

Distr.: General
18 February 2021
Arabic
Original: English



الدورة الخامسة والسبعون

البند 146 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 والآفاق المستقبلية

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 والآفاق المستقبلية (A/75/540). وأثناء النظر في التقرير، اجتمعت اللجنة عبر الإنترنت مع ممثلي الأمين العام الذين قدموا معلومات وإيضاحات إضافية، اختتموها بردود خطية وردت في 10 شباط/فبراير 2021.

2 - ونظرت اللجنة الاستشارية أيضا في التقارير التالية للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية والمسائل ذات الصلة، وهي ستورد ملاحظاتها وتوصياتها في تقارير منفصلة: (أ) نهج جديد لتنتقل الموظفين: بناء منظمة مرنة من خلال إتاحة فرص للتعلم وتنمية المهارات أثناء العمل (A/75/540/Add.1)؛ (ب) تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/75/591)؛ (ج) تكوين الأمانة العامة: الموظفون العاملون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون والمتعاقدون الأفراد (A/73/79/Add.1)؛ (د) الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارون وهم في الخدمة الفعلية (A/75/646)؛ و (هـ) ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/648). وإضافة إلى ذلك، قدمت اللجنة في تقريرها الصادر في 15 تشرين الأول/أكتوبر 2020 (A/75/515) تعليقات وتوصيات بشأن تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/75/82).



ثانياً - معلومات أساسية

- 3 - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام قدم في الجزء الرئيسي من الدورة الثالثة والسبعين للجمعية العامة، تقريرين يتعلقان بالاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية على النحو التالي: (أ) الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة 2019-2021: بناء أُمم متحدة أكثر فعالية وشفافية وخضوعاً للمساءلة (A/73/372)، اقترح فيه استراتيجية جديدة مكونة من ثلاثة عناصر⁽¹⁾، تعكس رؤيته لتغيير نموذج إدارة المنظمة؛ و (ب) استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2017-2018 (A/73/372/Add.1)، الذي تضمّن أيضاً عدداً من المقترحات التي قُدمت إلى الجمعية للموافقة عليها (المرجع نفسه، الفقرة 150).
- 4 - وأوصت اللجنة الاستشارية في تقريرها ذي الصلة (A/73/497) بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية استراتيجية عالمية منقحة للموارد البشرية (انظر الفقرات 51-65 و 82؛ انظر أيضاً الفقرة 10 أدناه). وترد تعليقات اللجنة وتوصياتها بشأن المقترحات الأخرى للأمين العام في الفقرات 21 إلى 50 من تقريرها.
- 5 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن تقارير الأمين العام وتقارير اللجنة ذات الصلة عن إدارة الموارد البشرية معروضة على الجمعية العامة، بعدما قررت الجمعية إرجاء النظر فيها إلى الجزء الأول من دورتها الخامسة والسبعين المستأنفة (المقرر 540/74 باء، الفرع باء).

ثالثاً - الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 والآفاق المستقبلية (A/75/540)

- 6 - يناقش الأمين العام في تقريره (A/75/540) المسائل المتعلقة بالدوافع الخارجية والداخلية للتغيير (الفرع الثاني)، والاستراتيجية والنتائج الثلاث الأطول أجلاً: المرونة والتنوع والمساءلة (الفرع الثالث)، والتقدم المحرز في إصلاحات إدارة الموارد البشرية نحو تحقيق النتائج الثلاث⁽²⁾ (الفرع الرابع).
- 7 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام الذي يصدر كل سنتين عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية (A/75/540) يتضمن معلومات عن التقدم المحرز في عدد من مجالات إدارة الموارد البشرية ومن المبادرات والمشاريع التجريبية التي جرى القيام بها منذ تقريره السابق (A/73/372) الذي قُدم إلى الجمعية العامة في الدورة الثالثة والسبعين (انظر الفقرة 13 أدناه). وتشمل هذه المبادرات والمشاريع التجريبية الاقتراح الجديد المتعلق بتنقل الموظفين، وإصدار قائمة جرد تصميم تنظيمي لتخطيط القوة العاملة، وتبادل المعلومات عبر الإنترنت بشأن السلوك والانضباط، وإطلاق برنامج تدريبي بعنوان "متحدون من أجل الاحترام" وإطلاق تجربة القيام بزيارات لتقديم دعم معمّق إلى الكيانات العميلة.

(1) تشمل العناصر الثلاثة للاستراتيجية المقترحة: (أ) إشاعة بيئة سياساتية مؤاتية للإدارة الاستراتيجية للموظفين؛ (ب) اجتذاب المواهب وإدارتها على نحو استباقي؛ و (ج) إحداث تحوّل في ثقافة المنظمة. وقد وردت خطة تنفيذ الاستراتيجية في المرفق الأول لتقرير الأمين العام.

(2) تتضمن النتائج الثلاث، كما وردت في الفقرات 23 إلى 72 من التقرير، العناصر التالية: (أ) نتيجة المرونة: تخطيط القوة العاملة، واستقطاب المواهب، وتوفير التعليم وتنمية المهارات، وتحسين المسار الوظيفي؛ (ب) نتيجة التنوع: التنوع الجغرافي، وتكافؤ الجنسين، وغير ذلك من مبادرات الإدماج؛ و (ج) نتيجة المساءلة: سياسات وخدمات الموارد البشرية، وإدارة الأداء، والسلوك والانضباط، والصحة والرفاه.

ألف - ملاحظات عامة

الربط بالاستراتيجية المقترحة للموارد البشرية للفترة 2019-2021

8 - أشير في تقرير الأمين العام (A/75/540) إلى أن التقرير يقدم إلى الجمعية العامة مستجدات تنفيذ الاستراتيجية العالمية لإدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2021 (A/73/372) في الفترة 2019-2020، وأن جوهر الإصلاحات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الواردة في تلك الاستراتيجية لا يزال صالحا (A/75/540، الموجز والفقرة 17). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الجمعية العامة أرجأت النظر في تقرير الأمين العام عن الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة 2019-2021 (A/73/372) إلى الجزء الأول من دورتها الخامسة والسبعين المستأنفة (انظر الفقرات 3-5 أعلاه).

