

Distr.: Limited
13 June 2024
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة البرنامج والتنسيق

الدورة الرابعة والستون

نيويورك، 13 أيار/مايو - 14 حزيران/يونيه 2024

مشروع تقرير

المقرر: السيد نويل م. نوفيشيو (الفلبين)

إضافة

المسائل البرنامجية: الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2025

(البند 3 (أ))

البرنامج 25

خدمات الإدارة والدعم

1 - في الجلستين الثالثة والثانية عشرة، المعقودتين في 14 و 20 أيار/مايو 2024، نظرت اللجنة في البرنامج 25، خدمات الإدارة والدعم، من الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2025 والأداء البرنامجي لعام 2023 (A/79/6 (Sect.29) و A/79/6 (Sect.29A) و A/79/6 (Sect.29B) و A/79/6 (Sect.29C) و A/79/6 (Sect.29D) و A/79/6 (Sect.29E) و A/79/6 (Sect.29F)).

المناقشة

2 - رحبت وفود بالدور المهم الذي تضطلع به إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال في إدارة الأمم المتحدة وتنظيمها. وبالإشارة إلى الفقرة 29 ألف-2، أشارت وفود إلى أن الإدارة نفذت بفعالية الركائز الأربع للتخطيط المركزي للموارد؛ وتخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية؛ والموارد البشرية؛ والتحول في تسيير الأعمال والمساءلة. وبالإضافة إلى ذلك، اضطلعت الإدارة بالمهمة الهامة



الرجاء إعادة استعمال الورق



التمثلة في القضاء على العنصرية والتمييز العنصري في الأمانة العامة بإنشاء آليات قوية للرصد والتقييم والمساءلة. وقال أحد الوفود إن الإدارة عززت الرقابة الداخلية، وتدير الموارد بطريقة عالية الجودة وبكفاءة، وتشجع على تنفيذ سياسات الموارد البشرية مثل التمثيل الجغرافي العادل في جميع الإدارات والمكاتب. وأعرب الوفد عن أمله في أن تواصل الإدارة تعزيز إدارة الأداء، وتحسين النوعية والكفاءة، وإقامة اتصال وثيق مع الدول الأعضاء، وزيادة تعزيز التمثيل الجغرافي العادل.

3 - وأشار أحد الوفود إلى مدى الاجتهاد الذي تعمل به الإدارة لدعم لجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الخامسة للجمعية العامة، وبالتالي المنظمة بأسرها، فاستشهد برئيس سابق للجمعية العامة ذكر أن اللجنة الخامسة هي العمود الفقري للجمعية العامة (وأضاف المندوب أن لجنة البرنامج والتنسيق تشارك في عملية الميزنة الشاملة)، وخلص إلى أنه باستخدام المنطق نفسه، يمكن القول إن الإدارة هي العمود الفقري للأمانة العامة للأمم المتحدة، وذكر أن اللجنتين لا تستطيعان العمل بدون دعم من الإدارة وأن المنظمة لن تتمكن من تنفيذ ولاياتها دون تمويل وسيولة كافيين، ومساءلة شاملة، وإدارة مقتدرة، وموارد بشرية متنوعة ومؤهلة.

4 - وجرى الترحيب بالدور المتكامل الذي تضطلع به الإدارة في كفاءة الممارسات المتعلقة بالميزنة، وتعزيز أطر المساءلة، وفعالية السياسات في مجال الموارد البشرية. ورحب أحد الوفود بالتزام الإدارة بالتحسين المستمر وبادماج الممارسات الإدارية القائمة على النتائج في سير العمل اليومي للمنظمة.

5 - وأعرب عن التقدير للدور الحيوي الذي تواصل الإدارة الاضطلاع في تنفيذ خطة الأمين العام للإصلاح على نطاق المنظمة بأسرها، وكفالة قيام الأمم المتحدة بعملها واتسامها بالكفاءة والإنتاجية طوال فترة جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) وبعدها. وأشار أحد الوفود إلى دعمه للجهود التي تبذلها الإدارة لتعزيز قدرة المنظمة على الصمود، بما في ذلك تأهبها للحفاظ على استمرارية تصريف الأعمال في حالات الطوارئ، من خلال توجيه ورصد وتعديل أساليب العمل في فترة ما بعد الجائحة في مقر الأمم المتحدة من أجل التكيف باستمرار مع التغيرات التي تطرأ على البيئة ومع المخاطر والفرص المتاحة.

6 - وشكر أحد الوفود الإدارة على مساعدتها الدول الأعضاء في التوصل إلى اتفاق بشأن قرارات مهمة للجمعية العامة في السنوات الأخيرة، بما في ذلك بشأن إدارة الموارد البشرية (القرار 278/77)، وإدخال تغييرات على دورة الميزانية (القرار 267/77)، والتصدي للعنصرية وتعزيز الكرامة للجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة (القرار 253/78، الجزء الثاني عشر). وقال الوفد إن من القرارات الهامة جدا للدول الأعضاء توضيح أنه لا مكان للعنصرية والتمييز العنصري في الأمم المتحدة وتحويل فريق مكافحة العنصرية إلى مكتب مكافحة العنصرية من أجل تنفيذ نهج الأمم المتحدة القائم على عدم التسامح إطلاقا إزاء العنصرية. وأعرب عن دعم الجهود التي تبذلها الإدارة لإعادة التكيف باستمرار وتنفيذ الولايات التي تنشؤها الدول الأعضاء.

