغ التنوع الجغرافي، وذلك بغية إنارة السبيل أمام مبادرات إدارة المواهب ضمن تلك المجالات.

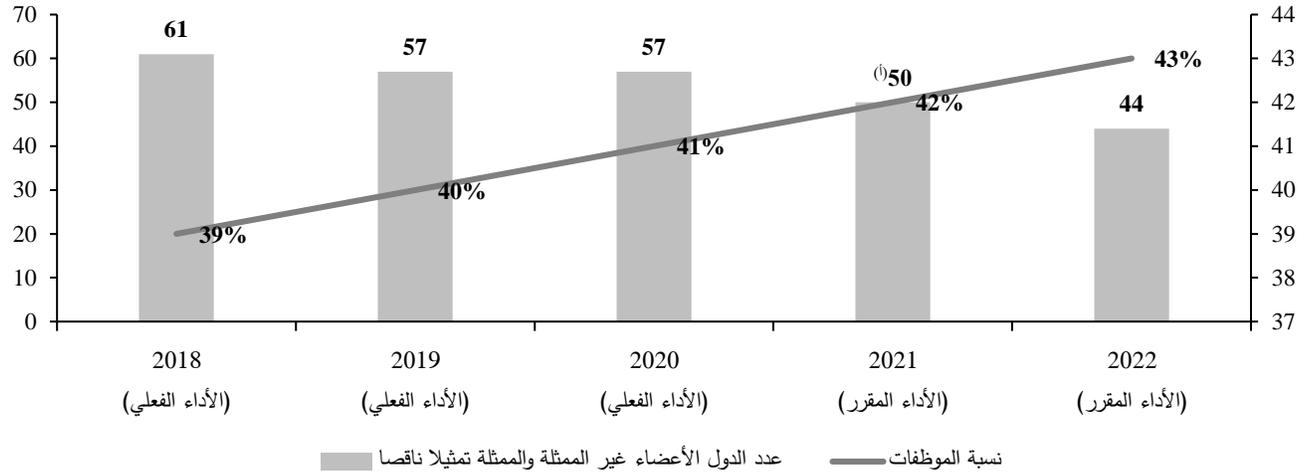
29 ألف-183 وقد أسهم العمل المذكور أعلاه في بقاء عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً عند مستوى 57 دولة، وهو ما لم يحقق الهدف المرسوم في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 وقدره 55 دولة. وبسبب القيود في السيولة، تم في عام 2020 تجميد التوظيف من وظائف الميزانية العادية. ولذلك، لم تكن هناك فرصة كبيرة لتحسين التمثيل الجغرافي طوال عام 2020، مما أدى إلى استقرار شامل على مدار العام في عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

#### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-184 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. ومن أجل الإسهام في إحراز مزيد من التقدم نحو تحقيق الهدف، سيقوم العنصر بمواءمة أنشطة التوعية العالمية من أجل بلوغ أهداف الأمانة العامة في مجال التنوع الجغرافي واستراتيجيات التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وسيجري دراسة شاملة لأساليب التوظيف في الأمم المتحدة من منظور التنوع حتى يتم استبعاد أي تحيز لاشعوري محتمل أو غيره من قضايا الإدماج الأخرى، وسيواصل بذل الجهود من أجل زيادة توافر المرشحات المؤهلات لملء الوظائف الشاغرة في المستقبل، وذلك من خلال استخدام الآليات المبتكرة مثل مستودعات ومخزونات البيانات عن المواهب. وعلاوة على ذلك، سيأخذ العنصر بمنهجية متينة في جمع البيانات، وسيتخذ تدابير قائمة على الأدلة تُساعد في تحقيق التنوع داخل المنظمة. أما الجهود المبذولة فستشجّع على تعميم التنوع والإدماج داخل القوة العاملة. ويرد عرضٌ للتقدم المتوقع ضمن مقياس الأداء الوارد أدناه (انظر الشكل السابع من الباب 29 ألف). ويكمن الهدف الذي ينشده العنصر في إحراز تقدم صوب تحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام 2028، وصوب عدم وجود دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة بحلول عام 2030.

الشكل السابع من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، وتمثيل المرأة كنسبة مئوية من مجموع الموظفين



(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لنقش جائحة كوفيد-19. وسيُبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

### النتيجة 3: تعزيز وصول الدول الأعضاء إلى المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية

#### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-185 وفي عام 2020، وبالتعاون مع الجهات المعنية الأخرى، استهل العنصر مشروعاً طموحاً للتحويل في تسيير الأعمال من أجل إنشاء منصة "مشتركة لتخزين البيانات" المؤسسية والإدارية لمختلف المجالات الوظيفية، بما في ذلك الموارد البشرية. وقد استقادت أجزاء من الأمانة العامة بالفعل من هذا النهج، وهي تعمل مع نظم المؤسسية المركزية من أجل توفير إمكانية أفضل للوصول إلى بيانات مساهمات الدول الأعضاء وذلك بإنشاء بوابة جديدة للمعلومات على الإنترنت.

#### الدروس المستفادة والتغيير المقرر

29 ألف-186 كان الدرس بالنسبة للعنصر يتمثل في إدراك أن الدول الأعضاء تتوقع الحصول على بيانات القوة العاملة في وقت مناسب أكثر وبمزيد التفصيل عما هو متاح حالياً في بوابة عين على الموارد البشرية. وسيسعى العنصر، لدى تطبيق هذا الدرس، إلى استبدال وتحديث البوابة لتشتمل على خاصيات لفائدة للدول الأعضاء. وستستقي البوابة الجديدة المعلومات الإضافية من التقارير الورقية الحالية للأمين العام عن تكوين الأمانة العامة، وعن الموظفين المقدمين دون مقابل والموظفين المتقاعدين والخبراء الاستشاريين وفرادى المتقاعدين، وتُدرجها ضمن واجهة شبكية عندما تصبح متاحة في النظام المركزي لتخطيط الموارد. وستقدم البوابة تحديثاً شهرياً شبكياً لبعض المعلومات التي لا يتم حالياً نشرها إلا سنوياً، وستعرض المعلومات بطريقة بصرية تتسم بمزيد الجاذبية والسهولة.

#### التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-187 ومن المتوقع أن يسهم هذا العمل في تحقيق الهدف، كما يتضح من قدرة الدول الأعضاء على الوصول إلى بيانات ملاك موظفي الأمانة العامة من خلال البوابة الإلكترونية المحسنة، التي تستقي بياناتها من المنصة المشتركة لتخزين البيانات، ومن

خلال زيادة توافر البيانات في الوقت المناسب وزيادة شفافيتها، مما يسهم في قيام الدول الأعضاء بالرصد الفعال لتكوين القوة العاملة في الأمانة العامة، ويُنير بشكل أوضح السبيل أمام عملية صنع القرار (انظر الجدول 29 ألف-28).

الجدول 29 ألف-28

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(1)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
الدول الأعضاء لديها إمكانية الوصول إلى بيانات ملاك موظفي الأمانة العامة من خلال بوابة "عين على الموارد البشرية"	الدول الأعضاء لديها إمكانية الوصول إلى بيانات ملاك موظفي الأمانة العامة من خلال بوابة "عين على الموارد البشرية"	الدول الأعضاء لديها إمكانية الوصول إلى بيانات ملاك موظفي الأمانة العامة من خلال بوابة "عين على الموارد البشرية"	• الدول الأعضاء لديها إمكانية الوصول إلى بيانات ملاك موظفي الأمانة العامة من خلال بوابة "عين على الموارد البشرية"	• الدول الأعضاء لديها إمكانية الوصول إلى بيانات ملاك موظفي الأمانة العامة من خلال البوابة الإلكترونية المحسنة، التي تستقي بياناتها من المنصة الجديدة المشتركة لتخزين البيانات
			• إرساء الأساس لإقامة المنصة المشتركة لتخزين البيانات، مع ما يلزم من معلومات الموارد البشرية وبوابة الدخول.	• زيادة توافر البيانات في الوقت المناسب وبمزيد الشفافية، مما يسهم في قيام الدول الأعضاء بالرصد الفعال لتكوين القوة العاملة في الأمانة العامة، ويُنير بشكل أوضح السبيل أمام عملية صنع القرار

## الولايات التشريعية

29 ألف-188 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات الموكلة إلى العنصر.

### قرارات الجمعية العامة

252/52	تتقيحات للمادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين والفصل الأول من المجموعة 100 من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة	271/63	إدخال تعديلات على النظام الأساسي للموظفين
144/58	تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة	265/68	إطار التنقل
262/61	شروط خدمة وأجور المسؤولين بخلاف مسؤولي الأمانة العامة: أعضاء محكمة العدل الدولية والقضاة المخصصون في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا	254/72	إدارة الموارد البشرية
274/61	اقتراح شامل بشأن الحوافز الملانمة للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	254/74	الأفراد العسكريون وأفراد الشرطة المعارون وهم في الخدمة الفعلية
		245/75 ألف	النظام الموحد للأمم المتحدة

## المنجزات المستهدفة

29 ألف-189 يعرض الجدول 29 ألف-29 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022 التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-29

البرنامج الفرعي 3، العنصر 1: المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر  
لعام 2020 لعام 2021 لعام 2022

الفئة والفئة الفرعية

ألف -	تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء	5	6	5	6
	وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	5 <td>6 <td>5 <td>6</td> </td></td>	6 <td>5 <td>6</td> </td>	5 <td>6</td>	6
	1 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة	5 <td>6 <td>5 <td>6</td> </td></td>	6 <td>5 <td>6</td> </td>	5 <td>6</td>	6
	الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)	133	100	115	119
	2 - اجتماعات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	6 <td>6 <td>7 <td>6</td> </td></td>	6 <td>7 <td>6</td> </td>	7 <td>6</td>	6
	3 - اجتماعات اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة	35	29	20	35
	4 - اجتماعات لجنة الخدمة المدنية الدولية	92	65	88	78
هاء -	المنجزات المستهدفة التمكينية				
	الإدارة:				

الاستراتيجية والسياسات: وثائق وأدوات السياسات المتعلقة بسياسات وإجراءات الموارد البشرية، بما في ذلك شروط الخدمة وتعزيز تفويض السلطة؛ ومشورة الخبراء والتوجيهات الرسمية بشأن القواعد والسياسات المتعلقة بالموارد البشرية؛ والدراسات الاستقصائية للمرتبات؛ وتقديم المشورة بشأن التصنيف والطعون ذات الصلة.

إدارة المواهب: استراتيجيات وسياسات وعمليات وأدوات إدارة المواهب فيما يتعلق بالتنوع والشمول والتقل والتوعية والاستفادة من المبتكرات والإبداع وأفضل الممارسات؛ بما في ذلك مجموعة أدوات التنوع الجديدة، ومجموعة كاملة من 60 نبذة عن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وذلك من أجل توجيه التوعية أهدافها واعتماد التكنولوجيا الجديدة في تكوين مجموعة متنوعة من المواهب؛ والتوعية مع التركيز على القنوات والمنصات الإلكترونية، بما في ذلك المشاركة في 27 فعالية من الفعاليات المهنية التي يتم تنظيمها مع الأوساط الأكاديمية والشبكات المهنية الأخرى؛ وتقديم الخدمات إلى هيئات إدارة شؤون الموظفين، بما في ذلك اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة؛ والإطار الاستراتيجي للتخطيط للقوة العاملة وتحليل الموارد البشرية؛ وتقديم تقارير إلكترونية وتقارير مخصصة للدول الأعضاء عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك تقديم الدعم لأكثر من 180 مستخدماً في البعثات الدائمة.

التعلم في إطار المؤسسة: التعلم في إطار المؤسسة، وإدارة الأداء وتنمية قدرات الموظفين: الاستراتيجيات والبرامج والأدوات لبناء القدرات القيادية والإدارية، بما في ذلك الاستمرار في تنفيذ برنامج شهادات الإدارة الإلكترونية لفائدة 500 على الأقل من الموظفين الذين يضطلعون بمسؤوليات الرئيس المباشر؛ ومواصلة برنامج الإدارة التنفيذية في منظومة الأمم المتحدة لفائدة نحو من 235 موظفاً من ذوي مهام الرئيس المسؤول الثاني؛ وبرنامج تنمية القدرات الإدارية والقيادية، بما في ذلك برنامج قادة الأمم المتحدة لفائدة نحو من 85 موظفاً من الرتبة مد-1 والرتبة مد-2؛ ودعم مشاركة نحو من 40 موظفة في برامج "القيادة والمرأة والأمم المتحدة"؛ وبناء وتعزيز القدرة التدريبية للموظفين الذين يضطلعون بمهام الرئيس المباشر؛ تقييم ثقافة القيادة في الأمانة العامة؛ وبرنامج القيادة وبرنامج دعم القيادة العليا للموظفين برتبة أمين عام مساعد ورتبة وكيل الأمين العام؛ وتقديم المشورة والأدوات والتوجيهات الاستراتيجية بشأن التطوير التنظيمي، بما في ذلك التنوع والإدماج؛ ووضع برامج لتنمية المهارات المهنية والفنية، بما في ذلك ست برامج تعليمية مؤسسية صدر بها تكليف، فضلاً عن برامج للمهارات الفنية، ودعم تلك البرامج؛ واستراتيجيات وأدوات للتحسين والتطوير الوظيفي؛ وأطر عمل واستراتيجيات وأدوات وتوجيهات بشأن إدارة الأداء، بما في ذلك الفعالية الإدارية؛ وإطلاق نظام جديد لإدارة التعلم يلبي الاحتياجات المتغيرة للتعلم وبناء قدرات الموظفين في الأمانة العامة بأسرها؛ وإجراء تحليل احتياجات التعلم لعام 2022 من أجل الوقوف على ما لدى الموظفين من قدرات ذات أولوية عالية وقدرات متغيرة على إنجاز الولايات.

العدالة الداخلية والرقابة: القيام بدور خبير للإدلاء بشهادات أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وأمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات والتعويضات وشروط الخدمة.

## العنصر 2

## القانون الإداري

## الهدف

29 ألف-190 الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه هو تعزيز خضوع جميع فئات الموظفين للمساءلة وفقاً لمعايير السلوك.

## الاستراتيجية

29 ألف-191 وللمساهمة في تحقيق هذا الهدف، سيقوم العنصر بوضع نظام عالمي لإدارة القضايا ونشره واستخدامه، وسيحدد الدروس المستفادة، بما في ذلك ما يتعلق بالحوادث الخطيرة التي تؤثر في رفاة الموظفين وسلامتهم، وسيضع أدوات ومواد توجيهية لكبار القادة.

29 ألف-192 وسيشارك العنصر أيضاً في بناء القدرات، بوسائل منها منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect) لتبادل المعلومات، والاتصال المباشر بكبار المديرين، ومواصلة تطوير أدوات وإعداد مواد توجيهية لدعم كبار المديرين في الاضطلاع بمسؤولياتهم وممارسة سلطتهم.

29 ألف-193 وسيستعرض العنصر أيضاً المسائل التأديبية لأغراض فرض العقوبات، وسيقوم بتمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات فيما يتعلق بالطعون المقدمة ضد القرارات الإدارية، وسيواصل توسيع نطاق فحص السجلات الشخصية لكفالة الاستقامة في الأمانة العامة، وسيواصل استعراض السياسات المتعلقة بسلوك الموظفين وتحديثها.

29 ألف-194 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عما يلي:

(أ) تحسين الرقابة على نطاق الأمانة العامة، فضلاً عن رصد المسائل التي تؤثر على سمعة المنظمة، واستعراض المسائل المتعلقة بسوء السلوك ومعالجتها في الوقت المناسب؛

(ب) اتخاذ قرارات مستنيرة من قبل كبار المديرين؛

(ج) تعزيز ثقافة المساءلة الفردية.

## الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-195 يشمل الأداء البرنامجي في عام 2020 النتيجة الواردة أدناه التي استجّدت خلال عام 2020، إلى جانب الأداء البرنامجي المعروف في إطار النتيجتين 1 و 2 أدناه.

## الالتزام الفعال بمعايير السلوك بعد الإصلاح الإداري

29 ألف-196 على إثر الإصلاح الإداري، تم توحيد إدارة السلوك والانضباط لتشمل جميع المسائل ذات الصلة ضمن عمل العنصر. وقد تم ذلك في إطار الحرص على اتباع نهج متكامل من البداية إلى النهاية في إدارة سوء السلوك. وأدى هذا النهج إلى تعزيز الوقاية وإدارة المخاطر وزيادة الوعي، وإلى تحسين التواصل مع الجهات المستفيدة وتحقيق أوجه تآزر، مثل تلك التي تجمع بين البعثات الميدانية وكيانات الأمانة العامة الأخرى حيث يتوقّر حالياً نهج كلي في التعامل مع السلوك والانضباط. وبالإضافة إلى ذلك، كانت الدروس المستفادة من إدارة القضايا التي جُمعت في عام 2020 بمثابة إنارة للسبيل أمام تقرير السياسات وصنع والقرارات.

29 ألف-197 وفي أعقاب أزمة كوفيد-19 أيضا، وضمن سياق الإصلاح الإداري، شكّل العنصرُ عاملا مساعدا على اتخاذ الإجراءات في مجال التصدي للحوادث الخطيرة. وساعد على تنفيذ مبادرات في مجال الاستجابة المشتركة بين الإدارات للمساءلة ذات الطابع الحرج. وبالنسبة للعملاء ولمقدمي الخدمات على السواء، لم تسفر هذه المساعدة فقط عن تقديم التوجيهات باستمرار، بل أيضا عن النظر، على ضوء التعقيبات، في إدخال تغييرات على الإطار الإداري الساري، تزيد من تبسيط العمليات الإدارية وتوفّر مرونة أكبر في التعامل بفعالية أكبر مع هذه المسائل ذات السياق المحدّد.

التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-198 أسهم العمل المذكور أعلاه في تحقيق الهدف، كما يتضح من اتباع نهج متسق ومتكامل إزاء إدارة سوء السلوك، سواء داخل البرنامج الفرعي أو في سائر مكاتب الأمانة العامة وإداراتها، وذلك من خلال التنسيق الوثيق (انظر الجدول 29 ألف-30).

الجدول 29 ألف-30

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)
اقتصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك	إجراء تبادل غير رسمي للمعارف فيما بين الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط من جميع كيانات الأمانة العامة	نهج متسق ومتكامل إزاء إدارة سوء السلوك، سواء داخل البرنامج الفرعي أو في سائر مكاتب الأمانة العامة وإداراتها، من خلال التنسيق الوثيق

### أثر جائحة كوفيد-19 على تنفيذ العنصر

29 ألف-199 في مواجهة الجائحة، اضطر البرنامج الفرعي خلال عام 2020 إلى تكييف نهجه في إجراء كل التفاعلات المنتظمة مع الجهات المعنية، بما في ذلك المبادرات الحاسمة في مجال بناء القدرات، وذلك من المساعدة على تنفيذ النتيجتين 1 و 2 أدناه. ولمواجهة الصعوبات التي طرحها كوفيد-19، عقد العنصر اجتماعات على الإنترنت كل أسبوعين مع أفرقة السلوك والانضباط ومع جهات التنسيق، بما في ذلك مكتب المدافعة عن حقوق الضحايا. وأتاحت تلك الاجتماعات تبادل وجهات النظر بشأن القيود والتحديات الناجمة عن كوفيد-19؛ وإجراء مناقشات وتقديم عروض عن مسائل موضوعية؛ وتحقيق الفائدة الإضافية من إجراء مناقشات لطائفة من المسائل بغية المساعدة على تنفيذ البرامج، وهو ما قد لا يكون متاحا في غياب الاجتماعات العادية. وعلاوة على ذلك، ومن أجل إتاحة الوصول إلى النظم الآمنة من مثل نظام تتبع حالات سوء السلوك ونظام تعقب مساعدة الضحايا، تم إرساء آلية متعددة العوامل للتحقق من هوية المستخدمين بحيث لا يطلب من خادوم من خادوم الأمم المتحدة ولا من مكتب من مكاتبها المتنقلة الوصول إلى هذه النظم الآمنة والسرية.

### النتائج المقررة لعام 2022

29 ألف-200 تشمل النتائج المقررة لعام 2022 النتيجتين 1 و 2، اللتين تشكلان تحديًا للنتائج المعروضة في خطط برنامجية مقترحة سابقة، وتظهران بالتالي كلا من الأداء البرنامجي في عام 2020 والخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022. أما النتيجة 3 فهي نتيجة مقررة جديدة.

النتيجة 1: نهج متكامل في التقيد بأعلى معايير السلوك<sup>(16)</sup>

## الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-201 شكل العنصر شبكة الأمانة العامة للمنسقين المعنيين بالسلوك والانضباط، أي شبكة منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect)، التي تضم جميع كيانات الأمانة العامة، بما في ذلك 50 من الكيانات التي لديها معنيين بالسلوك والانضباط (الإدارات والمكاتب التي يوجد مقرها في نيويورك، والمكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الاقتصادية والاجتماعية الإقليمية، والمحاكم والعمليات الميدانية) و 31 من العمليات الميدانية التي لديها فريق سلوك وانضباط أو التي يشملها فريق من هذا النوع. ومن خلال شبكة المنسقين المعنيين بالسلوك والانضباط، التابعين لمنصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect)، يعمل العنصر مباشرة مع الكيانات الـ 81، التي تمثل جميع كيانات الأمانة العامة الموجودة عبر العالم.

29 ألف-202 ونظّم العنصر أكثر من 20 نشاطاً من أنشطة بناء القدرات، المباشرة والافتراضية، مع منسقين معنيين بالسلوك والانضباط تابعين للإدارات والمكاتب الموجودة في نيويورك، والمكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الاقتصادية والاجتماعية الإقليمية، والمحاكم والبعثات الميدانية، ذلك بشأن مجموعة متنوعة من السياسات والعمليات المتعلقة بالسلوك والانضباط. وشملت الجلسات الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك وتسجيلها وتتبعها؛ وعقد سلسلة من حلقات العمل لمساعدة الكيانات على وضع مصفوفة مخاطر سوء السلوك وخطة عمل بهذا الشأن؛ وعقد جلسة مخصصة لوضع خطط العمل في مجال مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين، التي طلبها الأمين العام؛ والتدريب على دور المنسقين المعنيين بالسلوك والانضباط، كما تنص عليها نشرة الأمين العام عن التصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8). وشارك في الجلسات خبراء في المجال من مختلف أنحاء العنصر، وأعدت الجلسات بالتعاون مع الجهات المعنية الرئيسية في المنظمة بأسرها، بما في ذلك مكتب المدافعة عن حقوق الضحايا، وشعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب المنسقة الخاصة المعنية بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين. وهي تشكل فرصة للزملاء لطرح الأسئلة وتبادل خبراتهم وما اعتمده من ممارسات جيدة. وتوفر منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect) على الشبكة الداخلية موارد وثائقية وأشرطة فيديو، وهي تتيح التواصل الفعال والمتواصل وتبادل المعارف.