9 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية كذلك أن تقرير الأمين العام (A/75/540) يتضمن على ما يبدو عناصر جديدة لم ترد في تقريره الاستعراضي السابق (A/73/372)، مثل مفهوم التنوع الجغرافي مع استراتيجية جديدة، ومفهوم القوة العاملة المتنوعة في المنظمة على النحو المحدد في التقرير (انظر الفقرتين 3 و 6 أعلاه والفقرات 22-24 أدناه). إن اللجنة على ثقة بأن المعلومات والتوضيحات بشأن السياسات والمبادرات الجديدة المعتمدة منذ الدورة الثالثة والسبعين (انظر أيضا الفقرة 17 أدناه) ستقدم إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير.

10 - وفي ما يتعلق باستراتيجية إدارة الموارد البشرية لما بعد عام 2021، أُبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن النتائج الثلاث لجهود الإصلاح الواردة في تقرير الاستعراض العام للأمين العام هي أطول أجلا بطبعها، وأنه سيبلغ عن تمديد الاستراتيجية ومعايرتها إلى ما بعد عام 2021 في سياق تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام. وتكرر اللجنة الاستشارية تأكيد توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية استراتيجية عالمية منقحة للموارد البشرية، مع مراعاة ملاحظات اللجنة وتوصياتها الواردة في تقريرها الاستعراضي السابق (A/73/497، الفقرات 51-82). وعلى وجه الخصوص، وبالنظر إلى أن الإصلاحات المتعاقبة لإدارة الموارد البشرية لم تتصد بشكل كاف للتحديات القديمة العهد (انظر الفقرة 11 أدناه)، تكرر اللجنة التأكيد على أنه ينبغي إيلاء الأولوية لخطة تنفيذ هذه الاستراتيجية بغية معالجة أكثر المسائل إلحاحا، وتضمينها أهدافا محددة وقابلة للقياس وقابلة للتنفيذ وأجلا محددة (المرجع نفسه، الفقرة 63).

11 - وتكرر اللجنة الاستشارية كذلك التأكيد أنه، رهنا بموافقة الجمعية العامة، ينبغي للاستراتيجية المنقحة أن تعكس تقييما شاملا للأثر والدروس المستفادة من كل مبادرات إصلاح الموارد البشرية التي اتخذت على مدى العقد الماضي، وأن تتصدى للمسائل التي ثبت باستمرار أنها تنطوي على تحديات على مر الزمن، والتي ناقشت اللجنة العديد منها مرارا بما فيها، على سبيل المثال لا الحصر، أوجه القصور في عمليات اختيار الموظفين، والتي تشمل إدارة قوائم المرشحين النهائيين، وتجديد شباب الموظفين عن طريق التعيين الخارجي، والمساواة في معاملة المرشحين الخارجيين والداخليين، وكمية التعيينات المؤقتة (بما في ذلك استخدام بدل الوظيفة الخاص) والعوائق التي تحول دون تحقيق هدفى التوزيع الجغرافي المتكافئ والتوازن بين الجنسين، وضرورة تحسين تقييم الأداء وإدارته، فضلا عن وضع إطار مناسب للمساعدة في ما يتعلق بإدارة الموارد البشرية (انظر أيضا A/73/497، الفقرة 61).

الشكل والمضمون وطريقة العرض

12 - في ما يتعلق بشكل تقرير الأمين العام (A/75/540) وطريقة عرضه، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن استخدام الصور والرسوم البيانية لا يوفر معلومات واضحة وكافية في عرض سياسات الموارد البشرية واستراتيجياتها والمبادرات المتعلقة بها (انظر أيضا A/74/7، الفقرتان 37 و 39). وترى اللجنة أنه سيكون من المفيد أكثر تقديم معلومات تحليلية أكثر في شكلٍ سردي، مشفوعة ببياناتٍ مقارنةٍ تبين الاتجاهات، وتوفيرُ توضيحات أكثر تفصيلاً لمختلف المفاهيم والمبادرات ولترابطها، فضلاً عن خطط التنفيذ وأهدافه وآجاله، التي يبدو أنها غير كافية أو غير موجودة في التقرير.

القرار المطلوب من الجمعية العامة اتخاذه والآثار المالية المترتبة عليه

13 - عند الاستفسار عن الآثار المترتبة على طلب الأمين العام أن تأخذ الجمعية العامة علماً بتقريره (A/75/540، الفقرة 76)، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن المبادئ المبينة في تقرير الأمين العام تقع ضمن حدود الإصلاح الإداري الذي وافقت عليه الجمعية في عام 2018؛ وعليه، لا يُطلب من الجمعية اتخاذ أي إجراء، بخلاف أخذ العلم. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن القصد من التقرير هو إبقاء الدول الأعضاء على علم بالتقدم المحرز في مبادرات الأمين العام المتعلقة بالموارد البشرية. وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي لمضمون تقرير الأمين العام أن يخضع لنظر الجمعية العامة وأن يحظى بموافقتها على الاستراتيجية العالمية المقترحة للموارد البشرية (انظر A/73/497، الفقرات 51-65 و 82). وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يوائم تنفيذ مقترحاته في المستقبل مع قرارات الجمعية ومقرراتها، حسب الاقتضاء.

