

Distr.: Limited
28 June 2019
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة البرنامج والتنسيق

الدورة التاسعة والخمسون

٢٨-٣ حزيران/يونيه ٢٠١٩

البند ٧ من جدول الأعمال

اعتماد تقرير اللجنة عن أعمال دورتها التاسعة والخمسين

مشروع التقرير

المقرر: السيد جون يامادا (اليابان)

إضافة

المسائل البرنامجية: الميزانية البرنامجية المقترحة لعام ٢٠٢٠

((البند ٣ (أ)))

البرنامج ٢٥

خدمات الإدارة والدعم

١ - نظرت اللجنة في جلساتها ٢١ و ٢٢، المعقودتين في ١٧ و ١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٩، في البرنامج ٢٥، خدمات الإدارة والدعم، من الخطة البرنامجية المقترحة لعام ٢٠٢٠ والمعلومات المتعلقة بالأداء البرنامجي لعام ٢٠١٨ (A/74/6 (Sect. 29A)، و A/74/6 (Sect. 29B)، و A/74/6 (Sect. 29C)، و A/74/6 (Sect. 29E)، و A/74/6 (Sect. 29F)، و A/74/6 (Sect. 29G)). وكان معروضا على اللجنة أيضا مذكرة من الأمانة العامة عن استعراض الخطة البرنامجية المقترحة، حسب الهيئات القطاعية والفنية والإقليمية (E/AC.51/2019/CRP.1/Rev.2).

٢ - وقام وكيل الأمين العام للدعم العملي، والأمين العام المساعد لتخطيط البرامج والشؤون المالية والميزانية، المراقب المالي، في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، والأمانة العامة



الرجاء إعادة استعمال الورق



المساعدة/رئيسة هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات في مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وممثلين آخرين للأمين العام، بعرض البرنامج، والرد على الاستفسارات التي أثّرت أثناء نظر اللجنة فيه.

المناقشة

٣ - أعرب عن التقدير للدور الحاسم الذي يؤديه البرنامج في تقديم خدمات حيوية لدعم تنفيذ برنامج عمل المنظمة. وشجعت الوفود على المضي في تكثيف الجهود الرامية إلى تعزيز المساءلة والفعالية في مجالات إدارة الموارد المالية والبشرية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وخدمات الدعم، بما في ذلك المشتريات، وتقديم الدعم إلى العمليات الحكومية الدولية، وضمان التمويل للبرامج المعتمدة والمساعدة في تنفيذها. وأعربت الوفود عن تأييدها لتنفيذ الإصلاح الإداري، وطلبت موافقتها بمعلومات عن أثر ذلك الإصلاح، بما في ذلك معلومات عن مدى تيسيره للتعاون داخل الأمانة العامة. وهنا أحد الوفود الأمانة العامة على أول عرض لبرنامج العمل بعد الإصلاحات الإدارية. وشدد أحد الوفود على الحاجة إلى الإنصاف والنزاهة والشفافية في عمليات الشراء، وذكر أن المنافسة الدولية والحصول على أعلى جودة بأفضل سعر هما في صالح المنظمة.

٤ - وفيما يتعلق بعرض النواتج المتوخاة، لاحظ أحد الوفود الصعوبة المواجهة في تحديد النواتج، وقياس حجم الخدمات، وتحديد قيمة منتجات وخدمات لا وجود لسوق تتداول فيها. وطلب تقديم إيضاحات بشأن أسباب كون معظم النواتج غير محددة كميًا فيما يخص البرامج الفرعية المدرجة في إطار البرنامج، مقارنة بالبرامج الأخرى.