29 ألف-203 وأسهم العمل المذكور أعلاه في تعيين منسقين معنيين بالسلوك والانضباط في جميع كيانات الأمانة العامة، وبذلك تحقق الهدف المقرر الوارد في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020.

## الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-204 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. وللمساهمة في إحراز مزيد من التقدم نحو تحقيق الهدف، سيبنى العنصر القدرات من خلال عقد جلسات إعلامية وتدريبية وحلقات عمل عن مواضيع شتى بغية إبقاء الممارسين في مجال السلوك والانضباط وأعضاء شبكة المنسقين المعنيين بالسلوك والانضباط على دراية بالسياسات ذات الصلة، ومساعدتهم على تنفيذ هذه السياسات والتعلم من التعقيبات وتقديم طلبات الحصول على المعلومات. ويُعرض التقدم المتوقع ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول ألف-31).

(16) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 (A/74/6 (Sect. 29A)).

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(أ)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
اقتصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط على عمليات حفظ السلام	إجراء تبادل غير رسمي للمعارف فيما بين الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط من جميع كيانات الأمانة العامة	نسبة 100 في المائة من الكيانات تقوم بتعيين منسق معني بالسلوك والانضباط	عقب إنشاء النظام العالمي لإدارة القضايا، ستستخدم شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط هذا النظام استخدما كاملا لتسجيل المسائل ورصدها وتتبعها	تعزيز القدرات في الأمانة العامة بأسرها على التتبع والرصد المتكاملين لسوء السلوك

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقسي جانحة كوفيد-19. وسيُبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

## النتيجة 2: النشر على نطاق الأمانة العامة لنظام في مجال تتبّع إدارة القضايا<sup>(17)</sup>

### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-205 بالاشتراك مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أكمل العنصر تطوير الوحدة الرئيسية لنظام إدارة القضايا. وطرح العنصر هذه الوحدة على المستخدمين في كانون الثاني/يناير 2021.

29 ألف-206 وأسهم العمل المذكور أعلاه في تمكين كلّ المنسّقين المعنيين بالسلوك والانضباط في الأمانة العامة بأسرها من الوصول إلى النظام العالمي لإدارة القضايا، وبذلك تحقق الهدف المقرر الوارد في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021.

### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-207 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولاياته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدم نحو تحقيق الهدف، سيواصل العنصر المساعدة على بدء تشغيل نظام تتبّع إدارة القضايا، مع الحرص على توفير التدريب وفرص النفاذ إلى هذا النظام لفائدة المستخدمين من الفئة المعيّنة. ويُعرض التقدّم المتوقّع ضمن مقياس الأداء المبيّن أدناه (انظر الجدول 29 ألف-32).

(17) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/6 (Sect. 29A)).

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(أ)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
اقتصار شبكة الممارسين	إجراء تبادل غير رسمي	المنسقون المعنيون	عقب إنشاء النظام	زيادة خبرة المستخدمين
المعنيين بالسلوك	للمعارف فيما بين	بالسلوك والانضباط في	العالمي لإدارة القضايا،	النهائيين في استعمال
والانضباط على عمليات	الممارسين المعنيين	جميع أنحاء الأمانة	ستستخدم شبكة	لوحات المتابعة والإبلاغ من
حفظ السلام	بالسلوك والانضباط من	العامة يستطيعون	الممارسين المعنيين	أجل اتخاذ القرارات المستتيرة
	جميع كيانات الأمانة	الوصول إلى النظام	بالسلوك والانضباط هذا	
	العامة	العالمي لإدارة القضايا	النظام استخدما كاملا	
			لتسجيل المسائل ورصدها	
			وتتبعها	

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقسي جائحة كوفيد-19. وسيُلغى عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

### النتيجة 3: تعزيز المساءلة الفردية

#### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-208 خلال السنوات القليلة الماضية، وضع العنصر اللبنة الأساسية لتحقيق الأهداف العامة المبينة في رؤية الأمين العام للإصلاح الإداري، أي تعزيز ثقافة المساءلة الفردية. وتشمل هذه الأهداف تطوير وظيفة السلوك والانضباط على الصعيد العالمي للأمانة العامة، وذلك بالاستناد إلى مبادئ المساءلة، وتفويض السلطة، واتخاذ القرارات المستتيرة، والتكامل والمواءمة بين المعايير والممارسات، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، شبكة منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect) والنظام العالمي لإدارة القضايا.

#### الدروس المستفادة والتغيير المقرر

29 ألف-209 كان الدرس بالنسبة لهذا العنصر يتمثل في إدراك ضرورة الاعتماد على نظام تتبع حالات سوء السلوك الذي كانت تستخدمه جميع بعثات حفظ السلام وتوسيع نطاقه من أجل إتاحة نظام جديد لشبكة منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect). ومن خلال استخدام نظام تتبع حالات سوء السلوك، قام العنصر بالفعل بتوثيق الدروس اللازمة لعملية التطوير الشامل للنظام العالمي الجديد لتتبع إدارة القضايا. وبعد أن وُضع نظام تتبع حالات سوء السلوك في متناول المستخدمين والمطورين لضمان استفادة المستخدمين النهائيين من المنصة، تلقى العنصر تعقيبات هامة طوال فترة بدء تشغيل هذا النظام حول كيفية تحسين النظام العالمي لتتبع إدارة القضايا. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيقوم العنصر بتحديث تصنيف سوء السلوك ضمن قاعدة البيانات، وإضافة حقول بيانات جديدة إلى واجهة المستخدم وتحسين هذه الواجهة من أجل بلوغ الاتساق في التسجيل والإبلاغ والإشراف ضمن عملية معالجة الادعاءات بأسرها. ويخطط العنصر لتنفيذ برنامج تدريبي يتضمن الدروس والخبرات التي اكتسبها المستعملون، وأيضاً لتقديم التوجيهات مع الانطلاق في التشغيل التام مستقبلاً. وبالتوازي مع ذلك، سيقوم العنصر بتحليل الدروس المستفادة، وتحديد احتياجات العملاء، وتحديد الولايات التنظيمية المتغيرة. ويهدف العنصر، من خلال تطوير هذه الأدوات وتوسيعها، إلى تطوير ثقافة المساءلة الفردية التي تتيح تعزيز القيادة والتقاني الفردي في التقيد بمعايير السلوك في الأمم المتحدة واحترامها.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-210 ومن المتوقع أن يسهم هذا العمل في تحقيق الهدف، كما يتضح من تعزيز قدرة جميع كيانات الأمانة العامة على معالجة حالات سوء السلوك، وزيادة قدرتها على الإبلاغ، وتيسير تحديد الاتجاهات التي تدعم عملية صنع القرارات وتقرير السياسات (انظر الجدول 29 ألف-33).

الجدول 29 ألف-33

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر)	2022 (الأداء المقرر)
اقتصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والالتزامات على عمليات حفظ السلام	إجراء تبادل غير رسمي للمعارف فيما بين الممارسين المعنيين بالسلوك والالتزامات من جميع كيانات الأمانة العامة	تنظيم تبادل المعارف فيما بين الممارسين المعنيين بالسلوك والالتزامات من جميع كيانات الأمانة العامة وذلك عن طريق منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect)	عقب إنشاء النظام العالمي لإدارة القضايا، ستستخدم شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والالتزامات هذا النظام استخدما كاملا لتسجيل المسائل ورصدها وتتبعها	تعزيز قدرة جميع كيانات الأمانة العامة على معالجة حالات سوء السلوك، وزيادة قدرتها على الإبلاغ، وتيسير تحديد الاتجاهات التي تدعم عملية صنع القرارات وتقرير السياسات

### المنجزات المستهدفة

29 ألف-211 يعرض الجدول 29 ألف-34 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022 التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-34

البرنامج الفرعي 3، العنصر 2: المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	لعام 2020	لعام 2020	لعام 2021	لعام 2022
ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء وئاتق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	1	1	1	1
1 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة	1	1	1	1
الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)	20	32	20	23
2 - اجتماعات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	5	8	5	5
3 - اجتماعات اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة	7	16	7	10
4 - اجتماعات اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام	2	2	2	2
5 - اجتماعات اللجنة الرابعة للجمعية العامة	2	1	2	2
6 - اجتماعات اللجنة السادسة للجمعية العامة	3	3	3	3

1	1	2	1	7 - اجتماعات لجنة البرنامج والتنسيق
				<b>جيم - المنجزات المستهدفة الفنية</b>
				التشاور والمشورة والدعوة: توفير أفضل الممارسات والدروس المستفادة بشأن مسائل السلوك للمنظمات الدولية الأخرى (مثل الاتحاد الأفريقي، ومنظمة حلف شمال الأطلسي، وكيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق)؛ وممارسة الدعوة لدى الدول الأعضاء بشأن مسائل السلوك والالتزامات.
				قواعد البيانات والمواد الرقمية الفنية: إدارة قاعدة البيانات العامة والموقع الشبكي المتعلقين بالسلوك والالتزامات.
				<b>هاء - المنجزات المستهدفة التكميلية</b>
				الإدارة: تنفيذ سياسات المنظمة المتعلقة بالسلوك والالتزامات والإشراف عليها، بما في ذلك استكمالها؛ ووضع الإطار الاستراتيجي للتصدي للحوادث الخطيرة وتعهده من أجل دعم استمرارية تصريف الأعمال والوفاء بالتزامات المنظمة بتقديم واجب الرعاية، بما في ذلك كفاءة سلامة الموظفين وأمنهم. تدريب الشبكة العالمية التي يبلغ عدد أفرادها نحو 80 منسقا معنيا بالسلوك والالتزامات.
				العدالة الداخلية والرقابة: تمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في القضايا التي تطعن في القرارات الإدارية، بما في ذلك الطعون في الجزاءات التأديبية (نحو 250 قضية)؛ وتيسير تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية بالاشتراك مع كيانات الأمانة العامة ذات الصلة؛ وإسداء المشورة لجميع كيانات الأمانة العامة بشأن مسائل السلوك والالتزامات وإقامة العدل؛ وإسداء المشورة لجميع كيانات الأمانة العامة بشأن الحوادث الخطيرة؛ وإنشاء شبكة منصة شعبية القانون الإداري (ALD Connect)؛ وتعهده قواعد البيانات المتعلقة بمسائل السلوك، ومساعدة الضحايا، والطعون الإدارية، والمسائل التأديبية المحالة، بما في ذلك التحليل المتكامل للبيانات.

## البرنامج الفرعي 4

### التحول في تسيير الأعمال والمساءلة

#### الهدف

29 ألف-212 الهدف الذي يسهم هذا البرنامج الفرعي في تحقيقه هو ضمان توجه المنظمة نحو تحقيق النتائج واسترشادها بالبيانات واتسامها بالمرونة والكفاءة والمساءلة والشفافية والامتثال واستعانتها بالدروس المستفادة وإدخالها للتحسينات باستمرار.

#### الاستراتيجية

29 ألف-213 من أجل الإسهام في تحقيق هذا الهدف، سيعزز البرنامج الفرعي نُظم المساءلة في المنظمة عن طريق تقييم الاتجاهات العامة لأداء المنظمة؛ وتقييم مواءمة الأدوار والمسؤوليات، ورصد ممارسة السلطة المفوضة؛ ورصد اتفاقات كبار المديرين؛ وتعميم مراعاة استخدام التقييم في إطار دورة تخطيط البرامج؛ وتنسيق تفاعل الأمانة العامة مع هيئات الرقابة وتبين الاتجاهات السائدة في توصياتها. وسيضطلع البرنامج الفرعي بأنشطة بناء القدرات لدعم جميع كيانات الأمم المتحدة في تحديد المخاطر وتقييمها وتقديرها ومراقبتها باستخدام نهج الإدارة المركزية للمخاطر، وهو سيساعد على تحقيق النتائج البرنامجية المقررة عن طريق تدريب جميع الكيانات على الإدارة القائمة على النتائج. وسيساعد البرنامج الفرعي أيضا على تنفيذ استراتيجية الأمانة العامة بشأن استخدام البيانات، وسيعمل على تمكين الكيانات من الوصول إلى البيانات الإدارية من نظم الأمانة العامة وأدواتها التحليلية التي تدعم اتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات، وقيادة وتنسيق حافظة الأمانة العامة من مشاريع تحقيق التحول في تسيير الأعمال، وذلك فيما يخص على سبيل المثال توافر منصة شاملة لتحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال.

29 ألف-214 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عما يلي:

(أ) تعزيز ثقافة المساءلة في المنظمة ضمن مجالي التوعية بالمخاطر ورصد الأداء؛

(ب) زيادة استخدام البيانات المركزية في اتخاذ القرارات وتنفيذ البرامج؛

(ج) قيام الأفرقة على نطاق الأمانة العامة بتعزيز ممارسات التعاون الجديدة عبر استخدام المنصات الإلكترونية، وذلك على النحو المحدد بمزيد من التفصيل في إطار النتيجة 3 أدناه.

### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-215 يشمل الأداء البرنامجي في عام 2020 النتيجة الواردة أدناه التي استجّدت خلال عام 2020، إلى جانب الأداء البرنامجي المعروف في إطار النتيجتين 1 و 2 أدناه.

#### النهج الاستباقي: المديرون مستعدون بشكل أفضل للتخفيف من المخاطر

29 ألف-216 تعمل الأمم المتحدة في بيئة متزايدة التعقيد والغموض، الأمر الذي يتطلب من المديرين على جميع المستويات أن يكونوا استباقيين في تحديد المخاطر والتخفيف من وطأتها عبر الاحتفاظ بمصفوفة مخاطر مستكملة وتحديد الاستجابات المناسبة للمخاطر. وتساعد الإدارة المركزية للمخاطر على تعزيز المساءلة وتيسر اتخاذ القرارات بفعالية في المنظمة. وقد عمل البرنامج الفرعي مع القيادة العليا ومع الجهات المعنية الرئيسية على وضع الصيغة النهائية لمصفوفة المخاطر المنقحة على نطاق الأمانة العامة، التي أخذت في الحسبان مسألة التصدي لجائحة كوفيد-19. وقد وافقت لجنة الإدارة على هذه المصفوفة في تموز/يوليه 2020، ليتم بذلك قطع مرحلة حاسمة في تعميم إدارة المخاطر على نطاق الأمانة العامة.

29 ألف-217 وقام البرنامج الفرعي أيضا بتنسيق عملية إنشاء ثمانية أفرقة عاملة وظيفية على مستوى الأمانة العامة برمتها، يتولى قيادتها مسؤولون عن إدارة المخاطر من الرتبة الرئيسية، وذلك بغية وضع خطط من أجل معالجة أشد المخاطر تأثيرا على الصعيد العالمي للأمانة العامة ومن أجل التصدي لهذه المخاطر. وعلاوة على ذلك، نظم البرنامج الفرعي للمنسقين المعنيين بالإدارة المركزية للمخاطر الموجودين في جميع أنحاء العالم عدة حلقات دراسية شبكية ومؤتمرات افتراضية حضرها مئات المشاركين، وكان الهدف منها تعزيز ثقافة الوعي بالمخاطر ومساعدة المديرين على تبيين المخاطر التي تتهدد عملياتهم وتقييمها والتخفيف من حدتها. وبالإضافة إلى ذلك، تم إصدار نموذج تدريبي شبكي جديد بعنوان "أساسيات الإدارة المركزية للمخاطر"، استفاد منه موظفون بالمئات.

#### التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-218 أسهم العمل المذكور أعلاه في تحقيق الهدف، كما يتضح من وجود مصفوفة مخاطر شاملة على نطاق الأمانة العامة، ومن استكمال تقييمات المخاطر بالكامل لدى 17 كيانا من كيانات الأمانة العامة، وفقا للسياسات والإجراءات المتعلقة بالإدارة المركزية للمخاطر، مما أسهم في تعزيز ثقافة الوعي بالمخاطر وتحسين عملية صنع القرارات دعما لإنجاز الولايات (انظر الجدول 29 ألف-35).

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)
تطوير محدود لتقييمات المخاطر، وإعداد مصفوفات المخاطر على مستوى الكيانات وفقا للسياسات والإجراءات المتعلقة بالإدارة المركزية للمخاطر	مراجعة مصفوفة المخاطر على نطاق الأمانة العامة من أجل توفير توجيهات استراتيجية بشأن وضع مصفوفات محلية للمخاطر على مستوى الكيانات، وتطوير شبكة من المنسقين المعنيين بالإدارة المركزية للمخاطر لتنفيذ مصفوفات المخاطر على مستوى الكيانات	وضع مصفوفة مخاطر شاملة على نطاق الأمانة العامة، واستكمال تقييمات المخاطر بالكامل لدى 17 كيانا من كيانات الأمانة العامة، وفقا للسياسات والإجراءات المتعلقة بالإدارة المركزية للمخاطر، مما أسهم في تعزيز ثقافة الوعي بالمخاطر وتحسين عملية صنع القرارات دعما لإنجاز الولايات

### أثر جائحة كوفيد-19 على تنفيذ العنصر

29 ألف-219 بسبب تأثيرات جائحة كوفيد-19 خلال عام 2020، غير البرنامج الفرعي النهج الذي يتبعه في عقد حلقات العمل والزيارات الميدانية المقررة. وتمت الاستعاضة عن حلقات العمل الحضورية والزيارات الموقعية المقررة بسلسلة من الإحاطات الإعلامية الافتراضية القصيرة في مجالات الإدارة المركزية للمخاطر، وتنسيق الرقابة، والإدارة القائمة على النتائج، والتقييم، وتحليل البيانات، ولوحة المتابعة الإدارية، وتقويض السلطة، واتفاقات كبار المديرين. وضّمت تلك الإحاطات بحيث تراعي مشاركة جميع الكيانات وقطاع عريض من الجمهور، أو تراعي خصيصا مجموعة محددة من الكيانات العملاء. وتمّ اتباع نهج مماثل في تقديم الإحاطات عن نظام المساءلة في الأمانة العامة، مما جعل هذه الإحاطات تصل في كثير من الأحيان إلى جمهور أوسع مما كان متوقعا في الأصل، ولكنها لا تتمكن دائما من الخروج بتحليل أعمق أو من عقد دورات تدريبية متقدمة تبلغ المستوى الذي كان مقررا في الأصل.

29 ألف-220 غير أنّ البرنامج الفرعي حدّد في الوقت نفسه منجزات مستهدفة إضافية لدعم العملاء بشأن المسائل التي ظهرت خلال جائحة كوفيد-19، وذلك ضمن النطاق العام لأهدافه المتمثلة في إنشاء فرقة العمل المعنية بالإدارة المركزية للمخاطر من أجل مساعدة كيانات الأمانة العامة على المسائل المتصلة بكوفيد-19، وتوسيع نطاق مصفوفة المخاطر على نطاق الأمانة العامة.

### النتائج المقررة لعام 2022

29 ألف-221 تشمل النتائج المقررة لعام 2022 النتيجتين 1 و 2، اللتين تشكلان تحديًا للنتائج المعروضة في خطط برنامجية مقترحة سابقة، وتظهران بالتالي كلا من الأداء البرنامجي في عام 2020 والخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022. أما النتيجة 3 فهي نتيجة مقررة جديدة.

النتيجة 1: مديرو البرامج يستخدمون النظم المرتكزة على الأدلة لتحسين عملية اتخاذ القرارات وتحسين الأداء<sup>(18)</sup>

#### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-222 عزز البرنامج الفرعي لوحة المتابعة الإدارية الشبكية، التي أطلقت في عام 2019، مما زود المديرين في جميع كيانات الأمانة العامة برؤية أوضح لبيانات الأعمال التي تساعد في اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة وفي تحسين الأداء. والقسم الجديد المعني برصد مؤشرات المساءلة يتيح للمديرين إمكانية الاطلاع على تقارير فصلية آلية عن مؤشرات الأداء الرئيسية الستة عشر الخاصة بإطار المساءلة عن تفويض السلطة. وقد استمر البرنامج الفرعي أيضا في بذل جهود اتصالية من أجل إطلاع المستخدمين على المستجدات وعلى فرص التدريب.

29 ألف-223 وأسهم العمل المذكور أعلاه في قيام أكثر من 700 مستخدم على نطاق الأمانة العامة باستعمال الأدوات والتطبيقات التي تحسن عملية اتخاذ القرارات، ليتحقق بذلك الهدف المقرر الوارد في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020.

#### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-224 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقا لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدم نحو تحقيق الهدف، سيقوم البرنامج الفرعي بتوسيع نطاق ميزات لوحات المتابعة الإدارية ومتابعة الأداء البرنامجي، مع عرض بيانات إضافية عند الضرورة، وذلك من أجل مساعدة المديرين على تحليل البيانات واتخاذ القرارات. ويُعرض النقص المتوقع ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-36).

الجدول 29 ألف-36

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر) <sup>(أ)</sup>	2022 (الأداء المقرر)
وجود عدد محدود من النظم القائمة بذاتها لدعم اتخاذ القرارات ورصد الأداء والإبلاغ عنه	البدء باستخدام النظم المتكاملة المرتكزة على الأدلة لدعم اتخاذ القرارات ورصد الأداء والإبلاغ عنه	أكثر من 700 مستخدم على نطاق الأمانة العامة يستعملون الأدوات والتطبيقات التي تحسن عملية اتخاذ القرارات	زيادة استخدام لوحات متابعة الأداء البرنامجي	زيادة استخدام لوحات الوظيفية للوحات المتابعة الإدارية ومتابعة الأداء البرنامجي، وتوسيع نطاقها

(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لتقسي جانحة كوفيد-19. وسيبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

النتيجة 2: الانطلاقة في تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال<sup>(19)</sup>

#### الأداء البرنامجي في عام 2020

29 ألف-225 عمل البرنامج الفرعي مع خبراء متخصصين في مجالات وظيفية شتى من أجل تقديم نماذج بيانات معتمدة، بواسطة مشروع الأمم المتحدة لتحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال، تغطي مجالات مثل إدارة سلسلة الإمداد، والتمويل، والسفر وإدارة الموارد

(18) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 (A/74/6 (Sect. 29A)).

(19) على النحو المبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/6 (Sect. 29A)).

البشرية. وأدخل البرنامج الفرعي أيضاً تحديثات هامة على قواميس البيانات وأدوات العمل ومواد الدعم. علاوة على ذلك، أنشأ البرنامج الفرعي منصة اتصال على برامجية SharePoint من أجل إطلاع دوائر المستخدمين على المنجزات المستهدفة من المشروع، وتلقي التعقيبات وتقييم الاحتياجات ذات الأولوية. ونجح البرنامج الفرعي في تقديم أكثر من 100 نموذج معتمد من نماذج البيانات التي عززت لوحة المتابعة الإدارية وآليات الإبلاغ الأخرى. وعمل البرنامج الفرعي أيضاً على تحقيق الإبلاغ الآتني انطلاقاً من نظم المعاملات المركزية، كنظام أوموجا ونظام إنسبيرا في الحصول على التقارير الحرجة ذات الصلة، ليسهل بالتالي على مديري البرامج الوصول إلى البيانات.