7 - وقال أحد الوفود إنه يقدر الشمولية ورحب بالجهود التي تبذلها الإدارة للتشجيع على تهيئة بيئة تعاونية وشاملة للجميع من خلال الحلول المتكاملة والشراكات الاستراتيجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وأبرز الوفد أهمية التدريب الداخلي المدفوع الأجر ورأيه بأن المتدربين الداخليين يمثلون موردا قيما بالنسبة للمنظمة.

8 - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 1، العنصر 1، أداة التخطيط المركزي للموارد، رحب أحد الوفود بالالتزام بالاستثمار في التكنولوجيا والابتكار لدعم إدارة الموارد وأعرب عن تقديره للجهود المبذولة لتحسين برنامج أوموجا وتوسيع نطاقه.

- 9 - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 1، العنصر 2، الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، أعرب أحد الوفود عن تقديره للأمانة العامة لما تقدمه من دعم في تنظيم اجتماعات اللجان. وأعرب أيضا عن تقدير كبير لحسن توقيت تسليم الوثائق الخاصة بالدورة الحالية.
- 10 - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 2، تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية، أعرب عن الترحيب بالتزام الإدارة بسياسات وممارسات الإدارة القائمة على النتائج وببذل جهود لنشر هذه القيم على نطاق المنظمة. وأشار وفد إلى أهمية أن يكون النشاط البرنامجي للأمم المتحدة موجها بالميزنة القائمة على النتائج التي تقيم الأثر الملموس قياسا إلى الولايات المتفق عليها. واعترفت وفود بالصعوبات التي تتطوي عليها إدارة أزمة السيولة، وأشادت بالجهود التي تبذلها الإدارة للحد من الأثر السلبي. وطلب أحد الوفود من الإدارة إبداء آرائها بشأن دور لجنة البرنامج والتنسيق في تقديم التوجيهات للمساعدة في إدارة السيولة.
- 11 - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 2، العنصر 2، الشؤون المالية للعمليات الميدانية، وبالإشارة إلى الشكل 29 أُلّف من الفصل الخامس، أشاد أحد الوفود بفريق مشروع التشييد في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي لتحقيقه مستوى ثقة في الميزانية بنسبة 97 في المائة بالنسبة للمشروع الجاري الذي ينفذه المكتب. وتساءل وفد آخر عن سبب عدم إدراج خطة مكتب الأمم المتحدة في جنيف الاستراتيجية لحفظ التراث في الشكل الخامس من الباب 29 أُلّف.
- 12 - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 2، العنصر 3، تخطيط البرامج وميزنتها، أعرب عن التقدير للجهود التي تبذلها شعبة تخطيط البرامج والميزانية لتحسين نوعية تقارير الميزانية باستمرار. وبالإشارة إلى الجدول 29 أُلّف-25، فيما يتعلق بالإحاطات المبكرة المقدمة إلى اللجان الرئيسية بشأن عملية الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية، ذكر أحد الوفود أنه يتطلع إلى إنشاء بوابة في عام 2025.
- 13 - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 3، العنصر 1، الاستراتيجيات والسياسات العالمية، رحب أحد الوفود بالتركيز على استراتيجية للموارد البشرية تعزز زيادة تنوع القوة العاملة، وبالجهود المبذولة لكفالة التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي العادل وفقا للمادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة. وجرت الإشادة بمكتب الموارد البشرية لما يبذله من جهود لتحسين تمثيل البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا والبلدان غير الممثلة. وسُئلت الإدارة عن التدابير التي اتخذت لتحسين التمثيل الجغرافي العادل. وطُلبت معلومات مستكملة عن نظام النطاقات المستصوبة والتدابير الأخرى المتخذة لخفض عدد البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا أو غير الممثلة. وسألت وفود أيضا عما إذا كانت هناك أي تدابير محددة الأهداف مصممة خصيصا للبلدان ذات المستويات المختلفة من التمثيل الناقص. وفيما يتعلق بالفقرة 29 أُلّف-94 (أ)، التي تضمنت إشارة إلى نظام النطاقات المستصوبة، سأل أحد الوفود عما إذا كان من الممكن صياغة الاستراتيجية بحيث تشمل ولايات أخرى واردة في إطار قرار الجمعية العامة 278/77، مثلا فيما يتعلق بالقيادة العليا للمنظمة. وفيما يتعلق بالفقرة 29 أُلّف-2 (ز)، طُلب من الإدارة الإسهاب في ما تتطوي عليه استراتيجية الموارد البشرية الدينامية على وجه التحديد. وفيما يتعلق بمسائل الموارد البشرية التي تعترض الإدارة معالجتها في عام 2025، لاحظ أحد الوفود إشارات إلى مفاهيم لم تعتمد الدول الأعضاء، مثلا "اعتماد نهج تدمج قيما وسلوكيات جديدة في إدارة المواهب" (الفقرة 29 أُلّف-94 (و)). وفي هذا الصدد، حُثت الإدارة على التقيد الصارم بقرارات الجمعية العامة ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بجميع المسائل المتعلقة بالتوظيف.