14 - وعلاوة على ذلك، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأنه لا يتوقع أن تترتب آثار مالية إضافية على تنفيذ مبادرات الإصلاح المبينة في تقرير الاستعراض العام الذي أعده الأمين العام (A/75/540). وتشير اللجنة إلى أنها أبلغت أثناء نظرها في الاستراتيجية المقترحة لإدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2021 بأن الاستراتيجية المقترحة نفسها لا تنطوي على تكاليف؛ غير أن تنفيذ بعض الإجراءات الاستراتيجية المحددة زمنياً سيتطلب تقديم مقترحات محددة، مع ما يرتبط بها من تكاليف، كي توافق عليها الجمعية العامة (انظر A/73/497، الفقرتان 64 و 65). وأبلغت اللجنة في ذلك الوقت بأن المقترحات الواردة في الاستراتيجية التي ستتطلب موافقة الجمعية في مرحلة لاحقة ستشمل ما يلي: (أ) عمليات التوظيف المعجلة؛ (ب) تصميم نظام جديد لتنقل الموظفين؛ (ج) وضع وتنفيذ نظام جديد لإدارة الأداء (انظر الفقرتين 35 و 36 أدناه). وتكرر اللجنة الاستشارية تأكيد توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام تقديم معلومات مالية أكثر تفصيلاً عن الاحتياجات المحتملة من الموارد المرتبطة بتنفيذ أي إجراءات استراتيجية في اقتراحه المنقح بشأن وضع استراتيجية عالمية للموارد البشرية (انظر الفقرة 9 أعلاه).

باء - المسائل المتعلقة بسياسات إدارة الموارد البشرية

15 - كما هو مبين في الفقرتين 4 و 5 أعلاه، فإن ملاحظات وتوصيات اللجنة الاستشارية الواردة في تقريرها السابق عن الاستعراض العام (A/73/497) والتقارير الأخرى المتصلة بإدارة الموارد البشرية معروضة على الجمعية العامة. وإضافة إلى ذلك، ستدرج تعليقاتها وتوصياتها بشأن أحدث تقارير الأمين

العام عن تكوين الأمانة العامة (الموظفون والاستشاريون) والمسائل التأديبية، في تقاريره ذات الصلة (انظر الفقرة 2 أعلاه). وفي الفرع أدناه، تسلط اللجنة الضوء على بعض من المسائل السياسية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

التوازن بين الجنسين

16 - مع إقرار اللجنة الاستشارية بالجهود التي يبذلها الأمين العام لتحسين النسبة الإجمالية من الموظفات إلى مجموع موظفي المنظمة، ولا سيما تعيينه موظفات في مناصب عليا، فإنها تلاحظ أيضا أن نسبة الموظفات في العمليات الميدانية لا تزال منخفضة نسبيا. إن اللجنة على ثقة بأن الأمين العام سيبذل مزيدا من الجهود لاجتذاب واستبقاء عدد أكبر من الموظفات للعمل في العمليات الميدانية (A/73/497، الفقرة 76). وتقدم اللجنة مزيدا من الملاحظات والتوصيات بشأن ذلك في تقريرها عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين.

17 - وأصدرت وكالة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال في آب/أغسطس 2020 أمرا إداريا بشأن التدابير الخاصة المؤقتة لتحقيق تكافؤ الجنسين (ST/AI/2020/5). وينطبق نطاق التدابير الخاصة المؤقتة على عمليات الاختيار والتعيين في كل رتبة لم يتحقق فيها تكافؤ الجنسين داخل الكيان المعني (الذي يُعتبر بأنه يراوح بين 47 و 53 في المائة لكل رتبة داخل الكيان المعني). وإذ تلاحظ اللجنة الاستشارية عدم الإشارة إلى الأمر الإداري في تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام، أبلغت، عند الاستفسار، بأنه بالنظر إلى كون تقرير الاستعراض العام تقريرا استراتيجيا، فإن القصد منه لم يكن تناول كل من السياسات الواردة في التقرير. وتلاحظ اللجنة أنه في حين يهدف نطاق الأمر الإداري إلى تحقيق تكافؤ الجنسين على النحو الوارد في الفرع 2، فإن الأحكام ذات الصلة الواردة في الفروع 3 إلى 5، بما في ذلك البند 3-5، لا تلاحظ إلا الحالات التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا وينبغي عندئذ لكيان ما أن يختار مرشحة. وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي للتدابير الإضافية والمؤقتة المتصلة بتكافؤ الجنسين الذي تروج له الأمانة العامة أن تفضي إلى عملية توظيف عادلة وشفافة لكل من النساء والرجال، بهدف تحقيق التوازن بين الجنسين على النحو المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة (انظر أيضا الفقرة 9 أعلاه). إن اللجنة على ثقة بأن مزيدا من التوضيح سيقدّم إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير.

التمثيل الجغرافي العادل وضرورة وضع استراتيجية

18 - تشير اللجنة الاستشارية إلى ما ورد في الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة بأن تراعى على النحو الواجب أهمية تعيين الموظفين من أوسع نطاق جغرافي ممكن. وتشير اللجنة كذلك إلى أن الجمعية العامة دعت في قرارها 263/71 (الفقرتان 9 و 17) إلى تحقيق توزيع جغرافي عادل في الأمانة العامة. وتكرر اللجنة تأكيد توصيتها بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يضع استراتيجية شاملة لتحسين التمثيل الجغرافي، تشمل اتخاذ إجراءات ملموسة ونقاط مرجعية وأجلا محددة ينبغي أن تشكل جزءا من مجمل الاستراتيجية المنقحة للموارد البشرية المزمع تقديمها إلى الجمعية العامة للنظر فيها (انظر أيضا A/73/497، الفقرة 69؛ والفقرتان 10 و 11 أعلاه). وإضافة إلى ذلك، ترى اللجنة أنه ينبغي لأي استراتيجية شاملة من هذا القبيل أن تتضمن تدابير تضمن احترام مبدأ التمثيل الجغرافي العادل المكرس في الميثاق في تنفيذ استراتيجية تكافؤ الجنسين (انظر أيضا الفقرة 17 أعلاه). وتقدم اللجنة أيضا

تعليقات وتوصيات في تقريرها ذي الصلة بشأن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/75/591).