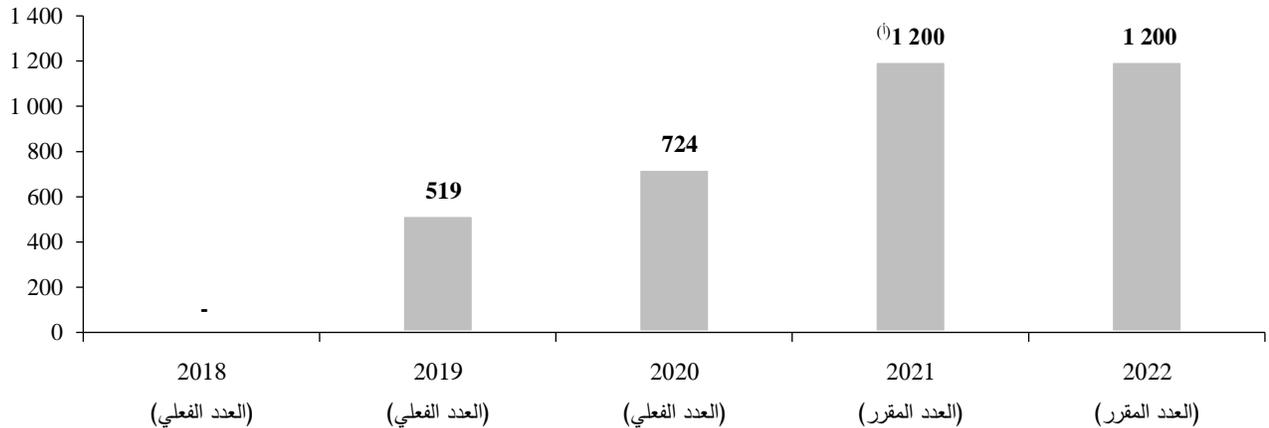
29 ألف-226 وقد أسهم العمل المذكور أعلاه في زيادة عدد المستخدمين الفعليين للوحة المتابعة الإدارية المتكاملة إلى 724 مستخدماً، وهو ما لم يشكل رقماً مستوفياً للهدف المقرر في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 وقدره 800 مستخدم. وعقد البرنامج الفرعي جلسات افتراضية وقام بالإبلاغ عن التحسينات الجديدة حال حدوثها، مما أسهم في بلوغ زيادة مطردة في عدد المستخدمين الفعليين. ومع ذلك، تأثرت ردود المستخدمين بغياب جلسات التحليل المتعمق الحضرية، وأيضاً بالتأخر في توفير بعض الخصائص المحسنة حتى أواخر شهر كانون الأول/ديسمبر 2020.

### الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-227 سيواصل العنصر العمل المتصل بالنتيجة المقررة، وفقاً لولايته. وللإسهام في إحراز مزيد من التقدم نحو تحقيق الهدف، سيواصل البرنامج الفرعي وضع وإصدار نماذج بيانات إضافية معتمدة من منظومات مؤسسية شتى وفقاً للأولويات التي حددها مجلس إدارة مشروع الأمم المتحدة لتحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال، وبالامتثال لمعايير البيانات الخاصة بمجلس الرؤساء التنفيذيين وبالمبادرة الدولية للشفافية في المعونة، وذلك من أجل ضمان إمكانية مقارنة البيانات فيما بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لتحقيق قدر أكبر من الشفافية والمساعدة في صنع القرارات على ضوء الأدلة. ويرد عرضاً للتقدم المتوقع ضمن مقياس الأداء الوارد أدناه (انظر الشكل الثامن من الباب 29 ألف).

الشكل الثامن من الباب 29 ألف

### مقياس الأداء : المستخدمون الفعليون للوحة المتابعة الإدارية المتكاملة



(أ) حفاظاً على إمكانية المساءلة عن الخطط البرنامجية الأصلية، جرى ترحيل هدف عام 2021 من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، وهو يعكس أفضل التقديرات المتاحة في النقطة الزمنية السابقة لنقش جائحة كوفيد-19. وسيُبلغ عن الأداء البرنامجي لعام 2021 في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2023.

النتيجة 3: نحو التحوّل التنظيمي والابتكار

الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2022

29 ألف-228 أدت جائحة كوفيد-19 إلى زيادة الوعي بضرورة أن تتحلّى المنظمة وموظفوها بالمرونة وبالتكيف السريع مع أي حالة. وخلال الجائحة، واصلت الأمانة العامة الاضطلاع بولاياتها وشهدت نسفاً سريعاً في توشي ممارسات تسيير الأعمال المبتكرة. وخلال هذه الفترة، قام البرنامج الفرعي باعتماد ودعم مبادرات لتعزيز وتوطيد طرائق العمل التعاونية، وذلك من خلال نهج قائم على الشبكة وأنشطة منقّدة في إطار خمسة مواضيع هي: الابتكار والمخاطرة؛ وملاءمة متطلبات المستقبل؛ والعمل بطريقة مرنة؛ والبيئة التعاونية؛ وتمكين الشبكات. ومن خلال هذا النهج، يسر البرنامج الفرعي تنظيم عدد كبير من الدورات الافتراضية المركّزة على الابتكار، تم عقدها مع متكلمين ضيوف ومع خبراء من الداخل والخارج تولوا إطلاع موظفي الأمم المتحدة عموماً على ما لديهم من معارف وخبرات وتقنيات، وساعدوهم وشجعوهم على استيعاب المنهجيات الجديدة. وبالإضافة إلى ذلك، انضمّ البرنامج الفرعي إلى تحالف من الشبكات القائمة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بغية إطلاق مبادرة "تحدي الاشتراك في وضع تصور جديد للأمم المتحدة"، التي شهدت مشاركة آلاف الموظفين في جميع أنحاء المنظومة، وأنشأت أفرقة افتراضية، وتمخضت عن أكثر من 80 مقترحاً ابتكارياً، ثم توجت بتنظيم مناسبة لطرح هذه المقترحات على كبار القادة. واختتمت تحدي "إعادة التصرّ" بإطلاق سلسلة "حوارات بشأن إعادة التصرّ" من أجل توفير قناة إضافية للابتكار في المناقشة والتفكير خدمةً للتغيير التنظيمي في المستقبل. أما التطورات والمزايا التي اكتسبتها ثقافة المنظمة خلال جائحة كوفيد-19 من خلال التعجيل بنسق نهج الابتكار في أساليب العمل فيمكن الاستعانة والاسترشاد بها في زيادة تحويل الأمم المتحدة إلى مكان عمل مستقبلي.

الدروس المستفادة والتغيير المقرر

29 ألف-229 يتمثل الدرس المستفاد بالنسبة للبرنامج الفرعي في إدراك أنّ هناك حاجة ورغبة كبيرتين لدى المنظمة في إتاحة الفرص للموظفين لكي يخطرأ في أساليب العمل المبتكرة من أجل تحقيق غايات الإصلاح الإداري ودعم التحوّل في المنظمة ككل. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيزيد البرنامج الفرعي من تركيز الجهود على مواصلة توسيع نطاق الأنشطة والمنجزات المستهدفة التي تدعم تعزيز واعتماد أساليب عمل جديدة تقضي إلى إرساء منظمة قائمة على التحوّل والابتكار.

التقدم المتوقّع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-230 ومن المتوقع أن يسهم هذا العمل في تحقيق الهدف، كما يتضح من زيادة فرص التحوّل في تسيير الأعمال ومن أنشطة وشبكات الابتكار على نطاق منظومة الأمم المتحدة (انظر الجدول 29 ألف-37).

الجدول 29 ألف-37

مقياس الأداء

2018 (الأداء الفعلي)	2019 (الأداء الفعلي)	2020 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء المقرر)	2022 (الأداء المقرر)
-	عدد محدود من المنافذ والمنصات المعنية بالتحوّل في تسيير الأعمال وبالابتكار	إتاحة المزيد من الفرص للتحوّل في تسيير الأعمال ولأنشطة الابتكار على نطاق الأمانة العامة	زيادة الفرص للتحوّل في تسيير الأعمال ولأنشطة وشبكات الابتكار على نطاق الأمانة العامة	زيادة توسيع الفرص للتحوّل في تسيير الأعمال ولأنشطة وشبكات الابتكار على نطاق منظومة الأمم المتحدة

## الولايات التشريعية

29 ألف-231 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى البرنامج الفرعي.

### قرارات الجمعية العامة

إطار المساءلة وإطار إدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية وإطار الإدارة القائمة على النتائج	276/63	244/54	218/48	استعراض تنفيذ قرار الجمعية العامة 218/48 بآء و	272/59
نحو نظام للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة	259/64			استعراض شامل للإدارة والرقابة داخل الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ووكالاتها المتخصصة	245/61
التقدم المحرز نحو إنشاء نظام للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة	271/74				

## المنجزات المستهدفة

29 ألف-232 يعرض الجدول 29 ألف-38 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022 التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-38

### البرنامج الفرعي 4: المنجزات المستهدفة للفترة 2020-2022، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر	لعام 2020	لعام 2021	لعام 2022	الفئة والفئة الفرعية
				ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء
				وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)
3	3	4	4	1 - تقرير إلى الجمعية العامة عن المساءلة
1	1	1	1	2 - تقرير الأمين العام عن تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات
2	2	3	3	الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)
13	26	12	27	3 - جلسات الاستماع التي تعدها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
5	8	4	13	4 - اجتماعات الجمعية العامة
4	15	4	10	5 - اجتماعات اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة
4	3	4	4	هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة: تدريب شبكي على التقييم موجه إلى جميع المنسقين المعنيين بتقييم الكيانات؛ وتقديم تقرير فصلي عن مؤشرات الأداء الرئيسية يتناول أكثر من 230 كياناً حائزاً على تفويض السلطة؛ وتقييم أداء اتفاقات كبار المديرين لـ 65 من رؤساء الكيانات؛ وتنظيم حلقات عمل وإحاطات وتوجيهات لحوالي 130 من جهات التنسيق المعنية بالاتفاقات؛ وتنظيم حملات للتوعية والدعوة على نطاق المؤسسة من أجل إنكاء الوعي بإدارة التغيير، والابتكار في مجال الأعمال، وطرق العمل الجديدة؛ وإدخال تحسينات مستمرة على التحليلات ولوحات المتابعة المؤسسية؛ وتوفير فرص لإقامة الشبكات والتدريب على طرق العمل الجديدة ونهج الأعمال الحديثة في المنظمة بأسرها؛ واعتماد الإنترنت والتدريب المباشر وتدريب المدربين في تنفيذ برنامج لتطوير المهارات على الأساليب المتقدمة في تحليل البيانات وتمثيلها بصرياً، يستفيد منه العاملون في مجال المعرفة والموظفين من ذوي الأدوار التحليلية؛ وتزويد الكيانات بالتوجيه على الإدارة القائمة على النتائج وذلك دعماً لاستراتيجية البيانات؛ وتنظيم حلقات عمل للموظفين وللمنسقين المعنيين بالإدارة المركزية للمخاطر؛ وحصول 57 من المنسقين المعنيين بالإدارة المركزية للمخاطر على التدريب والاعتماد ضمن الدورة التدريبية المتقدمة على الإدارة المركزية للمخاطر التي يوفرها نظام إنسبير؛ وتزويد الكيانات بواحدة من أدوات الإدارة المركزية للمخاطر.

## باء - الاحتياجات المقترحة من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف لعام 2022 لمحة عامة

29 ألف-233 ترد في الجداول من 29 ألف-39 إلى 29 ألف-41 الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2022، بما في ذلك تفاصيل التغييرات في الموارد، حسب الاقتضاء.

الجدول 29 ألف-39

الباب عموماً: تطور الموارد المالية حسب وجه الإنفاق

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	نفقات عام 2020	اعتمادات عام 2021	التغييرات				تقديرات عام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)
			التعديلات الولايات الجديدة/ الموسعة	التغييرات الأخرى	المجموع	النسبة المئوية	
الوظائف	40 374,8	39 634,4	-	(251,8)	(251,8)	39 382,6	
تكاليف الموظفين الأخرى	2 243,7	1 779,0	150,0	424,0	105,5	2 458,5	
الضيافة	-	0,2	-	-	-	0,2	
الاستشاريون	843,5	127,1	-	-	-	127,1	
سفر الموظفين	81,4	345,0	-	8,3	(6,2)	347,1	
الخدمات التعاقدية	6 008,2	7 645,2	-	91,0	91,0	7 736,2	
مصروفات التشغيل العامة	687,3	369,3	-	(29,4)	(29,4)	339,9	
اللوازم والمواد	4,0	128,0	-	(58,1)	(58,1)	69,9	
الأثاث والمعدات	395,8	122,3	-	18,5	18,5	140,8	
المنح والمساهمات	3 647,7	4 305,9	(3 864,6)	3 889,6	25,0	4 330,9	
نفقات أخرى	15,4	-	-	-	-	-	
<b>المجموع</b>	<b>54 301,8</b>	<b>54 456,4</b>	<b>(3 714,6)</b>	<b>432,3</b>	<b>3 759,1</b>	<b>54 933,2</b>	

الجدول 29 ألف-40

الباب عموماً: الوظائف المقترحة والتغييرات في الوظائف لعام 2022<sup>(1)</sup>

(عدد الوظائف)

العدد	التفاصيل
272	الوظائف المعتمدة لعام 2021
1	و أ ع، 2 أ ع م، 7 مد-2، 16 مد-1، 34 ف-5، 46 ف-4، 37 ف-3، 24 ف-1/2، 20 خ ع (ر ر)، 85 خ ع (ر أ)
(1)	إلغاء وظائف 1 ف-5 في إطار البرنامج الفرعي 3، العنصر 1
3	إنشاء وظائف 2 ف-2 و 1 ف-3 في إطار البرنامج الفرعي 3، العنصر 1
-	إعادة تدب وظائف 2 خ ع (ر أ) في إطار البرنامج الفرعي 2، العنصر 1

ملاحظة: استُخدمت المختصرات التالية في الجداول والأشكال: أ ع م = الأمين العام المساعد؛ خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)؛ خ ع (ر ر) = فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)؛ و أ ع، وكيل الأمين العام.

الجزء الثامن خدمات الدعم المشتركة

العدد	التفاصيل
-	1 ف-5، و 1 ف-3، و 1 خ ع (ر أ) في إطار البرنامج الفرعي 4
-	1 ف-4 من البرنامج الفرعي 2، العنصر 1، إلى التوجيه التنفيذي والإدارة
-	1 ف-3 من التوجيه التنفيذي والإدارة إلى البرنامج الفرعي 3، العنصر 1
-	1 ف-2 من البرنامج الفرعي 3، العنصر 1، إلى التوجيه التنفيذي والإدارة
-	1 ف-5 و 1 ف-4 من البرنامج الفرعي 4 إلى البرنامج الفرعي 1، العنصر 3 (جديد)
(1)	1 خ ع (ر أ) من البرنامج الفرعي 4، إلى الباب 29 باء، إدارة الدعم العملياتي
273	1 و أ ع، 2 أ ع م، 7 مد-2، 16 مد-1، 33 ف-5، 46 ف-4، 38 ف-3، 26 ف-1/2، 20 خ ع (ر ر)، 84 خ ع (ر أ)

(أ) يتضمّن المرفق الثالث مزيداً من المعلومات عن التغييرات في الوظائف.

الجدول 29 ألف-41

الباب عموماً: الوظائف المقترحة حسب الفئة والرتبة

(عدد الوظائف)

الفئة والرتبة	التغييرات				المعتمد لعام 2021
	المجموع	التغييرات الأخرى	الولايات الجديدة/الموسعة	التعديلات الفنية	
الفئة الفنية والفئات العليا					
و أ ع	-	-	-	-	1
أ ع م	-	-	-	-	2
مد-2	-	-	-	-	7
مد-1	-	-	-	-	16
ف-5	(1)	(1)	-	-	34
ف-4	-	-	-	-	46
ف-3	1	1	-	-	37
ف-1/2	2	2	-	-	24
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>167</b>
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها					
خ ع (ر ر)	-	-	-	-	20
خ ع (ر أ)	(1)	(1)	-	-	85
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>(1)</b>	<b>(1)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>105</b>
<b>المجموع</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>272</b>

29 ألف-234 وتتضمّن الجداول من 29 ألف-42 إلى 29 ألف-44 والشكل التاسع من الباب 29 ألف تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2022.

29 ألف-235 وكما هو مبين في الجدولين 29 ألف-42 (1) و 29 ألف-43 (1)، تبلغ الموارد الإجمالية المقترحة لعام 2022 ما قدره 54 933 200 دولار قبل إعادة تقدير التكاليف، أي بزيادة صافية قدرها 476 800 دولار (أو ما يعادل نسبة 0,9 في المائة) مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2021. وتأتي التغييرات في الموارد نتيجة لعوامل ثلاثة هي: (أ) التعديلات الفنية؛ (ب) والولايات الجديدة والموسعة؛ (ج) والتغييرات الأخرى. ويغطي مستوى الموارد المقترحة تكاليف تنفيذ الولايات بالكامل وبكفاءة وفعالية.

الجدول 29 ألف-42

الباب عموماً: تطوّر الموارد المالية حسب مصدر التمويل والعنصر والبرنامج الفرعي

(بالآلاف دولارات الولايات المتحدة)

(1) الميزانية العادية

العنصر/البرنامج الفرعي	تقديرات عام 2022 (قبل إعادة		التغييرات			نفقات عام اعتمادات		2020
	النسبة المئوية	المجموع	التغييرات الأخرى	التعديلات الولايات الجديدة/ الموسعة	التغييرات الفنية	عام 2021		
ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة	13,4	583,9	151,6	432,3	-	4 352,1	4 188,1	
باء - برنامج العمل								
1 - أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الاستشارية الإدارية								
العنصر 1: أداة التخطيط المركزي للموارد	3,5	135,4	4 000,0	-	(3 864,6)	3 864,6	3 237,4	
العنصر 2: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق	(0,1)	(0,6)	(0,6)	-	-	972,9	1 202,7	
العنصر 3 (قديم): أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر	(100,0)	(445,9)	(445,9)	-	-	445,9	380,0	
العنصر 4 (قديم): عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل	(100,0)	(1 564,0)	(1 564,0)	-	-	1 564,0	1 441,1	
العنصر 3 (جديد): الخدمات الاستشارية الإدارية	-	2 781,5	2 781,5	-	-	-	-	
2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية								
العنصر 1: الشؤون المالية	(2,8)	(200,9)	(200,9)	-	-	7 163,5	8 051,8	
العنصر 2: الشؤون المالية للعمليات الميدانية	3,8	51,4	(4,1)	-	55,5	1 367,7	1 298,7	
العنصر 3: تخطيط البرامج وميزنتها	1,5	90,9	(3,6)	-	94,5	6 081,2	4 922,8	
3 - الموارد البشرية								
العنصر 1: الاستراتيجيات والسياسات العالمية	(0,5)	(91,9)	(91,9)	-	-	16 889,7	16 940,4	
العنصر 2: القانون الإداري	3,4	111,0	111,0	-	-	3 284,5	2 927,6	

الجزء الثامن خدمات الدعم المشتركة

العنصر/البرنامج الفرعي	تقديرات عام 2020		تقديرات عام 2021		تقديرات عام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	
	نفقات عام 2020	اعتمادات عام 2021	التعديلات الفنية	التعديلات الموسعة	التغيرات الأخرى	التغيرات المجموع
4 - التحوّل في تسيير الأعمال والمساءلة	8 118,4	6 659,0	-	-	(986,9)	(986,9)
المجموع الفرعي، باء	48 520,7	48 293,0	(3 714,6)	-	3 594,6	(120,0)
جيم - دعم البرامج	1 593,0	1 811,3	-	-	12,9	12,9
المجموع الفرعي، 1	54 301,8	54 456,4	(3 714,6)	432,3	3 759,1	476,8

(2) الموارد المقررة الأخرى

العنصر/البرنامج الفرعي	تقديرات عام 2020		تقديرات عام 2021		تقديرات عام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	
	نفقات عام 2020	تقديرات عام 2021	التغيرات	النسبة المئوية	النسبة المئوية	تقديرات عام 2022
ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة	2 260,8	1 512,1	(16,1)	(1,1)	1 496,0	1 496,0
باء - برنامج العمل						
1 - أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الاستشارية الإدارية						
العنصر 1: أداة التخطيط المركزي للموارد	19 376,9	13 381,3	2 418,2	18,1	15 799,5	15 799,5
العنصر 2: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق	347,0	401,7	23,1	5,8	424,8	424,8
العنصر 3 (قديم): أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر	1 555,2	1 326,8	57,5	4,3	1 384,3	1 384,3
العنصر 4 (قديم): عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل	50,0	176,8	(6,9)	(3,9)	169,9	169,9
العنصر 3 (جديد): الخدمات الاستشارية الإدارية	-	-	-	-	-	-
2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية						
العنصر 1: الشؤون المالية	20 402,8	21 119,3	480,1	2,3	21 599,4	21 599,4
العنصر 2: الشؤون المالية للعمليات الميدانية	7 361,4	8 201,9	313,7	3,8	8 515,6	8 515,6
العنصر 3: تخطيط البرامج وميزنتها	-	-	-	-	-	-
3 - الموارد البشرية						
العنصر 1: الاستراتيجيات والسياسات العالمية	3 172,6	3 157,2	102,4	3,2	3 259,6	3 259,6
العنصر 2: القانون الإداري	5 030,2	5 360,4	386,1	7,2	5 746,5	5 746,5
4 - التحوّل في تسيير الأعمال والمساءلة	7 448,4	8 485,5	236,1	2,8	8 721,6	8 721,6
المجموع الفرعي، باء	65 440,7	61 610,9	4 010,3	6,5	65 621,2	65 621,2

الباب 29 ألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءلة الامتثال

العنصر/البرنامج الفرعي	نفقات عام		النسبة تقديرات عام	
	2020	تقديرات عام 2021	2022	التغيرات
جيم - دعم البرامج	26,5	113,8	113,8	-
<b>المجموع الفرعي، 2</b>	<b>67 728,0</b>	<b>63 236,8</b>	<b>67 231,0</b>	<b>6,3</b>