14 - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 3، العنصر 2، القانون الإداري، وتحديد الجدول 29 ألف-33، سأل وفد عن الأساس المنطقي للهدف المقرر لعام 2024 المتمثل في زيادة الإبلاغ عن السلوك الذي يشكل تحرشاً جنسياً. وتساءل وفد آخر عن سبب عدم تقديم عدد طلبات الفحص باستخدام نظام ClearCheck التي وردت في عام 2023، في حين أن الأرقام قدمت بالنسبة لعام 2021 (81 071 طلباً) وعام 2022 (120 068 طلباً).

15 - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 4، التحول في تسيير الأعمال والمساءلة، أعرب أحد الوفود عن تأييده لآليات وعمليات الأمم المتحدة للمساءلة، بما في ذلك تفويض السلطة، واتفاقات كبار المديرين، والتنسيق مع هيئات الرقابة. وأعربت وفود عن تقديرها للجهود المبذولة للتشجيع على مزيد من الشفافية والمساءلة لتوليد قدر أكبر من المصداقية والثقة في قدرات الأمم المتحدة، وكذلك للجهود المبذولة لتسهيل التحول الثقافي اللازم كي يُنفذ بشكل تام النموذج الإداري الجديد المتمثل في زيادة تفويض السلطة والشفافية والمساءلة. وفيما يتعلق بالفقرة 29 ألف-120 (ب)، التي أشارت إلى أن البرنامج الفرعي سينفذ أنشطة بناء القدرات لدعم جميع كيانات الأمم المتحدة في تحديد المخاطر وتقييمها وتقديرها ومراقبتها، سأل أحد الوفود عن كيفية اختلاف ذلك عن النهج الحالي المتبع في الإدارة المركزية للمخاطر.

16 - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 5، التصدي للعنصرية في مكان العمل، أعربت الوفود عن تأييدها لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية، وإنشاء مكتب مكافحة العنصرية، ولعمل الإدارة الرامي إلى تعزيز نظم المساءلة لمعالجة ادعاءات العنصرية في مكان العمل ولمكافحة العنصرية والتمييز العنصري في الأمانة العامة. وفيما يتعلق بالجدول 29 ألف-32، المتصل بالأدوات التي تستخدمها المنظمة، بما في ذلك نظام ClearCheck، سأل وفد عما إذا كانت الإدارة قد نظرت في إدراج سوء السلوك المتعلق بالعنصرية والتمييز العنصري في نظام ClearCheck، على نحو ما ييسره القرار 253/78. وفيما يتعلق بالجدول 29 ألف-39، طُلب تقديم معلومات إضافية عن الـ 180 من دعاة مناهضة العنصرية المعيّنين على صعيد 103 كيانات لمناصرة تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية والتحفيز عليه على مستوى الكيانات. وفي سياق معالجة مسائل التمييز بشكل مباشر وفعال بدرجة أكثر في الأمانة العامة عن طريق تشجيع الإبلاغ، وتعزيز المساءلة والشفافية، وتقديم تقارير دورية عن التقدم المحرز في معالجة التنوع والإنصاف والشمول، تساءل أحد الوفود عما إذا كانت تلك الجهود المبذولة للتصدي للتمييز وتعزيز الشمولية والتنوع تنطبق على المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، وعن الكيفية التي يمكن بها تنفيذ ذلك.

17 - وشكرت وفود إدارة الدعم العملي على عرض الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2025 وأعربت عن تقديرها لما تقوم به الإدارة من عمل في مجال تقديم الدعم للأمانة العامة للأمم المتحدة، بما في ذلك خدمات الدعم في مجالات المشورة والعمليات والمعاملات، بالتركيز على خمسة مجالات رئيسية، هي دعم الموارد البشرية، وإدارة الرعاية الصحية، وبناء القدرات، إدارة سلسلة الإمداد، وتكنولوجيا الاتصالات. وجرت الإشادة بالإدارة لما تبذله من جهود من أجل الابتكار ولوضع العملاء في صلب عملية تصميم العمليات، بغية تمكين كيانات الأمانة العامة من تنفيذ الولايات التي كلفت بها وتحقيق النتائج.

18 - وأعرب عن التقدير للدور الحيوي الذي تضطلع به الإدارة في تحسين أساليب العمل واستمرارية تصريف الأعمال، وفي كفاءة قيام الأمم المتحدة بعملها واتسامها بالفعالية والإنتاجية.