٥ - وأعرب أحد الوفود عن الأسف لأن طريقة العرض الجديدة أدت إلى فقدان معلومات أساسية لا يمكن العثور عليها إلا ضمن المعلومات التكميلية التي لا تشكل جزءًا من الوثيقة المعتمدة. وبدلاً من ذلك، تتضمن الوثيقة معلومات مثيرة للجدل ولا صلة لها بشكل خاص بالموضوع، مثل المواءمة المصطنعة مع ميثاق الأمم المتحدة وأهداف التنمية المستدامة. وفي هذا الصدد، لوحظ أن بعض البرامج اختارت أهدافاً محددة من أهداف التنمية المستدامة بينما اختارت برامج أخرى تلك الأهداف جميعها، مما قد يوحي للقارئ غير المطلع بأن بعض البرامج تعمل أكثر من غيرها من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وأعرب الوفد نفسه مجدداً عن رأي مفاده أن البرنامج يفتقر للاتساق فيما يتعلق باختيار النتائج المحددة، وشدد على ضرورة الاتساق بين جميع الأوصاف السردية للبرنامج.

٦ - وذكر وفد آخر أن الوصف السردى واضح ومفهوم، ولا سيما بالنسبة للمبتدئين في نظام الميزانية، وشدد على أهمية المعلومات التكميلية المقدمة، ملاحظاً أنها تشمل جميع المعلومات ذات الصلة ومؤكداً أن من الأفضل عدم حشو الوثيقة المنشورة بتفاصيل من قبيل قوائم الولايات ذات الصلة. وفي هذا الصدد، اقترح الوفد أن تدرج في الوثائق المقبلة إحالات محددة إلى المعلومات التكميلية وما تشمله من معلومات تفصيلية.

٧ - وطلب أحد الوفود العودة إلى منهجية الخطط والميزانيات البرنامجية وطريقة عرضها السابقين من أجل الامتثال لأحكام قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٧٢ ألف بشأن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة. وكرر وفد آخر تأكيد الرأي القائل إن طريقة العرض الجديدة لا تتيح تقديم وصف سردي للبرنامج بالشكل الكامل، مما يطرح صعوبات تتصل بمهام اللجنة المتعلقة بالإشراف والنظر في الوثيقة. وعلاوة على ذلك، أشير إلى أن إدراج الصور والقصص في وثيقة تقنية أمر غير مناسب، وأنه قد يكون من الأنسب

إدراجها في وسائل العرض الأخرى للمعلومات البرنامجية، مثل الموقع الشبكي (results.un.org) المشار إليه باعتباره نتيجة من النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠ لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، في إطار العنصر ٣، تخطيط البرامج والميزنة، من البرنامج الفرعي ٢، تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية. وأشار أيضا إلى أنه فيما يخص البرامج التي أدخلت عليها تغييرات هامة من حيث الهيكل، تواجه في طريقة العرض الجديدة صعوبة في تحديد التغييرات بوضوح.

٨ - وأشار أحد الوفود إلى أهمية التمييز بين أوجه القصور في طريقة العرض والتقديم والتطبيقات الخاصة لطريقة العرض. وفي هذا الصدد، لا ينبغي تفسير المسائل الناشئة عن تطبيق معين لطريقة العرض الجديدة في برنامج فرعي معين على أنها عيوب لا يمكن تداركها في طريقة العرض نفسها. وعقب وفد آخر على الصلة بين الخطة البرنامجية والميزانية وأشار إلى التطور في المنهجية الذي وقع بمرور الزمن والذي تطلب الأخذ بتعديلات موازية في الاستعداد الفكري.

٩ - وطرح سؤال عن سبب ما يبدو أنه عدم مراعاة للتوازن الجغرافي في سياسات التوظيف في إدارة الدعم العمليتي ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وذكرت بعض الوفود أن التمثيل الجغرافي لا يحظى بالاهتمام الكافي، لا سيما بالمقارنة مع الاهتمام بالمساواة بين الجنسين. وذكر أحد الوفود أن من بين المكاتب الثلاثة الموجودة خارج المقر، لم يبرز تقدما هاما في هذا الصدد سوى مكتب الأمم المتحدة في فيينا، وطلب تكثيف الجهود من أجل بلوغ تمثيل جغرافي أكثر إنصافا في أجزاء البرامج الخاصة بجنيف ونيروبي. وعلاوة على ذلك، طلب توفير قائمة مستكملة بجنسيات جميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، ابتداء من رتبة وكيل الأمين العام إلى رتبة ف-١. وذكر وفد آخر بولاية اللجنة، واقترح أن تتاح تلك المعلومات للوفد بشكل ثنائي، للعلم فقط، لأن اللجنة لا تقوم بتحليل الموارد. ولاحظ وفد آخر أنه وفقا لأحكام المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن تراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة. وقال وفد آخر إن هناك حاجة إلى النظر في عوامل شتى، منها الجدارة والتمثيل الجغرافي وتكافؤ الجنسين، ولكنه أشار إلى أن بعض العوامل الأخرى، مثل العدد غير المتناسب من مقدمي طلبات التوظيف من نوع جنس معين أو جنسيات معينة، تساهم في وقوع اختلالات وتزيد الأمر تعقيدا.