التنوع الإقليمي والجغرافي

19 - في تقرير الاستعراض العام الذي أعده الأمين العام (A/75/540، الفقرة 41)، أشير إلى أن الأمين العام تعهد بزيادة "التنوع الجغرافي"، وهو مصطلح يشمل كلاً من التوزيع الجغرافي العادل وقدر أكبر من التنوع من حيث المجموعات الإقليمية، وذلك باعتماد استراتيجية التنوع الجغرافي للأمانة العامة للأمم المتحدة. وعند الاستفسار، زُودت اللجنة الاستشارية بنسخة من الاستراتيجية التي أصدرها في كانون الثاني/يناير 2020 مكتب الموارد البشرية التابع لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال. وأشير في هذا الصدد إلى أن الاستراتيجية تهدف إلى تناول عنصر "زيادة التنوع الجغرافي"، وهو أحد الأركان الأساسية للقوة العاملة المتنوعة التي يتوخاها الأمين العام. كما زُودت اللجنة، بناء على طلبها، بنسخة من مجموعة أدوات التنوع في ما يتعلق بإعادة الانتداب والتوظيف، التي بدأ مكتب الموارد البشرية تعميم تطبيقها في كانون الثاني/يناير 2020. وأشير في مجموعة أدوات التنوع إلى أن الأهداف التي تندرج ضمن نطاق مجموعة الأدوات تشمل التوزيع الجغرافي العادل، وزيادة تنوع المجموعات الإقليمية، والتمثيل الصحيح للبلدان المساهمة بقوات أو بأفراد شرطة، وتكافؤ الجنسين.

20 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام عرض مفهوم زيادة "التنوع الإقليمي" في صفوف القوة العاملة بالمنظمة وأدرج مؤشراً للتنوع الإقليمي في اتفاق كبار المديرين (انظر A/73/497، الفقرة 66؛ انظر أيضاً الفقرتين 29 و 30 أدناه). وترد الملاحظات والتوصيات ذات الصلة للجنة في تقريرها السابق عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية (المرجع نفسه، الفقرات 67-70).

21 - وتكرر اللجنة الاستشارية التأكيد على أنه، رغم توقعها أن يقوم الأمين العام بعرض تدابير إضافية لتحسين إدارة الموارد البشرية بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة، فإنه ينبغي لأي تدابير من هذا القبيل ألا تحوّل التركيز عن مضمون الفقرة 3 من المادة 101 من الميثاق ومضمون قرارات الجمعية العامة ومقرراتها ذات الصلة. وعلاوة على ذلك، فإن اللجنة غير مقتنعة بأن مفهوم التنوع الإقليمي، كما هو معروف، يعكس بوضوح التكامل مع هدف تحقيق التمثيل الجغرافي العادل (انظر أيضاً A/73/497، الفقرة 68).

تنوع القوة العاملة

22 - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة وافقت في قرارها 273/73 على إدراج عنصر تنوع القوة العاملة في إطارٍ محدّد لإدارة الموارد البشرية من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية⁽³⁾. وتلاحظ اللجنة أن عنصر تنوع القوة العاملة، كما هو مبين في المرفق الخامس لتقرير اللجنة والموافق عليه من الجمعية، ينص على ما يلي:

ينبغي لتكوين الموظفين في جميع مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد أن يعكس قوة عاملة متنوعة من منظورات متنوعة (بما في ذلك التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين،

(3) قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية الموافقة على إدراج عنصر تنوع القوة العاملة في إطار إدارة الموارد البشرية، على النحو المبين في المرفق الخامس لتقريرها لعام 2018 (A/73/30).

فضلا عن المنظورات الثقافية والمراعية للأجيال والمتعلقة بالتنوع اللغوية وبالأشخاص ذوي الإعاقة)، وينبغي تبني هذا التنوع لدى صنع القرارات بما يعزز أداء المؤسسات.

23 - وتشكل النتيجة المتعلقة بالتنوع التي حُدثت للقوة العاملة في المنظمة (بما في ذلك المبادرات الرامية إلى تحقيق التنوع الجغرافي وتكافؤ الجنسين وغير ذلك من مبادرات الإدماج) هي واحدة من النتائج الثلاث الأطول أجلا لإصلاحات إدارة الموارد البشرية المعروضة في تقرير الأمين العام (انظر A/75/540، الفقرات 17-20 والشكل السادس). وقد ورد في التقرير أنه كان يُنظر إلى التنوع في الأمانة العامة للأمم المتحدة سابقا من المنظور المزدوج للتمثيل الجغرافي وتكافؤ الجنسين. غير أن حركات العدالة الاجتماعية والتغيرات الديمغرافية الرئيسية التي حصلت خلال السنوات الأخيرة وسَّعت، بحسب التقرير، نطاق فهم التنوع في سياقات المنظمة بحيث بات يشمل الهوية والخلفية والسمات مثل القدرة (أو الإعاقة) والأصل العرقي والإثني والدين والخلفية الاجتماعية والاقتصادية والسن والهوية الجنسانية والميل الجنسي، وهي أبعاد تطمح الأمانة العامة إلى فهمها وتجسيدها وإدماجها بشكل كامل في صفوف القوة العاملة فيها وعبر نظام الموارد البشرية (المرجع نفسه، الفقرة 50).

24 - تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام، عندما حدد نتائج التنوع بالنسبة إلى تحقيق قوة عاملة متنوعة في المنظمة، لم يشر في تقريره عن الاستعراض العام إلى عنصر تنوع القوة العاملة الذي وافقت عليه الجمعية العامة في القرار 273/73. وتلاحظ اللجنة كذلك أن نطاق نتيجة التنوع لا يتماشى تماما مع ما أقرته الجمعية في عنصر تنوع القوة العاملة، وهي على ثقة بأن توضيحا سيقدّم إلى الجمعية عند نظرها في هذا التقرير (انظر الفقرتين 22 و 23 أعلاه).