- 19 - وُجرت الإشادة بالإدارة لما تبذله من جهود لتحسين التسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة في مباني الأمم المتحدة، بما في ذلك التجديد المقرر لمبنى DC-2، ولجهودها المتواصلة من أجل تعزيز التواصل مع البائعين وتدريبهم، بما يشمل المؤسسات التجارية المملوكة لنساء.
- 20 - وأعرب عن دعم الجهود الرامية إلى تعزيز التعاون في مجال الدعم العملي بين الاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة، عملاً بقرار مجلس الأمن 2719 (2023).
- 21 - وأعرب أحد الوفود عن تقديره لتركيز الإدارة على أهداف التنمية المستدامة واعترف بما قدمته من مساهمة في توجيه التغييرات الإجرائية اللازمة على نطاق الأمم المتحدة للتعبيل بتحقيق الأهداف.
- 22 - وُجرت الإشادة بالإدارة لما تبذله من جهود لتحسين تقديم الخدمات، بسبل منها إدماج ثقافة تركز على العملاء في عملها. وُجرت الإشادة أيضاً بدور الإدارة في الحد من الأثر البيئي للمنظمة عن طريق الإدارة الفعالة لسلسلة الإمداد.
- 23 - وأشاد أحد الوفود بعمل الإدارة وأعرب عن أمله في أن تواصل الإدارة أداء مهامها ومسؤولياتها بتقيد صارم باللوائح التي أنطقتها بها الدول الأعضاء، وأن تزيد الإدارة المشتريات من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية.
- 24 - وأعرب عن تأييد خطط الإدارة الرامية إلى تبسيط العمليات وتقديم المشورة الملائمة للاحتياجات لتمكين العملاء من استخدام السلطة المفوضة إليهم، والاستفادة من الوثائق التوجيهية المحسنة، والمنصات المتعددة الوسائط ومراكز المعرفة، مثل بوابة المعرفة.
- 25 - وفيما يتصل بالفقرة 29 باء-19، المتعلقة بالأداء البرنامجي في عام 2023 فيما يتصل بإعادة هيكلة البعثات الميدانية وتقليص حجمها في إطار البرنامج الفرعي 1، العنصر 1، دعم الموارد البشرية، سأل وفد عن الصعوبات التي تواجهها الإدارة نتيجة الزيادة في عدد البعثات الميدانية المنتهية. وطُلبت أيضاً معلومات عن تفاصيل العمل الذي أنجزته الإدارة مع الكيانات المتأثرة بإعادة الهيكلة والتقليص والخفض التدريجي في عام 2024.
- 26 - وفيما يتعلق بالفقرة 29 باء-21، في إطار النتيجة 1، لاحظ أحد الوفود الإشارة إلى إعداد مختلف الرسوم البيانية وإضافة أمثلة ناجحة لبرنامج الفنين الشباب في بوابة وظائف الأمم المتحدة من أجل الترويج للبرنامج. وشدد الوفد على أهمية البرنامج في تجديد شباب الأمانة، وأعرب عن أمله في أن تنظر الإدارة في تمكين المرشحين المدرجين بالفعل في قائمة المرشحين المقبولين لبرنامج الفنين الشباب من الاستفادة من دورات التدريب الداخلي المدفوعة الأجر بمجرد الموافقة على خطط الدفع الخاصة بالمتدربين الداخليين.
- 27 - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 1، العنصر 3، إدارة الرعاية الصحية والسلامة والصحة المهنيين، أعرب أحد الوفود عن تأييده لتحسين الطب العسكري في بعثات حفظ السلام وفي المجالات الرئيسية، مثل العلاج في حالات الطوارئ والرعاية وإجلاء المصابين في الميدان. وأعرب الوفد أيضاً عن تأييده لوضع استراتيجية جديدة للصحة العقلية خاصة بالأفراد النظاميين.
- 28 - وفيما يتعلق بالفقرة 29 باء-45، المتعلقة بالأداء البرنامجي في عام 2023، رحب أحد الوفود ببدء برنامج تجريبي عن منع الانتحار في أيار/مايو 2023، يهدف إلى التوعية بمخاطر الانتحار وبالصحة العقلية، واستحداث "حراس أماميين"، وتغيير ثقافة الخدمة والحد من الوصم، بحيث يشعر الموظفون بالأمان

اللازم لطلب الدعم. وشُجعت الأمانة العامة على مواصلة استكشاف التكنولوجيات المتقدمة لتعزيز مستوى الرعاية الطبية في الميدان، وأهمها مشروع التطبيب من بعد، الذي من شأنه أن يتيح لحفظة السلام إمكانية الحصول بشكل أفضل على الاستشارات المهنية وعلى المساعدة عبر الإنترنت. وجرى تسليط الضوء على أن مشروع التطبيب من بعد فاز بجائزة الأمين العام للأمم المتحدة في عام 2023.