١٠ - وأقرت الوفود بالتقدم المحرز في مجال استخدام الموظفين، ولا سيما في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، حيث تم تخفيض الوقت اللازم للاستقدام إلى ١١٠ أيام. وفي هذا الصدد، طرح سؤال عن سبب استغراق عملية الاستقدام في المنظمة وقتا طويلا جدا على العموم، وأثيرت مسألة وجود عوامل خارجية محتملة، وطُرحت أيضا أسئلة بشأن أي تدابير تتخذ للمساءلة في هذا الشأن من أجل تحسين عملية الاستقدام وتسريعها.

١١ - وأعربت بعض الوفود عن تقديرها للجهود التي تبذلها المكاتب الثلاثة الموجودة خارج المقر في تسخير التكنولوجيا والاستفادة منها لإدارة الموارد بفعالية وكفاءة، بما في ذلك التداول بالفيديو في فيينا، وإتاحة الوصول إلى بيئة العمل في أي وقت ومن أي مكان في نيروبي، واستخدام الذكاء الاصطناعي والافتراضي في جنيف.

١٢ - وطلبت الوفود معلومات مستكملة عن مشاريع البناء الجارية في جنيف ونيروبي، مع العلم أن تقارير مرحلية ستقدم إلى اللجنة الخامسة خلال الجزء الرئيسي من الدورة الرابعة والسبعين للجمعية

العامة. وطلب أحد الوفود معلومات عن مشاركة ودعم البلدان المضيفة وعن السبل المتبعة في تبادل الدروس المستفادة وأفضل الممارسات بشأن تنفيذ هذه المشاريع فيما بين المكاتب.

١٣ - وأعرب عن التقدير لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال لما تضطلع به من عمل حيوي لتجسيد رؤية الأمين العام لتغيير النموذج الإداري، ولجعل المنظمة أكثر خضوعاً للمساءلة وتركيزاً على العنصر البشري وإضفاء الطابع اللامركزي عليها، ولتشجيع ثقافة التغيير لدى الجميع. ولوحظ إطلاق عملية تفويض السلطة، وأعرب عن التقدير للجهود المبذولة لكفالة استعداد رؤساء الإدارات للاضطلاع بالوظائف الجديدة. وعلاوة على ذلك، أعرب عن الترحيب بالالتزام، على نطاق المنظومة ككل، بتكافؤ الجنسين.

١٤ - والتمست الوفود إيضاحات بشأن العمل الجاري لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء في تكوين ملاك موظفي الأمانة العامة، وبشأن تعريف عبارة "التنوع الإقليمي" وعلاقتها بالتمثيل الجغرافي. وطرح سؤال عن المناطق التي تعمل فيها إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال على زيادة التنوع، وعن الخريطة الواردة في الميزانية البرنامجية المقترحة تحت القسم "أضواء على إحدى النتائج المحققة في عام ٢٠١٨" من العنصر ٢، التخطيط الاستراتيجي والتوظيف، من البرنامج الفرعي ٣، إدارة الموارد البشرية، التي تتضمن تفاصيل عن عدد الأشخاص الذين تقدموا لامتحانات برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب في عام ٢٠١٨.