(3) الموارد الخارجة عن الميزانية

العنصر/البرنامج الفرعي	نفقات عام		النسبة تقديرات عام	
	2020	تقديرات عام 2021	2022	التغيرات
ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة	549,1	1 281,6	1 281,6	-
باء - برنامج العمل				
1 - أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الاستشارية الإدارية	4 964,0	5 861,1	6 133,4	4,6
العنصر 1: أداة التخطيط المركزي للموارد				
العنصر 2: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق	-	-	-	-
العنصر 3 (قديم): أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر	-	-	-	-
العنصر 4 (قديم) عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل	-	-	-	-
العنصر 3 (جديد): الخدمات الاستشارية الإدارية	-	-	-	-
2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية				
العنصر 1: الشؤون المالية	20 644,4	20 956,8	20 956,8	-
العنصر 2: الشؤون المالية للعمليات الميدانية	516,8	502,7	502,7	-
العنصر 3: تخطيط البرامج وميزنتها	468,0	476,6	476,6	-
3 - الموارد البشرية				
العنصر 1: الاستراتيجيات والسياسات العالمية	1 176,3	1 478,7	1 478,7	-
العنصر 2: القانون الإداري	750,3	2 031,6	1 029,9	(49,3)
4 - التحول في تسيير الأعمال والمساءلة	2 795,8	3 179,2	3 217,3	1,2
<b>المجموع الفرعي، باء</b>	<b>31 315,5</b>	<b>34 486,7</b>	<b>33 795,4</b>	<b>(2,0)</b>
جيم - دعم البرامج	283,3	291,1	291,1	-
<b>المجموع الفرعي، 3</b>	<b>32 147,9</b>	<b>36 059,4</b>	<b>35 368,1</b>	<b>(1,9)</b>
<b>المجموع</b>	<b>154 177,7</b>	<b>153 752,6</b>	<b>157 532,3</b>	<b>2,5</b>

الجدول 29 ألف-43

الباب عموماً: الوظائف المقترحة لعام 2022 حسب مصدر التمويل والعنصر والبرنامج الفرعي

(عدد الوظائف)

(1) الميزانية العادية

العنصر/البرنامج الفرعي	المعتمد لعام 2021	التغيرات			المقترح لعام 2022
		التعديلات الفنية	الولايات الجديدة/الموسعة	التغيرات الأخرى	
ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة	23	-	-	1	24
باء - برنامج العمل					
1 - أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الإدارية، وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل					
العنصر 1: أداة التخطيط المركزي للموارد	-	-	-	-	-
العنصر 2: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق	6	-	-	-	6
العنصر 3 (قديم): أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر	3	-	(3)	(3)	-
العنصر 4 (قديم): عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل	9	-	(9)	(9)	-
العنصر 3 (جديد): الخدمات الاستشارية الإدارية	-	-	14	14	14
2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية					
العنصر 1: الشؤون المالية	53	-	(1)	(1)	52
العنصر 2: الشؤون المالية للعمليات الميدانية	7	-	-	-	7
العنصر 3: تخطيط البرامج وميزنتها	37	-	-	-	37
3 - الموارد البشرية					
العنصر 1: الاستراتيجيات والسياسات العالمية	61	-	2	2	63
العنصر 2: القانون الإداري	19	-	-	-	19
4 - التحول في تسيير الأعمال والمساءلة	42	-	(3)	(3)	39
<b>المجموع الفرعي، باء</b>	<b>237</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>237</b>
جيم - دعم البرامج	12	-	-	-	12
<b>المجموع الفرعي، 1</b>	<b>272</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>273</b>

الباب 29 ألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءلة الامتثال

(2) الموارد المقررة الأخرى

تقديرات عام 2022	التغييرات	تقديرات عام 2021	العنصر/البرنامج الفرعي
3	-	3	ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة باء - برنامج العمل
			1 - أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة لجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الإدارية، وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
-	-	-	العنصر 1: أداة التخطيط المركزي للموارد
2	-	2	العنصر 2: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق
6	-	6	العنصر 3 (قديم): أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر
-	-	-	العنصر 4 (قديم): عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
-	-	-	العنصر 3 (جديد): الخدمات الاستشارية الإدارية
			2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية
53	-	53	العنصر 1: الشؤون المالية
45	1	44	العنصر 2: الشؤون المالية للعمليات الميدانية
-	-	-	العنصر 3: تخطيط البرامج وميزنتها
			3 - الموارد البشرية
13	-	13	العنصر 1: الاستراتيجيات والسياسات العالمية
27	1	26	العنصر 2: القانون الإداري
49	1	48	4 - التحول في تسيير الأعمال والمساءلة
<b>195</b>	<b>3</b>	<b>192</b>	<b>المجموع الفرعي، باء</b>
-	-	-	جيم - دعم البرامج
<b>198</b>	<b>3</b>	<b>195</b>	<b>المجموع الفرعي، 2</b>

(3) الموارد الخارجة عن الميزانية

تقديرات عام 2022	التغييرات	تقديرات عام 2021	العنصر/البرنامج الفرعي
4	-	4	ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة باء - برنامج العمل
			1 - أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة لجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الإدارية، وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
-	-	-	العنصر 1: أداة التخطيط المركزي للموارد
			العنصر 2: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق
-	-	-	العنصر 3 (قديم): أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر
-	-	-	العنصر 4 (قديم): عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
-	-	-	العنصر 3 (جديد): الخدمات الاستشارية الإدارية
			2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية
80	-	80	العنصر 1: الشؤون المالية
			العنصر 2: الشؤون المالية للعمليات الميدانية
2	-	2	العنصر 3: تخطيط البرامج وميزنتها
1	-	1	3 - الموارد البشرية
			العنصر 1: الاستراتيجيات والسياسات العالمية
8	-	8	العنصر 2: القانون الإداري
3	-	3	4 - التحول في تسيير الأعمال والمساءلة
16	-	16	
<b>110</b>	-	<b>110</b>	<b>المجموع الفرعي، باء</b>
1	-	1	جيم - دعم البرامج
<b>115</b>	-	<b>115</b>	<b>المجموع الفرعي، 3</b>
<b>586</b>	<b>4</b>	<b>582</b>	<b>المجموع</b>

الباب 29 ألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءل الامتثال

الجدول 29 ألف-44

الباب عموماً: تطوّر الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

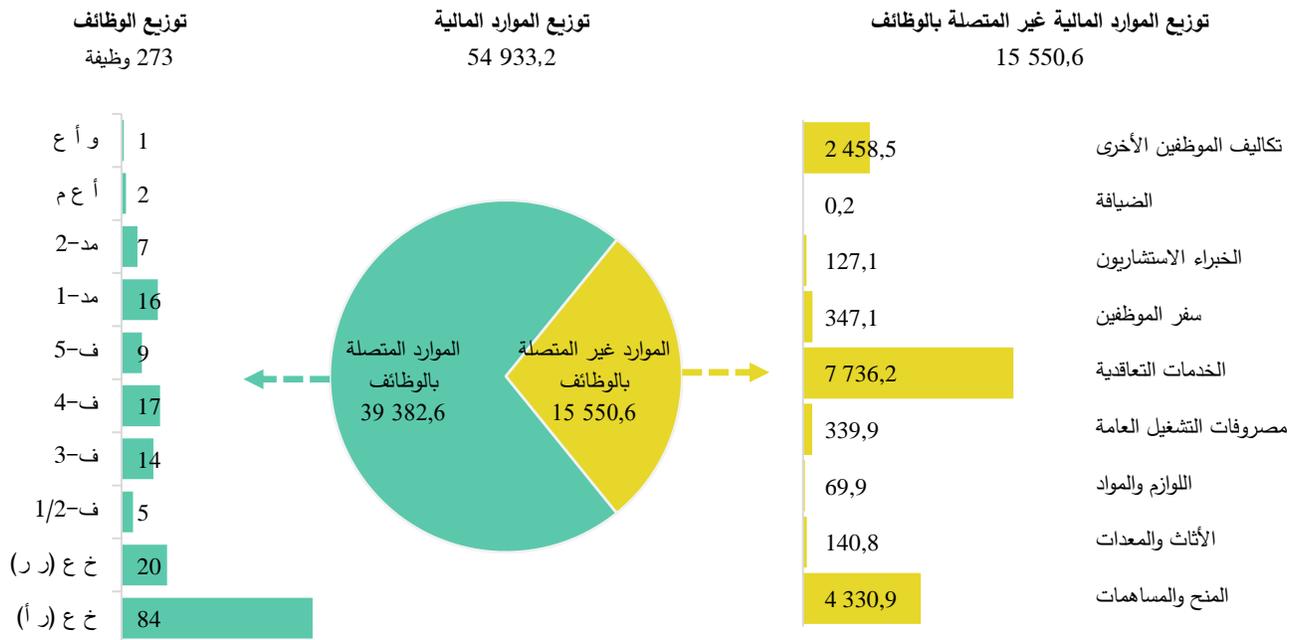
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	النسبة المئوية	التغيرات				اعتمادات عام 2021	نفقات عام 2020	التعديلات الفنية	الولايات الجديدة/ الموسعة	التغيرات الأخرى	المجموع
		التغيرات	التغيرات	التغيرات	التغيرات						
<b>الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية</b>											
39 382,6	(0,6)	(251,8)	(251,8)	-	-	39 634,4	40 374,8	الموارد المتصلة بالوظائف			
15 550,6	4,9	728,6	4 010,9	432,3	(3 714,6)	14 822,0	13 927,0	الموارد غير المتصلة بالوظائف			
<b>54 933,2</b>	<b>0,9</b>	<b>476,8</b>	<b>3 759,1</b>	<b>432,3</b>	<b>(3 714,6)</b>	<b>54 456,4</b>	<b>54 301,8</b>	<b>المجموع</b>			
<b>الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة</b>											
169	1,2	2	2	-	-	167		الفئة الفنية والفئات العليا			
104	(1,0)	(1)	(1)	-	-	105		فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها			
<b>273</b>	<b>0,4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>272</b>		<b>المجموع</b>			

الشكل التاسع من الباب 29 ألف

توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



## شرح الفروق حسب العامل والعنصر والبرنامج الفرعي

## إجمالي التغييرات في الموارد

## التعديلات الفنية

29 ألف-236 كما هو مبين في الجدول 29 ألف-42 (1)، تعكس التغييرات في الموارد نقصانا صافيا بمبلغ 3 714 600 دولار وذلك كالآتي:

(أ) البرنامج الفرعي 1، العنصر 1، أداة التخطيط المركزي للموارد - النقصان بمبلغ 3 864 600 دولار تحت بند

المنح والمساهمات يتعلق بإلغاء الاحتياجات غير المتكررة ذات الصلة بحصة أداة التخطيط المركزي للموارد من الميزانية العادية لعام 2021؛

(ب) البرنامج الفرعي 2، العنصر 2، الشؤون المالية للعمليات الميدانية - الزيادة بمبلغ 55 500 دولار تحت بند تكاليف

الموظفين الأخرى تتعلق بالأثر المؤجل لإنشاء وظيفة مؤقتة لموظف معاون للشؤون المالية والميزانية (ف-2)، تمت الموافقة عليها عملاً بقرار الجمعية العامة 252/75، وكانت تخضع لمعدل شغور قدره 50 في المائة وفقاً للممارسة المتبعة فيما يتعلق بالوظائف الجديدة؛

(ج) البرنامج الفرعي 2، العنصر 3، تخطيط البرامج وميزنتها - الزيادة بمبلغ 94 500 دولار تحت بند تكاليف

الموظفين الأخرى تتعلق بالأثر المؤجل لإنشاء وظيفة مؤقتة لموظف معاون للشؤون المالية والميزانية (ف-2) ووظيفة مؤقتة لكبير مساعدي شؤون الميزانية (فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية))، تمت الموافقة عليهما عملاً بقرار الجمعية العامة 252/75، وكانت تخضعان لمعدل شغور قدره 50 في المائة وفقاً للممارسة المتبعة فيما يتعلق بالوظائف الجديدة.

## الولايات الجديدة والموسعة

29 ألف-237 كما هو مبين في الجدول 29 ألف-42 (1)، تعكس التغييرات في الموارد زيادة قدرها 432 300 دولار في التوجيه التنفيذي

والإدارة تحت بند تكاليف الموظفين الأخرى (424 000 دولار) وبند سفر الموظفين (8 300 دولار)، وهي تتصل بالاحتياجات الإضافية غير المتكررة لعام 2022، فيما يتعلق بالقرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين، ولا سيما استعراض هيكل الولاية القضائية المقرر إجراؤه عملاً بقرار الجمعية العامة 245/75 باء.

## التغييرات الأخرى

29 ألف-238 كما هو مبين في الجدول 29 ألف-42 (1)، تعكس التغييرات في الموارد زيادة صافية بمبلغ 3 759 100 دولار

وذلك كالآتي:

(أ) التوجيه التنفيذي والإدارة - تعكس الزيادة الصافية بمبلغ 151 600 دولار ما يلي:

'1' الزيادة الصافية بمبلغ 157 900 دولار تحت بند الوظائف، المتصلة بنقل وظيفة واحدة لموظف شؤون

الإدارة المالية (ف-4) من العنصر 1 بالبرنامج الفرعي 2، ووظيفة واحدة لمحلل معاون للبرامج والشؤون

الإدارية (ف-2) من العنصر 1 بالبرنامج الفرعي 3، التي قابلها جزئياً النقل الخارجي لوظيفة واحدة

لموظف الموارد البشرية (ف-3) إلى العنصر 1 بالبرنامج الفرعي 3، وذلك من أجل موازنة المهام الوظيفية

مع الهيكل التنظيمي؛

2' انخفاض الاحتياجات تحت بند اللوازم والمواد (200 6 دولار)، على إثر الاستمرار في اتباع أساليب العمل المستفادة من التكيف مع الواقع التشغيلي الذي فرضته جائحة كوفيد-19 في عام 2020، بما في ذلك انخفاض استخدام اللوازم المكتبية نتيجة لزيادة استخدام ترتيبات العمل من المنزل وفق مقتضيات السياسات السارية، وتحت بند سفر الموظفين (100 دولار)؛

(ب) البرنامج الفرعي 1، العنصر 1، أداة التخطيط المركزي للموارد - الزيادة بمبلغ 4 000 000 دولار تحت بند المنح والمساهمات تتصل بإضافة احتياجات غير متكررة تتعلق بحصة أداة التخطيط المركزي للموارد من الميزانية العادية لعام 2022. وتصل الحصة المقدره غير الممولة من الميزانية العادية لعام 2022، المخصصة لأداة التخطيط المركزي للموارد، إلى مبلغ 26 666 700 دولار، يشمل موارد مقررة أخرى بمبلغ 16 533 300 دولار ستُطلب ضمن ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من 1 تموز/يوليه 2022 إلى 30 حزيران/يونيه 2023، وموارد خارجة عن الميزانية بمبلغ 6 133 400 دولار، على النحو المبين في الجدول 29 ألف-42 (3). وسترد معلومات مفصلة عن الاحتياجات الإجمالية من الموارد لعام 2022 ضمن التقرير النهائي عن مرحلة المشروع وعن فترة تثبيت نظام أوومجا، وذلك لكي تنتظر فيها الجمعية العامة خلال الجزء الرئيسي من دورتها السادسة والسبعين؛

(ج) العنصر 2 من البرنامج الفرعي 1، الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق - النقصان بمبلغ 600 دولار تحت بند اللوازم والمواد، الناجم عن اتباع أساليب العمل المستفادة من التكيف مع الواقع التشغيلي الذي فرضته جائحة كوفيد-19 في عام 2020، بما في ذلك انخفاض استخدام اللوازم المكتبية نتيجة لزيادة استخدام ترتيبات العمل من المنزل وفق مقتضيات السياسات السارية؛

(د) البرنامج الفرعي 1، العنصر 3 (قديم)، أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر - النقصان بمبلغ 445 900 دولار يتعلق بإعادة توزيع مبلغ 430 900 دولار تحت بند الوظائف، ومبلغ 1 700 دولار تحت بند تكاليف الموظفين الأخرى، ومبلغ 7 300 دولار تحت بند الخدمات التعاقدية، ومبلغ 3 900 دولار تحت بند مصروفات التشغيل العامة، ومبلغ 1 300 دولار تحت بند اللوازم والمواد، ومبلغ 800 دولار تحت بند الأثاث والمعدات، وذلك في إطار دمج هذا العنصر ضمن العنصر 3 المنشأ حديثاً بالبرنامج الفرعي 1، وعلى النحو المبين في الفقرة 29 ألف-6؛

(هـ) البرنامج الفرعي 1، العنصر 4 (قديم)، عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل - النقصان بمبلغ 1 564 000 دولار يتعلق بإعادة توزيع مبلغ 1 203 300 دولار تحت بند الوظائف، ومبلغ 311 200 دولار تحت بند تكاليف الموظفين الأخرى، ومبلغ 26 700 دولار تحت بند الخدمات التعاقدية، ومبلغ 14 600 دولار تحت بند مصروفات التشغيل العامة، ومبلغ 5 000 دولار تحت بند اللوازم والمواد، ومبلغ 3 200 دولار تحت بند الأثاث والمعدات، وذلك في إطار دمج هذا العنصر ضمن العنصر 3 المنشأ حديثاً بالبرنامج الفرعي 1، وعلى النحو المبين في الفقرة 29 ألف-6؛

(و) البرنامج الفرعي 1، العنصر 3 (جديد)، الخدمات الاستشارية الإدارية - الاحتياجات بمبلغ 2 781 500 دولار تتصل بما يلي:

1' مبلغ إجمالي قدره 1 976 500 دولار تحت بند الوظائف، ومبلغ قدره 727 200 دولار تحت تكاليف الموظفين الأخرى، ومبلغ قدره 18 900 دولار تحت بند الاستشاريين والخبراء، ومبلغ قدره 8 600 دولار تحت بند سفر الموظفين، ومبلغ قدره 15 300 دولار تحت بند الخدمات التعاقدية، ومبلغ قدره 23 300 دولار تحت بند مصروفات التشغيل العامة، ومبلغ قدره 7 600 دولار تحت بند اللوازم والمواد، ومبلغ قدره

5 500 دولار تحت بند الأثاث والمعدات، وذلك في إطار العمل من غير تكاليف على دمج العنصر 3 القديم من البرنامج الفرعي 1، والعنصر 4 القديم من البرنامج الفرعي 1 ضمن العنصر 3 الجديد من البرنامج الفرعي 1، والعمل من غير تكاليف على إعادة توزيع الموارد من البرنامج الفرعي 4 لأجل إنشاء الوحدة الجديدة المعنية بإدارة الاستدامة والقدرة على الصمود، التي من المقترح إدراجها تحت العنصر 3 الجديد من البرنامج الفرعي 1، وعلى النحو المبين في الفقرة 29 ألف-6 وفي المرفق الثالث؛

2' نقصان بمبلغ 1 400 دولار تحت بند اللوازم والمواد، على إثر الاستمرار في اتباع أساليب العمل المستفادة من التكيف مع الواقع التشغيلي الذي فرضته جائحة كوفيد-19 في عام 2020، بما في ذلك انخفاض استخدام اللوازم المكتبية نتيجة لزيادة استخدام ترتيبات العمل من المنزل وفق مقتضيات السياسات السارية؛

(ز) البرنامج الفرعي 2، العنصر 1، الشؤون المالية - النقصان الصافي بمبلغ 200 900 دولار يتعلق بما يلي:

1' نقصان صاف بمبلغ 254 300 دولار تحت بند الوظائف، المتصل بنقل وظيفة واحدة لموظف شؤون الإدارة المالية (ف-4) إلى التوجيه التنفيذي والإدارة (189 500 دولار) من أجل موازنة المهام الوظيفية مع الاحتياجات الوظيفية لمكتب المراقب المالي، وبإعادة ندب وظيفة واحدة لمساعد إداري (فئة الخدمات العامة (الرتبة الأخرى)) ووظيفة واحدة لمساعد فريق (فئة الخدمات العامة (الرتبة الأخرى)) بصفة مساعد للشؤون المالية والميزانية (فئة الخدمات العامة (الرتبة الأخرى)) من أجل موازنة الألقاب الوظيفية مع المهام الوظيفية. وتخضع الاعتمادات المخصصة للوظائف المعاد ندبها إلى معدل شغور قدره 50 في المائة وفقا للممارسة المتبعة فيما يتعلق بالوظائف المعاد ندبها (64 800 دولار)؛

2' نقصان بمبلغ 4 000 دولار تحت بند سفر الموظفين مرده إلى انخفاض عدد الموظفين المشاركين في الاجتماعات وإلى التغييرات في وجهات السفر؛

3' نقصان بمبلغ 226 800 دولار تحت بند المنح والمساهمات، تقابله زيادة بمبلغ 226 800 دولار تحت بند الخدمات التعاقدية مردها إلى حصة فريق تعهد البيانات المرجعية المالية من الميزانية العادية لعام 2022؛

4' زيادة بمبلغ 57 400 دولار تحت بند المنح والمساهمات، تتعلق بالحصة المقدره من الميزانية العادية لعام 2022 لموارد دعم تسيير الأعمال ضمن هذا العنصر، وذلك بالصيغة المقترحة في سياق التقرير المرحلي الثاني عشر والنهائي للأمين العام عن مشروع التخطيط المركزي للموارد (A/75/386)، الجدول 8)، التي وافقت عليها الجمعية العامة لعام 2021 في قرارها 253/75 ألف. وسترد تفاصيل الاحتياجات من الموارد والتمويل المقترح لمهام دعم الأعمال هذه، وكذا المبررات، في التقرير النهائي للأمين العام عن مرحلة المشروع وعن فترة تثبيت نظام أوموجا، وذلك لكي تنتظر فيها الجمعية العامة خلال الجزء الرئيسي من دورتها السادسة والسبعين، على نحو ما أوصى به التقرير الخامس عشر للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/7/Add.14، الفقرة 31) وأقرته الجمعية في القرار 253/75 ألف؛

(ح) البرنامج الفرعي 2، العنصر 2، الشؤون المالية للعمليات الميدانية - النقصان بمبلغ 4 100 دولار تحت بند الخدمات التعاقدية يستند إلى أنماط الإنفاق السابقة؛

(ط) البرنامج الفرعي 2، العنصر 3، تخطيط البرامج وميزنتها - النقصان بمبلغ 3 600 دولار يتعلق بإلغاء الاعتمادات المخصصة لسفر الموظفين (2 100 دولار) وبوجود نقصان بمبلغ 1 500 دولار تحت بند اللوازم والمواد، مردها

إلى اتباع أساليب العمل المستفادة من التكيف مع الواقع التشغيلي الذي فرضته جائحة كوفيد-19 في عام 2020، بما في ذلك عقد اجتماعات وحلقات عمل افتراضية بدلا من الاجتماعات وحلقات العمل الحضرية التي تتطلب السفر، وأيضا إلى انخفاض استخدام اللوازم المكتبية نتيجة لزيادة استخدام ترتيبات العمل من المنزل وفق مقتضيات السياسات السارية؛

(ي) البرنامج الفرعي 3، العنصر 1، الاستراتيجيات والسياسات العالمية - النقصان الصافي بمبلغ 91 900 دولار مردّه إلى يلي:

'1' الزيادة الصافية بمبلغ 11 400 دولار تحت بند الوظائف، المتصلة بإنشاء وظيفة واحدة لموظف الموارد البشرية (ف-3) ووظيفتين لموظف معاون للموارد البشرية (ف-2)، التي قابلها جزئيا إلغاء وظيفة واحدة لكبير موظفين للموارد البشرية (ف-5)، وأيضا الزيادة ذات الصلة في تكاليف الخدمات العامة (بمبلغ 4 300 دولار تحت بند الخدمات التعاقدية، وبمبلغ 700 دولار تحت بند مصروفات التشغيل العامة، وبمبلغ 1 000 دولار تحت بند اللوازم والمواد، وبمبلغ 2 700 دولار تحت بند الأثاث والمعدات)، وذلك تمشيا مع مبادرة الأمين العام لإعادة تنشيط الأمانة العامة وتقليص وظائفها من الرتب العليا. وسيساعد موظف الموارد البشرية على وضع سياسات ومبادئ توجيهية في مجال الموارد البشرية، وسيقدم التوجيه في تفسير الأنظمة والقواعد والسياسات. وسيساعد الموظف المعاون للموارد البشرية على تخطيط وتنظيم وتطوير وتنفيذ استراتيجيات الاتصال للموارد البشرية، المتعلقة بمبادرات المنظمة للتحويل في تسيير الموارد البشرية، بما يساهم في ثقافة المرونة والتنوع والمساءلة. وقد تم رصد الاعتمادات للوظائف الثلاث رهنا بوجود معدل شعور بنسبة 50 في المائة وفقا للممارسة المتبعة فيما يتعلق بالوظائف الجديدة؛

'2' الزيادة الصافية بمبلغ 32 000 دولار تحت بند الوظائف، المتصلة بالنقل الداخلي لوظيفة واحدة لموظف الموارد البشرية (ف-3)، التي قابلها جزئيا النقل الخارجي لوظيفة محلل معاون لشؤون البرامج والشؤون الإدارية (ف-2)، من وإلى التوجيه التنفيذي والإدارة، وذلك من أجل موازنة المهام الوظيفية مع الهيكل التنظيمي؛

'3' نقصان بمبلغ 108 900 دولار تحت بند الخدمات التعاقدية، يعود إلى انخفاض الاحتياجات من الخدمات التعاقدية لتكنولوجيا المعلومات، بما في ذلك تخزين البيانات واستضافتها، وذلك بالاستناد إلى الاحتياجات العملية؛

'4' نقصان بمبلغ 29 500 دولار تحت بند مصروفات التشغيل العامة وبمبلغ 30 800 دولار تحت بند اللوازم والمواد، مردّهما إلى اتباع أساليب العمل المستفادة من التكيف مع الواقع التشغيلي الذي فرضته جائحة كوفيد-19 في عام 2020، بما في ذلك انخفاض الاحتياجات من الطباعة وبالتالي استئجار عدد أقل من آلات المسح الضوئي/الطباعة متعددة الوظائف، وأيضا إلى انخفاض استخدام اللوازم المكتبية نتيجة لزيادة استخدام ترتيبات العمل من المنزل وفق مقتضيات السياسات السارية؛

'5' العمل من غير تكاليف على إعادة توزيع الموارد ضمن العنصر، بما يشمل نقصانا بمبلغ 11 200 دولار تحت بند اللوازم والمواد، قابلته زيادة بمبلغ 11 200 دولار تحت بند الأثاث والمعدات، وذلك بالاستناد إلى الاحتياجات العملية؛

'6' زيادة بمبلغ 25 200 دولار تحت بند المنح والمساهمات، تتعلق بالحصة المقدرة من الميزانية العادية لعام 2022 لموارد دعم تسيير الأعمال ضمن هذا العنصر، وذلك على النحو المقترح في سياق التقرير

المرحلي الثاني عشر والنهائي للأمين العام عن مشروع التخطيط المركزي للموارد، وكما هو مبين في الفقرة 29 ألف-238 (ز) '4'؛

(ك) البرنامج الفرعي 3، العنصر 2، القانون الإداري - الزيادة بمبلغ 111 000 دولار تعود إلى زيادة بمبلغ 106 600 دولار تحت بند تكاليف الموظفين الأخرى، مردّها إلى بإنشاء وظيفة مؤقتة واحدة لموظف قانوني (ف-4)، وأيضاً إلى تكاليف الخدمات المشتركة المرتبطة بها (2 200 دولار تحت بند الخدمات التعاقدية، و 400 دولار تحت بند مصروفات التشغيل العامة، و 500 دولار تحت بند اللوازم والمواد، و 1 300 دولار تحت بند الأثاث والمعدات). وبسبب الزيادة في عدد الإحالات إلى الإجراءات التأديبية، وزيادة التركيز على المساءلة عن المخالفات المرتكبة في المنظمة، ولا سيما فيما يتعلق بالاحتيال وسوء السلوك الجنسي والتحرش والتمييز وإساءة استعمال السلطة، يُقترح إنشاء هذه الوظيفة المؤقتة من أجل تعزيز قدرة العنصر على تلبية متطلبات معالجة الإحالات إلى الإجراءات التأديبية، الواردة من مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومن رؤساء الكيانات، وذلك في الوقت المناسب وعلى نحو شامل، وأيضاً من أجل توفير التمثيل السليم للأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات عند النظر في الطعون على القرارات ذات الصلة بالتأديب. وقد تم رصد الاعتمادات للوظيفة المؤقتة الجديدة رهنا بوجود معدل شغور بنسبة 50 في المائة وفقاً للممارسة المتبعة فيما يتعلق بالوظائف الجديدة؛

(ل) البرنامج الفرعي 4، التحول في تسيير الأعمال والمساءلة - يعزى النقصان الصافي بمبلغ 986 900 دولار إلى ما يلي:

'1' نقصان بمبلغ 799 700 دولار، يتعلق بإعادة توزيع موارد متصلة بالوظائف وموارد غير متصلة بالوظائف على العنصر 3 الجديد من البرنامج الفرعي 1، الذي سيشتمل على الوحدة الجديدة المعنية بإدارة الاستدامة والقدرة على الصمود، الوارد وصفها في الفقرة 29 ألف-6 وفي المرفق الثالث، ويتألف من مبلغ 342 300 دولار تحت بند الوظائف، يتعلق بوظيفة واحدة لكبير محلي البرامج والشؤون الإدارية (ف-5) وبوظيفة واحدة لمحلل البرامج والشؤون الإدارية (ف-4)، ومن مبلغ 414 300 دولار تحت بند تكاليف الموظفين الأخرى، يتعلق بوظيفة مؤقتة واحدة لرئيس القسم (ف-5) وبوظيفة مؤقتة لمحلل البرامج والشؤون الإدارية (ف-4) ووظيفة مؤقتة لمساعد فريق (فئة الخدمات العامة (الرتبة الأخرى))، ومن مبلغ 18 900 دولار تحت بند الاستشارات، ومبلغ 8 600 دولار تحت بند سفر الموظفين، ومبلغ 8 000 دولار تحت بند الخدمات التعاقدية، ومبلغ 4 800 دولار تحت بند نفقات التشغيل العامة، ومبلغ 1 300 دولار تحت بند اللوازم والمواد، ومبلغ 1 500 دولار تحت بند الأثاث والمعدات؛

'2' نقصان بمبلغ 74 500 دولار، يتعلق بنقل لجنة استعراض الموردين إلى الباب 29 باء، إدارة الدعم العملياتي، من أجل مواءمة الموارد مع هيكل الإبلاغ، كما هو مبين في المرفق الثالث، ويتألف من مبلغ 72 000 دولار تحت بند الوظائف، يتعلق بالنقل الخارجي لوظيفة مساعد شؤون المشتريات (فئة الخدمات العامة (الرتبة الأخرى)) وأيضاً بتكاليف الخدمات المشتركة المرتبطة بها (1 600 دولار تحت بند الخدمات التعاقدية)، ومن مبلغ 400 دولار تحت بند مصروفات التشغيل العامة ومبلغ 500 دولار تحت بند اللوازم والمواد؛

'3' نقصان بمبلغ 126 800 دولار تحت بند الوظائف، يتعلق بإعادة ندب ثلاث وظائف هي: وظيفة كبير محلي البرامج والشؤون الإدارية (ف-5) لتصبح وظيفة كبير علماء البيانات (ف-5)، ووظيفة محلل البرامج والشؤون الإدارية لتصبح وظيفة عالم بيانات (ف-3)، ووظيفة مساعد لشؤون الإدارة وتحليل البرامج (فئة الخدمات العامة (الرتبة الأخرى)) لتصبح وظيفة مساعد لشؤون علوم البيانات (فئة الخدمات العامة

(الرتبة الأخرى)، وذلك بموجب إحدى توصيات الواردة في استراتيجية الامين العام بشأن البيانات الداعية إلى إرساء أدوار في مجال البيانات والتحليلات من جميع المستويات؛

4' نقصان بمبلغ 5 700 دولار تحت بند اللوازم والمواد، ناجم عن الاستمرار في اتباع أساليب العمل المستفاد من التكيف مع الواقع التشغيلي الذي فرضته جائحة كوفيد-19 في عام 2020، بما في ذلك انخفاض استخدام اللوازم المكتبية نتيجة لزيادة استخدام ترتيبات العمل من المنزل وفق مقتضيات السياسات السارية؛

5' العمل من غير تكاليف على إعادة توزيع الموارد ضمن العنصر، بما يشمل نقصاناً بمبلغ 1 000 دولار تحت بند الخدمات التعاقدية وبمبلغ 2 300 دولار تحت بند مصروفات التشغيل العامة، قابلتهما زيادة بمبلغ 3 300 دولار تحت بند الأثاث والمعدات، وذلك بالاستناد إلى الاحتياجات العملية؛

6' زيادة بمبلغ 19 800 دولار تحت بند المنح والمساهمات، تتعلق بالحصة المقدرة من الميزانية العادية لعام 2022 لموارد دعم تسيير الأعمال ضمن هذا العنصر، وذلك على النحو المقترح في سياق التقرير المرحلي الثاني عشر والنهائي للأمين العام عن مشروع التخطيط المركزي للموارد، وكما هو مبين في الفقرة 29 ألف-238 (ز) '4'؛

(م) دعم البرامج - الزيادة الصافية بمبلغ 12 900 دولار مردّها إلى زيادة بمبلغ 14 000 دولار تحت بند المنح والمساهمات، تتعلق بالحصة المقدرة من الميزانية العادية لعام 2022 لموارد دعم تسيير الأعمال ضمن هذا العنصر، وذلك على النحو المقترح في سياق التقرير المرحلي الثاني عشر والنهائي للأمين العام عن مشروع التخطيط المركزي للموارد، وكما هو مبين في الفقرة 29 ألف-238 (ز) '4'، وإلى نقصان بمبلغ 1 100 دولار تحت بند تكاليف الموظفين الأخرى، يتعلق بانخفاض الاعتماد المخصص للعمل الإضافي بسبب انخفاض الاحتياجات العملية.

### الموارد المقررة الأخرى

29 ألف-239 على النحو المبين في الجدولين 29 ألف-42 (2) و 29 ألف-43 (2)، تتلقى الإدارة موارد مقررة أخرى لدعم عمليات حفظ السلام. وبالنسبة لعام 2022، تُقدّر الموارد المقررة الأخرى بمبلغ 67 231 000 دولار سيُستخدم في تغطية تكاليف 198 وظيفة. والزيادة بمبلغ 3 994 200 دولار، مقارنة بتقديرات عام 2021، تعزى بالأساس إلى ما يلي: (أ) الحصة المقدرة لأداة أوموجا للتخطيط المركزي للموارد الممولة من حساب دعم عمليات حفظ السلام؛ (ب) والزيادة في تكاليف الموظفين بسبب ارتفاع التكاليف القياسية للمرتبات والتكاليف العامة للموظفين. وتمثل الموارد المقررة الأخرى نسبة 42,7 في المائة من مجموع الموارد المخصصة لهذا الباب.

### الموارد الخارجة عن الميزانية

29 ألف-240 كما هو مبين في الجدولين 29 ألف-42 (3) و 29 ألف-43 (3)، تتلقى الإدارة موارد خارجة عن الميزانية من عدة مصادر. وبالنسبة لعام 2022، تُقدّر الموارد المقررة الأخرى بمبلغ 35 368 100 دولار سيُستخدم في تغطية تكاليف 115 وظيفة. وتتلقى الإدارة تبرعات مقدمة إلى الصندوق الاستئماني لدعم ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين، الذي أنشأه الأمين العام في عام 2016، وأيضاً تبرعات للإدارة ولإصلاح الإداري من خلال صندوق استئماني آخر. وتشمل الموارد الأخرى الخارجة عن الميزانية ما يلي: (أ) تكاليف دعم البرامج المركزية من أجل تمويل حصة التكاليف المؤسسية من الموارد الخارجة عن الميزانية، ومنها تكاليف أداة أوموجا للتخطيط المركزي للموارد (بما في ذلك صيانتها) وتكاليف فريق مشروع نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي، ومن أجل دعم العمليات الممولة من التبرعات؛ (ب) وصندوق استرداد التكاليف لدعم العمليات الممولة من التبرعات. والنقصان بمبلغ 691 300 دولار، مقارنةً بالتقديرات لعام 2021، يُعزى بالأساس إلى نقصان بمبلغ

1 000 000 دولار تقريبا من الاعتمادات المخصصة للمشاريع المتصلة بمساعدة ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين، قابلته زيادة في الحصة المقدرة لأداة أوموجا للتخطيط المركزي للموارد الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية في عام 2022. وتمثل الموارد المقررة الأخرى نسبة 22,5 في المائة من مجموع الموارد المخصصة لهذا الباب.

29 ألف-241 وتخضع الموارد الخارجة عن الميزانية تحت هذا الباب لإشراف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، التي سلطة مفوضة من الأمين العام.

### التوجيه التنفيذي والإدارة

29 ألف-242 يتألف عنصر التوجيه التنفيذي والإدارة من مكتب وكيلا الأمين العام، بما في ذلك الدائرة المعنية بالشؤون المشتركة بين الوكالات والحكومية الدولية وفريق نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي، ومكتب المراقب المالي، ومكتب مكتب الأمين العام المساعد للموارد البشرية.

29 ألف-243 وتضطلع وكيلا الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بالمسؤولية عن التوجه العام وتسيير هذه الإدارة، وتسدي المشورة الاستراتيجية بشأن المسائل الإدارية إلى الأمين العام. وتتولى وكيلا الأمين العام تمثيل الأمين العام في المسائل الإدارية أمام هيئات الخبراء والهيئات الحكومية الدولية ذات الصلة، مثل اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، واللجنة الخامسة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، وآليات التنسيق المشتركة بين الوكالات، بما فيها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، وفي إجراء المشاورات بين الموظفين والإدارة. وتتولى وكيلا الأمين العام الإشراف على كل من الأمين العام المساعد لتخطيط البرامج والشؤون المالية والميزانية، المراقب المالي، والمراقب المالي، والأمين العام المساعد للموارد البشرية، ومدير شعبة التحول المؤسسي والمساءلة، وتقدم لهم التوجيه. وستتولى وكيلا الأمين العام أيضاً، بالاشتراك مع وكيل الأمين العام للدعم العملي، تقديم الإرشاد والتوجيه الاستراتيجي إلى الأمانة العامة المساعدة/رئيسة هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات.

29 ألف-244 ويقدم مكتب وكيلا الأمين العام القيادة في وضع وتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات والنماذج المتكاملة للإدارة التنظيمية التي تدعم النموذج اللامركزي والذي يركز على الميدان ويمكن المديرين من خلال إطار جديد معزز لتقويض السلطات. ويقدم المكتب التوجيه للاستفادة من الدروس المستخلصة والأساليب المبتكرة لضمان استمرار تعزيز الإدارة لتلبية الاحتياجات المتغيرة على نطاق الأمانة العامة. ويتواصل المكتب مع الدول الأعضاء وغيرها من الكيانات الخارجية بشأن المسائل المتعلقة بالإدارة، ويعزز التنسيق داخل الأمانة العامة وخارجها مع الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، وذلك من أجل بناء الشراكات والتشجيع على اتباع أفضل الممارسات.

29 ألف-245 وتتلقى وكيلا الأمين العام المساعدة من المراقب المالي، الذي يضطلع بالقيادة الاستراتيجية والسياساتية في جميع المسائل المتعلقة بالتخطيط والبرمجة والميزانية والمسائل المالية وبشأن إدارة النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة، ومن الأمين العام المساعد للموارد البشرية، الذي يوفر القيادة الاستراتيجية من أجل تبسيط وترشيد إطار سياسات الموارد البشرية وتعميم مراعاة المنظور الجنساني والتمثيل الجغرافي العادل والتسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة في جميع جوانب عمل المنظمة من خلال الاستراتيجيات والسياسات المتكاملة. وبالعامل معاً عن كُتب وتحت إشراف وكيلا الأمين العام، يحدد المراقب المالي والأمين العام المساعد للموارد البشرية الأولويات في مجال تكييف الاستراتيجيات والسياسات من أجل دعم النماذج الجديدة والمبتكرة في تسيير الأعمال وتمكين المديرين من تنفيذ برامجهم بمزيد من الفعالية والسرعة.

29 ألف-246 وسيُتمثل المراقب المالي الأمين العام في لجان الجمعية العامة وفي اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ولجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في عرض جميع وثائق البرامج والميزانية، بما فيها تلك المتعلقة بالميزانية

العادية، وميزانيات حفظ السلام والمحاكم الدولية، فضلاً عن البيانات المالية للمنظمة. وسيؤدي المراقب المالي المشورة إلى الأمين العام ووكيلة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءلة الامتثال بشأن السياسات ذات الصلة بميزانيات الأمم المتحدة وشؤونها المالية وخططها وبرامج عملها ذات الصلة. وسيكفل المراقب المالي، من خلال مكتب تخطيط البرامج والمالية والميزانية، أن يتيح الإطار المالي إمكانية تنفيذ الولاية بكفاءة.

29 ألف-247 وسيستفيد الأمين العام المساعد للموارد البشرية من التكنولوجيات وسيستجيب نهجاً ابتكارية وشاملة لتغيير ثقافة المنظمة، وتعزيز واجب الرعاية ودعم الإدماج وسهولة الوصول والتنوع، وسيوجه أعمال تهيئة مكان عمل يوفر الدعم والظروف الصحية. وسيستجيب مكتب الموارد البشرية على نحو استباقي للمسائل الناشئة في نظام إقامة العدل بشقيه الرسمي وغير الرسمي من أجل ضمان الكفاءة والفعالية والإنصاف في تنفيذ سياسات المنظمة وتطبيق قيمها ومعاييرها الأساسية. وهو سيستند إلى تكامل مهمة السلوك والانضباط على نطاق الأمانة العامة بأسرها بالنسبة لجميع فئات الموظفين من أجل زيادة الانساق والشفافية والمساءلة في تطبيق معايير السلوك.

29 ألف-248 ووفقاً لخطة التنمية المستدامة لعام 2030، ولا سيما الغاية 12-6 من أهداف التنمية المستدامة، التي تشجع المنظمات على إدراج معلومات الاستدامة في دورة تقديم تقاريرها، ووفقاً للولاية الشاملة لعدة قطاعات المنصوص عليها في الفقرة 19 من قرار الجمعية العامة 219/72، تقوم الإدارة بإدماج ممارسات الإدارة البيئية في عملياتها. وتمشيا مع مسؤولياتها الوظيفية، ستواصل الإدارة في عام 2022 تعميم مراعاة إدارة الاستدامة البيئية في إطار السياسات العامة للأمانة العامة وفي نظام الإدارة والمساءلة المركزي. ومن الناحية العملية، ستعمل الإدارة على إعطاء الأولوية للحد من انبعاثات غازات الدفيئة المتصلة بالسفر، عن طريق الاستخدام الأمثل للمنشآت التعاونية والتداول على شبكة الإنترنت، وتبسيط ودمج متطلبات الرحلات، واستخدام الأدوات التي وضعتها منظمة الطيران المدني الدولي بصورة منتظمة في تنظيم الاجتماعات والدورات التدريبية، واختيار السفر بالقطار، كلما كان ذلك ممكناً.

29 ألف-249 وترد في الجدول 29 ألف-45 معلومات عن درجة الامتثال لمسألة تقديم الوثائق في مواعيدها المقررة والحجز المسبق لتذاكر الطيران. وستواصل الإدارة تنفيذ تدابير لتحسين معدل الامتثال فيما يتعلق بالشراء المسبق لتذاكر الطيران عن طريق التخطيط المسبق للمناسبات وتسمية المسافرين، وزيادة وعي مديري البرامج والمسافرين، والتقليل إلى أدنى حد من الاستثناءات.

الجدول 29 ألف-45

معدل الامتثال

(بالنسبة المئوية)

الفعلي لعام 2019 الفعلي لعام 2020 المقرر لعام 2021 المقرر لعام 2022

الفعلي لعام 2019	الفعلي لعام 2020	المقرر لعام 2021	المقرر لعام 2022	
91	88	100	100	تسليم الوثائق في موعدها
63	52	100	100	تذاكر السفر الجوي التي تشتريها المنظمة قبل موعد السفر بأسبوعين على الأقل

29 ألف-250 وتبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2022 ما قدره 4 936 000 دولار، وهي تعكس زيادة بمبلغ 583 900 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2021. ويرد شرح للزيادة المقترحة في الفقرتين 29 ألف-237 و 29 ألف-238 (أ) أعلاه. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 في الجدول 29 ألف-46 وفي الشكل العاشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-46

التوجيه التنفيذي والإدارة: تطوّر الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

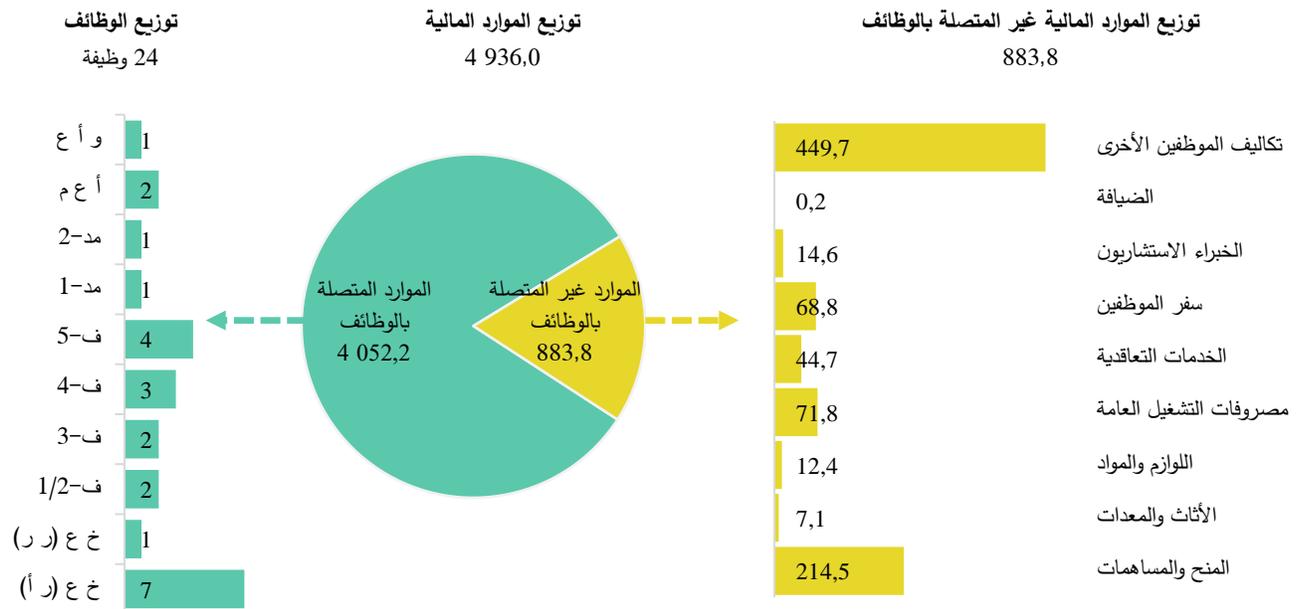
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

	التغيرات					نققات عام 2020	اعتمادات عام 2021	التعديلات الفنية	الولايات الجديدة/ الموسعة	التغيرات الأخرى	المجموع	النسبة المئوية	تقديرات عام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية													
الموارد المتصلة بالوظائف	3 766,1	3 894,3	-	-	157,9	157,9	-				157,9	4,1	4 052,2
الموارد غير المتصلة بالوظائف	422,0	457,8	-	-	(6,3)	432,3	-				426,0	93,1	883,8
<b>المجموع</b>	<b>4 188,1</b>	<b>4 352,1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>151,6</b>	<b>432,3</b>	<b>-</b>	<b>432,3</b>	<b>151,6</b>	<b>583,9</b>	<b>13,4</b>	<b>4 936,0</b>	
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة													
الفئة الفنية والفئات العليا	15	-	-	-	1	1	-				1	-	16
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	8	-	-	-	-	-	-				-	-	8
<b>المجموع</b>	<b>23</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>24</b>

الشكل العاشر من الباب 29 ألف

التوجيه التنفيذي والإدارة: توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



#### الموارد الخارجة عن الميزانية

29 ألف-251 تقدر الموارد الخارجة عن الميزانية بمبلغ 960 400 دولار، وهي ستغطي تكاليف ثلاث وظائف (وظيفة برتبة مد-1، ووظيفة برتبة ف-5، ووظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتبة الأخرى)) في مكتب وكيل الأمين العام، ووظيفة واحدة (برتبة ف-4)

في مكتب المراقب المالي، فضلا عن الموارد غير المتصلة بالوظائف. وفي مكتب وكيل الأمين العام، ستستخدم الموارد أساسا لرصد تنفيذ وتعميم مبادرات الإدارة في مجال الإصلاح الإداري، وكذلك للتنسيق بين الوكالات. أما في مكتب المراقب المالي، فستستخدم الموارد في مساعدة المراقب المالي على تناول مسائل الميزانية والمسائل المالية، بما في ذلك العروض المقدمة إلى جميع الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الرقابة. ومن غير المتوقع حدوث أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالتقديرات لعام 2021.