29 - وأيضاً فيما يتعلق بالفقرة 29 باء-45، جرت الإشارة إلى الجملة الثانية التي أبرزت الشواغل المحيطة بقدرة العاملين في مجال الأمن في الأمم المتحدة على الصمود وبرفاههم النفسي والاجتماعي. وفي هذا الصدد، طُلبت توضيحات بشأن مصدر تلك الشواغل، بما في ذلك بيانات عن الآثار على الصحة العقلية وحالات الانتحار، وأي تدابير إضافية مقررّة أو لازمة لتلبية الاحتياجات في مجال الصحة العقلية، بالإضافة إلى البرنامج التجريبي المتعلق بمنع الانتحار وتدريب الحراس الأماميين.

30 - وفيما يتعلق بالنتيجة 2 للبرنامج الفرعي 1، العنصر 3، طُلب توضيح مصدر الشواغل المتعلقة بتهيئة بيئة آمنة وصحية للنساء في صفوف الأفراد المدنيين والنظاميين في عمليات السلام. وطُلبت معلومات إضافية عما أبلغ عنه من أضرار لحقت بصحة أو رفاه النساء في صفوف الأفراد، وما إذا كانت الحالة قد تحسنت.

31 - وفيما يتعلق بالفقرة 29 باء-56 (أ) طُلبت معلومات عن الكيفية التي ستحسن بها الإدارة مواءمة سلسلة الإمداد من بدايتها إلى نهايتها في الأمانة العامة مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

32 - وبالإشارة إلى المنجزات المستهدفة التمكينية الواردة في الجدول 29 باء-14 فيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 2، العنصر 1، الإدارة المتكاملة لسلسلة الإمداد، أشار أحد الوفود إلى المناقشة المتعمقة التي أجرتها لجنة البرنامج والتنسيق في عام 2023 بشأن المنجز المستهدف المتعلق بـ "استخدام واستعراض التكنولوجيات الجديدة لسلسلة الإمداد المستدامة". وطُلب توضيح ما إذا كان المنجز المستهدف المدرج في الجدول 29 باء-14 مرتبطاً بمفهوم الشراء المستدام المثير للجدل والذي لم يطور بعد.

33 - وفيما يتعلق بالجدول 29 باء-19، أشار أحد الوفود إلى مقياس الأداء لعام 2024 الذي يذكر أن مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال سيقدّم الدعم العمليّاتي إلى قوات الأمن غير التابعة للأمم المتحدة. وطلب الوفد توضيحاً بشأن ما إذا كانت الدول الأعضاء قد أذنت بالعمل الذي سيؤديه المكتب.

34 - وأعربت وفود عن تقديرها للعمل المهم الذي يقوم به مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ضمان أن يكون للأفراد مكان واحد للاجتماع والتواصل وتبادل الملفات والتعاون، بما يتيح قوة عاملة متنقلة ذات مهارات في المجال الرقمي. وجرى تشجيع الجهود الرامية إلى تعزيز قابلية التشغيل البيئي وأوجه التآزر على نطاق المنظومة، واعترّف بالمساهمة التي تقدمها البيانات في تنفيذ الولاية بفعالية. وفي هذا السياق، أُعرب عن تأييد استراتيجية الأمين العام لاستخدام البيانات من قبل الجميع وفي كل مكان ولخماسية التغيير.

35 - وجرت الإشادة بالمكتب لشروعه في نشر قدرات استباقية لمكافحة التهديدات، لتحل محل النظم التفاعلية للكشف عن التسلسل المستخدمة سابقاً (الفقرة 29 جيم-5)، وشُجع المكتب على مواصلة كفاءة سير العمل المستدام والأمن للشبكة العالمية ونظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومنصاتها وتطبيقاتها التي تمكن من التفاعل داخل الأمانة العامة، وضمان اتباع نهج متوازن لإدخال تكنولوجيات جديدة حتى لا تعرّض الأمم المتحدة للمخاطر والتهديدات في مجال أمن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