١٥ - والتمست إيضاحات بشأن الحاجة إلى مواصلة تمويل مشروع أوموجا في عام ٢٠٢٠، فيما يخص العنصر ١، مشروع التخطيط المركزي للموارد، من البرنامج الفرعي ١، مشروع التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الإدارية، وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل. وذكر أحد الوفود بقرار الجمعية العامة ٢٧٩/٧٣ ألف الذي أشار فيه أن نشر التوسعة ٢ لنظام أوموجا سيكتمل بحلول نهاية عام ٢٠١٩، وقال إن الدول الأعضاء كانت قد وافقت بصورة استثنائية على تمديد المشروع وعلى تمويل إضافي له لعام ٢٠١٩ على أساس أن المشروع سيكتمل في تلك السنة. وفي هذا الصدد، طلب الوفد تفسيراً خطياً عن الكيفية التي ستستخدم وفقاً الاشتراكات المقررة والخارجة عن الميزانية المفصلة في التقرير. وأبدى اهتمام بالتوقيت المختار لتقديم تقرير إلى الجمعية العامة يبين فوائد نظام أوموجا وما يتصل به من دروس مستفادة من بدء تنفيذ المشروع في الأمانة العامة. وعلاوة على ذلك، طرح سؤال عن سبب زيادة عدد مستخدمي نظام أوموجا المبلغ عنه، وهو ٤٦ ٥٠٠ مستخدم، عن عدد موظفي الأمانة العامة، على النحو المبين تحت القسم "أضواء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠".

١٦ - وطلب تقديم معلومات إضافية عن البرنامج الفرعي ٤ المنشأ حديثاً، التحول في تسيير الأعمال والمساءلة، الذي اعتبره أحد الوفود النشاط الأكثر أهمية الذي تضطلع به الأمانة العامة في تحويل الإدارة وكفالة خضوع المنظمة باستمرار للمساءلة التامة. وفيما يتعلق بقسم "أضواء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠"، التمس توفير المزيد من المعلومات عن مقياس الأداء لعام ٢٠٢٠ الذي سيوضع في إطاره نظام قائم على الأدلة لدعم اتخاذ قرارات مستنيرة.

١٧ - وفيما يتعلق بعمل إدارة الدعم العملي، علق أحد الوفود عن كون خريطة واردة في المرفق المتعلق بالأداء البرنامجي لعام ٢٠١٨ لا تعكس الحدود الصحيحة لبلد ذلك الوفد. وأعرب وفد آخر عن رأي

مخالف لذلك البيان، وأشار إلى أن قيام تلك الدولة العضو بضم إقليم بشكل غير قانوني أمر غير معترف به ويشكل انتهاكا لعدد من الالتزامات الدولية للدولة العضو، بما في ذلك ميثاق الأمم المتحدة، والوثيقة الختامية لمؤتمر الأمن والتعاون في أوروبا الصادرة عن منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ومذكرة الضمانات الأمنية المتعلقة بانضمام أوكرانيا إلى معاهدة عدم انتشار الأسلحة النووية، والمعاهدة المبرمة بين الاتحاد الروسي وأوكرانيا بشأن الصداقة والتعاون والشراكة الموقعة في عام ١٩٩٧. وحث وفد آخر أعضاء اللجنة على التركيز على ولايتها وعدم تجاوز حدودها.

١٨ - وفيما يتعلق بمقاييس الأداء لعام ٢٠٢٠ في إطار العنصر ١، دعم الموارد البشرية، من البرنامج الفرعي ١، عمليات الدعم، طرح سؤال عن الطريقة التي ستتبعها الأمانة العامة في تجميع التعليقات الواردة من الإدارات والمكاتب لقياس هدفها المتمثل في تحسين وتبسيط عمليات الموارد البشرية.

١٩ - وفيما يتعلق بمقاييس الأداء لعام ٢٠١٩ في إطار العنصر ٣، إدارة الرعاية الصحية والسلامة والصحة المهنتين، ذكر بأنه على الرغم من أن مقاييس الأداء تشمل برامج وأنشطة تدريبية قابلة للقياس الكمي، لا تشمل النواتج المتوخاة لعام ٢٠٢٠ سوى النواتج غير المقيسة كميًا مما أضعاف فرصة ربطها بمقاييس الأداء القابلة للقياس الكمي.