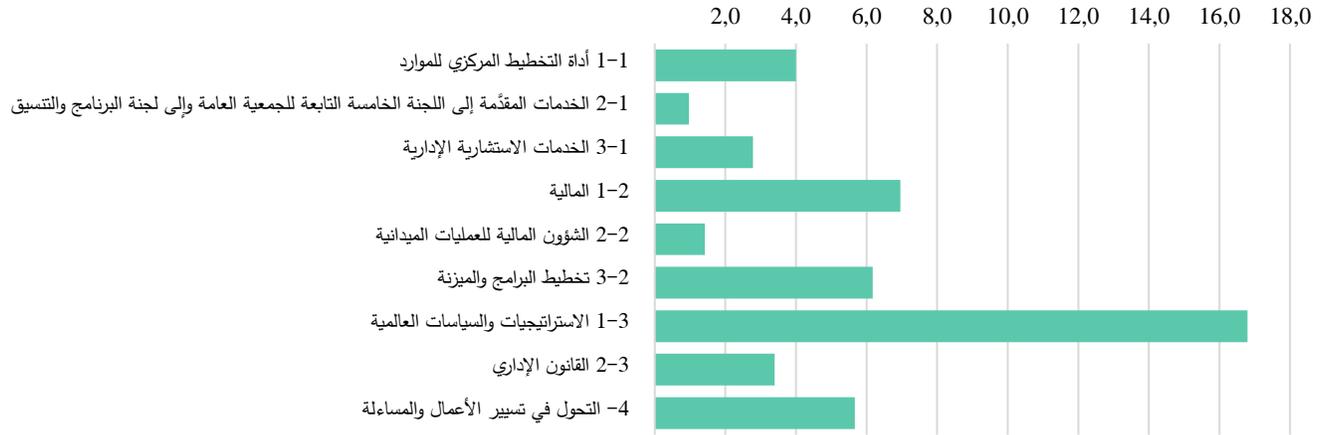
### برنامج العمل

29 ألف-252 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2022 ما قدره 48 173 000 دولار، وهي تعكس زيادة بمبلغ 120 000 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2021. ويرد شرح للنقصان المقترح في الفقرتين 29 ألف-236 و 29 ألف-238 أعلاه. ويرد توزيع الموارد حسب البرنامج الفرعي في الشكل الحادي عشر من الباب 29 ألف.

الشكل الحادي عشر من الباب 29 ألف

### توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 حسب البرنامج الفرعي

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)



### البرنامج الفرعي 1

أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الاستشارية الإدارية

### العنصر 1

#### أداة التخطيط المركزي للموارد

29 ألف-253 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2022 ما قدره 4 000 000 دولار وهي تعكس زيادة صافية بمبلغ 135 400 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2021. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 في الجدول 29 ألف-47.

الجدول 29 ألف-47

البرنامج الفرعي 1، العنصر 1: تطور الموارد المالية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

		التغيرات							
		التغيرات		التغيرات		نققات عام			
		المجموع		الأخرى		عام 2021		عام 2020	
		النسبة المئوية		إعادة تقدير التكاليف					
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية									
الموارد غير المتصلة بالوظائف									
4 000,0	3,5	135,4	4 000,0	-	(3 864,6)	3 864,6	3 237,4	الزمامات والمنح والمساهمات	
<b>4 000,0</b>	<b>3,5</b>	<b>135,4</b>	<b>4 000,0</b>	<b>-</b>	<b>(3 864,6)</b>	<b>3 864,6</b>	<b>3 237,4</b>	<b>المجموع</b>	

## الموارد الخارجة عن الميزانية

29 ألف-254 مثلما ورد في الفقرة 29 ألف-238 (ب) أعلاه، تُقدَّر الموارد الخارجة عن الميزانية المخصصة لهذا العنصر بمبلغ 6 133 400 دولار، وهي ستغطي حصة أداة التخطيط المركزي للموارد من الموارد الخارجة عن الميزانية.

## العنصر 2

### الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق

29 ألف-255 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2022 ما قدره 972 300 دولار، وهي تعكس نقصانا بمبلغ 600 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2021. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 في الجدول 29 ألف-48 وفي الشكل الثاني عشر من الباب 29 ألف.

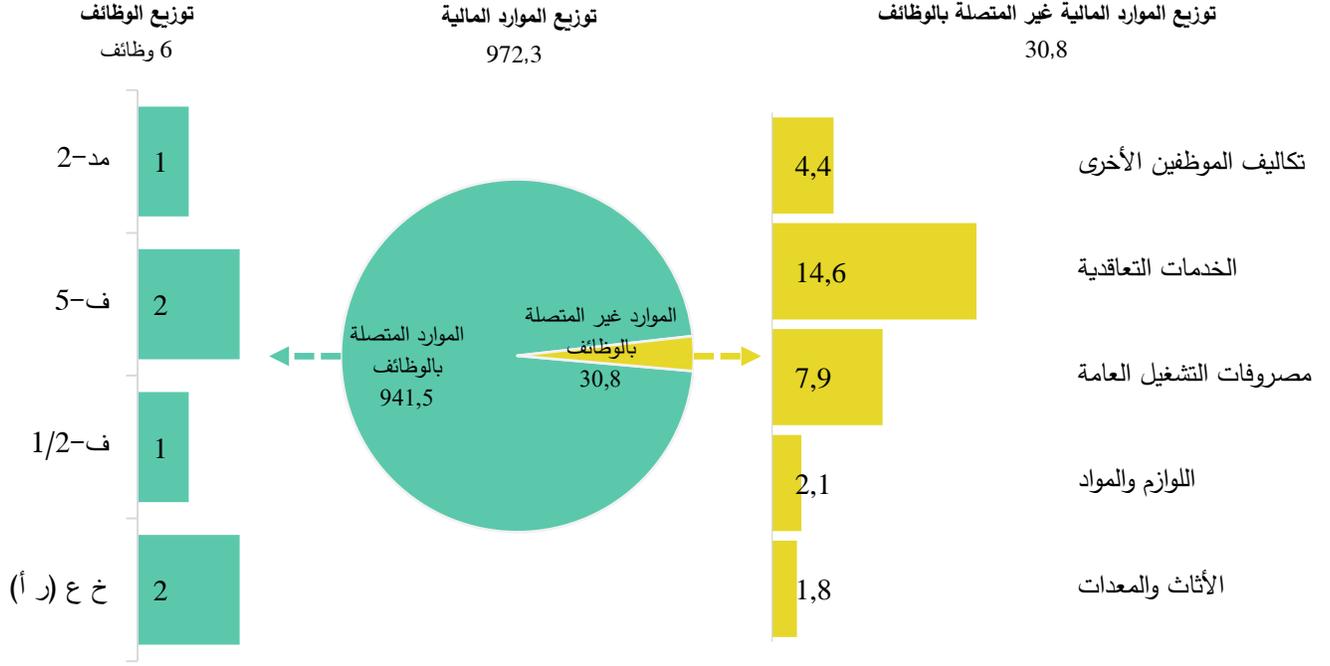
الجدول 29 ألف-48

البرنامج الفرعي 1، العنصر 2: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

		التغيرات							
		التغيرات		التغيرات		نققات عام			
		المجموع		الأخرى		عام 2021		عام 2020	
		النسبة المئوية		إعادة تقدير التكاليف					
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية									
الموارد المتصلة بالوظائف									
941,5	-	-	-	-	-	941,5	1 155,4		
30,8	(1,9)	(0,6)	(0,6)	-	-	31,4	47,3	الموارد غير المتصلة بالوظائف	
<b>972,3</b>	<b>(0,1)</b>	<b>(0,6)</b>	<b>(0,6)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>972,9</b>	<b>1 202,7</b>	<b>المجموع</b>	
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة									
الفئة الفنية والفئات العليا									
4	-	-	-	-	-	4			
2	-	-	-	-	-	2		فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	
<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>		<b>المجموع</b>	

الشكل الثاني عشر من الباب 29 ألف  
البرنامج الفرعي 1، العنصر 2: توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)  
(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



### العنصر 3

#### الخدمات الاستشارية الإدارية

29 ألف-256 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2022 ما مقداره 2 781 500 دولار وهي لا تعكس أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2021، وذلك لأن هذا العنصر هو عنصر جديد مقترح لعام 2022، على النحو المبين في الفقرة 29 ألف-6. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 في الجدول 29 ألف-49 وفي الشكل الثالث عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-49

البرنامج الفرعي 1، العنصر 3: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

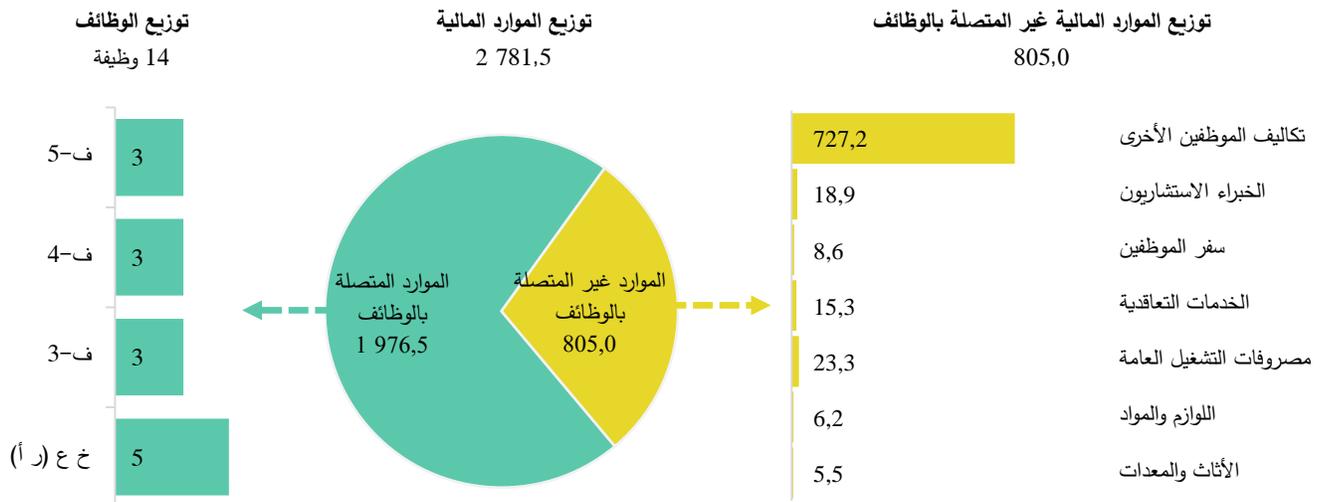
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

	التغيرات			التغيرات الأخرى	التعديلات الموسعة	التعديلات الفنية	اعتمادات عام 2021	نققات عام 2020
	النسبة المئوية	المجموع	تقديرات عام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)					
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية								
الموارد المتصلة بالوظائف	-	1 976,5	1 976,5	1 976,5	-	-	-	-
الموارد غير المتصلة بالوظائف	-	805,0	805,0	805,0	-	-	-	-
<b>المجموع</b>	-	<b>2 781,5</b>	<b>2 781,5</b>	<b>2 781,5</b>	-	-	-	-
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة								
الفئة الفنية والفئات العليا	-	9	9	9	-	-	-	-
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	-	5	5	5	-	-	-	-
<b>المجموع</b>	-	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	-	-	-	-

الشكل الثالث عشر من الباب 29 ألف

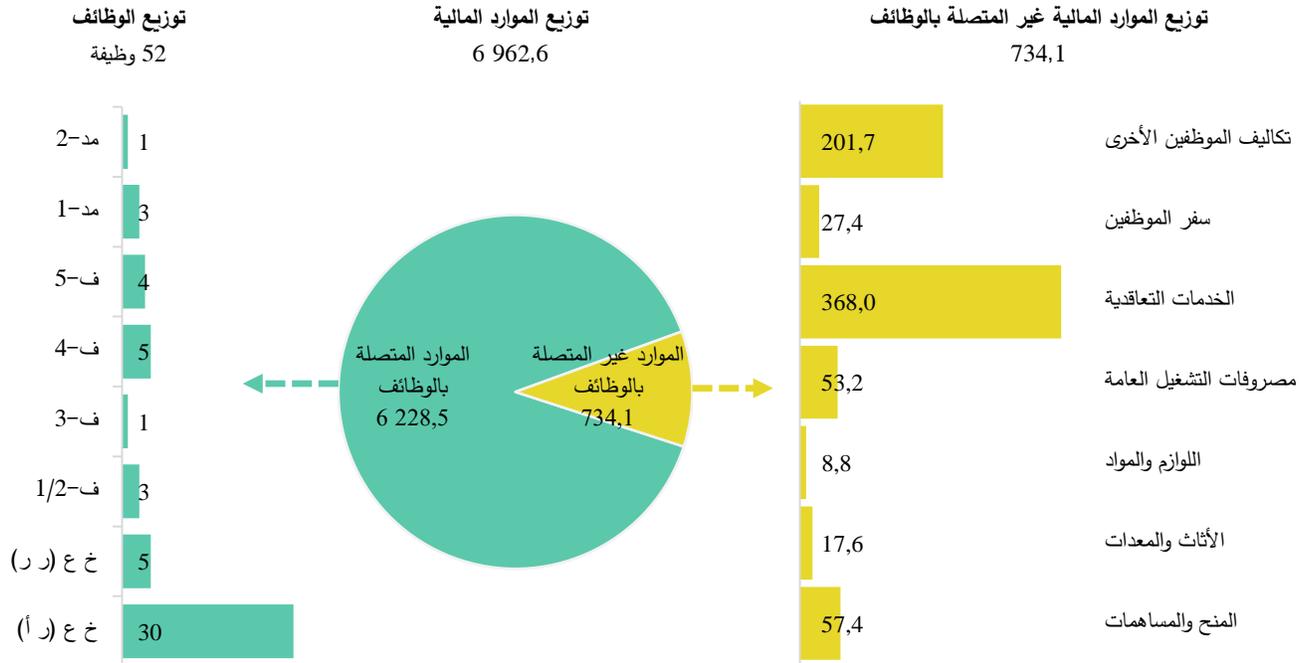
البرنامج الفرعي 1، العنصر 3: توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)





الشكل الرابع عشر من الباب 29 ألف  
البرنامج الفرعي 2، العنصر 1: توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)  
(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



### الموارد الخارجة عن الميزانية

29 ألف-258 تُقدّر الموارد الخارجة عن الميزانية المخصصة لهذا العنصر بمبلغ 20 956 800 دولار، وهي ستغطي تكاليف 80 وظيفة (8 ف-5، و 9 ف-4، و 14 ف-3، و 3 ف-1/2، و 8 وظائف من فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)، و 28 من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، و 10 وظائف من الرتبة المحلية)، فضلا عن الموارد غير المتصلة بالوظائف. وستستخدم هذه الموارد في توفير الدعم البرنامجي لأنشطة التعاون الفني والتقني وللهيكل الإدارية، فضلا عن توفير الدعم للحساب الخاص لخدمات السفر. وهي ستقدم أيضا المساعدة إلى الأنشطة الفنية المتصلة بصندوق معادلة الضرائب وصندوق الأمم المتحدة للشراكات الدولية. ومن غير المتوقع حدوث أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالتقديرات الحالية لعام 2021.

## العنصر 2

### الشؤون المالية للعمليات الميدانية

29 ألف-259 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2022 ما مقداره 1 419 100 دولار، وهي تعكس زيادة صافية بمبلغ 51 400 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2021. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 في الجدول 29 ألف-51 وفي الشكل الخامس عشر من الباب 29 ألف.

الباب 29 ألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءل الامتثال

الجدول 29 ألف-51

البرنامج الفرعي 2، العنصر 2: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

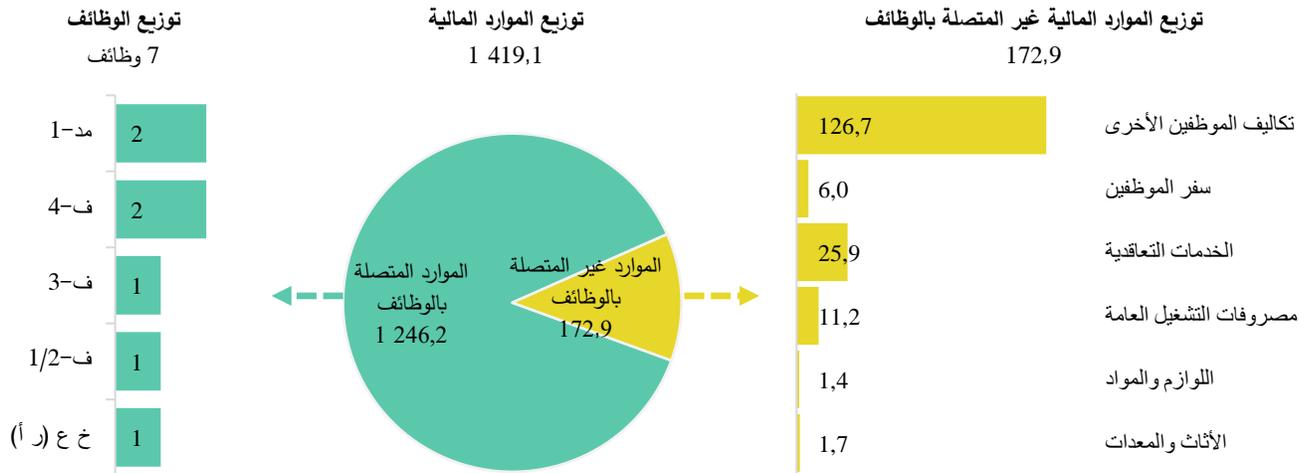
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

	التغيرات						نققات عام 2020	اعتمادات عام 2021	التعديلات الفنية	التعديلات الموسعة	الولايات الجديدة/ الأخرى	التغيرات المجموع	النسبة المئوية	تقديرات عام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية														
الموارد المتصلة بالوظائف	1 074,6	1 246,2	-	-	-	-	1 246,2	-	-	-	-	-	-	1 246,2
الموارد غير المتصلة بالوظائف	224,1	121,5	55,5	-	(4,1)	51,4	172,9	42,3	172,9	42,3	51,4	(4,1)	172,9	
<b>المجموع</b>	<b>1 298,7</b>	<b>1 367,7</b>	<b>55,5</b>	<b>-</b>	<b>(4,1)</b>	<b>51,4</b>	<b>1 419,1</b>	<b>3,8</b>	<b>1 419,1</b>	<b>3,8</b>	<b>51,4</b>	<b>(4,1)</b>	<b>1 419,1</b>	
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة														
الفئة الفنية والفئات العليا	6	6	-	-	-	-	6	-	6	-	-	-	6	
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	1	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	
<b>المجموع</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	

الشكل الخامس عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 2، العنصر 2: توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



الموارد الخارجة عن الميزانية

29 ألف-260 تُقدّر الموارد الخارجة عن الميزانية المخصصة لهذا العنصر بمبلغ 502 700 دولار، وهي ستغطي تكاليف وظيفتين (1 ف-5 و 1 ف-3)، فضلا عن الموارد غير المتعلقة بالوظائف. وستستخدم هذه الموارد في المساعدة على توفير التوجيهات المتعلقة بالسياسات إلى العمليات الميدانية بشأن إعداد الميزانية وتنفيذها ورصدها والإبلاغ عنها، فضلا عن توفير مثل هذه التوجيهات

عن إدارة الممتلكات وعن المشاريع الكبرى في مجال مشاريع تشييد المباني وتجديدها. ومن غير المتوقع حدوث أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالتقديرات لعام 2021.