- 36 - وأعرب عن دعم مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وهو يخوض غمار التحول الرقمي في بيئة رقمية سريعة التغير، مع القيام في الوقت نفسه بدعم الجمعية العامة بأشكال اجتماعات شاملة للجميع.
- 37 - وأعرب أحد الوفود عن تأييده للجهود التي يبذلها المكتب للتوعية وضمان الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي، من خلال تقديم دورة تدريبية جديدة عن الذكاء الاصطناعي التوليدي وإصدار توجيهات أولية بشأن استخدامه ومخاطره. وطلب إلى المكتب أن يطلع أعضاء اللجنة على تلك التوجيهات، وأن يبين بتفصيل الكيفية التي استخدم بها الذكاء الاصطناعي التحويلي بالفعل لضمان الوصول إلى المعلومات بشكل أكثر سهولة وكفاءة، على النحو المشار إليه في الفقرة 29 جيم-7.
- 38 - وطلبت معلومات عن الأثر الناتج حتى الآن عن استخدام الذكاء الاصطناعي في عمل المكتب، وعن الفرص التي يتيحها الذكاء الاصطناعي للمضي قدماً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، والكيفية التي يعترّم المكتب التعامل بها مع تلك الفرص، وتوصيات المكتب بشأن تنظيم الذكاء الاصطناعي. وسأل وفد آخر عن العمل المنجز مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة بشأن أخلاقيات استخدام الذكاء الاصطناعي.
- 39 - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 1، الاستراتيجية والابتكار التكنولوجي، رحب أحد الوفود بالجهود التي يبذلها المكتب كي يوضح بشكل أفضل الكيفية التي يمكن بها للتكنولوجيا أن تمكن من تنفيذ ولايات الأمم المتحدة وتساعد على تنفيذها، وذكر أن هذه الجهود ينبغي أن تعزز الاتساق، بما يتيح مزيداً من الكفاءة. وفيما يتعلق بالنتيجة 2، النهوض بتنفيذ الولاية من خلال إقامة شراكات بشأن التكنولوجيا المبتكرة، جرت الإشادة بالمكتب لاستخدامه أدوات تكنولوجية جديدة للتوعية بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وسئل المكتب عما إذا قيس الأثر على الوعي وما إذا كانت هناك نية في تطبيق هذه الأدوات على مسائل أخرى.
- 40 - وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي 2، دعم العمليات، أعرب أحد الوفود عن قلقه لأن الجهود المبذولة لتحديث وسائل الاتصالات الصوتية، على النحو المبين في النتيجة 1، لم تحقق الغاية، إذ لم يتجاوز عدد المستخدمين الإضافيين 50 مستخدماً مقارنة بالهدف المقرر وهو 6 500، وطلب توضيحات بشأن العقبات المحددة والدروس المستفادة المحتملة لبلوغ الغايات في عام 2025.
- 41 - وفيما يتعلق بمكاتب الأمم المتحدة في نيروبي وجنيف وفيينا، شكر أحد الوفود المكاتب على وثائق البرامج، مشيراً إلى التقاني في العمل الذي أبدته المكاتب الثلاثة في إعداد الوثائق. وقال وفد آخر إن عمل المكاتب بالغ الأهمية لدعم النظام المتعدد الأطراف وأعرب عن تقديره للجهود التي تبذلها المكاتب للتكيف مع الصعوبات التي تطرحها حالة السيولة ومع ذلك الاستمرار في أداء عملها على أفضل وجه وفي رعاية الموظفين. وأشار وفد آخر إلى اشتداد أزمة السيولة وقال إن التدابير التخفيفية المتخذة نتيجة لها، بما في ذلك تخفيض المخصصات والقيود المفروضة على التوظيف، كان لها أثر عميق على العديد من وكالات الأمم المتحدة التي تنفذ الأنشطة الأساسية التي صدر تكليف بها. ورحب الوفد بفرصة إطلاع الدول الأعضاء على معلومات مستكملة منتظمة ومنسقة عن الحالة.
- 42 - وفيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، أشار أحد الوفود إلى عدم وجود سياسة شاملة لعدة قطاعات، وإلى عدم الاتساق في الخطط البرنامجية لمكاتب الأمم المتحدة في نيروبي وجنيف وفيينا بشأن تحسين التمثيل الجغرافي. وقال وفد آخر إن التشجيع على زيادة اهتمام المرشحات المنتميات إلى البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً هو استراتيجية جديدة بالترحيب، ولكنه أضاف أن الزيادة المقترحة في أعداد المرشحات ينبغي أن تكون زيادة نوعية وليست كمية. وأشار الوفد إلى أن الاستراتيجية ستعطي قيمة أكبر إذا أسفرت عن زيادة

في عدد النساء المعينات في المناصب العليا، وشدد على ضرورة التوزيع الجغرافي العادل على مستوى القيادة العليا.

43 - وأعرب أحد الوفود عن امتنانه للعمل الشاق الذي أنجز في مراكز العمل الثلاثة، مشيراً إلى أن إحدى المسؤوليات الرئيسية لمراكز العمل هي تقديم خدمات الدعم للعملية الحكومية الدولية للمنظمة تشبهاً مع دورها باعتبارها مراكز مؤتمرات رئيسية للدبلوماسية الدولية، بما في ذلك تقديم خدمات الدعم التقني للمؤتمرات في إطار منظومة خدمات المؤتمرات. وأشار الوفد إلى أن هذه الخدمات تشمل استخدام طرائق حديثة ومرنة لعقد المؤتمرات، بما في ذلك عقد المؤتمرات عن بعد وبالحضور الشخصي والافتراضي، مما يتيح مشاركة البعثات المحدودة بشكل أكبر من حيث القدرات والحضور في مراكز العمل. وأعرب وفد آخر عن تأييده لاستخدام التكنولوجيا كأداة ابتكارية لتمكين جميع موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك خدمات عقد المؤتمرات بالحضور الشخصي والافتراضي التي تتيح إشراك الوفود الصغيرة والمجتمع المدني. وأشار الوفد إلى أن طرائق عقد المؤتمرات القائمة على الحضور الشخصي والافتراضي تهدف إلى تكميل المشاركة الشخصية والمساعدة على الحد من الأثر البيئي وتحقيق وفورات في التكاليف فيما يتعلق بالسفر. غير أن وفداً آخر تساءل عما إذا كان الطابع الشامل للمشاركة الافتراضية مفيداً، بالنظر إلى أن منظمة الصحة العالمية أعلنت أن جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) لم تعد من حالات الطوارئ المتعلقة بالصحة العامة. واقترح الوفد أن تعود المكاتب الموجودة خارج المقر إلى الاجتماعات المباشرة ما لم يُتفق على المنتدى الافتراضي ويتقرر ذلك على الصعيد الحكومي الدولي.