٢٠ - وأشار إلى العنصر ٢، دعم القدرات النظامية، من البرنامج الفرعي ٢، إدارة سلسلة الإمدادات، فأعرب عن التقدير لاعتماد نقطة الدخول الوحيدة للبلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة وأفراد الأمم المتحدة لحفظ السلام. وفي هذا الصدد، ذكر أحد الوفود أن العديد من أنشطة إدارة الدعم العملياتي هي بالأحرى ذات منحنى تجاري، مثل إدارة سلسلة الإمداد، مع العلم أن التفاعل مع البلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة يشمل بعدا سياسيا قويا، وتساءل في هذا الصدد كيف تعالج هذه السمة الخاصة من الولاية في إطار البرنامج.

٢١ - وفيما يخص القسم "أضواء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠" في إطار البرنامج الفرعي ٤، الإدارة، نيويورك، أعرب عن آراء بشأن مدى تعبير التعليق العاطفي الوارد على لسان موظف عن رأي الموظفين على العموم بشأن مشروع الاستخدام المرن لأماكن العمل. وطرح سؤال عن طريقة اختيار الأمانة العامة للاقتباسات والقصص التي تدرجها في تقاريرها، وكيف تقيم مدى ارتياح موظفيها لمشاريع من قبيل الاستخدام المرن لأماكن العمل ونظام أوموجا، وما هي النتائج المحصلة.

٢٢ - وفيما يتعلق بعمل مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أعربت الوفود عن تقديرها للتقدم الكبير المحرز في تنشيط القدرات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأشار إلى أن المكتب هو أحد الكيانات الثلاثة التي خضعت لأعمق الإصلاحات في السنوات الأخيرة، وطرحت أسئلة بشأن تبعيته المزدوجة من حيث التسلسل الإداري لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملياتي. وطلب توضيح بشأن ما إذا كان يتوقع أن تواجه أي صعوبات في هذا الصدد، وما إذا كان هذا الترتيب مؤقتا.

٢٣ - وأعرب أيضا عن التقدير للمكتب لعمله في مجال دعم الهيئات الحكومية الدولية وتقديم الخدمات إلى أجزاء أخرى من الأمانة العامة.

٢٤ - وفي معرض الإشارة إلى الاستراتيجية المتعلقة بالتكنولوجيا والابتكار، لوحظ أن نظام أوموجا، وهو برنامج رئيسي متعدد السنوات، سيكون عنصرا حاسما الأهمية في السعي إلى إنجاز استراتيجية الأمانة

العامة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وفي هذا السياق، طلب أحد الوفود توضيح سبب عدم تقديم أي توجيهات في هذا المجال.

٢٥ - وطلب أيضا تقديم إيضاح بشأن الدعم المقدم من المكتب إلى البلدان النامية، والصعوبات المصادفة بالنظر إلى الفجوات القائمة.

٢٦ - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي ١، الاستراتيجية والابتكار التكنولوجي، ولا سيما مقياس الأداء لعام ٢٠٢٠ بشأن اعتماد سياسات وإجراءات جديدة من قبل الإدارات المستفيدة واعتماد حلول تكنولوجية جديدة من قبل الإدارات المستفيدة والدول الأعضاء، أعرب أحد الوفود عن أسفه لعدم تقديم أي معلومات إضافية، نظرا إلى أن مجرد اعتماد سياسات جديدة لا ينعكس على نوعية أداء العمل. وأضاف أن الأمر نفسه ينطبق على البرنامج الفرعي ٢، دعم العمليات، وقياس زيادة رضا العملاء ذي الصلة، حيث لم تقدم أي معلومات إضافية.

٢٧ - وفيما يتعلق بالإدارة، جنيف، ولا سيما البرنامج الفرعي ١، تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية، هنا أحد الوفود مكتب الأمم المتحدة في جنيف بتحويل التركيز من المهام القائمة على المعاملات والإجراءات إلى المعلومات عن سير العمل، ودعم اتخاذ القرارات، وتعزيز التنسيق، والمخاطر، ورحب بالتحسن المتوقع في دقة الحسابات والتقارير المالية. وأعرب عن التقدير لتطوير أدوات جديدة من أجل تقديم الخدمات، على النحو المشار إليه في الفقرة ٢٩ هاء-٣.