### العنصر 3

#### تخطيط البرامج وميزنتها

29 ألف-261 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2022 ما مقداره 6 172 100 دولار، وهي تعكس زيادة صافية بمبلغ 90 900 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2021. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 في الجدول 29 ألف-52 وفي الشكل السادس عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-52

البرنامج الفرعي 2، العنصر 3: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

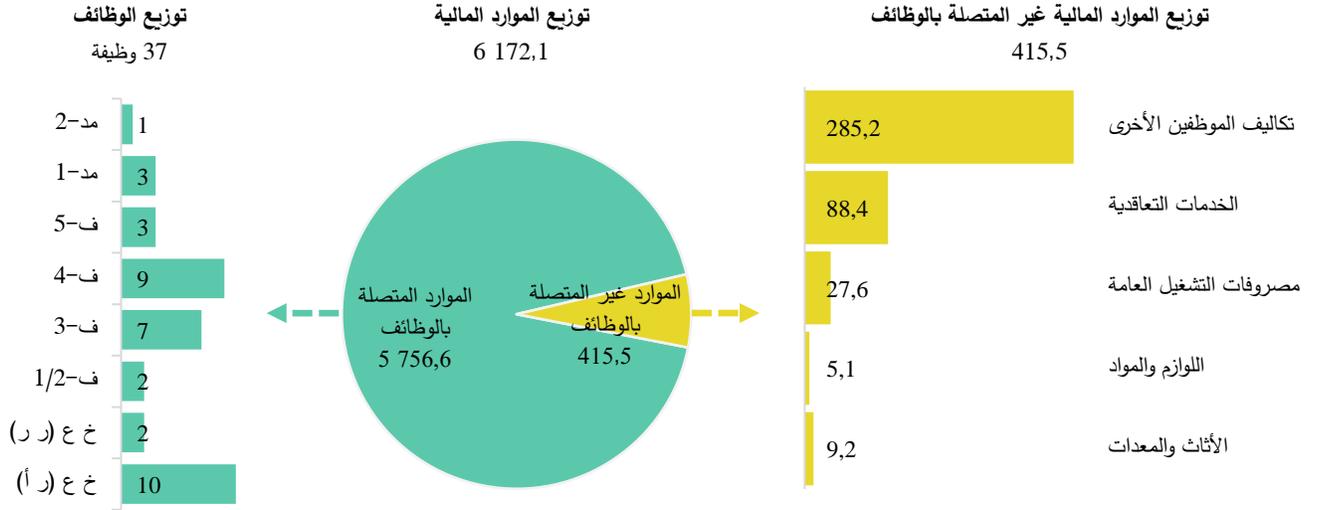
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

		التغيرات						
نفقات عام 2020	اعتمادات عام 2021	التغيرات الموسعة	التغيرات الأخرى	المجموع	النسبة المئوية	إعادة تقدير التكاليف	تقديرات عام 2022 (قبل)	
<b>الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية</b>								
4 727,7	5 756,6	-	-	-	-	-	5 756,6	الموارد المتصلة بالوظائف
195,1	324,6	94,5	(3,6)	90,9	28,0	415,5	الموارد غير المتصلة بالوظائف	
<b>4 922,8</b>	<b>6 081,2</b>	<b>94,5</b>	<b>(3,6)</b>	<b>90,9</b>	<b>1,5</b>	<b>6 172,1</b>	<b>المجموع</b>	
<b>الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة</b>								
25	25	-	-	-	-	25	الفئة الفنية والفئات العليا	
12	12	-	-	-	-	12	فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	
<b>37</b>	<b>37</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>37</b>	<b>المجموع</b>	

الشكل السادس عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 2، العنصر 3: توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



### الموارد الخارجة عن الميزانية

29 ألف-262 تُقدّر الموارد الخارجة عن الميزانية المخصصة لهذا العنصر بمبلغ 476 600 دولار، وهي ستغطي تكاليف وظيفة واحدة (ف-5)، فضلا عن الموارد غير المتصلة بالوظائف. وستستخدم هذه الموارد في مساعدة كيانات الأمانة العامة على إعداد الميزانية وعرضها ضمن إطار ركيزتي التنمية وحقوق الإنسان. ومن غير المتوقع حدوث أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالتقديرات لعام 2021.

## البرنامج الفرعي 3

### الموارد البشرية

#### العنصر 1

### الاستراتيجيات والسياسات العالمية

29 ألف-263 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2022 ما مقداره 16 797 800 دولار، وهي تعكس نقصانا بمبلغ 91 900 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2021. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 في الجدول 29 ألف-53 وفي الشكل السابع عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-53

البرنامج الفرعي 3، العنصر 1: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

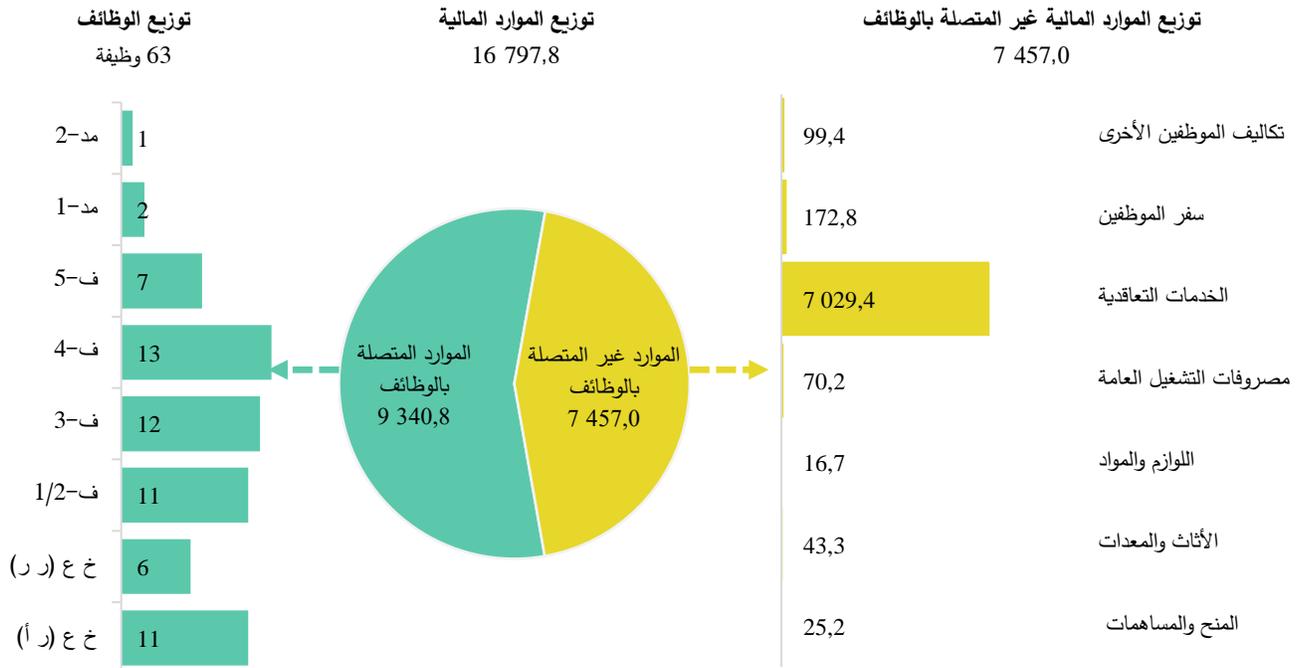
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

نققات عام اعتمادات عام 2021	التعديلات الفنية	التغيرات			التغيرات الموسعة	التغيرات الأخرى	النسبة المئوية	تقديرات عام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)
		المجموع	النسبة المئوية	إعادة تقدير التكاليف				
9 413,9	9 297,4	-	-	43,4	43,4	0,5	9 340,8	
7 526,5	7 592,3	-	-	(135,3)	(135,3)	(1,8)	7 457,0	
<b>16 940,4</b>	<b>16 889,7</b>	-	-	<b>(91,9)</b>	<b>(91,9)</b>	<b>(0,5)</b>	<b>16 797,8</b>	
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية								
9 413,9	9 297,4	-	-	43,4	43,4	0,5	9 340,8	
7 526,5	7 592,3	-	-	(135,3)	(135,3)	(1,8)	7 457,0	
<b>16 940,4</b>	<b>16 889,7</b>	-	-	<b>(91,9)</b>	<b>(91,9)</b>	<b>(0,5)</b>	<b>16 797,8</b>	
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة								
44	44	-	-	2	2	4,5	46	
17	17	-	-	-	-	-	17	
<b>61</b>	<b>61</b>	-	-	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3,3</b>	<b>63</b>	

الشكل السابع عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 3، العنصر 1: توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



الموارد الخارجة عن الميزانية

29 ألف-264 تُقدر الموارد الخارجة عن الميزانية المخصصة لهذا العنصر بمبلغ 1 478 700 دولار، وهي ستغطي تكاليف ثماني وظائف (2 ف-4، و 1 ف-3، و 2 ف-1/2، و 3 من الرتبة المحلية)، فضلا عن الموارد غير المتصلة بالوظائف. وستستخدم هذه الموارد في المساعدة على تنفيذ أنشطة مشتركة التمويل لإنجاز استقصاء للمرتبات المحلية. ومن غير المتوقع حدوث أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالتقديرات لعام 2021.

العنصر 2

القانون الإداري

29 ألف-265 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2022 ما مقداره 3 395 500 دولار، وهي تعكس زيادة بمبلغ 111 000 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2021. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 في الجدول 29 ألف-54 وفي الشكل الثامن عشر من الباب 29 ألف.

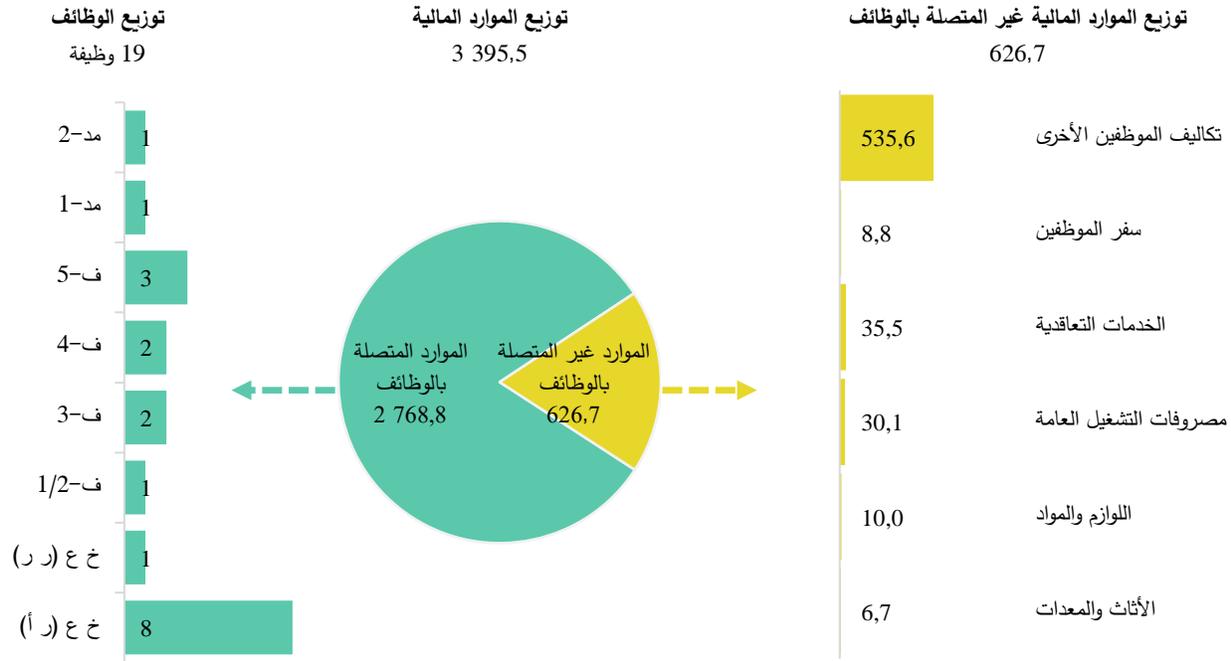
الجدول 29 ألف-54

البرنامج الفرعي 3، العنصر 2: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

		التغيرات						
		التغيرات		التغيرات الجديدة/		نققات عام		
		المجموع	الأخرى	الموسعة	التعديلات الفنية	اعتمادات عام 2021	2020	
		النسبة المئوية	إعادة تقدير التكاليف					
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية								
الموارد المتصلة بالوظائف	2 627,3	-	-	-	-	2 768,8	2 768,8	
الموارد غير المتصلة بالوظائف	300,1	21,5	626,7	111,0	-	515,7	300,1	
<b>المجموع</b>	<b>2 927,4</b>	<b>3,4</b>	<b>3 395,5</b>	<b>111,0</b>	<b>111,0</b>	<b>3 284,5</b>	<b>2 927,4</b>	
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة								
الفئة الفنية والفئات العليا	10	-	10	-	-	10	10	
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	9	-	9	-	-	9	9	
<b>المجموع</b>	<b>19</b>	<b>-</b>	<b>19</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	

الشكل الثامن عشر من الباب 29 ألف  
البرنامج الفرعي 3، العنصر 2: توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)  
(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



#### الموارد الخارجة عن الميزانية

29 ألف-266 تُقدّر الموارد الخارجة عن الميزانية المخصصة لهذا البرنامج الفرعي بمبلغ 1 029 300 دولار، وهي ستغطي تكاليف ثلاث وظائف (وظيفتان برتبة ف-3 وواحدة من فئة الخدمات العامة (الرتبة الأخرى))، فضلا عن الموارد غير المتصلة بالوظائف. وستستخدم هذه الموارد في تقديم المساعدة لضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين، فضلا عن تقديم الدعم في مجال سلوك الموظفين وانضباطهم. والنقص المتوقع بمبلغ 1 001 700 دولار يعود بالأساس إلى انخفاض في مشاريع تقديم المساعدة إلى هؤلاء الضحايا، ناجم عن نقصان متوقع في التمويل المتاح.

#### البرنامج الفرعي 4

##### التحوّل في تسيير الأعمال والمساءلة

29 ألف-267 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2022 ما مقداره 5 672 100 دولار، وهي تعكس نقصانا بمبلغ 986 900 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2021. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 في الجدول 29 ألف-55 وفي الشكل التاسع عشر من الباب 29 ألف.

الباب 29 ألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءل الامتثال

الجدول 29 ألف-55

البرنامج الفرعي 4: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

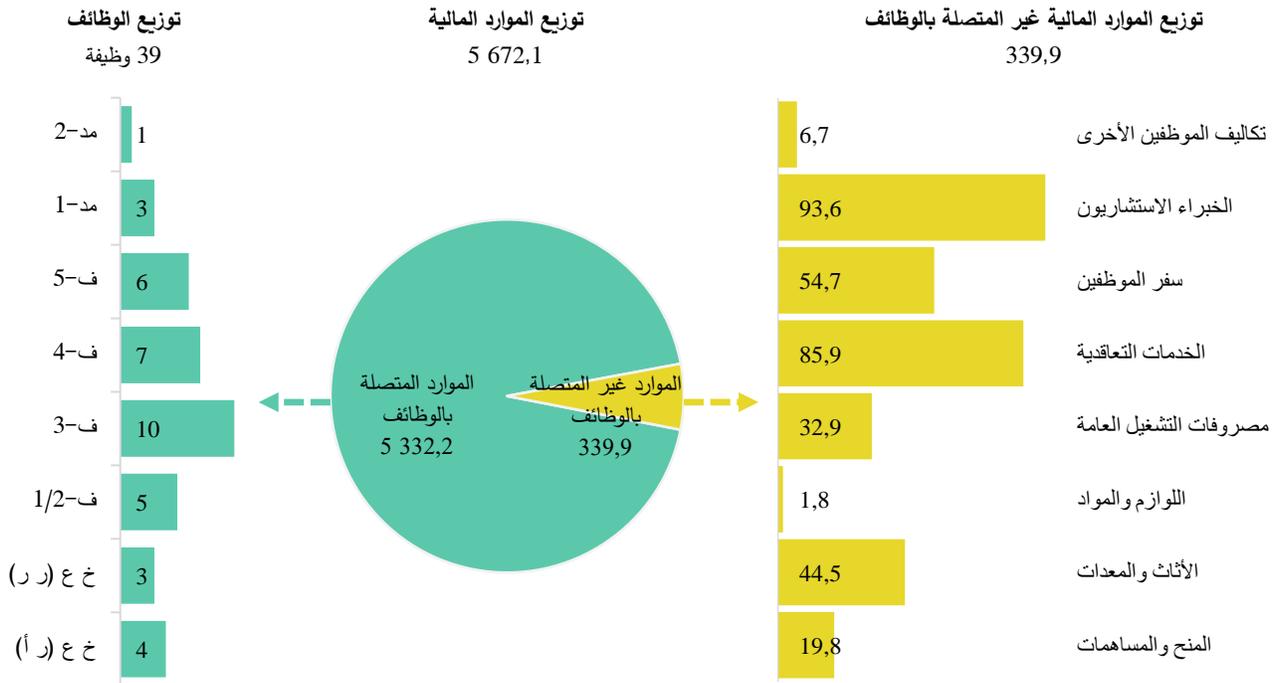
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

	التغيرات							
	تقديرات عام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	النسبة المئوية	المجموع	التغيرات الأخرى	الولايات الجديدة/ الموسعة	التعديلات الفنية	اعتمادات عام 2021	نققات عام 2020
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية								
الموارد المتصلة بالوظائف	5 332,2	(9,2)	(541,1)	(541,1)	-	-	5 873,3	7 248,3
الموارد غير المتصلة بالوظائف	339,9	(56,7)	(445,8)	(445,8)	-	-	785,7	870,0
<b>المجموع</b>	<b>5 672,1</b>	<b>(14,8)</b>	<b>(986,9)</b>	<b>(986,9)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6 659,0</b>	<b>8 118,4</b>
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة								
الفئة الفنية والفئات العليا	32	(5,9)	(2)	(2)	-	-	34	
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	7	(12,5)	(1)	(1)	-	-	8	
<b>المجموع</b>	<b>39</b>	<b>(7,1)</b>	<b>(3)</b>	<b>(3)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>42</b>	

الشكل التاسع عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 4: توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



الموارد الخارجة عن الميزانية

29 ألف-268 تُقدّر الموارد الخارجة عن الميزانية المخصصة لهذا لبرنامج الفرعي بمبلغ 3 217 300 دولار، وهي سَـتُـعْطَى تكاليف 16 وظيفة (4 ف-4، و 8 ف-3، و 1 ف-1/2، و 1 من فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)، و 2 من فئة الخدمات العامة (الرتبة الأخرى))، فضلا عن الموارد غير المتعلقة بالوظائف. وستُستخدم هذه الموارد في مساعدة البرنامج الفرعي على الاضطلاع بأنشطته وتقديم خدماته في مجالات تفويض السلطة، والتحول في تسيير الأعمال وإدارة المشاريع، وإجراء التحليلات، وتنسيق الرقابة، والإدارة المركزية للمخاطر، والإدارة القائمة على النتائج، والتقييم، وقياس الأداء المؤسسي المتصل بكيانات الأمانة العامة الممولة أساسا من التبرعات وتلك الممولة من مزيج من المساهمات المقررة ومن التبرعات. والزيادة المتوقعة بمبلغ 38 100 دولار تعود بالأساس لتغير في تكاليف المرتبات.

دعم البرامج

29 ألف-269 تساعد الدائرة المعنية بشركاء الأعمال ووكالة الأمين العام في الاضطلاع بمسؤوليات الإدارة ضمن مجالات إدارة الموارد البشرية، والشؤون المالية، والإدارة العامة.

29 ألف-270 وتعمل الدائرة أيضا كشريك أعمال لأمانات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ومجلس مراجعي الحسابات واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة، حيث تساعد في الاضطلاع بمسؤولياتها المالية والإدارية ومسؤوليات شؤون الموظفين، وهي تُدير شؤون السفر في مهام رسمية لأعضاء لجنة البرنامج والتنسيق ولجنة الاشتراكات.

29 ألف-271 وتبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2022 ما مقداره 1 824 200 دولار، وهي تعكس زيادة قدرها 12 900 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2021. ويرد شرحٌ للزيادة المقترحة في الفقرة 29 ألف-238 (م) أعلاه. وترد أيضا تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 في الجدول 29 ألف-56 وفي الشكل العشرين من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-56

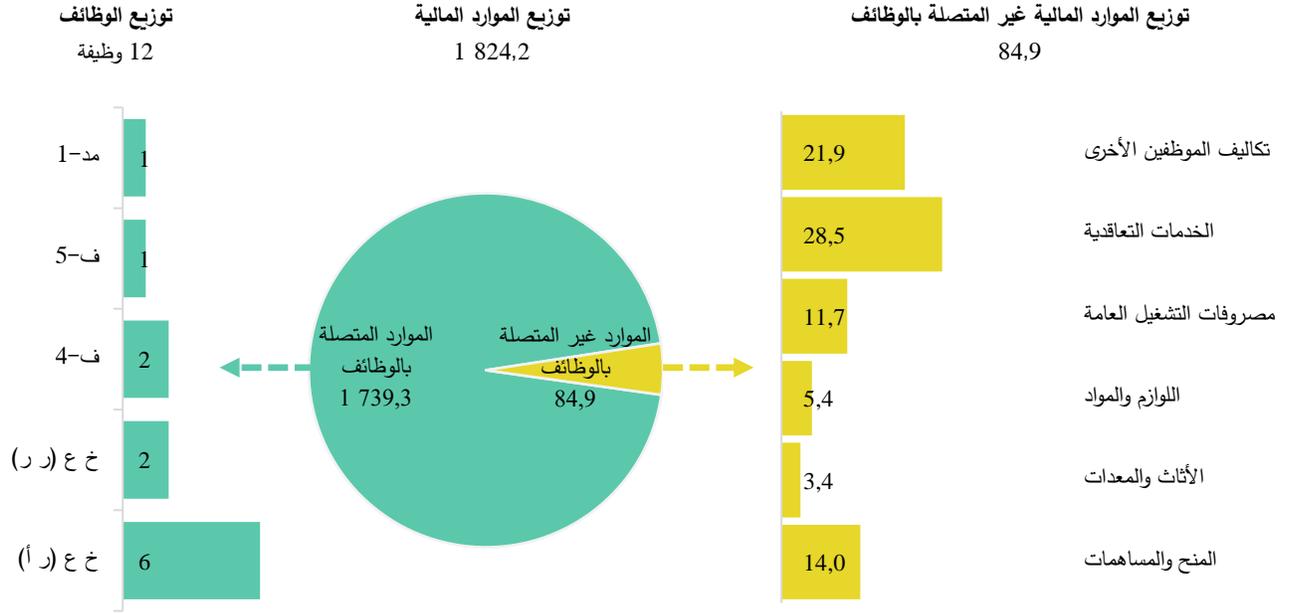
دعم البرامج: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

		التغيرات					
		التغيرات		التغيرات		نققات عام	
		المجموع		الأخرى		عام 2021	
		النسبة المئوية		الموسعة		عام 2020	
		إعادة تقدير التكاليف		الجديدة/		اعتمادات	
		تقديرات عام 2022		الولايات الجديدة/		التعديلات	
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية							
1 739,3	-	-	-	-	-	1 739,3	1 508,5
الموارد المتصلة بالوظائف							
84,9	17,9	12,9	12,9	-	-	72,0	84,5
الموارد غير المتصلة بالوظائف							
<b>1 824,2</b>	<b>0,7</b>	<b>12,9</b>	<b>12,9</b>	-	-	<b>1 811,3</b>	<b>1 593,0</b>
المجموع							
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة							
4	-	-	-	-	-	4	4
الفئة الفنية والفئات العليا							
8	-	-	-	-	-	8	8
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها							
<b>12</b>	-	-	-	-	-	<b>12</b>	
المجموع							

الشكل العشرون من الباب 29 ألف  
دعم البرامج: توزيع الموارد المقترحة لعام 2022 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



#### الموارد الخارجة عن الميزانية

29 ألف-272 تُقدّر الموارد الخارجة عن الميزانية المخصصة لدعم البرامج بمبلغ 291 100 دولار، وهي ستغطي تكاليف وظيفة واحدة (ف-4)، فضلا عن الموارد غير المخصصة للوظائف. وستستخدم الموارد في توفير الدعم الإداري للموظفين الممولين من تكاليف دعم البرامج. ومن غير المتوقع حدوث أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالتقديرات لعام 2021.