44 - ورحب أحد الوفود بالجهود المبذولة لتحسين الاستدامة البيئية لعمليات المكاتب الموجودة خارج المقر. وشجع وفد آخر مكنتي جنيف ونيروبي على إنجاز مشروع البناء في الوقت المناسب وفي حدود الميزانية. ووجه وفد آخر نداءً من أجل مراعاة مصالح الدول الأعضاء في المقام الأول في جميع مشاريع البناء. وأعرب أحد الوفود عن تأييده لتتبع الشراء، بسبل منها إجراء أنشطة اتصال مع البائعين الموجودين في البلدان النامية.

45 - وطلب أحد الوفود معلومات مستكملة من مكاتب نيروبي وجنيف وفيينا عن كيفية استجابتها لقرار الجمعية العامة 278/77 المتعلق بإدارة الموارد البشرية.

46 - وأشاد أحد الوفود بمكتب الأمم المتحدة في نيروبي لانتقاله الناجح إلى الاجتماعات الحضرية عقب نهاية الجائحة، مستشهداً بالدورة السادسة لجمعية الأمم المتحدة للبيئة والدورة الثانية لجمعية مؤئل الأمم المتحدة، وكذلك منح المكتب شهادة المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس ISO 14001:2015 للإدارة البيئية في إطار استراتيجية خضرة المنظمة الزرقاء. وأشاد الوفد أيضاً بالتقدم المحرز في تشييد الوحدات المكتبية A إلى J، التي ستجوز في الوقت المحدد وفي حدود الميزانية. وأخيراً، أشاد الوفد بالتقدم الذي أحرزه المكتب في إنشاء مكتب الدعم الإداري المشترك، وأشار إلى أن الخدمات والدعم المقدمين يظهران فوائد مبادرة الأمين العام المتعلقة بمكتب الدعم الإداري المشترك.

47 - وأشاد وفد آخر بالمبادرات التي ينفذها مكتب الأمم المتحدة في نيروبي لتعزيز صحة الموظفين ورفاههم من خلال توسيع نطاق البرامج الصحية وتقديم المشورة. وأعرب الوفد عن تقديره للجهود الجارية لتهيئة بيئة عمل أكثر شمولاً ودعماً من خلال تنظيم حلقات دراسية شبكية عن الوقاية من الإنهاك المهني.

48 - وأشار أحد الوفود إلى قرار الجمعية العامة 242/53، فرحب بالمبادرات التي يجري اتخاذها لزيادة استخدام مكتب الأمم المتحدة في نيروبي وفعاليتها، بما في ذلك المرحلة الأولية من نشر نهج مكتب الدعم الإداري المشترك. واستفسر الوفد عن التقدم المحرز في النشر، وطلب معلومات مستكملة عن أي صعوبات ووجهت وعن الحلول المطبقة. وأشار الوفد نفسه إلى أن عددا من مؤسسات الأمم المتحدة تنقل خدماتها إلى نيروبي بهدف تقريبها من عملائها المستهدفين. ونظرا للاهتمام المتزايد بمسائل تغير المناخ والبيئة على الصعيد العالمي، أشار الوفد إلى أنه يتوقع زيادة في عدد المشاركين الذين يحضرون مؤتمرات واجتماعات برنامج الأمم المتحدة للبيئة وموئل الأمم المتحدة، وذلك سيطلب مرافق وخدمات مؤتمرات تتسم بالكفاءة والحدثة. وأشار الوفد إلى أهمية ضمان محاسبة أصول تتسم بالحكمة في مشاريع التشييد الكبرى وأن يظل المخطط العام المقترح في المسار الصحيح. ونظرا لتنوع العملاء، استفسر الوفد عن الجهود التي يبذلها مكتب الأمم المتحدة في نيروبي لتعزيز تعدد اللغات وتقوية المهارات اللغوية لموظفي الأمم المتحدة وغيرهم من العاملين في المكتب. واستفسر الوفد أيضا عن الاعتماد المخصص لتعزيز هيكل تكنولوجيا المعلومات ونظمها. وأشار في الأخير إلى التزام حكومة كينيا بالتعاون الجاري مع مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، بما في ذلك إدماج الدروس المستفادة في الخطط المقبلة.