استراتيجية إدماج منظور الإعاقة

25 - أطلق الأمين العام استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة بمنظومة الأمم المتحدة في عام 2019، مشفوعة بمؤشر محدد بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة⁽⁴⁾. وترد معلومات عما أُحرز من تقدم في تقريره عن إدماج منظور الإعاقة في منظومة الأمم المتحدة (A/75/314). وأفيد بأن نتائج الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة لعام 2019، وهي الدراسة الأولى التي قاست فيها الأمانة العامة مستويات اهتمام موظفيها ذوي الإعاقة، أظهرت أن 561 شخصا من المستجيبين الـ 18 742 عرّفوا عن أنفسهم بأنهم يعانون من إعاقة، وكانوا أقل رضاً قليلاً عن غيرهم من الموظفين. ويشار إلى أن العمل جار على إعداد دورة تعليمية جديدة عبر الإنترنت وسلسلة من الحلقات الدراسية الشبكية (A/75/540، الفقرتان 50 و 51). إن اللجنة الاستشارية تنوّه بالتدابير التي يتخذها الأمين العام للترويج لإدماج منظور الإعاقة في منظومة الأمم المتحدة. واللجنة على ثقة بأن مزيدا من الجهود سيُبدل في سبيل تعزيز تنوع القوة العاملة لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك اتخاذ تدابير ملموسة لتيسير عملية التوظيف (انظر الفقرة 22 أعلاه) ولتحسين إمكانية الوصول على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في قرارات مختلفة، بما فيها القرار 273/73.

(4) في ما يتعلق بالأمانة العامة، حُدثت هذه السياسة العامة في الوثيقة ST/SGB/2014/3 المتعلقة بفرص العمل المتاحة للموظفين ذوي الإعاقة في الأمانة العامة للأمم المتحدة وتيسير وصولهم إلى أماكن العمل.

تعدد اللغات

26 - كما ورد في عنصر تنوع القوة العاملة الذي أقرته الجمعية العامة في القرار 273/73، فإن تنوع القوة العاملة نابع من منظورات متنوعة بينها منظور تعدد اللغات (انظر الفقرة 22 أعلاه). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن المنظورات المتعددة اللغات، باعتبارها جزءاً من تنوع القوة العاملة، لا تنعكس تحديداً في النتائج الثلاث الأطول أجلاً في التقرير الاستعراضي للأمين العام. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة شددت في قراراتها 252/75 و 346/73 و 263/71 على الأهمية البالغة للمساواة بين اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة وأهمية تعدد اللغات في أنشطة الأمم المتحدة، وأكدت من جديد ضرورة احترام المساواة بين لغتي العمل في الأمانة العامة.

المساءلة

27 - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام قرر، في إطار عملية الإصلاح الإداري الجارية أن يفوض إلى رؤساء الكيانات مباشرة في جميع أنحاء الأمانة العامة السلطة الإدارية الكاملة اللازمة بما يتيح الإدارة الفعالة لمواردها المالية والبشرية والمادية، وذلك لكفالة تنفيذ الولايات على نحو أكثر فعالية وتعزيز المساءلة (انظر A/72/492، الفقرة 73؛ و A/73/497، الفقرة 71).

28 - وفي ما يتعلق بالأداء، ترى اللجنة الاستشارية أن من الضروري، لدى قيام المديرين والموظفين بوضع خطط العمل، مواءمتها مع الأنشطة البرنامجية المعتمدة الناشئة عن الولايات المقررة، مع القيام أيضاً برصد أداء الأفراد والكيانات ومساءلتهم إزاء تنفيذ الأنشطة المقررة.

اتفاق كبار المديرين

29 - في الفقرة 22 من استراتيجية التنوع الجغرافي بالأمانة العامة للأمم المتحدة (انظر الفقرة 19 أعلاه)، ورد أن اتفاق كبار المديرين هو إطار المساءلة الذي يقوم الأمين العام من خلاله بتحديد مؤشرات الأداء الرئيسية لكبار المديرين لكل سنة وبإخضاعهم للمساءلة. وورد فيها كذلك أن الاتفاق يشمل مؤشرين للتوازن الجغرافي هما (أ) أن تكون نسبة 50 في المائة من التعيينات الجغرافية من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل؛ و (ب) إحراز تقدم، من سنة إلى أخرى، نحو تحقيق قدر أكبر من التنوع الإقليمي (انظر الفقرات 19-21 أعلاه). وتشير أيضاً الفقرة 23 من الاستراتيجية إلى أن مجلس الأداء الإداري الذي ترأسه رئيسة مكتب الأمين العام، قد أعيد تنشيطه وعقد اجتماعاً في تشرين الثاني/نوفمبر 2019 لاستعراض أداء كبار المديرين لعام 2018 إزاء المؤشرات الواردة في اتفاقاتهم وإسداء المشورة إلى الأمين العام في هذه المسائل.

30 - وعلاوة على ذلك، لاحظت اللجنة بقلق أن كبار المديرين في إدارات ومكاتب الأمانة العامة لم يحققوا هدف تعيين ما لا يقل عن 50 في المائة من الموظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، على النحو المنصوص عليه في اتفاقاتهم. وبالنسبة إلى عام 2018، لم يحقق هذا الهدف سوى كيانين من 23 من الإدارات والمكاتب الموجودة في المقر وخارجه (انظر A/74/696، الفقرة 12). وتلاحظ اللجنة كذلك أنه لم تقدم أي معلومات عن الطريقة التي جرت فيها مساءلة العديد من كبار المديرين الآخرين عن عدم تحقيق الهدف المحدد في اتفاقاتهم مع الأمين العام. وعليه، فإن اللجنة الاستشارية على ثقة بأن معلومات عن الأداء المتعلق بتحقيق هدف أن

تكون نسبة 50 في المائة من التعيينات الجغرافية من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل، حسب الإدارات والمكاتب للأعوام 2018 و 2019 و 2020، ستُقدم إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير. وعلاوة على ذلك، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم معلومات سنوية عن الأداء مبوية حسب كل كيان، ومشفوعة ببياناتٍ مقارنة في هذا المجال، في سياق تقاريره السنوية المقبلة عن تكوين الأمانة العامة. وتقدم اللجنة تعليقات وتوصيات في تقريرها ذي الصلة عن التقرير المرحلي العاشر للأمين العام عن المساءلة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/75/686).