٢٨ - وأعرب أحد الوفود عن تقديره للمكتب لتركيزه على التبسيط والمواءمة عن طريق تقديم الخدمات إلى العملاء من موقع واحد، مما يساعد على تخفيف العبء الإداري وبتيح زيادة التركيز على تنفيذ الولايات.

٢٩ - وأعرب عن التقدير للتقدم المحرز نحو تحقيق تكافؤ الجنسين، ولا سيما قرارات اختيار النساء المرشحات. ورحب أحد الوفود بتدريب الموظفين في مجال تكافؤ الجنسين وتمكين المرأة وفيما يتعلق بالتحرش الجنسي، وشجع المكتب على مواصلة البحث عن سبل إدخال تحسينات، بسبل منها خفض المدة اللازمة للتحقيق في التحرش الجنسي وتحسين الإرشادات في مجال التحقيق في الحالات.

٣٠ - وأشار إلى أن الخطة الاستراتيجية لحفظ التراث هي من أكبر مشاريع البناء التي يجري الاضطلاع بها حاليا في الأمم المتحدة، وطرح سؤال عن مدى مراعاة استخدام الحيز المكاني ورفاه الموظفين عند الانتقال إلى المبنى الجديد، وعما إذا كان الانتقال سيتم ضمن الإطار الزمني المقرر.

٣١ - وطلبت معلومات عن التحديات التي تواجه الاستخدام الأمثل للحيز وعن الأعمال المتوقعة مباشرة فيما يخص النظام الجديد لنماذج المعلومات المتعلقة بالمبنى المشار إليه في القسم "أضواء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠" في إطار البرنامج الفرعي ٣، خدمات الدعم.

٣٢ - وأشار أحد الوفود إلى البرنامج الفرعي ٤، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والقسم "أضواء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠"، بما في ذلك العنوان "التحدي والاستجابة"، وطلب موافاته بمعلومات إضافية بشأن الاستعانة بالتعلم الآلي في عملية دعم المستخدمين الخاصة به وبشأن سبل تحسين الأداء نتيجة لذلك.

- ٣٣ - وفيما يتعلق بالإدارة، فيينا، رحب أحد الوفود بالجهود التي يبذلها مكتب الأمم المتحدة في فيينا في تنفيذ نظام إدارة الأداء على أساس نموذج ٣٦٠ درجة لتقييم أداء الموظفين، وأعرب عن توقعه بأن يؤدي ذلك إلى تحسين الأداء، ولا سيما باقتران مع توفير المزيد من التدريب للمديرين.
- ٣٤ - وسلّم أحد الوفود بالتقدم المحرز في تحقيق تكافؤ الجنسين، ولاحظ بدء تقديم برامج تدريبية بشأن التحيز اللاشعوري، واقترح أن ينظر المكتب كذلك في إضافة موضوع التحرش الجنسي إلى البرنامج التدريبي.
- ٣٥ - وأثنى أحد الوفود على المكتب بشأن ترتيبات العمل المرنة والأثر الناجم عن مرافق التداول بالفيديو، ولا سيما في الحد من تكاليف السفر.
- ٣٦ - وفيما يتعلق بالإدارة، نيروبي، رحب أحد الوفود بالدعم المقدم من مكتب الأمم المتحدة في نيروبي في أعمال نظام الأمم المتحدة للمنسقين المقيمين وإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.
- ٣٧ - ورحب أحد الوفود بالجهود التي يبذلها المكتب للاستفادة من إطار إدارة الخدمات المشتركة لفائدة جميع مؤسسات الأمم المتحدة العاملة في كينيا أو منها دعماً لعمليات الأمم المتحدة المشتركة لتسيير الأعمال، والاستفادة من أفضل الممارسات، والقضاء على الازدواجية والتداخل، وتحقيق أوجه الكفاءة والتآزر والاتساق.
- ٣٨ - وتساءل أحد الوفود عن أي إجراءات اتخذت لمعالجة المعدل المنخفض للامتثال لسياسة الشراء المسبق.