49 - وأعرب أحد الوفود عن تأييده للاستراتيجية التي يتبناها مكتب الأمم المتحدة في جنيف لتجهيز القاعات بالمعدات اللازمة لعقد المؤتمرات بالحضور الشخصي والافتراضي، فأشار إلى أن تمديد الترتيبات المتعلقة باستمرارية تصريف الأعمال من أجل إتاحة استمرار توفير إمكانية عقد المؤتمرات بالحضور الشخصي والافتراضي، سيكفل الاستفادة بفعالية من تلك المرافق. وقال الوفد إن مجلس حقوق الإنسان حصل على تمديد خاص بالممارسة القائمة على استخدام طرائق المشاركة من بعد حتى نهاية السنة التقويمية، ولكنه ألمح إلى أن حلا أعم في الأجل المتوسط قد يلزم لجميع الكيانات التي يقدم لها المكتب خدمات عقد المؤتمرات بالحضور الشخصي والافتراضي.

50 - وفي سياق دعم الهيئات الحكومية الدولية، أشار أحد الوفود إلى أن مكتب الأمم المتحدة في جنيف شهد موجة جديدة من المناقشات الرامية إلى تعزيز الشكل الافتراضي لأعماله، مثلا مقرر مجلس حقوق الإنسان 116/55. غير أن الوفد ذكر أن الأمانة العامة، بما في ذلك مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ليس لديها ولاية من الجمعية العامة لعقد اجتماعات حكومية دولية في شكل افتراضي أو مختلط. وأشار الوفد إلى أن إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، وهي الإدارة الرئيسية في الأمانة العامة المسؤولة عن تقديم خدمات المؤتمرات، تعمل وفقا لهذا النموذج، وأعرب عن رأي مفاده أن هذه هي الطريقة التي ينبغي أن يعمل بها مكتب الأمم المتحدة في جنيف. وأشار الوفد إلى الفقرة 29 هاء-3، فطلب توضيحا بشأن مكاتب المنسقين المقيمين الـ 18 في أوروبا التي يقدم إليها مكتب الأمم المتحدة في جنيف الدعم في مجال السفر والمشتريات، ونوع الدعم الذي يقدمه المكتب إلى مكتب الأمم المتحدة في كوسوفو.

51 - وفيما يتعلق بالمرافق الموجودة في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، أعرب أحد الوفود عن أمله في ألا تستخدم هذه المرافق لعرض أي رموز أو شعارات مثيرة للجدل تقوض التعاون الدولي. وشدد الوفد على أن مرافق المكتب تتاح لمنظمات المجتمع المدني لعقد مختلف المناسبات بطريقة تتسق تماما مع قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 31/1996.

52 - واستفسر أحد الوفود عن الحوافز المتاحة للموظفين في مكتب الأمم المتحدة في جنيف للمشاركة في دورات الكفاءة في اللغات الرسمية، على النحو المبين في الفقرة 29 هاء-33. وأشاد الوفد أيضا بالتزام المكتب بالحفاظ على التصميم التاريخي الأصلي والسماوات التاريخية لمبانيه.

53 - وأشاد أحد الوفود بمكتب الأمم المتحدة في فيينا لتركيزه المستمر على المسائل المتعلقة بالموارد البشرية، ولا سيما جهوده المبذولة لهيئة بيئة عمل أكثر شمولاً واحتراماً ودعماً. وسلم نفس الوفد بالدور المحوري الذي يؤديه تدريب الموظفين، ولكنه أشار إلى أنه سيكون من المفيد اعتماد مقاييس أخرى لتقييم أثر البرنامج الفرعي من أجل فهم مدى تحقق أهدافه. وأشار وفد آخر إلى الدعم الذي يقدمه المكتب من أجل إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في القوة العاملة واستخدام الدروس المستفادة لزيادة الوعي وتوسيع نطاق تدريبه الخاص بإدماج منظور الإعاقة.

54 - وأعرب أحد الوفود عن تقديره لعمل مكتب الأمم المتحدة في فيينا في ضمان الانضباط في الميزانية والتقييد بالمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، مشيراً إلى التقدم المحرز في تحسين وعي الموظفين بمسائل الميزانية والمحاسبة والأحكام والقواعد المالية للأمم المتحدة. وطلب الوفد نفسه توضيحاً بشأن تقديم الخدمات الإدارية من جانب أفرقة متعددة اللغات في المكتب، على النحو المشار إليه في الفقرة 29 واو-2. وسأل الوفد أيضاً عما إذا كانت القائمة الواردة في الفقرة 29 واو-7 تشمل بالكامل جميع الولايات التشريعية.

استنتاجات وتوصيات

55 - أوصت اللجنة بأن تنظر الجلسة العامة أو اللجنة الرئيسية أو اللجان الرئيسية المعنية التابعة للجمعية العامة، وفقاً لقرار الجمعية العامة 244/78، في الخطة البرنامجية للبرنامج 25، خدمات الإدارة والدعم، من الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2025 في إطار بند جدول الأعمال المعنون "تخطيط البرامج" في الدورة التاسعة والسبعين للجمعية العامة.