مسائل أخرى متصلة بالتوظيف

آجال التوظيف

31 - ناقشت اللجنة الاستشارية المسائل المتصلة بآجال التوظيف في تقريرها السابق عن الاستعراض العام (انظر A/73/497، الفقرات 36-43). ولاحظت اللجنة في ذلك الوقت أنه، إضافة إلى فترة الإعلان عن الوظائف لمقدمي الطلبات، ثمة عوامل أخرى تؤثر على آجال التوظيف بصورة عامة بينها عمليات تصنيف الوظائف ومرحلة استعراض وتقييم عملية التوظيف من قبل المديرين. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن متوسط مدة عملية التوظيف المبينة في الشكل الثامن من تقرير الاستعراض العام للأمين العام (A/75/540) قيس اعتباراً من تاريخ الإعلان عن الوظيفة حتى تاريخ اختيار المرشح. واستوضحت اللجنة، ولكنها لم تتلق رداً مرضياً، بشأن عدم وجود معلومات عن متوسط عدد الأيام التي تفصل بين تاريخ إنشاء الوظيفة وتاريخ التحاق المرشح المختار بوظيفته، ما ينبغي أن يكون له أثر مباشر على معدلات الشغور المقترحة للوظائف الجديدة. وتكرر اللجنة الاستشارية تأكيد توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء مزيد من التحليل لكل مرحلة من مراحل عملية التوظيف بأكملها بدءاً من تاريخ شغور الوظيفة أو إنشائها وانتهاءً بتاريخ التحاق المرشح المختار بوظيفته، بما في ذلك المدة المطلوبة لتصنيف الوظيفة (بدءاً من تاريخ تقديم الطلب من قبل المدير وحتى تاريخ الموافقة على الطلب من قبل النظراء في الموارد البشرية)، وذلك حسب الشبكة الوظيفية، مع التركيز على أثر كل مرحلة على التأخير في التوظيف، وتوفير هذه البيانات في تقريره الاستعراضي المقبل (انظر أيضاً A/73/497، الفقرة 42).

قوائم المرشحين النهائيين

32 - أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن نطاق البيانات الواردة في الشكل الثامن من تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام (A/75/540) يشمل شغور وظائف محددة والتوظيف من قوائم المرشحين النهائيين. وعند طلب معلومات تفصيلية عن تلك القوائم وعمليات الاختيار المتصلة بها، أبلغت اللجنة فقط بأن المرشحين المدرجين في القوائم موزعين على تسع شبكات وظيفية و 47 مجموعة وظيفية، وهي تضم نحو 31 000 شخص (فرد) مرتبطين بالقوائم العالمية المتصلة بالوظائف الدولية. وأشار إلى أن القوائم تتسق عن طريق إدارة الدعم العملياتي بتعاون وثيق مع المكاتب المعنية خلال العملية برمتها عبر نظام إنسبيرا. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يضمّن التقرير المقبل عن الاستعراض العام معلومات مفصلة عن كيفية إدارة قوائم المرشحين النهائيين، والسياسات والمبادئ التوجيهية المتصلة بها، بما في ذلك المعايير المتبعة في كل من الطلبات وعمليات الاختيار، ومدة إدراج المرشحين في القوائم وعملية الاستعراض، إن وجدت، ومدة عملية التوظيف من القوائم.

تقييم الأداء وإدارته

تقييم الأداء

33 - عند الاستفسار، تلقت اللجنة الاستشارية معلومات عن تصنيف تقييم الأداء لدورات التقييم الثلاث الممتدة من 2017-2018 إلى 2019-2020 (انظر الجدول أدناه). وتلاحظ اللجنة من الجدول ما يلي: (أ) يبدو أن التصنيفات الإجمالية لدورات التقييم الثلاث الماضية سجلت مستوى مرتقعا، إذ بلغت نسب الموظفين الذين لم يفوا بالتوقعات 0.1 في المائة أو أقل، رغم أن العدد كان اتخذ منحى تصاعديا في السابق (11 للفترة 2017-2018، و 22 للفترة 2018-2019، و 24 للفترة 2019-2020)؛ و (ب) تحت فئة "يتجاوز التوقعات"، سجل كبار الموظفين من الرتبتيين مد-1 و مد-2 أعلى النسب المئوية لتقدير الأداء (شكلوا نسب 57 في المائة و 53 في المائة و 61 في المائة، على التوالي)، في حين سجل الموظفون من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة أدناها (26 في المائة و 27 في المائة و 29 في المائة، على التوالي).

تقدير الأداء حسب الدورة وفئة الموظفين

دورة التقييم	رتبة ومستوى الموظف	يتجاوز التوقعات		يفي بالتوقعات		يفي بالتوقعات جزئيا		لا يفي بالتوقعات	
		عدد الموظفين	النسبة المئوية	عدد الموظفين	النسبة المئوية	عدد الموظفين	النسبة المئوية	عدد الموظفين	النسبة المئوية
2020-2019	فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة	4 434	29	10 584	70	56	0,4	14	0,1
	الخدمة الميدانية	1 547	49	1 609	51	5	0,2	-	0,0
	ف-1 إلى ف-3، موظف فني وطني من الرتب ألف إلى جيم	2 458	41	3 548	59	31	0,5	7	0,1
	ف-4 و ف-5، موظف فني وطني من الرتبة دال	2 422	49	2 498	51	11	0,2	3	0,1
	مد-1 و مد-2	316	61	202	39	1	0,2	-	0,0
2019-2018	فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة	4 482	27	11 769	72	69	0,4	14	0,1
	الخدمة الميدانية	1 612	49	1 695	51	4	0,1	-	0,0
	ف-1 إلى ف-3، موظف فني وطني من الرتب ألف إلى جيم	2 257	39	3 490	60	34	0,6	4	0,1
	ف-4 و ف-5، موظف فني وطني من الرتبة دال	2 148	46	2 467	53	19	0,4	4	0,1
	مد-1 و مد-2	260	53	227	47	1	0,2	-	0,0
2018-2017	فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة	4 603	26	13 102	74	93	0,5	7	0,0
	الخدمة الميدانية	1 693	47	1 918	53	5	0,1	-	0,0
	ف-1 إلى ف-3، موظف فني وطني من الرتب ألف إلى جيم	2 282	37	3 806	62	28	0,5	1	0,0

دورة التقييم	رتبة ومستوى الموظف	يتجاوز التوقعات		يفي بالتوقعات		يفي بالتوقعات جزئياً		لا يفي بالتوقعات	
		عدد الموظفين	النسبة المئوية	عدد الموظفين	النسبة المئوية	عدد الموظفين	النسبة المئوية	عدد الموظفين	النسبة المئوية
	ف-4 و ف-5، موظف فني وطني من الرتبة دال	2 312	45	2 805	55	13	0,3	3	0,1
	مد-1 و مد-2	342	57	250	42	4	0,7	-	0,0

34 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة لاحظت في قرارها **A/71/263** أن توزيع تقديرات الأداء الحالية لا يعكس بدقة الأداء في المنظمة. وعليه، فإن اللجنة، إذ تلاحظ أن أكثر من 99 في المائة من الموظفين منحوا تقدير أداء من فئتي "يتجاوز التوقعات" أو "يفي بالتوقعات"، توصي بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يقيم نظام تقدير الأداء بما يضمن أن يكون تطبيق معلومات موثوق بها وقابلة للمقارنة حسب الكيان الأساس الذي يُستند إليه في تقديرات أداء الموظفين. (انظر أيضاً **A/71/557**، الفقرتان 59 و 60).

نظام إدارة الأداء

35 - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام أوضح في الإضافة الأولى لتقريره السابق عن الاستعراض العام (**A/73/372/Add.1**، الفقرة 107)، أن رؤيته للإصلاح الإداري تشمل نظاماً قوياً وشفافاً لتخطيط أداء الموظفين وتقييمه، وفق نهج من مرحلتين تمهيدا لوضع نظام جديد لإدارة الأداء⁽⁵⁾ تبدأ مرحلته الأولى في عام 2017 وتُختتم في عام 2019 (انظر أيضاً **A/71/557**، الفقرة 58). وتلاحظ اللجنة أن تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام للفترة 2019-2020 (**A/75/540**) لا يقدم معلومات عن النهج الممتد على مرحلتين لوضع نظام جديد لإدارة الأداء؛ وعوض ذلك، أشير فيه إلى أن الأمانة العامة، بعد الانتهاء من تحليل الجدوى والتصميم والعملية للتأكد من جاهزية المنظمة في عام 2018، مضت في مرحلة تنفيذ تحسينات نظام إدارة الأداء، على أساس تجريبي. وشمل المشروع التجريبي، الذي بدأ تنفيذه خلال عامي 2019 و 2020، سبعة كيانات في العمليات الميدانية وغير الميدانية يعمل فيها نحو 6 000 موظف (المرجع نفسه، الفقرة 61).

36 - إن اللجنة الاستشارية على ثقة بأن مزيداً من المعلومات والتوضيحات سيقدّم إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير، بما في ذلك بشأن الصلات والاختلافات في ما يتعلق بنظام إدارة الأداء الممتد على مرحلتين الذي سبق تقديم تقرير عنه، ومرحلة التنفيذ التجريبية لتحسينات نظام إدارة الأداء (انظر الفقرة 35 أعلاه). وإضافة إلى ذلك، إن اللجنة على ثقة بأن الآثار المالية، إن وجدت، في ما يتصل بوضع وتنفيذ نظام جديد لإدارة الأداء ستقدّم إلى الجمعية (انظر الفقرة 14 (ج) أعلاه).

(5) أشير إلى أن الخطوط العريضة للنهج الممتد على مرحلتين وردت أول الأمر في تقريره (**A/71/323**). أولاً، سيجرى العمل على تعزيز مصداقية عمليات تقييم الأداء وموثوقيتها. وثانياً، سيصبح أداء الموظفين معياراً للتقدم الوظيفي في المنظمة. وقد تركز التقدم المحرز في المرحلة الأولى من هذا النهج، التي بدأ تنفيذها في عام 2017 والتي اختتمت في عام 2019، على ثلاثة عناصر رئيسية هي: (أ) تحسين مهارات المديرين في إدارة الأداء؛ (ب) توفير مزيد من الخبرات والدعم في مجال الموارد البشرية؛ و (ج) زيادة موضوعية نظام إدارة الأداء وشفافيته واتساقه (**A/73/372/Add.1**، الفقرة 107).

نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين

37 - أشار الأمين العام في تقريره إلى أن نظام إدارة الأداء سيعتمد على نهج يتبع الاستخدام الواسع النطاق لنموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين جرت تجربته على كبار المديرين، وإلى أن العمل جارٍ على بدء تعميم تطبيقه على فريق أوسع بالإدارة العليا في العمليات الميدانية وغير الميدانية (A/75/540)، الفقرتان 62 و 63). إن اللجنة الاستشارية على ثقة بأن الأمين العام سيقدم في تقريره المقبل عن الاستعراض الشامل معلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ عمليات نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين في الأمانة العامة.

إطار جديد للكفاءات

38 - أشار الأمين العام في تقريره عن الاستعراض العام إلى أن عملية قد أطلقت لتتقح إطار الكفاءات الحالي للأمانة العامة للأمم المتحدة المتبع منذ نحو 20 سنة (A/75/540، الفقرة 24). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن العملية لوضع إطار عمل جديد قد أطلقت في أيار/مايو 2020، وهي مقترنة بجمع للبيانات (من حزيران/يونيه إلى أيلول/سبتمبر 2020)، وتحليل للبيانات (تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر 2020)، وإجراء مشاورات. وسيقدم مشروع نموذج عن ذلك بهدف الموافقة عليه من قبل الإدارة العليا في الربع الأول من عام 2021، وسيطلق الإطار الجديد خلال النصف الأول من عام 2021. وأبلغت اللجنة أيضا بأن الأمانة العامة تعترم إجراء تحليل أكثر تعمقا للطلب على المهارات المستقبلية والثغرات المتصلة بها، مع مراعاة كل الدوافع ذات الصلة، بما فيها الأتمتة وتزايد العمل، فضلا عن استكشاف قدرات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات التطبيقات. وفي ما يتعلق بالأثر المحتمل للإطار الجديد والتكنولوجيا على الموظفين، أبلغت اللجنة بأن الأمانة العامة ستستحدث مسارات للتعلم وأنشطة التعلم اللازمة لدعم الموظفين، وبأن آثارا قد تترتب على استخدام التكنولوجيا، من قبيل إعادة تكوين مهارات الموظفين وتحسين مهاراتهم وإعادة توزيعهم. وتتوه اللجنة الاستشارية بالجهود التي يبذلها الأمين العام لإنشاء إطار جديد للكفاءة في الأمانة العامة، وتتطلع إلى إصدار الإطار الجديد في عام 2021.

تحويل الوظائف إلى وظائف وطنية

39 - عند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن إدارة الدعم العملياتي أعادت في شباط/فبراير 2020 إصدار مبدئين توجيهيين سبق أن أصدرتهما إدارة الدعم الميداني في تشرين الثاني/نوفمبر 2018 وتموز/يوليه 2016، هما: (أ) تخطيط القوة العاملة: المبادئ التوجيهية لتحويل الوظائف إلى وظائف وطنية في عمليات السلام؛ و (ب) المبادئ التوجيهية لاختيار الموظفين المعينين محليا في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة (لأن نظام اختيار الموظفين الذي أنشئ بموجب ST/AI/2010/3 لا يشمل الموظفين الوطنيين في تلك العمليات). وأشار الأمين العام في تقريره عن الاستعراض العام إلى أن المبادئ التوجيهية بشأن تحويل الوظائف إلى وظائف وطنية هي حاليا قيد الاستعراض بحيث تقدم عند إصدارها الدعم إلى الكيانات لا فقط في موازنة مواردها مع احتياجاتها وتحقيق الاستفادة المثلى منها، بل أيضا في بناء قدرات المنظمة من أجل إقامة تعاون أكثر تعاضدا مع الجهات المعنية المحلية لما فيه مصلحة الأمانة العامة بأسرها (A/75/540، الفقرة 26). وترحب اللجنة الاستشارية بالاستعراض الجاري حاليا للمبادئ التوجيهية لتحويل الوظائف إلى وظائف وطنية في عمليات السلام، وهي على ثقة بأن معلومات محدثة ستقدم في سياق ميزانيات حفظ السلام والميزانيات البرنامجية المقبلة.

جيم - مسائل أخرى

أثر الجائحة على سياسات الموارد البشرية والدروس المستفادة منها

40 - عند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) أثرت على تنفيذ سياسات الموارد البشرية جراء الاستخدام السريع والمتزايد لنوعين من ترتيبات العمل من بُعد كطريقة للحد من تفشي المرض وأثر الجائحة على السفر: (أ) ترتيبات العمل البديلة (الزامية)، وهي تُنفذ منذ آذار/مارس 2020 بناء على طلب المنظمة في سياق الاستجابة لجائحة كوفيد-19 بهدف ضمان استمرارية تصريف الأعمال أثناء وقوع أزمة صحية عامة؛ و (ب) ترتيبات الدوام المرنة (طوعية)، لدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية بما يحافظ على فعالية وكفاءة إنجاز أعمال المنظمة. وأبلغت اللجنة بأن تجربة العمل من بُعد على نطاق واسع أظهرت حتى الآن أنه يمكن أن تشكل تجربة جيدة وأن تكون مفيدة لكل من الموظفين والمنظمة في ظروف محددة وفي ما يتعلق بمهام معينة. وقُدمت أيضاً إلى اللجنة معلومات عن الدعم الإضافي الذي قُدّم إلى الموظفين خلال جائحة كوفيد-19، بما في ذلك زيادة المشورة والتدريب والتعلم في مجال الصحة العقلية، والقدرة على التأقلم، والإسعافات الأولية النفسية. وتقر اللجنة الاستشارية بأن الأمين العام بذل جهوداً واتخذ عدداً من التدابير خلال جائحة كوفيد-19 لضمان استمرارية الأعمال ودعم الموظفين لجهة دعم التوازن بين العمل وحياتهم الشخصية وصحتهم ورفاههم، بما في ذلك صحتهم العقلية.

41 - وبالنسبة إلى الدروس المستفادة، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن الأمانة العامة هي في طور تقييم الدروس المستفادة من التجربة الحالية، وهي ستدرجها، حسب الاقتضاء، وفي الوقت المناسب، في تنقيح السياسة العامة الحالية لترتيبات الدوام المرنة (ST/IC/2019/15 و ST/SGB/2019/3). وثمة تغيير محتمل، هو حالياً قيد النظر، قد يتمثل في توسيع قابلية تطبيق ترتيبات العمل من بُعد في مركز العمل بما يتجاوز السقف الحالي البالغ ثلاثة أيام في الأسبوع. وفي إطار تنقيحات نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/3، يُتوخى مواصلة تطوير الأحكام المنطبقة على ترتيبات العمل البديلة، الواردة حالياً في البند 1-3 من النشرة، وذلك بهدف توضيح التمييز بين ترتيبات العمل الطوعية وترتيبات العمل الإلزامية. وعلاوة على ذلك، تعكف حالياً فرقة العمل المعنية بمسئول القوة العاملة في منظومة الأمم المتحدة، بقيادة اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، على استعراض أثر الجائحة، لا سيما في مجال العمل من بُعد، بغية وضع سياسة نموذجية لترتيبات الدوام المرنة على مستوى النظام الموحد. وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى الحصول على مستجدات الدروس المستفادة والتحديات المصادفة أثناء تفشي الجائحة، من أجل التخطيط لأعمال الأمانة العامة في المستقبل في التقرير المقبل عن الاستعراض العام.

رابعا - الخلاصة

42 - يُطلب إلى الجمعية العامة أن تأخذ علماً بتقرير الأمين العام (A/75/540، الفقرة 78). وترد تعليقات اللجنة وتوصياتها في هذا التقرير (انظر أيضاً الفقرة 13 أعلاه).