## المرفق الأول

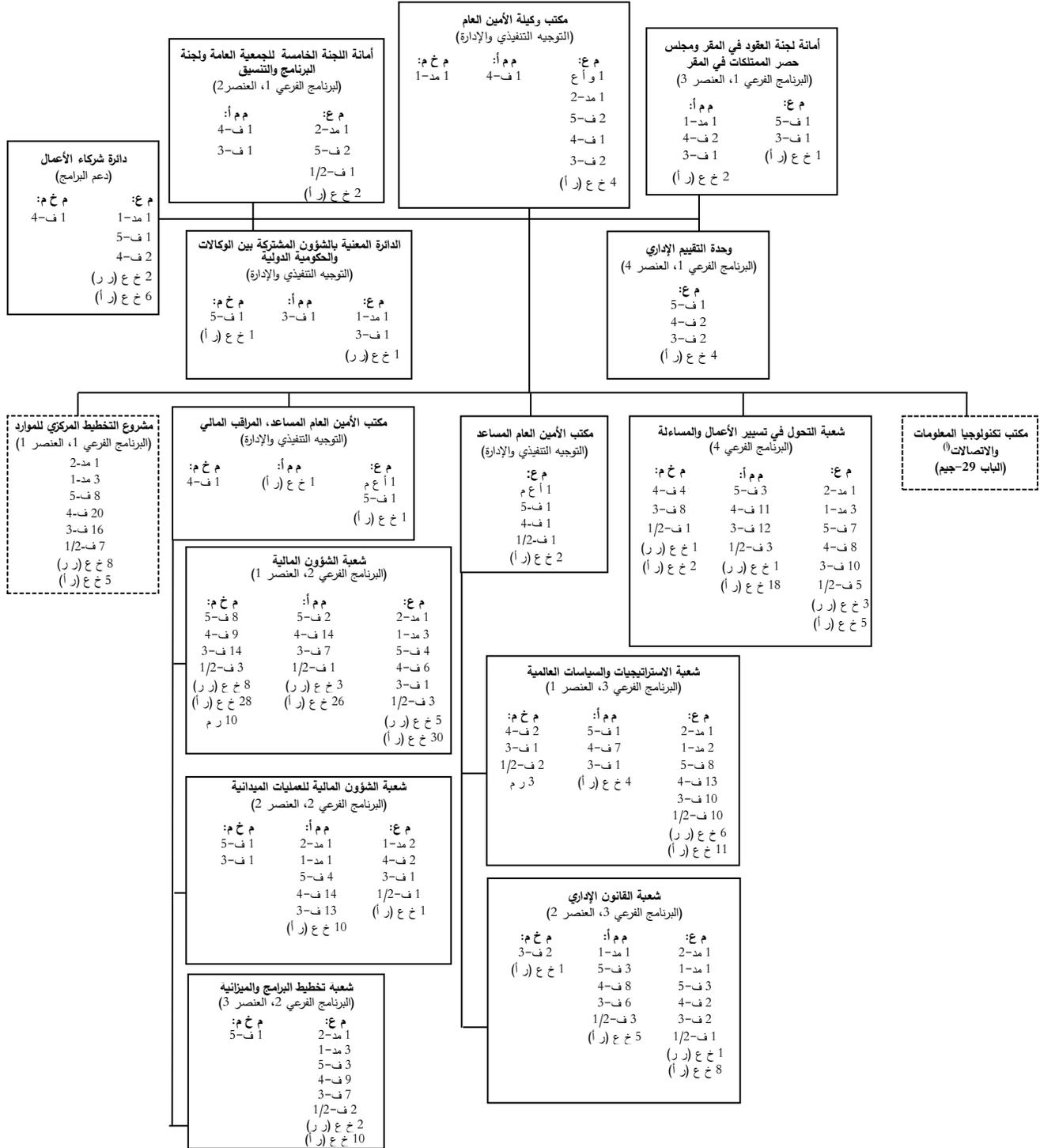
### الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لعام 2022

يبين المخططان الواردان أدناه الهيكل التنظيمي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال. ويستسخ الرسم البياني ألف الهيكل التنظيمي المعتمد لعام 2021، كما ورد في الوثيقة [A/75/6 \(Sect. 29A\)](#). ويعرض الرسم البياني باء الهيكل التنظيمي المقترح لعام 2022.

#### تبرير التغييرات المقترحة

تشمل التغييرات المقترحة نقل الموارد المعنية بإدارة قدرة المنظمة على الصمود من شعبة التحول المؤسسي والمساءلة إلى الوحدة الجديدة المعنية بإدارة الاستدامة والقدرة على الصمود التابعة لمكتب وكيل الأمين العام. وهذا التغيير مقترح من أجل تحقيق الاتساق العام في استمرارية تصريف الأعمال، على النحو الذي أوصت به وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن استمرارية تصريف الأعمال في منظومة الأمم المتحدة ([JIU/REP/2011/6](#))، وأيضاً على ضوء الخبرة المكتسبة في عام 2020.

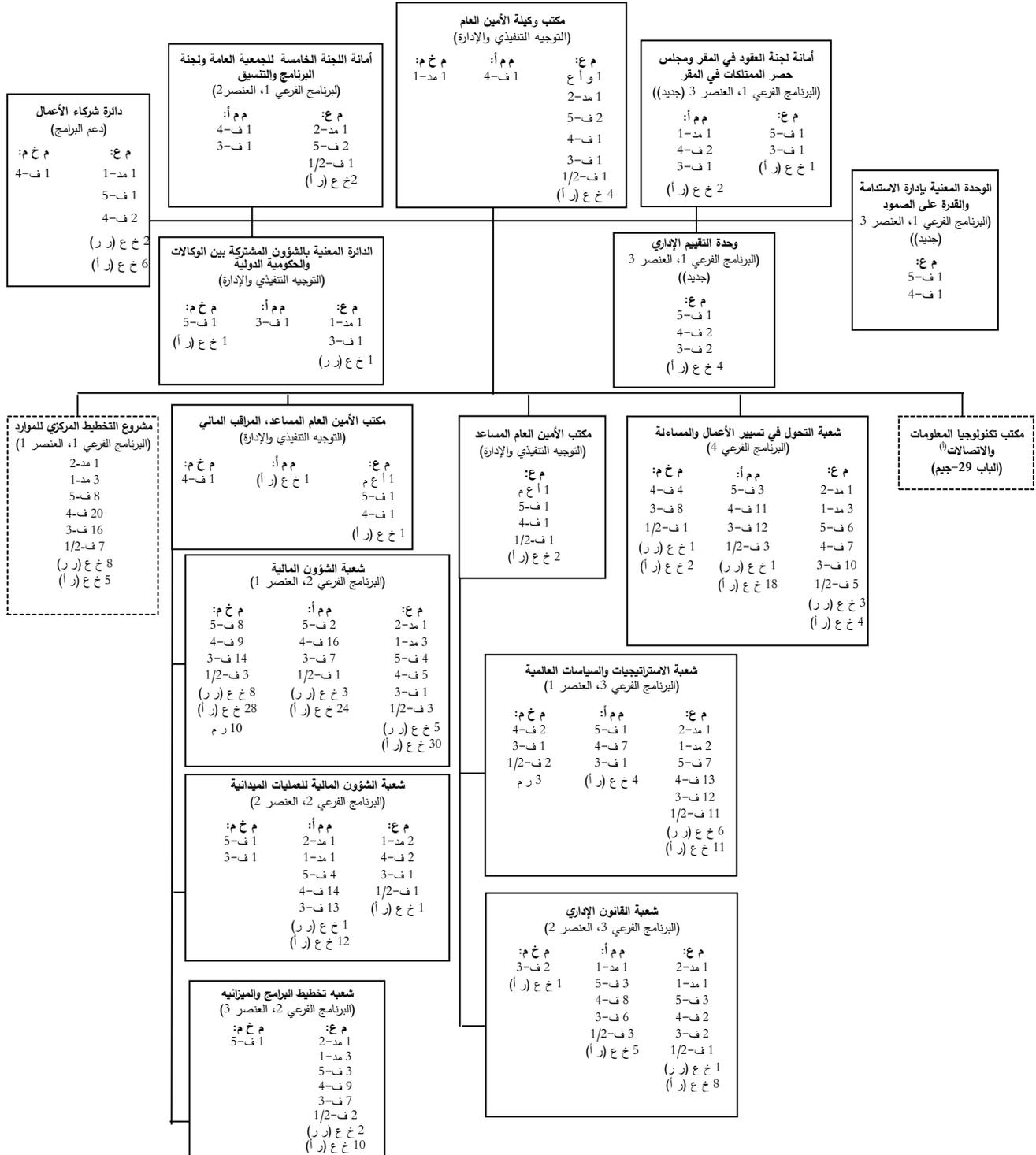
ألف - الهيكل التنظيمي المعتمد وتوزيع الوظائف لعام 2021



المختصرات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)؛ خ ع (ر ر) = فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)؛ ر م: الرتبة المحلية؛ م ع = ميزانية عامة؛ م أ: الموارد المقررة الأخرى؛ م ع = ميزانية عامة؛ و أ ع = وكيل أمين عام؛ م خ م = موارد خارجة عن الميزانية.

(أ) تشمل إدارة إزاء كل من إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال وإدارة الدعم العملي.

باء - الهيكل التنظيمي المعتمد وتوزيع الوظائف لعام 2022



المختصرات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ خ ع ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)؛ خ ع ر ر) = فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)؛ ر م: الرتبة المحلية؛ م ع = ميزانية عامة؛ م أ: الموارد المقررة الأخرى؛ م ع = ميزانية عامة؛ و أ ع = وكيل أمين عام؛ م خ م = موارد خارجة عن الميزانية.

(أ) تسلسل إدارة إزاء كل من إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العمليتي.

## المرفق الثاني

## موجز إجراءات المتابعة المتخذة لتنفيذ التوصيات ذات الصلة الصادرة عن هيئات الرقابة

وصف موجز للتوصية

الإجراءات المتخذة لتنفيذ التوصية

اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

A/75/7 و A/75/7/Corr.1

والفرصة سانحة في أعقاب كوفيد-19 للتفكير في المبادئ والطرائق اللازمة لتحقيق التوازن بين التفاعلات المادية والتفاعلات الافتراضية، وأيضاً للعمل باستمرار على استعراض واستكشاف سبل تعظيم الفرص. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن رؤساء الكيانات قد قاموا بتفويض السلطة من أجل اتخاذ القرارات على أساس المتطلبات الفريدة اللازمة لإنجاز الولايات، وذلك عملاً بمقتضيات إطار تفويض السلطة.

ويرد مزيد من الاستكشاف لهذه المبادئ والطرائق ضمن الفرع 3-2 من الأمر الإداري ST/AI/2013/3، الذي ينص على أنه قبل إعطاء الإذن بأي سفر في مهمة رسمية، لا بُدَّ من إيلاء الاعتبار في المقام الأول لمسألة ما إذا كان الاتصال الشخصي المباشر ضرورياً لتنفيذ الولاية. وإذا لم يكن الأمر كذلك، فينبغي استخدام طرق بديلة. ولذلك، فإنَّ مديري البرامج مطالبون بالتصديق على أن الأساليب البديلة، من قبيل التداول عبر الفيديو أو التداول السمعي أو غيرها من ممارسات العمل عن بعد، كالاتصالات على شبكة الإنترنت، قد دُرست بعناية وتبيّن أنها غير مجدية، ومن ثم لا بُدَّ من السفر.

وبالإضافة إلى ذلك، وفي سياق التقرير الأول للجنة الاستشارية عن الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021 (A/75/7 و A/75/7/Corr.1، الفقرة 62)، وعملاً بأحكام قرار الجمعية العامة 262/72، يتم تذكير الكيانات والتشديد عليها بضرورة استخدام أساليب الاتصال البديلة، والإذن بالسفر الرسمي فقط في الحالات التي يلزم فيها الاتصال المباشر وجهاً لوجه من أجل تنفيذ الولايات. وهذه التعليمات هي جزء من التعليمات والتوجيهات المتعلقة بالميزانية التي تصدر إلى الكيانات من مكتب تخطيط البرامج والمالية والميزانية قبل إعداد الميزانية. ففي تلك المرحلة، يتعين على الكيانات أن تبرر احتياجاتها لأجل إنجاز الولايات، وذلك ضمن سياق مقترحاتها المتعلقة بالموارد في الميزانية البرنامجية.

وإذ تشير اللجنة الاستشارية إلى توجيهات الجمعية العامة الواردة في قرارها 262/72 بآء بشأن الاستخدام الحصري لموارد السفر، بسبل منها على وجه الخصوص زيادة التشجيع على استخدام الأساليب البديلة للاتصال (انظر الفصل الأول، الفقرة 62 أعلاه)، توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يعدَّ دراسة، لكي تنتظر فيها الجمعية خلال دورتها الخامسة والسبعين، بشأن مبادئ وطرائق تحقيق توازن جديد بين الاجتماعات المادية والإلكترونية، على أساس الخبرة المكتسبة، ولا سيما خلال هذا الوقت الذي يزداد فيه الاتصال عبر الإنترنت، ومع مراعاة مواطن القوة في كل طريقة من طرائق الاجتماع، ومكاسب الكفاءة الناتجة عن كل منها، فضلاً عن الاستثمارات التكنولوجية والمعوقات المالية (الفقرة ثامناً-12).

أجري في عام 2020 تقييم للاحتياجات من التّعلم، وعُرضت نتائج هذا التقييم بشكل واسع على جميع الكيانات. ومن المقرر إجراء تقييم على سبيل المتابعة في عام 2022 بغية إعادة تقييم احتياجات التعلم في إطار المؤسسة، وتحديد مجموعات المهارات الناشئة. ومن المقرر أيضا إجراء هذا التقييم كل سنتين. وتشترك إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العمليّاتي في قيادة العمل الهادف إلى صياغة استراتيجية تتعلّم للأمانة للفترة 2021-2025 تركز على ما يلي: إعداد مستقبل العمل وأولويات التعلّم الاستراتيجي من أجل إنجاز الولايات التنظيمية، وربط التعلّم على نطاق الركائز التنظيمية ومسالك العمل، وإيجاد حلول تعليمية مؤثرة، وتعزيز المساءلة عن التعلّم، بما في ذلك توضيح المسؤوليات فيما بين الإدارتين وفرادى وحدات التدريب في الأمانة العامة بأسرها. ومن العناصر الرئيسية للاستراتيجية هناك منصّة للتعلّم سوف تتيح مزيدا من الخيارات فيما يتعلق بنهج التعلم وذلك كالآتي: ستكون المنصّة قادرةً على تحسين خوض تجربة التعلّم للموظفين، ومتاحةً على نطاق واسع في مراكز العمل، بحيث تستفيد من المحتوى المطور محليا ومن المحتوى المشترك على حد سواء، وتكون متوفرةً بوسائل شتى، بما في ذلك عن طريق تحميل أشرطة فيديو أو بالربط بقنوات الفيديو. وتحقيقا لهذه الغاية، تقوم الأمانة العامة بتجربة منصّتين جديدتين للتعلّم هما: نظام مودل (Moodle Workplace) لإدارة التعلّم في مكان العمل التابع لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، الذي يشكّل فرصة للشراكة والتأزر داخل النظام الموحد للأمم المتحدة، ونظام "iLearn Umoja"، الذي هو عبارة عن الأداة التي طوّرها داخليا مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويتمثل أحد أهداف المشروع التجريبي في أن تفي المنصّتان بمتطلبات الأعمال المتمثلة في توفير حلول تعليمية فعالة من حيث التكلفة ومتاحة على نطاق واسع لجميع الموظفين.

## المرفق الثالث

موجز التغيرات المقترحة في الوظائف الثابتة والمؤقتة، موزعة حسب العنصر  
والبرنامج الفرعي

العنصر/البرنامج الفرعي	الوظائف	الرتبة	البيان	سبب التغيير
التوجيه التنفيذي والإدارة	1	ف-4	نقل وظيفة واحدة لموظف شؤون الإدارة المالية من البرنامج الفرعي 2، العنصر 1، إلى التوجيه التنفيذي والإدارة	تتماشى مهام الوظيفة مع المتطلبات الوظيفية لمكتب المراقب المالي. ويدعم هذا المورد المراقب المالي في إدارة المسائل المالية ومسائل الميزانية، بما في ذلك العروض المقدمة إلى جميع الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الرقابة
البرنامج الفرعي 2، العنصر 1، الشؤون المالية	(1)	ف-4	نقل وظيفة واحدة لموظف الموارد البشرية من التوجيه التنفيذي والإدارة إلى العنصر 1 بالبرنامج الفرعي 3	لمواءمة مهام الوظيفة مع الهيكل التنظيمي
البرنامج الفرعي 3، العنصر 1، الاستراتيجيات والسياسات العالمية	1	ف-3	نقل وظيفة واحدة لمحلل البرامج والشؤون الإدارية من البرنامج الفرعي 3، العنصر 1، إلى التوجيه التنفيذي والإدارة	لمواءمة مهام الوظيفة مع الهيكل التنظيمي
التوجيه التنفيذي والإدارة	1	ف-2	نقل وظيفة واحدة لمحلل البرامج والشؤون الإدارية من البرنامج الفرعي 3، العنصر 1، إلى التوجيه التنفيذي والإدارة	لمواءمة مهام الوظيفة مع الهيكل التنظيمي
البرنامج الفرعي 3، العنصر 1، الاستراتيجيات والسياسات العالمية	(1)	ف-2	نقل وظيفة واحدة لكبير محلي البرامج والشؤون الإدارية ووظيفة واحدة لمحلل البرامج والشؤون الإدارية من البرنامج الفرعي 4 إلى البرنامج الفرعي 1، العنصر 3	نقل الموارد المعنية بإدارة قدرة المنظمة على الصمود من البرنامج الفرعي 4 إلى الوحدة الجديدة المعنية بإدارة الاستدامة والقدرة على الصمود الجديدة التابعة لمكتب وكيل الأمين العام في البرنامج الفرعي 1، العنصر 3، وتلحقق الاتساق العام في استمرارية تصريف الأعمال، على النحو الذي أوصت به وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن استمرارية تصريف الأعمال في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2011/6)، وفي ضوء الخبرة المكتسبة في عام 2020. وسيُتترح تحويل وظيفة إضافية واحدة (ف-3) تحت ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من 1 تموز/يوليه 2022 إلى 30 حزيران/يونيه 2023
البرنامج الفرعي 4، التحول في تسيير الأعمال والمساءلة	(1)	ف-5	إعادة نذب وظيفة واحدة لمساعد إداري ووظيفة واحدة لمساعد فريق كوظيفتين لمساعد شؤون المالية والميزانية	لمواءمة الألقاب الوظيفية مع المهام الوظيفية
البرنامج الفرعي 2، العنصر 1، الشؤون المالية	(1)	ف-4	خ ع (ر أ)	
	(1)	ف-4	خ ع (ر أ)	
	2	خ ع (ر أ)		

العنصر/البرنامج الفرعي	الوظائف	الرتبة	البيان	سبب التغيير
البرنامج الفرعي 3، العنصر 1، الاستراتيجيات والسياسات العالمية	(1)	ف-5	إلغاء وظيفة واحدة لكبير موظفين للموارد البشرية	تماشيا مع مبادرة الأمين العام لإعادة تنشيط الأمانة العامة وتقليص وظائفها من الرتب العليا
	1	ف-3	إنشاء وظيفة واحدة لموظف موارد بشرية	تماشيا مع مبادرة الأمين العام لإعادة تنشيط الأمانة العامة وتقليص وظائفها من الرتب العليا. وسيساعد موظف الموارد البشرية على وضع سياسات ومبادئ توجيهية في مجال الموارد البشرية، وسيقدّم أيضا الإرشادات بشأن تفسير الأنظمة والقواعد والسياسات
	2	ف-2	إنشاء وظيفتين لموظف معاون للموارد البشرية	تماشيا مع مبادرة الأمين العام لإعادة تنشيط الأمانة العامة وتقليص وظائفها من الرتب العليا. وسيساعد الموظف المعاون للموارد البشرية على تخطيط وتنظيم وتطوير وتنفيذ استراتيجيات الاتصال للموارد البشرية، المتعلقة بمبادرات المنظمة للتحويل في تسيير الموارد البشرية، بما يسهم في ثقافة المرونة والتنوع والمساءلة
البرنامج الفرعي 4، التحول في تسيير الأعمال والمساءلة	(1)		نقل وظيفة واحدة لمساعدة شؤون المشتريات من البرنامج الفرعي 4، إلى الباب 29 باء، إدارة الدعم العملياتي	تبعاً لتنفيذ الإصلاح الإداري، أصبحت لجنة استعراض الموردين، التي تتألف من وظيفة واحدة ممولة من الميزانية العادية (مساعد مشتريات فئة الخدمات العامة (الرتبة الأخرى)) ومن 4 وظائف ممولة من حساب الدعم، مندرجة الآن تحت البرنامج الفرعي 4 ومسؤولة وظيفياً أمام دائرة التمكين والتواصل التابعة لإدارة الدعم العملياتي. وفي عام 2020، أُعيرت هذه الوظائف للإدارة من أجل تسيير العمليات والمسائل الإدارية الأخرى. ولتسيير هيكل الموارد من الوظائف ومواءمته ضمن تسلسل الإدارة الحالي، يُقترح نقل الوظيفة الممولة من الميزانية العادية إلى الإدارة. ويُقترح أيضا نقل الوظائف الأربع المتبقية الممولة من حساب الدعم وإدراجها تحت ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من 1 تموز/يوليه 2022 إلى 30 حزيران/يونيه 2023
	(1)	ف-5	إعادة نذب وظيفة واحدة لكبير محلي البرامج والشؤون الإدارية لتصبح وظيفة كبير علماء البيانات	تماشيا مع استراتيجية الأمين العام بشأن البيانات
	1	ف-5		
	(1)	ف-3	إعادة نذب وظيفة واحدة لمحلل البرامج والشؤون الإدارية لتصبح وظيفة عالم بيانات	تماشيا مع استراتيجية الأمين العام بشأن البيانات
	1	ف-3		
	(1)	خ ع (ر أ)	إعادة نذب وظيفة واحدة ووظيفة لمساعد لشؤون الإدارة وتحليل البرامج لتصبح وظيفة مساعد لشؤون علوم البيانات	تماشيا مع استراتيجية الأمين العام بشأن البيانات
	1	خ ع (ر أ)		

مختصر: خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى).