

Distr.: General
26 April 2024
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والسبعون

البنودان 139 و 140 من القائمة الأولية*

الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2025

تخطيط البرامج

الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2025

الجزء الثامن

خدمات الدعم المشتركة

الباب 29 ألف

إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال

البرنامج 25

خدمات الإدارة والدعم

المحتويات

الصفحة

3	ألف - الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2025 والأداء البرنامجي في عام 2023**
3	التوجه العام
8	برنامج العمل
8	البرنامج الفرعي 1 - أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الاستشارية الإدارية
8	العنصر 1 - أداة التخطيط المركزي للموارد
13	العنصر 2 - الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق

* A/79/50.

** تماشيا مع الفقرة 10 من قرار الجمعية العامة 267/77، يُقدّم الجزء الذي يتكون من الخطة البرنامجية والمعلومات المتعلقة بالأداء البرنامجي (الجزء الثاني) عن طريق لجنة البرنامج والتنسيق إلى الجمعية العامة كي تنظر فيه.



الرجاء إعادة استعمال الورق

300524 260424 24-06652 (A)



17	العنصر 3 - الخدمات الاستشارية الإدارية
21	البرنامج الفرعي 2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية
21	العنصر 1 - الشؤون المالية
26	العنصر 2 - الشؤون المالية للعمليات الميدانية
30	العنصر 3 - تخطيط البرامج وميزنتها
35	البرنامج الفرعي 3 - الموارد البشرية
35	العنصر 1 - الاستراتيجيات والسياسات العالمية
40	العنصر 2 - القانون الإداري
44	البرنامج الفرعي 4 - التحوّل في تسيير الأعمال والمساءلة
48	البرنامج الفرعي 5 - التصدي للعنصرية في مكان العمل
52	باء - الاحتياجات المقترحة من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف لعام 2025*** .
52	لمحة عامة
61	التوجيه التنفيذي والإدارة
64	برنامج العمل
64	البرنامج الفرعي 1 - أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الاستشارية الإدارية
64	العنصر 1 - أداة التخطيط المركزي للموارد
66	العنصر 2 - الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق
67	العنصر 3 - الخدمات الاستشارية الإدارية
68	البرنامج الفرعي 2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية
68	العنصر 1 - الشؤون المالية
69	العنصر 2 - الشؤون المالية للعمليات الميدانية
70	العنصر 3 - تخطيط البرامج وميزنتها
72	البرنامج الفرعي 3 - الموارد البشرية
72	العنصر 1 - الاستراتيجيات والسياسات العالمية
73	العنصر 2 - القانون الإداري
74	البرنامج الفرعي 4 - التحوّل في تسيير الأعمال والمساءلة
75	البرنامج الفرعي 5 - التصدي للعنصرية في مكان العمل
76	الدعم البرنامجي
	المرفقات
78	الأول - الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لعام 2025
79	الثاني - موجز التغييرات المقترحة في الوظائف، حسب العنصر والبرنامج الفرعي

*** تماشياً مع الفقرة 10 من قرار الجمعية العامة 267/77، يُقدّم الجزء الذي يتكون من الاحتياجات من الموارد المتصلة بالوظائف وغير المتصلة بالوظائف (الجزء الثالث) عن طريق اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية إلى الجمعية العامة كي تنظر فيه..

ألف - الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2025 والأداء البرنامجي في عام 2023

التوجه العام

الولايات والمعلومات الأساسية

29 ألف-1 تتولى إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءلة الامتثال مسؤولية 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. والإدارة مسؤولة أيضاً، بالاشتراك مع إدارة الدعم العملي، عن إدارة أنشطة مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتُستمدّ الولاية من الأولويات المحددة في قرارات ومقررات الجمعية العامة ذات الصلة، بما في ذلك القرارات [266/72](#) ألف، و [266/72](#) باء، و [254/72](#)، و [281/73](#). وتضطلع الإدارة بدور أساسي في إعمال النموذج الإداري الجديد الذي دعا إليه الأمين العام، مع التركيز على الشفافية والمساءلة واتخاذ القرارات من مكان أقرب إلى نقاط التنفيذ.

الاستراتيجية والعوامل الخارجية لعام 2025

29 ألف-2 تشمل الاستراتيجية لعام 2025 مواصلة النهوض بالنموذج الإداري باتباع نهج متكامل ذي ركائز أربع مترابطة موجودة بالفعل، هي: أداة التخطيط المركزي للموارد؛ وتخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية؛ والموارد البشرية؛ والتحول في تسيير الأعمال والمساءلة. وقد برز التصدي للعنصرية والتمييز العنصري بوصفه الركيزة الخامسة. وستقوم الإدارة بما يلي:

- (أ) الالتزام بأساليب عمل داخلية جديدة، بسبل تتضمن صياغة سياسات ونهج شاملة وكأية 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 والتكيف 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 وتعزيز مصداقيتها لدى الدول الأعضاء والشعوب التي تقدم المنظمة الخدمات لها على حد سواء؛
- (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 تنوع القوة العاملة، وتساعد المديرين على العثور على الأشخاص المناسبين، وتوفير إطاراً معززاً للتعليم، 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 أمة متحدة أفضل؛

(ح) التصدي للعنصرية والتمييز العنصري بصورة أكثر مباشرة وفعالية في الأمانة العامة عن طريق تشجيع الإبلاغ، وتعزيز المساءلة والرصد والشفافية، وتقديم تقارير دورية عن التقدم المحرز في معالجة هذه المسألة وعن الجهود المبذولة من أجل تحقيق التنوع والإنصاف والشمول من الناحية العرقية.

29 ألف-3 وستواصل الإدارة القيام بدور قيادي في وضع وتنفيذ استراتيجيات وسياسات ونماذج إدارية تنظيمية متكاملة تدعم اتباع نموذج لامركزي ينصب تركيزه على الميدان ويُمكن فيه المديرون من أداء وظائفهم من خلال إطار تفويض السلطة المعزّز. وستواصل الإدارة مع الدول الأعضاء والكيانات الخارجية الأخرى بشأن المسائل المتعلقة بالإدارة، وستعزز التنسيق داخل الأمانة العامة، وستواصل مع 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 تغيير الثقافة اللازم لتنفيذ نموذج إداري جديد يركز على زيادة تفويض السلطة، والشفافية، والمساءلة، وثقافة التعلّم المتواصل.

29 ألف-5 وستواصل 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، ستمكّن الإدارة من تلبية الاحتياجات التنظيمية من أجل اتخاذ قرارات أفضل وأنسب من حيث التوقيت، وتعزيز نظم المساءلة، والتعجيل باعتماد أفضل الممارسات المستجدة، فضلا عن تكثيف الدعم للوصول إلى البيانات في الوقت الحقيقي، والتحليلات المعززة والتنبؤية، والقدرات في مجال التخطيط والرصد.

29 ألف-6 وفيما 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-7 وفيما 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.

29 ألف-8 وفيما يتعلق بالعوامل الخارجية، نظرت الإدارة في المخاطر المنطبقة على مجال عملها المحددة في سجل المخاطر الخاص بها، وبناء على ذلك، تستند الخطة الشاملة لعام 2025 إلى افتراض التخطيط المتمثل في قيام جميع الجهات المعنية بالتعاون بشكل تام مع الإدارة وإمدادها بالدعم الكامل من أجل تنفيذ ولاياتها.

29 ألف-9 وتراعي الإدارة المنظور الجنساني في أنشطتها التنفيذية ومنجزاتها المستهدفة ونتائجها، حسب الاقتضاء. 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، 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-10 وتماشياً مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، ستواصل الإدارة تكثيف التوعية بأهمية إدماج منظور الإعاقة داخلها ودعم الكيانات من خلال تعميم إدماج منظور الإعاقة في الاستراتيجية والسياسات المتعلقة بالموارد البشرية، ولا سيما في مجالات القيادة والشمول والثقافة التنظيمية، وهي من المجالات الأساسية الواردة في الاستراتيجية.

الولايات التشريعية

29 ألف-11 ترد في القائمة أدناه، التي استعرضت لدى إعداد الميزانية البرنامجية المقترحة، جميع الولايات الموكلة إلى البرنامج.

قرارات الجمعية العامة

تجديد الأمم المتحدة: برنامج للإصلاح	12/52 ألف وباء	تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة	266/72؛ ألف
تعزيز الأمم المتحدة: برنامج لإجراء المزيد من التغييرات	269/58	وباء	281/73
استعراض الازدواجية والتعقيد والبيروقراطية في عمليات الأمم المتحدة وإجراءاتها الإدارية	280/58	تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: استعراض التغييرات في دورة الميزانية	267/77
نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام 2005	1/60	تخطيط البرامج	244/78
استعراض شامل للإدارة والرقابة داخل الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ووكالاتها المتخصصة	245/61	المسائل المتعلقة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2024	252/78
		المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2024	253/78

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

قرارات الجمعية العامة

الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي	260/60	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: تقرير تفصيلي	283/60		

العنصر 2

الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق

ميثاق الأمم المتحدة

الفصل الرابع، المادة 17 وظائف مجلس الأمن وسلطاته

قرار الجمعية العامة

248/45 بء، 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

العنصر 3

الخدمات الاستشارية الإدارية

قرارات الجمعية العامة

إقامة العدل في الأمم المتحدة	260/77	المشتريات	273/69
المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لعام 2022	246/76	حماية المناخ العالمي لمنفعة الأجيال البشرية الحالية والمقبلة	219/72

البرنامج الفرعي 2

تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية

العنصر 1

الشؤون المالية

قرارات الجمعية العامة

جدول الأرصبة المقررة لقسمة نفقات الأمم المتحدة: الطلبات المقدمة في إطار المادة 19 من الميثاق	2/77	الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي: تقرير تفصيلي	283/60
التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات	242/78	تحسين الحالة المالية للأمم المتحدة	272/76

العنصر 2

الشؤون المالية للعمليات الميدانية

قرارات الجمعية العامة

جدول الأرصبة المقررة لقسمة نفقات عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام	239/76	الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي: تقرير تفصيلي	283/60
التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات	242/78	تحسين الحالة المالية للأمم المتحدة	307/73

العنصر 3

تخطيط البرامج وميزنتها

قرارات الجمعية العامة

تنفيذ قرار الجمعية العامة 213/41	211/42	دراسة طبيعة الزيادات الحاصلة في مقدار النفقات المرصدة في الميزانية العادية للأمم المتحدة	2617 (د-24)
الميزنة القائمة على النتائج	231/55	استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة	213/41 و 254/60

البرنامج الفرعي 3

الموارد البشرية

قرارات الجمعية العامة

إطار التنقل	265/68	تتقيحات للمادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين والفصل الأول من المجموعة 100 من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة	252/52
إدارة الموارد البشرية	263/71؛	تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة	144/58
	254/72	شروط خدمة وأجور المسؤولين بخلاف مسؤولي الأمانة العامة: أعضاء محكمة العدل الدولية والقضاة والقضاة المخصصون في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا	262/61
الأفراد العسكريون وأفراد الشرطة المعارون وهم في الخدمة الفعلية	254/74	اقترح شامل بشأن الحوافز الملانمة للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	274/61
ألف؛ النظام الموحد للأمم المتحدة	245/75	إدخال تعديلات على النظام الأساسي للموظفين	271/63
تعديلات النظامين الأساسي والإداري للموظفين	256/77		
	275/78		

البرنامج الفرعي 4

التحول في تسيير الأعمال والمساءلة

قرارات الجمعية العامة

إطار المساءلة وإطار إدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية وإطار الإدارة القائمة على النتائج	276/63	استعراض تنفيذ قراري الجمعية العامة 218/48 بآء و 244/54	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	255/70		

البرنامج الفرعي 5

التصدي للعنصرية في مكان العمل

قرار الجمعية العامة

التصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة	271/76
---	--------

المنجزات المستهدفة

29 ألف-12 يعرض الجدول 29 ألف-1 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة الشاملة للبرنامج.

الجدول 29 ألف-1

المنجزات المستهدفة الشاملة للفترة 2023-2025، حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر
لعام 2023 لعام 2023 لعام 2024 لعام 2025

الفئة والفئة الفرعية

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء	10	10	18	10
تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)				
الاجتماعات التي يعقدها كل من:				
1 - اللجنة الخامسة للجمعية العامة	4	4	9	4

المقرر الفعلي المقرر المقرر
لعام 2023 لعام 2023 لعام 2024 لعام 2025

الفئة والفئة الفرعية

1	1	1	1	2 - اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام
4	4	6	4	3 - اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
1	1	2	1	4 - لجنة البرنامج والتنسيق

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة: التشاور 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: المواقع الشبكية للإدارة وحساباتها على وسائل التواصل الاجتماعي.

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة: عقد ستة اجتماعات للمجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء، واجتماعين للجنة الفنون.

أنشطة التقييم

29 ألف-13 تم الانتهاء من تقييم أجرته إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملياتي لفعالية المجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء في عام 2023. وتم إطلاع المجلس على نتائج التقييم والتقارير النهائي، ويجري الاسترشاد بهما في التخطيط لأنشطة المجلس في المستقبل.

29 ألف-14 وسيواصل ويُكمل في عام 2025 تقييم مشترك من المقرر أن تبدأه إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملياتي ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشأن أمن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عام 2024.

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-15 الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه هو تحسين إدارة موارد المنظمة من أجل إنجاز عملها وفقاً للولايات المسندة إليها.

الاستراتيجية

29 ألف-16 للإسهام في تحقيق الهدف، سيقوم العنصر بما يلي:

(أ) دعم التحول في تسيير الأعمال في مجالات تخطيط البرامج، وإدارة البرامج، ورصد تنفيذ البرامج، وتحليل البيانات والأعمال بمواءمة العمليات والممارسات واستخدام التكنولوجيا الحديثة؛

(ب) دعم المنظمة من خلال البناء على منصات تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال من أجل المساعدة على الوصول إلى البيانات في الوقت الحقيقي، والتحليلات المعززة والتبؤية، بما في ذلك التعلم الآلي والمعالجة باللغة الطبيعية وقدرات التخطيط؛

(ج) دعم ورصد وتحديث نظام أوموجا لتلبية الاحتياجات المتغيرة في مجال تسيير الأعمال بإدخال تحسينات مستمرة بالاسترشاد بمتطلبات تسيير الأعمال، والعمل مع الكيانات المختصة بمجالات الأعمال لترجمة المتطلبات إلى أدوات وظيفية متكاملة يتم إنشاؤها، كلما أمكن، من خلال حلول خارجية عن المألوف تتضمن خرائط طريق مستدامة وتستوفي معايير أوموجا الهيكلية؛

29 ألف-17 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عما يلي:

- (أ) إدارة موارد المنظمة المالية والبشرية والمادية بمزيد من الكفاءة والشفافية؛
- (ب) اتخاذ الإدارة قرارات فعالة وحسنة التوقيت من خلال الاسترشاد بالتحليلات المتقدمة؛
- (ج) سرعة اعتماد المنظمة وتطبيقها أفضل الممارسات المتعزف عليها حديثاً؛
- (د) الاستمرار في تصريف أعمال المنظمة وتطبيق ترتيبات العمل المرنة بفعالية، نظراً لأن عمل المنظمة سيعتمد على أداء نظام أوموجا لوظائفه.

الأداء البرنامجي في عام 2023

إتاحة التحليلات المتقدمة للدول الأعضاء والموظفين

29 ألف-18 تمكّن منصة تحليلات أوموجا (Umoja Analytics) أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، بما يشمل الدول الأعضاء، من الوصول إلى بيانات أكثر ثراءً وتطوراً ويسراً من حيث الاستعمال. وفي عام 2023، نشر العنصر بوابة القوة العاملة في الأمانة العامة للأمم المتحدة لتستخدمها الدول الأعضاء كافة. وأضيفت إلى بوابة دعم القدرات النظامية المخصصة للدول الأعضاء خصائص إضافية توفر مزيداً من المعلومات عن طلبات التوريد والمطالبات المتعلقة بالوفاة والعجز. وبالإضافة إلى ذلك، تم نشر تحليلات أداة الخدمة الذاتية في نظام أوموجا في جميع كيانات الأمانة العامة. ودرب العنصر أكثر من 200 1 مستخدم على استعمال الأداة الجديدة لتمكين الموظفين من الوصول إلى البيانات وإعداد عروض بصرية دون الاعتماد على الخبراء التقنيين.

29 ألف-19 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-2).

الجدول 29 ألف-2

مقياس الأداء

2023 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء الفعلي)
إتاحة إمكانية وصول حوالي 900 مستخدم من الدول الأعضاء إلى بيانات الأمانة العامة من خلال منصة Umoja Analytics	-	-
إتاحة إمكانية وصول موظفي الأمانة العامة إلى تحليلات أداة الخدمة الذاتية في نظام أوموجا. وقام مستخدمون درهم العنصر بوضع لوحات متابعة مصممة لأغراض معينة		

النتائج المقررة لعام 2025

النتيجة 1: تحسين ثبات نظام أوموجا وأمنه وتجربة مستخدميه

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

29 ألف-20 ساهم عمل العنصر في استفادة المستخدمين من تحسين الثبات والأمن في نظام أوموجا من خلال أنشطة ترقية النظام المتعلقة بالإصدار 8 من حزمة تحسينات برمجيات SAP ERP 6.0، مثل إكمال اختبار الوحدات واختبار تكامل المنتجات، وهو ما شكّل أداءً مستوفياً للهدف المقرر.

29 ألف-21 يُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبيّن أدناه (انظر الجدول 29 ألف-3).

الجدول 29 ألف-3

مقياس الأداء

2025 (الأداء المقرر)	2024 (الأداء المقرر)	2023 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء الفعلي)
استمرار استفادة جميع المستخدمين من الترقية المنفذة التي تحمي الأصول الرقمية وتحسن إتاحة نظام أوموجا على نطاق واسع	استمرار استفادة جميع المستخدمين من خلال الترقية المنفذة، ومنها حزمة التحسينات رقم 8 وما يتصل بذلك من علاقات اعتمادية بين البرامجيات	استفاد المستخدمون من تحسين ثبات وأمن نظام أوموجا، الذي تحقق بفضل أنشطة الترقية المنجزة	أقر المجلس المعني بالتغييرات في نظام أوموجا خطة المشروع التصلية لتنفيذ حزمة التحسينات رقم 8	تحديث إدارة الوثائق، وتحديثات لحلول إعداد التقارير، وزيادة الأمن من خلال أداة Azure للتحقق من الهويات، وتعزيز آليات استعادة القدرة على العمل بعد الكوارث، وتحديثات إضافية للبرامجيات
			مكّن التحقق المتعدد العوامل من الهوية والترقيات المنتظمة التي تضمن القدرة على	

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
	المجابهة في مواجهة التهديدات الأمنية من تعزيز أمن نظام أوموجا			

النتيجة 2: التحول الرقمي والابتكارات من خلال نظام أوموجا لاتخاذ القرارات بفعالية أكبر

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

29 ألف-22 ساهم عمل العنصر في إتاحة خصائص وتحسينات مبتكرة إضافية مدفوعة باحتياجات تسيير الأعمال، بما في ذلك التطبيق الرقمي للتصديق على بيانات الموظفين الذي يمكن الموظفين من تحديث بياناتهم والتحقق من صحتها من خلال أداة الخدمة الذاتية للموظفين في نظام أوموجا، وهو ما شكّل أداءً مستوفياً للهدف المقرر.

29 ألف-23 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-4).

الجدول 29 ألف-4

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
كان نموذج الإدارة المركزية للمخاطر متاحاً لستة كيانات رائدة لإتاحة المجال لزيادة تحقيق فوائدها استراتيجية الإصلاح التي وضعها الأمين العام وبيان الأمين العام بشأن الرقابة الداخلية	أدخلت تحسينات على عملية إعداد البيانات المالية متصلة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، بما يشمل إدخال تحسينات عامة تتيح نقل بيانات الموظفين السابقين المحليين المشاركين في التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة إلى نظام أوموجا في إطار خطة التأمين الطبي	توافر تطبيق رقمي للتصديق على بيانات الموظفين	توافر خصائص وتحسينات ابتكارية إضافية مدفوعة باحتياجات تسيير الأعمال وتستند إلى أحدث خرائط الطريق التكنولوجية، مما يساهم في الأداء الفعال للعمليات في المنظمة	تحسين تجربة المستخدمين من خلال الإصدار الثاني Umoja user — experience، مما أدى إلى تطبيق سهل بالنسبة للموظفين والدول الأعضاء
	كانت وحدة مراقبة العمليات متاحة لزيادة الدعم المقدم لمبادرة الأمين العام الرامية إلى			

المنجزات المستهدفة

29 ألف-27 يعرض الجدول 29 ألف-6 جميع المنجزات المستهدفة للعنصر .

الجدول 29 ألف-6

البرنامج الفرعي 1، العنصر 1: المنجزات المستهدفة للفترة 2023-2025، حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر
لعام 2023 لعام 2023 لعام 2024 لعام 2025

الفئة والفئة الفرعية

ألف -	تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء	1	1	1	1
	وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	1	1	1	1
1 -	تقرير مرحلي عن حالة عمل وتطوير نظام التخطيط المركزي للموارد	1	1	1	1
	تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)	3	3	3	3
2 -	اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة	2	2	2	2
3 -	اجتماعات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	1	1	1	1
هاء -	المنجزات المستهدفة التمكينية				
	الإدارة: إجراء مشاورات مع مجموعات الجهات المستفيدة من الخدمات، من خلال آليات الإدارة وبشكل غير رسمي، بشأن التحسينات المستمرة في النظام لتلبية احتياجاتها في مجال تسيير الأعمال؛ واجتماعات المجلس المعني بالتغييرات في نظام أوموجا والتبادلات غير الرسمية؛ واجتماعات مع لجنة الإدارة والمجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء واللجنة التوجيهية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ ودورات إعلامية عالمية لموظفي الأمانة العامة؛ وإصدار زهاء 12 ملاحظة بشأن التغييرات التي تطرأ على نظام أوموجا؛ ونحو 6 نشرات داخلية، من بينها مقالات إخبارية عن ترقيات نظام أوموجا.				
	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: نظام أوموجا ودعم مكتب الخدمات من المستوى 3.				

العنصر 2

الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق

الهدف

29 ألف-28 الهدف الذي يساهم هذا العنصر في تحقيقه هو تيسير فعالية وكفاءة الدواول واتخاذ القرارات من قبل اللجنة الخامسة للجمعية العامة ولجنة البرنامج والتنسيق.

الاستراتيجية

29 ألف-29 للإسهام في تحقيق الهدف، سيقوم العنصر بما يلي:

(أ) تحسين التواصل بشأن الجوانب التنظيمية والإجرائية للاجتماعات؛

(ب) تعزيز الدعم الفني والتقني ودعم الأمانة المقدم للدول الأعضاء والمشاركين الآخرين في الاجتماعات.

29 ألف-30 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عن سلاسة سير اجتماعات الهيئات الحكومية الدولية التي تُقدّم إليها الخدمات.

الأداء البرنامجي في عام 2023

يواصل أعضاء اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق تلقي المعلومات والخدمات في الوقت المناسب

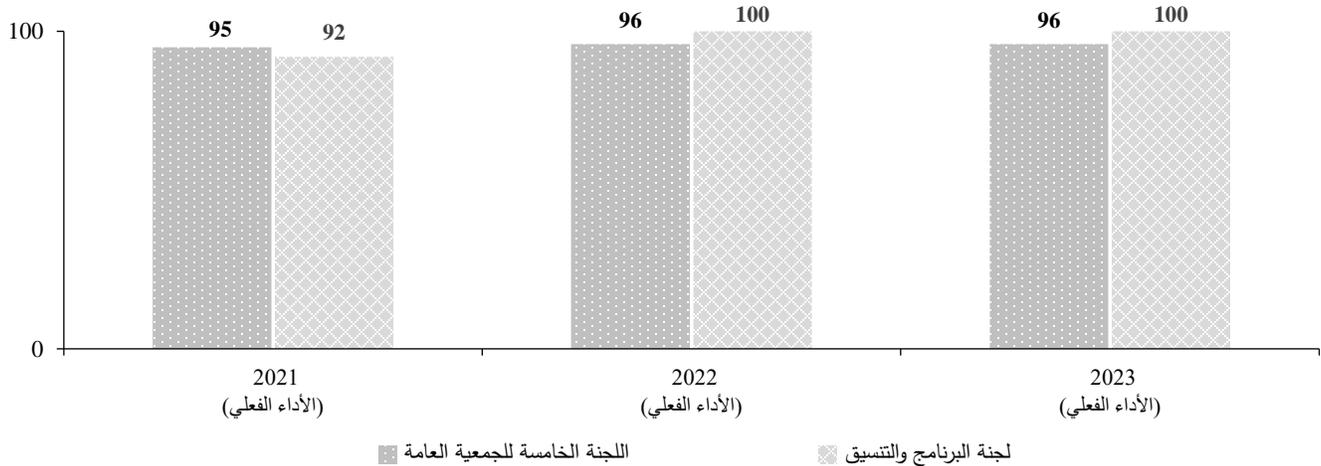
29 ألف-31 واصل العنصر في عام 2023 الاستفادة من الأدوات المتاحة، ولا سيما في "ركن اللجنة الخامسة" و "ركن لجنة البرنامج والتنسيق" في المنصة الإلكترونية للوفود (e-deleGATE) لتحسين تقديم الخدمات لكلتا الهيئتين. وشمل ذلك الاستخدام المتواصل للوحدات المتاحة على المنصة واختبار وحدات جديدة لاستخدامها المحتمل في عام 2024. وزاد العنصر أيضا من المعلومات المتاحة في هذين الركنين استجابة للطلبات الواردة من الأعضاء. ويشمل ذلك الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالترشيحات ونتائج الانتخابات والتعيينات بمجرد إتاحتها للأمانة العامة.

29 ألف-32 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الشكل الأول من الباب 29 ألف).

الشكل الأول من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: مندوبو الدول الأعضاء الذين أعربوا عن كونهم "راضين جدا" أو "راضين" عن محتوى "ركن اللجنة الخامسة" أو "ركن لجنة البرنامج والتنسيق"

(النسبة المئوية)



النتائج المقررة لعام 2025

النتيجة 1: تعزيز إمكانية وصول الدول الأعضاء إلى المعلومات المتعلقة بالانتخابات والتعيينات

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

29 ألف-33 أسهم عمل العنصر في تحقيق رضا أعضاء اللجنة الخامسة بنسبة 93,2 في المائة عن المعلومات المتعلقة بالانتخابات والتعيينات المتاحة للدول الأعضاء، وهو ما شكّل أداءً مستوفيا للهدف المقرر.

29 ألف-34 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-7).

الجدول 29 ألف-7

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
تعييبات وملاحظات واردة من الدول الأعضاء بشكل غير رسمي	نسبة رضا أعضاء اللجنة الخامسة عن المعلومات المتعلقة بالانتخابات والتعيينات المتاحة للدول الأعضاء قدرها 87,9 في المائة	نسبة رضا أعضاء اللجنة الخامسة عن المعلومات المتعلقة بالانتخابات والتعيينات المتاحة للدول الأعضاء قدرها 93,2 في المائة	الحفاظ على مستوى التعقيبات الإيجابية فيما يتعلق بتوافر المعلومات المتعلقة بالتعيينات والانتخابات	الحفاظ على مستوى التعقيبات الإيجابية فيما يتعلق بتوافر المعلومات المتعلقة بالتعيينات والانتخابات

النتيجة 2: تحسن فرص الحصول على المشورة الفعالة بشأن القواعد والإجراءات والأسبقية والممارسات وأساليب العمل

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

29 ألف-35 أسهم عمل البرنامج الفرعي في الحصول على نسبة تعقيبات إيجابية بلغت 92 في المائة من أعضاء اللجنة الخامسة و 97 في المائة من أعضاء لجنة البرنامج والتنسيق بشأن إمكانية وصول موظفي العنصر وفعالية الخدمات المقدمة، بما في ذلك إسداء المشورة بشأن القواعد والإجراءات والأسبقية والممارسات وأساليب العمل في اللجنتين، وهو ما شكّل أداءً مستوفياً للهدف المقرر.

29 ألف-36 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-8).

الجدول 29 ألف-8

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
نتائج استقصاء إيجابية بشأن إمكانية وصول موظفي العنصر وفعالية الخدمات المقدمة	نتائج استقصاء إيجابية بشأن إمكانية وصول موظفي العنصر وفعالية الخدمات المقدمة	نتائج استقصاء إيجابية بشأن إمكانية وصول موظفي العنصر وفعالية الخدمات المقدمة	الحفاظ على نتائج إيجابية في الاستقصاء بشأن إمكانية وصول موظفي العنصر وفعالية الخدمات المقدمة	الحفاظ على نتائج إيجابية في الاستقصاء بشأن إمكانية وصول موظفي العنصر وفعالية الخدمات المقدمة
اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 100 في المائة	اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 94 في المائة	اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 92 في المائة	اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 92 في المائة	اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 92 في المائة
لجنة البرنامج والتنسيق: 94 في المائة	لجنة البرنامج والتنسيق: 97 في المائة	لجنة البرنامج والتنسيق: 97 في المائة	لجنة البرنامج والتنسيق: 97 في المائة	لجنة البرنامج والتنسيق: 97 في المائة

النتيجة 3: تحسين إمكانية وصول أعضاء اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق إلى المعلومات، بما في ذلك المعلومات المتاحة قبل الدورات

الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2025

29 ألف-37 لدى اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق عدد كبير من البنود التي يتعين عليهما النظر فيها خلال الفترة المحدودة المتاحة أثناء الدورات. وتتاح إمكانية أفضل للوصول إلى المعلومات المتعلقة ببنود جدول الأعمال وتوافر الوثائق لمساعدة الأعضاء في التخطيط للأعمال التحضيرية والاضطلاع بها.

الدروس المستفادة والتغيرات المقررة

29 ألف-38 تمثل الدرس المستفاد بالنسبة للعنصر، على أساس التعليقات الواردة، في أن الأعضاء أرادوا الحصول، لأغراض التخطيط، على معلومات عن بنود جدول الأعمال والتقارير التي سيجري تناولها في أقرب وقت ممكن وعن الوقت الذي ستصبح فيه هذه الوثائق متاحة. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيزيد العنصر، مستنيرا باستعراض للطرق والوسائل التي أتاحت بها المعلومات للأعضاء، من تيسير الحصول على المعلومات، بسبل منها توفير معلومات مبكرة وتحديد أدوات إضافية لتيسير وصول الأعضاء إليها.

29 ألف-39 ويُعرض التقدم المتوقع صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-9).

الجدول 29 ألف-9

مقياس الأداء

2025 (الأداء المقرر)	2024 (الأداء المقرر)	2023 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء الفعلي)
الحفاظ على نتائج إيجابية في الاستقصاء بشأن توافر المواد التحضيرية والمرجعية	الحفاظ على نتائج إيجابية في الاستقصاء بشأن توافر المواد التحضيرية والمرجعية	نتائج استقصاء إيجابية بشأن توافر المواد التحضيرية والمرجعية	-	-
		اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 100 في المائة		
		لجنة البرنامج والتنسيق: 100 في المائة		

المنجزات المستهدفة

29 ألف-40 يعرض الجدول 29 ألف-10 جميع المنجزات المستهدفة للعنصر.

الجدول 29 ألف-10

البرنامج الفرعي 1، العنصر 2: المنجزات المستهدفة للفترة 2023-2025، حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	المقرر الفعلي لعام 2023	المقرر المقترح لعام 2024	المقرر المقترح لعام 2025
ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء			
وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	247	247	232
1 - مذكرات عن برنامج عمل اللجنة الخامسة للجمعية العامة	125	125	125
2 - مذكرات عن حالة وثائق اللجنة الخامسة للجمعية العامة	40	40	25
3 - مذكرات إجرائية لفائدة رئيس اللجنة الخامسة للجمعية العامة	46	40	40
4 - مذكرات عن برنامج عمل لجنة البرنامج والتنسيق	24	20	20
5 - مذكرات عن حالة وثائق لجنة البرنامج والتنسيق	2	2	2
6 - مذكرات إجرائية لفائدة رئيس لجنة البرنامج والتنسيق	19	20	20
خدمات المؤتمرات والأمانة المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)	200	200	200
7 - اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة	137	160	160
8 - اجتماعات لجنة البرنامج والتنسيق	44	40	40
دال - المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال			
المنصات الرقمية ومحتوى الوسائط المتعددة: الموقعان الشبكيان للجنة الخامسة للجمعية العامة ولجنة البرنامج والتنسيق؛ وتحديث المعلومات المتاحة على بوابة e- .deleGATE			
هـ - المنجزات المستهدفة التكنولوجية			
التشاور والمشورة والدعوة: إبداء المشورة إلى 15 عضوا من أعضاء مكنتي اللجنتين؛ والتشاور مع حوالي 100 منسق وإبداء المشورة إليهم؛ والرد على الاستفسارات الواردة من فرادى الوفود وتقديم المشورة إليها بشأن الأعمال السابقة للجننتين.			

العنصر 3

الخدمات الاستشارية الإدارية

الهدف

29 ألف-41 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-42 للإسهام في تحقيق الهدف، سيقوم العنصر بما يلي:

- (أ) تعزيز قدرة المنظمة على الصمود، بما في ذلك تأهبها للحفاظ على استمرارية تصريف الأعمال في حالات الطوارئ والتكيف باستمرار مع التغيرات التي تطرأ على البيئة ومع المخاطر والفرص المتاحة؛
- (ب) تحسين نوعية عملية الشراء إجمالاً وإدراج تلك التحسينات في التوصيات والتوجيهات المتصلة بالسياسات الموضوعية، بما في ذلك باستخدام تحليلات البيانات؛

(ج) إجراء تحليلات موضوعية للمعطيات المعروضة في طلبات إجراء تقييم إداري من منظور الإطار القانوني للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، وتزويد الموظف صاحب الطلب بتقييم مغلّ وشامل يوضح أساس توصية قسم المشورة والتقييم الإداريين بشأن القضية.

29 ألف-43 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عما يلي:

- (أ) منظمة أقدر على الصمود وأكثر مرونة واستدامة، وقوة عاملة مبتكرة ومزدهرة وقادرة 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) التسوية المبكرة للمنازعات الناشئة عن القرارات الإدارية المتخذة بشأن الحالة الوظيفية لأحد من الموظفين؛
- (هـ) زيادة وعي الموظفين بنظام العدل الداخلي.

الأداء البرنامجي في عام 2023

القيام في الوقت المناسب بتسوية المنازعات الناشئة عن طلبات التقييم الإداري المتعلقة بالخفض التدريجي للبعثات

29 ألف-44 أنشأ الخفض التدريجي لبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي حاجة ملحة في عام 2023 إلى أن يقوم العنصر بتطبيق الدروس المستفادة من عمليات الخفض التدريجي السابقة في معالجة طلبات التقييم الإداري. وفي عام 2023، شرع العنصر في التحضير بمجرد الإبلاغ عن البداية الوشيكة للخفض التدريجي للبعثة؛ وأجرى اتصالات أقوى مع الجهات المستفيدة من الخدمات فيما يتعلق بالاحتفاظ بالموظفين وفقاً للإطار القانوني للمنظمة مما أتاح تحسين جهود الاحتفاظ بالموظفين؛ وزاد من التنسيق وتخطيط السيناريوهات مع النظراء في إدارة الدعم العملياتي ومكتب الموارد البشرية، مما أدى إلى تحسين معدل تسوية طلبات التقييم الإداري.

29 ألف-45 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-11).

الجدول 29 ألف-11

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)
الانتهاء من التعامل مع 63 في المائة من - طلبات التقييم الإداري المتعلقة بإنهاء البعثات الميدانية في غضون الإطار الزمني المحدد	إنجاز 80 في المائة من القضايا المتعلقة بإنهاء البعثات الميدانية في غضون الإطار الزمني المحدد	

النتائج المقررة لعام 2025

النتيجة 1: قبول توصيات لجنة العقود في المقر من جانب المسؤولين المفوضين

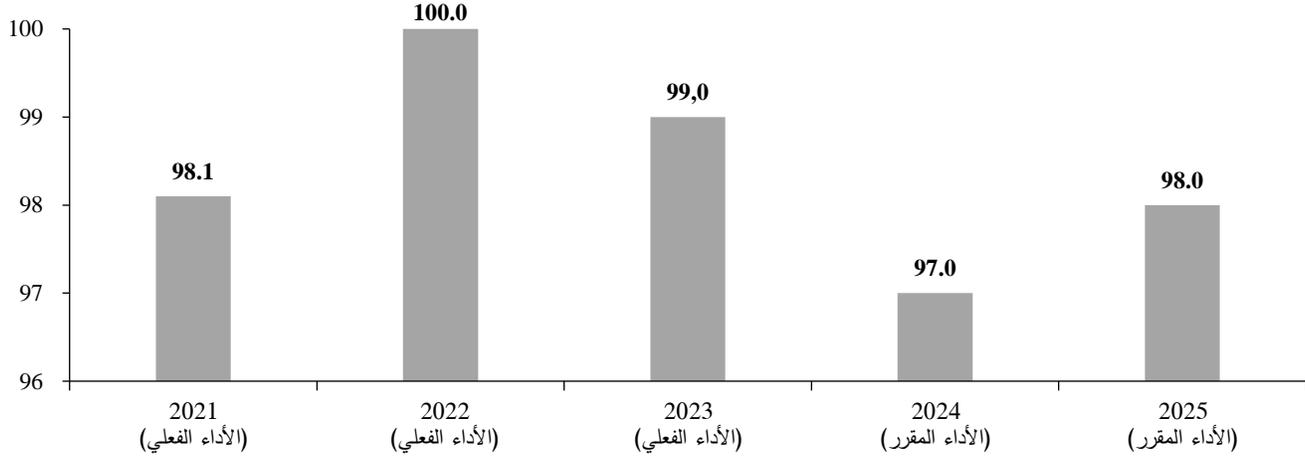
الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

29 ألف-46 أسهم عمل العنصر في قبول المسؤولين المفوضين 99 في المائة من التوصيات، وهو ما شكل أداءً متجاوزاً للهدف المقرر.

29 ألف-47 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الشكل الثاني من الباب 29 ألف).

الشكل الثاني من الباب 29 ألف

مقياس الأداء : النسبة المئوية للتوصيات المقبولة من المسؤولين المفوضين



النتيجة 2: التسوية المبكرة للمنازعات المتصلة بالموظفين دون اللجوء إلى التقاضي

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

29 ألف-48 أسهم عمل العنصر في عدم اللجوء إلى التقاضي بشأن 82 في المائة من القضايا التي تخضع للتقييم الإداري، وهو ما شكل أداءً متجاوزاً للهدف المقرر المتمثل في 65 في المائة.

29 ألف-49 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-12).

الجدول 29 ألف-12

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
85 في المائة من القضايا المقدمة للتقييم الإداري لم تُحل إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات للفصل فيها رسمياً	71 في المائة من القضايا المقدمة للتقييم الإداري لم تُحل إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات للفصل فيها رسمياً	82 في المائة من القضايا المقدمة للتقييم الإداري لم تُحل إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات للفصل فيها رسمياً	أكثر من 65 في المائة من القضايا محل بتسوية مبكرة للمنازعات المتعلقة بالموظفين وتقاضي الدعاوى القضائية غير الضرورية	أكثر من 65 في المائة من القضايا محل بتسوية مبكرة للمنازعات المتعلقة بالموظفين وتقاضي الدعاوى القضائية غير الضرورية

**النتيجة 3: إضفاء الطابع المؤسسي على نظام إدارة قدرة المنظمة على مواجهة الطوارئ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة
الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2025**

29 ألف-50 يتألف نظام إدارة قدرة المنظمة على مواجهة الطوارئ التابع لمنظمة الأمم المتحدة من سبعة عناصر أساسية، بدءاً من قدرة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الصمود ووصولاً إلى الدعم الطبي في حالات الطوارئ. ومع هذه المجموعة الواسعة من الوظائف ومجموعة أوسع من حالات الطوارئ المحتملة، يعتمد أعضاء الفريق العامل التابع لنظام الإدارة، الذي يضم ممثلين على نطاق منظومة الأمم المتحدة، اعتماداً كبيراً على تبادل المعلومات والدروس المستفادة فيما بينهم. ويسهل العنصر هذا التبادل للمعلومات عن طريق تنظيم اجتماعات الفريق العامل وتقاسم السياسات والممارسات ذات الصلة من خلال مستودع إلكتروني استحدثه في عام 2023.

الدروس المستفادة والتغيرات المقررة

29 ألف-51 تمثل الدرس المستفاد بالنسبة للعنصر في أن أعضاء الفريق العامل يمكن أن يستفيدوا من قضاء المزيد من الوقت في تبادل أفضل الممارسات والدروس المستفادة فيما بينهم ومن تخصيص وقت أقل للخبراء الخارجيين لنتاول الكلام في اجتماعاتهم ووضع مواد توجيهية. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيوفر العنصر مزيداً من الفرص لأعضاء الفريق العامل للتعلم من بعضهم البعض.

29 ألف-52 ويُعرض التقدم المتوقع صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-13).

الجدول 29 ألف-13

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
-	-	إتاحة مستودع نظام إدارة	اعتماد مؤسسات منظومة	اعتماد مؤسسات منظومة
		قدرة المنظمة على مواجهة	الأمم المتحدة ممارسات	الأمم المتحدة ممارسات
		الطوارئ عبر الإنترنت	جديدة تتعلق بنظام إدارة	جديدة إضافية تتعلق بنظام
		لتعزيز تبادل المعلومات	قدرة المنظمة على	إدارة قدرة المنظمة على
			مواجهة الطوارئ	مواجهة الطوارئ

المنجزات المستهدفة

29 ألف-53 يعرض الجدول 29 ألف-14 جميع المنجزات المستهدفة للعنصر.

الجدول 29 ألف-14

البرنامج الفرعي 1، العنصر 3: المنجزات المستهدفة للفترة 2023-2025 حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	لعام 2023	لعام 2023	لعام 2024	لعام 2025
ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء	-	-	-	-
وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	1	-	-	-
1 - تقرير مرحلي عن تنفيذ نظام إدارة قدرة المنظمة على مواجهة الطوارئ لكي تنظر فيه الجمعية العامة	-	-	-	-

المقرر الفعلي المقرر المقرر
لعام 2023 لعام 2023 لعام 2024 لعام 2025

الفئة والفئة الفرعية

2	-	-	-	تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)
1	-	-	-	2 - اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة
1	-	-	-	3 - اجتماعات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة: إدارة ودعم نظام إدارة الحالات في قسم المشورة والتقييم الإداريين؛ وتوفير التدريب والإرشادات لأعضاء اللجان المحلية للعقود البالغ عددها 31 لجنة، والمجالس المحلية لحصر الممتلكات البالغ عددها 35 مجلساً؛ وإدارة وتعهد أدوات التعلم عبر الإنترنت للجان المحلية للعقود والمجالس المحلية لحصر الممتلكات، وتوفير ما يتصل بها من تدريب وتوجيه.

العدالة الداخلية والرقابية: تقديم توصيات بشأن طلبات التقييم الإداري للقرارات الإدارية المطعون فيها؛ وتقديم الردود على طلبات تعليق تنفيذ القرارات الإدارية في القضايا المتصلة بإنهاء خدمة الموظفين؛ وتوفير الخدمات الفنية والتقنية للجنة العقود في المقر، وتقديم توصيات إلى المسؤولين المعنيين بشأن مقترحات إرساء عقود الشراء؛ وتوفير الخدمات الفنية والتقنية لمجلس حصر الممتلكات في المقر، وتقديم توصيات إلى المسؤولين المعنيين بشأن مقترحات التصرف في الأصول؛ وإعداد تقارير عن عمل اللجان المحلية للعقود والمجالس المحلية لحصر الممتلكات؛ 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-54 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-55 للإسهام في تحقيق الهدف، سيقوم العنصر بما يلي:

- (أ) كفاءة التطبيق السليم للنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة، وتعديل السياسات المتصلة بالمسائل المالية بهدف مواجهة المسائل الناشئة، ومواصلة تعزيز نظام الرقابة الداخلية دعماً للإدارة الحسنة للموارد في سياق الإطار اللامركزي لتفويض السلطة؛
- (ب) تقديم الدعم بفعالية إلى لجنة الاشتراكات، وكفاءة إصدار الأنصبة المقررة في المواعيد المحددة، ومواصلة تقديم معلومات محدثة عن حالة الأنصبة المقررة، ورصد عمليات جمع الأنصبة المقررة والتنبؤات المتصلة بها عن كثب، وإدارة التدفقات النقدية استناداً إلى تنبؤات السيولة؛
- (ج) إعداد البيانات المالية للمنظمة بشكل ممثل للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، بالتركيز على الشفافية من خلال تضمينها مناقشة وتحليل للبيانات المالية، فضلاً عن ضمان توجيه جميع الكيانات على النحو المناسب فيما يتصل باحتياجات نهاية السنة المتعلقة بإعداد البيانات المالية وتقديم الدعم لتزويد المنظمة بأموال خارجة عن الميزانية وإدارة تلك الأموال والإبلاغ عنها؛

- (د) إدارة المخاطر المالية من خلال الإدارة السليمة للاستثمارات، وإدارة النقدية وإدارة العمليات المصرفية على الصعيد العالمي؛
- (هـ) تنسيق وإدارة البرامج الجماعية للتأمين الصحي والتأمين على الحياة، وتقديم الخدمات إلى المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض ومجلس الأمم المتحدة للمطالبات، وإدارة مدفوعات التعويض ذات الصلة؛
- (و) إدارة البيانات المرجعية لضمان سلامة البيانات وتوحيدها ومواءمتها على كامل نطاق نظام التخطيط المركزي للموارد وغيره من النظم المركزية التي تستخدمها المنظمة؛
- (ز) توفير الإجراءات والتوجيه والدعم لإجراءات العمليات المالية في نظام أوموجا لضمان إدارة الأنشطة المالية بفعالية وكفاءة.
- 29 ألف-56 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عما يلي:

- (أ) إدارة مالية حصيفة للموارد المعهود بها إلى الأمانة العامة؛
- (ب) نظام معزز للضوابط الداخلية يدعم تحسين إدارة أداء البرامج والامتثال للإطار التنظيمي؛
- (ج) زيادة الشفافية وتبسيط العمليات المالية وإعداد التقارير؛
- (د) تحسن استعداد المنظمة لمواجهة الصدمات الخارجية.

الأداء البرنامجي في عام 2023

زيادة إبراز حالة اشتراكات الدول الأعضاء من خلال بوابة الاشتراكات

- 29 ألف-57 عقب إطلاق بوابة حالة الاشتراكات في عام 2010 والانتقال إلى نظام أوموجا في عام 2020، بدأ العنصر في عام 2023 في زيادة تحسين البوابة الخاصة باشتراكات الدول الأعضاء. وتتضمن المنصة الإلكترونية الحالية بيانات مالية شاملة ومستكملة مستخرجة من نظام أوموجا عن حالة الاشتراكات المقررة على الدول الأعضاء.
- 29 ألف-58 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-15).

الجدول 29 ألف-15

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)
-	-	إتاحة معلومات شاملة وفي الوقت المناسب عن حالة الاشتراكات للدول الأعضاء

النتائج المقررة لعام 2025

النتيجة 1: تعزيز الإطار التنظيمي لتحسين المساءلة على نطاق عمليات الأمم المتحدة

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

- 29 ألف-59 أسهم عمل العنصر في الحصول على تعقيبات إيجابية، في سياق استبيان التقييم الذاتي وبيان الضمان، بشأن أداء إطار الرقابة الداخلية وأثره على تنفيذ الولايات بفعالية وكفاءة، وإصدار النسخة الثالثة من البيان المتعلق بالرقابة الداخلية التي تشمل عمليات عام 2022، وهو ما شكل أداء مستوفياً للهدف المقرر. ولم يتحقق الهدف المقرر المتمثل في تلقي تعقيبات إيجابية

بشأن أثر السياسات المنقحة على الإدارة الفعالة للموارد المالية لأن التنقيحات المدخلة على أدوات السياسة العامة الرئيسية جارية ولأن الأمر يحتاج إلى وقت إضافي قبل إجراء دراسة استقصائية للأثر الناجم عن هذه الأدوات المنقحة.

29 ألف-60 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-16).

الجدول 29 ألف-16

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
تحديد المجالات وترتيب الأولويات فيما يتصل بتبسيط وتحديث أدوات السياسة العامة المتعلقة بالشؤون المالية	تلقي تعقيبات إيجابية بشأن أداء إطار الرقابة الداخلية وأثره على صعيد تنفيذ الولايات بفعالية وكفاءة	تلقي تعقيبات إيجابية بشأن أداء إطار الرقابة الداخلية وأثره على صعيد تنفيذ الولايات بفعالية وكفاءة	تعزيز إدارة الموارد المالية من خلال مواءمة السياسات المالية وتنفيذها	تعزيز إدارة الموارد المالية من خلال التنقيحات المستمرة لأدوات السياسة العامة المالية وتنفيذها

النتيجة 2: بوابة المعارف المالية: منصة رقمية متكاملة ومجتمع عالمي للأمم المتحدة لمستخدمي العمليات المالية في نظام أوموجا

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

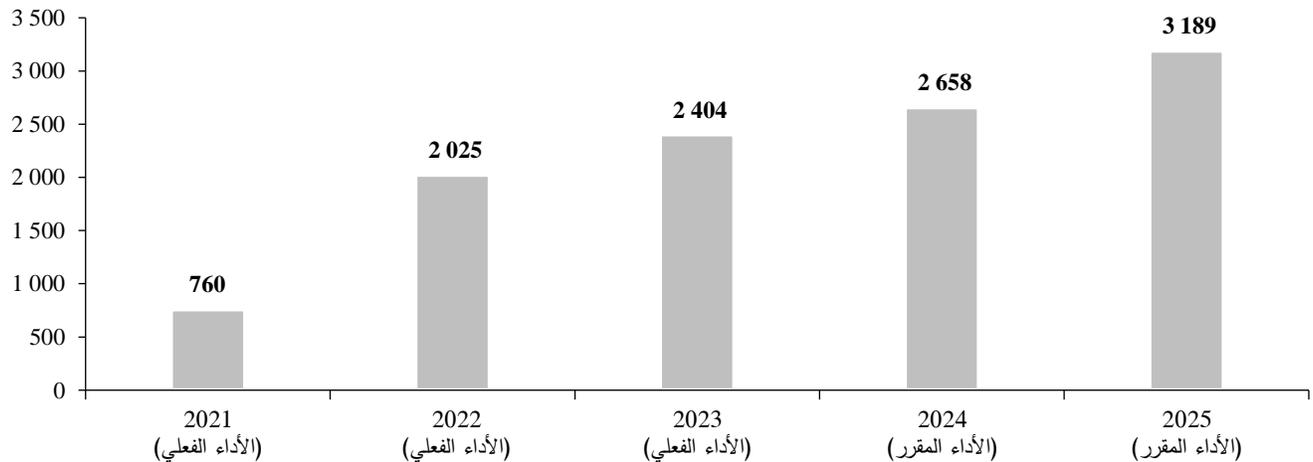
29 ألف-61 أسهم عمل العنصر في تحقيق 2 404 زيارات لمنصة بوابة المعارف المالية، وهو ما شكل أداء متجاوزا للهدف المقرر المتمثل في 2 279 زيارة.

29 ألف-62 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الشكل الثالث من الباب 29 ألف).

الشكل الثالث من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: زيادة استخدام منصة بوابة المعارف المالية لحل المشكلات المتعلقة بالشؤون المالية

(عدد زيارات موقع منصة بوابة المعارف المالية)



النتيجة 3: تحسين تجربة الجهات المستفيدة من الخدمات مع نظم الدفع العالمية للأمم المتحدة

الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2025

29 ألف-63 تلتزم خزانة الأمم المتحدة، إدراكاً منها لتطور المشهد العالمي للمدفوعات، بتحسين العمليات المالية على النحو الأمثل. ويقدم هذا العنصر الدعم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها والدول الأعضاء فيما يتعلق بمختلف أساليب الدفع والمعاملات عبر العملات.

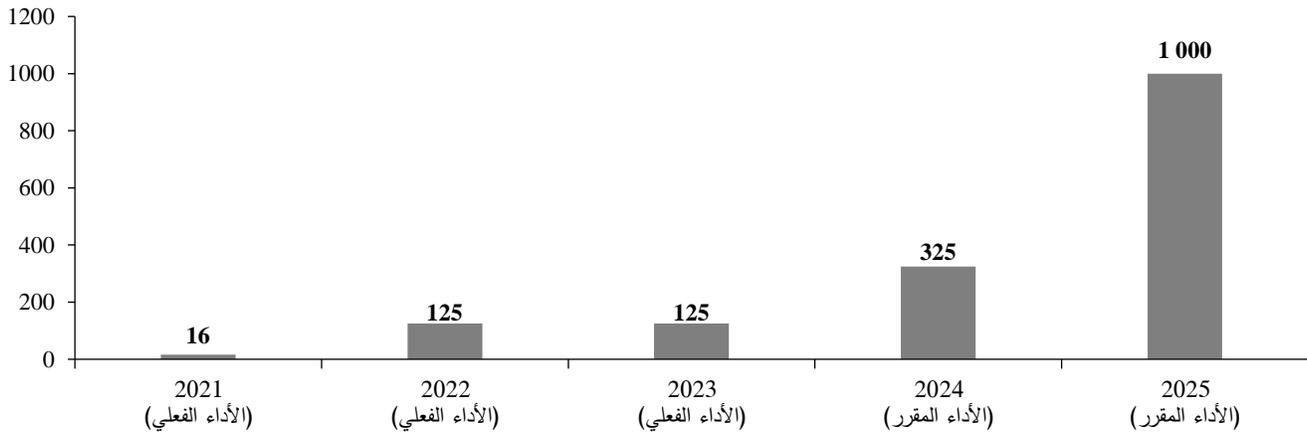
الدروس المستفادة والتغيرات المقررة

29 ألف-64 تمثل الدرس المستفاد بالنسبة للعنصر في أهمية التكيف مع التكنولوجيات المالية الناشئة وتحسين العمليات على النحو الأمثل من أجل زيادة الكفاءة. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيستفيد العنصر من الحلول المبتكرة لتبسيط العلاقات المصرفية العالمية. ويشمل ذلك التركيز على إدماج الصرافين المحليين في قدرة تنظيمية على مدار الساعة. وعلاوة على ذلك، سيتم تطبيق بطاقات السحب والمحافظ الرقمية بشكل استراتيجي لزيادة سهولة الوصول وتيسير الاستخدام، وبالتالي تقليل الاعتماد على النقد التقليدي لإجراء المعاملات الرسمية.

29 ألف-65 ويُعرض التقدم المتوقع صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الشكل الرابع من الباب 29 ألف).

الشكل الرابع من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: عدد الأفراد المستفيدين من الخدمات الذين يستخدمون بطاقات السحب والمحافظ الرقمية كطريقة مفضلة للدفع



المنجزات المستهدفة

29 ألف-66 يعرض الجدول 29 ألف-17 جميع المنجزات المستهدفة للعنصر.

البرنامج الفرعي 2، العنصر 1: المنجزات المستهدفة للفترة 2023-2025 حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر				الفئة والفئة الفرعية
لعام 2023	لعام 2024	لعام 2025		
				ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء
				وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)
12	11	11	11	1 - تقديم التقارير المالية السنوية إلى الجمعية العامة
2	2	2	2	2 - تقديم تقارير إلى الجمعية العامة عن خطط التسديد المتعددة السنوات والحالة المالية للأمم المتحدة
3	3	3	3	3 - تقديم تقرير إلى الجمعية العامة عن تحسين الحالة المالية للأمم المتحدة
1	-	-	-	4 - تقديم بيانات مالية إلى الجمعية العامة عن عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام وعملياتها غير المتعلقة بحفظ السلام
6	6	6	6	
22	22	22	22	تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)
18	18	18	18	5 - اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة
4	4	4	4	6 - اجتماعات لجنة الاستثمارات
20	31	15	20	خدمات المؤتمرات والأمانة العامة المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)
20	31	15	20	7 - اجتماعات لجنة الاشتراكات
				باء - توليد المعارف ونقلها
				الحلقات الدراسية وحلقات العمل والزمالات والمناسبات التدريبية (عدد الأيام)
20	20	20	20	8 - المناسبات التدريبية والجلسات الإعلامية وحلقات العمل المتصلة بخطة التأمين الصحي
20	20	20	20	
855	780	862	825	المواد التقنية (عدد المواد)
12	12	12	12	9 - التقارير الشهرية عن حالة الاشتراكات
13	13	14	13	10 - الوثائق المتعلقة بتقييم المساهمات المقدمة من الدول الأعضاء للأمم المتحدة
830	755	836	800	11 - التقارير المالية للجهات المانحة

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

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

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية**الإدارة:**

إسداء المشورة إلى الإدارات والمكاتب بشأن تطبيق النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة والمسائل المحاسبية والمالية والنظم ذات الصلة؛ وإسداء المشورة إلى جهات الأمم المتحدة المعنية بالشؤون المالية بشأن الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام؛ ورصد ودعم عمليات التسويات المصرفية العالمية وتحليل الأصول المادية وغير المادية العالمية والمحاسبية ودعم عملية إعداد التقارير؛ وتقديم الدعم اللازم للإنتاج في نظام أوموجا للعمليات المالية المتكاملة على الصعيد العالمي، بما في ذلك إدارة واختبار تحديثات نظام أوموجا المركزي لتخطيط الموارد؛ وتوفير التوجيه التشغيلي للعمليات المالية في أوموجا المتصل ببوابة المعارف المالية، بما في ذلك المواد التدريبية وأشرطة الفيديو؛ وتجهيز حوالي 19 000 معاملة متصلة بحسابات مقاصة الخدمات لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وتقديم الدعم في مجال الإدارة المالية إلى مكتب التنسيق الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة للاشتراكات؛ ووضع أطر الإبلاغ الخاصة بمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

وإجراء حسابات لتقييم مساهمات الدول الأعضاء في الميزانية العادية، وعمليات حفظ السلام، والمحكمتين الدوليتين؛ وحسابات لتقدير أرصدة عمليات حفظ السلام.

وتوفير التوجيهات بشأن تفسير النظام المالي والقواعد المالية وسياسات الإدارة المالية وإجراءاتها والمبادئ التوجيهية؛ وإسداء المشورة بشأن تفسير إطار تفويض السلطة (المتعلق بالتمويل)؛ وإصدار بيان الرقابة الداخلية وثلاث وثائق تقنية والتوجيه والدعوة بشأن إطار الرقابة الداخلية وإجراء مشاورات مع الفريق الاستشاري المعني بالرقابة الداخلية؛ ونشر وحدة مراقبة العمليات في نظام أوموجا في المكاتب والإدارات؛ وعقد حلقة عمل بشأن التحليل الشامل فيما يتعلق بتنفيذ إجراءات الرقابة الداخلية في عمليات حفظ السلام والعمليات غير المتعلقة بحفظ السلام؛ 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 و 68 موظفاً من كبار الموظفين

الإداريين؛ وإبلاغ مجلس مراجعي الحسابات عن حالات الغش والغش المفترض (مرتان في السنة)؛ وتجهيز الوثائق المتعلقة بالعمليات المالية في نظام أوموجا؛ وتعهّد البيانات الرئيسية للعمليات المالية في نظام أوموجا؛ ومكتب المساعدة المالية في أوموجا وتجهيز الطلبات لإنشاء حساب مستخدم للقيام بأدوار مالية في نظام أوموجا.

وإدارة الحسابات المصرفية في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك الاحتفاظ بأفرقة الموظفين المعتمدة توقيعاتهم على الحسابات المصرفية؛ والترتيبات والعقود المصرفية؛ والمدفوعات للحسابات المصرفية الداخلية؛ وتسجيل المدفوعات الواردة؛ والاحتياجات النقدية بعملة مختلفة؛ وقاعدة البيانات عن التفاصيل المصرفية للموردين والموظفين والدول الأعضاء؛ وإدارة الاستثمارات المجمعّة؛ والقيام شهريا بتحديد أسعار الصرف المعمول بها في الأمم المتحدة بالنسبة لـ 153 عملة؛ والعمليات المالية في نظام أوموجا؛ والتطبيقات المالية؛ وبيانات نظام سويفت SWIFT وبيانات الدفع العالمية؛ وتقديم الدعم الفني إلى الإدارات بشأن تحليل الأعمال؛ وبوالص التأمين الصحي والتأمين على الحياة والأنشطة ذات الصلة؛ وتجهيز مطالبات التعويض بموجب التنبيل دال من النظام الإداري للموظفين ومجلس الأمم المتحدة للمطالبات، بما في ذلك دفع الاستحقاقات؛ وتجهيز حوالي 700 تسوية من تسويات الاستثمار؛ وإجراء حوالي 5 000 عملية صرف عملة.

العنصر 2

الشؤون المالية للعمليات الميدانية

الهدف

29 ألف-67 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-68 للإسهام في تحقيق الهدف، سيقدم العنصر إرشادات استراتيجية بشأن الميزنة والإشراف المالي، وسيضع السياسات والمنهجيات والأدوات اللازمة في هذا الصدد، وسيقوم تحديدا بالآتي:

(أ) سيقدم إرشادات استراتيجية بشأن مسائل الإدارة المالية والتمويل، ولا سيما فيما 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 وبمبسطة وعمليّة المنحى وحسنة التوقيت للمديرين في الميدان؛ وسيرصد حالة سيولة فرادى الحسابات الخاصة؛ وسيشرف على التدفقات النقدية والاحتياطات التشغيلية للعمليات الميدانية؛

(ب) سيقدم إرشادات استراتيجية بشأن إدارة الممتلكات والخدمات العقارية على الصعيد العالمي، بما في ذلك الرقابة على مشاريع التشييد الكبرى والتخطيط للمرافق في الأجل الطويل؛

(ج) سيقدم المشورة والإرشاد المتخصصين بشأن إدارة الممتلكات واستعراض البيانات المالية من أجل ضمان تسجيلها بدقة والتأكد من امتثال كيانات الأمانة العامة للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ولإطار القائم المتعلق بأداء إدارة الممتلكات، وسيكفل الإشراف المركزي على المشاريع، بما في ذلك بإدماج المبادئ المتعلقة بإدارة المخاطر والدروس المستفادة في عملية صنع القرار.

29 ألف-69 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عن إدارة الكيانات المستفيدة من هذه الخدمة لمواردها بفعالية وكفاءة في حدود المستويات المعتمدة، مع تحسن مستويات الدقة في التنبؤات والمقترحات.

الأداء البرنامجي في عام 2023

إتاحة تحسين دقة سجلات الممتلكات من خلال برنامج ضمان الجودة

29 ألف-70 في عام 2023، قام العنصر بتحديث لوحة متابعة التحقق من الجودة بفحوصات إضافية تتعلق بالمعدات والشطب لتحسين جودة البيانات. وأسهمت هذه الجهود في تحسين جودة البيانات في جميع مراحل سلسلة الإمداد من بدايتها إلى نهايتها، ومعالجة المسائل في المراحل الأولى للعمليات، والحد من أوجه عدم الاتساق في سجلات الأصول والمعدات والمخزونات في المراحل النهائية للعمليات.

29 ألف-71 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-18).

الجدول 29 ألف-18

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)
إتاحة برنامج ضمان الجودة للأصول والمعدات والمخزونات وعمليات الشطب والتصرف بالممتلكات لكيانات الأمانة العامة	استخدام الكيانات الإطار المعزز لإدارة الممتلكات المتمثل في تدبير السياسة العامة والتقييم الذاتي وضمان الجودة لتعزيز الإشراف على ممتلكات الأمم المتحدة والمساءلة عنها	استخدام الكيانات باستمرار استعراضات إدارة الأداء وتقييمات جودة البيانات لتعزيز جودة البيانات داخل نظام أوموجا لدعم اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق باقتناء ممتلكات الأمم المتحدة واستخدامها والتصرف فيها

النتيجة 1: خدمات مستقلة لإدارة المخاطر المرتبطة بمشاريع التشييد الكبرى للأمم المتحدة على الصعيد العالمي

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

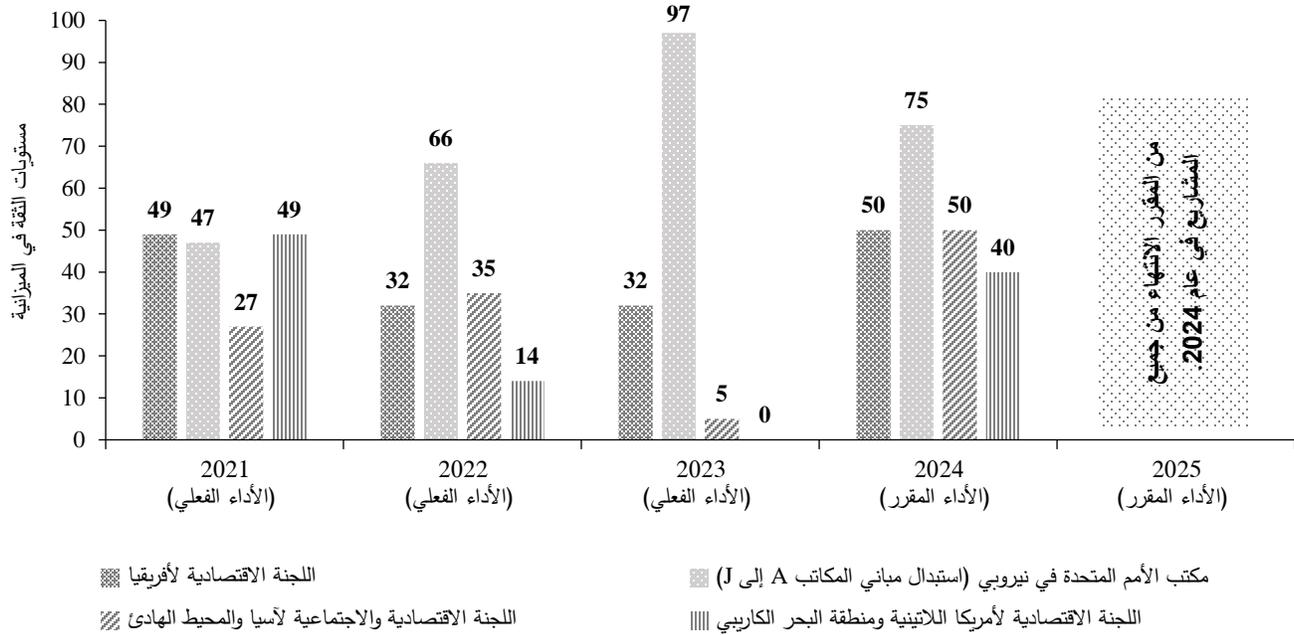
29 ألف-72 أسهم عمل العنصر في تحقيق مستويات الثقة في الميزانية بنسبة 97 في المائة لمشاريع التشييد العالمية الجارية للأمم المتحدة في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، وهو ما شكل أداء متجاوزا للهدف المقرر المتمثل في 60 في المائة. ولم يتحقق المستوى المستهدف من الثقة في ميزانية المشاريع في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا (60 في المائة)، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (60 في المائة)، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (50 في المائة) الهدف، ويُعزى ذلك أساسا إلى صعوبات في طلبات تقديم العطاءات من المقاول الرئيسي وتعطل سلسلة الإمداد العالمية، مما أثر على تنفيذ المشاريع ومستويات الثقة في التكاليف ذات الصلة.

29 ألف-73 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الشكل الخامس من الباب 29 ألف). ولم يتم تقديم أي مقاييس أداء لعام 2025 لأن من المقرر الانتهاء من المشاريع في عام 2024.

الشكل الخامس من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: مستويات الثقة في تنفيذ مشاريع التشييد الجارية في الأمم المتحدة على الصعيد العالمي في حدود الميزانية المعتمدة

(النسبة المئوية)



النتيجة 2: تيسير المداولات السلسلة للهيئات التشريعية بشأن البعثات السياسية الخاصة من خلال تقديم الخدمات الاستباقية

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

29 ألف-74 أسهم عمل العنصر في زيادة وضوح وعمق المعلومات عن الميزانية المتاحة للهيئات التشريعية، وهو ما شكل أداء مستوفيا للهدف المقرر.

29 ألف-75 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-19).

الجدول 29 ألف-19

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
زياد كمية المعلومات الخطية المقدمة إلى اللجنة الخامسة استجابة للاهتمام المتزايد	عقد جلسة إحاطة غير رسمية أولى ما قبل الدورة لأعضاء اللجنة الخامسة قبل تقديم ميزانيات البعثات السياسية الخاصة، مما أسهم في زيادة قدرة الهيئات	زيادة وضوح وعمق المعلومات عن الميزانية المتاحة للهيئات التشريعية	إتاحة إمكانية اطلاع الهيئات التشريعية على تحليلات وبيانات أكثر تفصيلا وفي الوقت المناسب لتيسير السلسلة بشأن البعثات السياسية الخاصة	تلقي الهيئات التشريعية معلومات مركزة وفي الوقت المناسب لتيسير السلسلة بشأن البعثات السياسية الخاصة

الجدول 29 ألف-21

البرنامج الفرعي 2، العنصر 2: المنجزات المستهدفة للفترة 2023-2025 حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	المقرر الفعلي المقرر المقرر لعام 2023	المقرر الفعلي المقرر المقرر لعام 2024	المقرر الفعلي المقرر المقرر لعام 2025
ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء			
وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	41	40	41
1 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة عن الميزانية المقترحة وأداء ميزانية عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام	22	22	21
2 - التقرير المقدم إلى الجمعية العامة عن الوضع المالي المحدث لبعثات حفظ السلام المنتهية	1	1	1
3 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة عن التصرف النهائي في الأصول والأداء النهائي لبعثات حفظ السلام قيد التصفية	1	-	-
4 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة عن الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات حفظ السلام	7	7	7
5 - المذكرات المقدمة إلى الجمعية العامة عن الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات حفظ السلام	4	3	4
6 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة عن التقديرات المتعلقة بالبعثات السياسية الخاصة والمساعي الحميدة والمبادرات السياسية الأخرى التي تأذن بها الجمعية العامة و/أو مجلس الأمن	6	7	6
تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)	110	72	73
7 - اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة	60	52	52
8 - اجتماعات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	50	20	21
جيم - المنجزات المستهدفة الفنية			
التشاور والمشورة والدعوة: إجراء مشاورات مع جميع الدول الأعضاء بشأن المسائل المالية المتعلقة بالعمليات الميدانية؛ وإجراء مشاورات مع جميع البلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة بشأن التزامات البعثات تحديداً؛ وإسداء المشورة إلى اللجان الفنية التابعة للجمعية العامة بشأن الآثار المحتملة في الميزانية.			
هـ - المنجزات المستهدفة التمكنية			
الإدارة: تقديم المشورة والإرشاد بشأن الميزنة والإشراف المالي لـ 13 عملية ميدانية عاملة؛ وتسديد دفعات فصلية للبلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة؛ وتحديد الاحتياجات من الموارد اللازمة لدعم تقييم وتخطيط العمليات الميدانية الجديدة والأخذة في التوسع، والعمليات التي تمر بمرحلة انتقالية، والعمليات التي تجري تصفيتها؛ والسياسات والتوجيهات المتعلقة بإدارة الممتلكات، بما في ذلك دليل إدارة الممتلكات ورصد الأداء والإبلاغ عنه؛ ووضع تعليمات تكميلية لإعداد التقارير المالية وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام عن الممتلكات والمنشآت والمعدات؛ وتوفير التدريب على إدارة الممتلكات؛ وتقديم المشورة والدعم بشأن نظام أوموجا في ما يتعلق بإدارة الممتلكات؛ وتوفير الرقابة والتوجيه التقني بشأن مشاريع التشييد الكبرى، ومشاريع الصيانة والتعديل الجارية.			

العنصر 3

تخطيط البرامج وميزنتها

الهدف

29 ألف-80 الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه هو كفاءة فعالية وكفاءة المداولات التي تجريها 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، وكفاءة إدارة الموارد بكفاءة وكفاءة.

الاستراتيجية

29 ألف-81 للإسهام في تحقيق الهدف، سيواصل البرنامج الفرعي القيام بما يلي:

- (أ) إصدار إرشادات استراتيجية لإعداد الميزانيات البرنامجية، والتحاور مع الدول الأعضاء منذ المراحل الأولى من عملية إعداد الميزانية؛
- (ب) وضع 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، وفقا للنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة والأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم، وعرضها على الهيئات التشريعية؛
- (ج) تقديم خدمات فنية بشأن مسائل الميزانية إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة ولجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وتوفير أدوات متاحة للدول الأعضاء على الإنترنت لتيسير مداولاتها بشأن مسائل الميزانية؛
- (د) تقديم إرشادات استراتيجية بشأن الميزنة والإشراف المالي، بما في ذلك بشأن إدارة سلطات الإنفاق، ووضع السياسات والمنهجيات والأدوات في هذا الصدد، وتقديم المشورة بشأن جميع مسائل الميزانية.

29 ألف-82 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عما يلي:

- (أ) زيادة الشفافية وتعزيز الحوار بين الأمانة العامة والدول الأعضاء؛
- (ب) التنفيذ الفعال للبرامج مع ضمان الاستخدام الحصري للموارد؛
- (ج) تحسين دقة الميزانيات البرنامجية.

الأداء البرنامجي في عام 2023

استعراض الإنفاق يحسن الصلة بين مدخلات الميزانية وإنجاز الولايات والنتائج في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا

29 ألف-83 في عام 2023، واستجابة لقرار الجمعية العامة 262/77، وضعت عملية لاستعراض الإنفاق وجرى تجربتها في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. وتهدف هذه العملية، في جملة أمور، إلى تعزيز الروابط بين الخطة البرنامجية وصياغة الميزانية، مما يعزز الميزنة القائمة على النتائج، وهي تدعو مديري البرامج إلى إجراء استعراض متعمق للموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف بغية تحقيق المستوى الأمثل للموارد اللازمة لتنفيذ الولايات وأنواع هذه الموارد. وفي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ضمننت العملية مشاركة أكثر منهجية لمديري البرامج في استعراض أداء الموارد المالية والبشرية وتطبيق الدروس المستفادة على مقترحات الميزانية، مما أدى إلى تحسين مقترحات الموارد لعام 2024 على النحو الأمثل.

29 ألف-84 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-22).

الجدول 29 ألف-22

مقياس الأداء

2023 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء الفعلي)
أثنت الجمعية العامة على مشاركة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا في استعراض الإنفاق وأكدت أن النهج المتبع هو بمثابة إعادة تنظيم للموارد القائمة من أجل تنفيذ الولايات بمزيد من الكفاءة (القرار 252/78، الفقرة 56)	طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يحافظ على الأداء الأمثل لجميع البرامج عن طريق تحسين الربط بين الموارد المقترحة وتنفيذ البرامج (القرار 276/77، الفقرة 32)	تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يربط بوضوح بين مدخلات الميزانية والنتائج الملموسة (القرار 245/76، الفقرة 21)

النتائج المقررة لعام 2025

النتيجة 1: فرصة إضافية تتيح للدول الأعضاء المشاركة المبكرة

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

- 29 ألف-85 أسهم عمل العنصر في جولتين من المشاركة المبكرة من جانب الدول الأعضاء لتمكين الدول الأعضاء من إجراء مداوات سلسة تُوجت باعتماد قرارات الميزانية في 22 كانون الأول/ديسمبر، وهو ما شكل أداء مستوفياً للهدف المقرر.
- 29 ألف-86 يُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-23).

الجدول 29 ألف-23

مقياس الأداء

2025 (الأداء المقرر)	2024 (الأداء المقرر)	2023 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء الفعلي)
جولتان من جلسات المشاركة المبكرة من جانب الدول الأعضاء بشأن تنفيذ إرشادات الجمعية العامة بشأن مقترحات الميزانية (شباط/فبراير) وبنود الميزانية التي ستناقش في الدورة الرئيسية، بما في ذلك إعادة تقدير التكاليف (أيلول/سبتمبر)	جولتان من جلسات المشاركة المبكرة من جانب الدول الأعضاء بشأن تنفيذ قرارات الجمعية العامة (شباط/فبراير) والبنود التي ستناقش في الدورة الرئيسية (أيلول/سبتمبر)	جولتان من جلسات المشاركة المبكرة من جانب الدول الأعضاء بشأن الموافقة بين وثائق الميزانية والقصد التشريعي (شباط/فبراير) وبشأن الميزانية البرنامجية المقترحة، وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، ومقترحات الميزانية التكميلية المقبلة (أيلول/سبتمبر)	مشاركة مبكرة من الدول الأعضاء بشأن تنفيذ قرارات الجمعية العامة المتعلقة بشكل عرض الميزانية (شباط/فبراير)	جولتان من جلسات المشاركة المبكرة مع الدول الأعضاء بشأن تنفيذ قرارات الجمعية العامة المتعلقة بشكل عرض الميزانية (شباط/فبراير وأيلول/سبتمبر)

النتيجة 2: تحسين دقة مقترحات الميزانية

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

- 29 ألف-87 أسهم عمل العنصر في الميزانية بما يعكس تحسن دقة تقديرات إعادة تقدير التكاليف، وهو ما شكل أداءً مستوفياً للهدف المقرر.
- 29 ألف-88 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-24).

الجدول 29 ألف-24

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
الموافقة على الميزانية بناء على المنهجية الاعتيادية لإعادة تقدير التكاليف التي تعتمد على مؤشر أسعار الاستهلاك	الموافقة على الميزانية بناء على مؤشر أسعار الاستهلاك وإعادة تقدير تكاليف مصممة خصيصاً لتكاليف الطاقة والسفر	ميزانية تعكس تحسّن دقة تقديرات إعادة تقدير التكاليف، استناداً إلى الأثر الفعلي لإعادة تقدير التكاليف مقارنة بأثرها المقدر (A/78/614)، المرفق الثاني	تطبيق إعادة تقدير التكاليف المصممة خصيصاً على مجموعة مختارة من الأصناف يؤدي إلى تخفيض الفرق بين أثر إعادة تقدير التكاليف المقدر وأثرها الفعلي	انخفاض الفرق بين الأثر المقدر والأثر الفعلي لإعادة تقدير التكاليف

النتيجة 3: تعزيز الشفافية بشأن عملية الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على الدول الأعضاء

الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2025

- 29 ألف-89 تنص المادة 153 من النظام الداخلي للجمعية العامة أنه لا توصي أية لجنة الجمعية العامة باعتماد أي قرار ينطوي على نفقات ما لم يكن مشفوعاً بتقدير للنفقات معد من الأمين العام. وبناء على ذلك، يستعرض البرنامج الفرعي كل سنة ما يقرب من 600 مشروع قرار ومقرر من مختلف الهيئات الحكومية الدولية، ويبلغ الدول الأعضاء بما إذا كان اتخاذ القرار أو المقرر سنترتب عليه آثار في الميزانية، ويقدم، حسب الاقتضاء، بياناً شفويًا أو بياناً بالآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية.

الدروس المستفادة والتغيرات المقررة

- 29 ألف-90 تمثل الدرس المستفاد بالنسبة للبرنامج الفرعي في استمرار نشوء المطالب الخاصة وفي اللحظة الأخيرة لتوضيح عملية الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيوسع البرنامج الفرعي نطاق أنشطة التوعية التي يقدمها إلى الدول الأعضاء عن طريق زيادة عدد الجمهور وتواتر إحاطاته المبكرة، بما في ذلك توفير المواد التوجيهية، بشأن عملية الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية.

- 29 ألف-91 ويُعرض التقدم المتوقع صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-25).

الجدول 29 ألف-25
مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
-	لجنة رئيسية واحدة (اللجنة الخامسة) تتلقى إحاطة، بناء على طلبها، بشأن عملية الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية	ثلاث لجان رئيسية (اللجان الثالثة والخامسة والسادسة) تتلقى إحاطة، بناء على طلبها، بشأن عملية الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية	إتاحة فرصة أن تتلقى جميع اللجان الرئيسية الست إحاطة في وقت مبكر من دوراتها بشأن عملية الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية	إمكانية حصول الدول الأعضاء من جميع اللجان الرئيسية الست على المعلومات في بدايتها دورتها بشأن عملية الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية من خلال دليل مفصل متاح على بوابة إلكترونية

المنجزات المستهدفة

29 ألف-92 يعرض الجدول 29 ألف-26 جميع المنجزات المستهدفة للعنصر.

الجدول 29 ألف-26

البرنامج الفرعي 2، العنصر 3: المنجزات المستهدفة للفترة 2023-2025 حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر				الفئة والفئة الفرعية
عام 2023	عام 2023	عام 2024	عام 2025	
87	85	84	85	ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء ووثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق) التقارير المقدمة إلى:
48	47	47	47	1 - الجمعية العامة عن الميزانية البرنامجية المقترحة، بما في ذلك الخطة البرنامجية والمعلومات المتعلقة بالأداء
3	3	3	3	2 - الجمعية العامة عن الميزانية المقترحة والتقديرات المنقحة للآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين وعن المعلومات المتعلقة بأدائها
2	2	3	2	3 - الجمعية العامة عن التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي ومجلس حقوق الإنسان
10	15	13	15	4 - الجمعية العامة بشأن الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على مشاريع القرارات
24	18	18	18	5 - الجمعية العامة بشأن المسائل المالية ومسائل الميزانية
176	179	202	179	تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)
97	91	107	91	6 - اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة واجتماعات لجنة البرنامج والتنسيق
79	88	95	88	7 - اجتماعات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
120	151	116	152	باء - توليد المعارف ونقلها المواد التقنية (عدد المواد)
110	129	104	129	8 - البيانات الشفوية المتعلقة بالآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية الناشئة عن مشاريع القرارات

المقرر الفعلي المقرر المقرر
لعام 2023 لعام 2023 لعام 2024 لعام 2025

الفئة والفئة الفرعية

22	12	22	10	9 - الرسائل الموجهة إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن الوظائف الثابتة أو المؤقتة الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية من الرتبة مد-1 وما فوقها
1	-	-	-	10 - المواد التوجيهية بشأن عملية الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة: تقديم إحاطات إلى الدول الأعضاء بشأن تخطيط البرامج ومساءل الميزانية، بما يشمل الدورات التدريبية لصالح المندوبين الجدد؛ وإسداء المشورة بشأن الآثار المحتملة أن تترتب في الميزانية على حوالي 600 مشروع قرار ومقرر للجان الرئيسية للجمعية العامة؛ والردود الخطية على اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وعلى اللجنة الخامسة.

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة: تقديم المشورة والإرشاد 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-93 الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه هو ضمان وجود نموذج إداري لا مركزي ومرن يركز على الميدان من أجل الإدارة الفعالة والشفافة للموارد البشرية وقوة عاملة متنوعة وعالية الأداء ومتقانية في عملها.

الاستراتيجية

29 ألف-94 للإسهام في تحقيق الهدف، سيواصل العنصر تطوير نظام الاستقدام واستكمالته وتعزيزه لكفالة أن يتسم بالفعالية والإنصاف والكفاءة والمرونة، وتمكين الأمم المتحدة من تكوين قوة عاملة متنوعة وترسيخ ثقافة تسودها الأخلاقيات والنزاهة والشفافية والمساءلة في المنظمة. وسيقوم العنصر بما يلي على وجه التحديد:

(أ) توجيه الجهود الرامية إلى تحقيق التوزيع الجغرافي العادل في إطار نظام النطاقات المستصوية، وفقا لقرار الجمعية العامة 278/77؛

(ب) توفير التوجيه الاستراتيجي للموارد البشرية مدعوما بإطار سياساتي يساعد على إنجاز ولايات الجهات المستفيدة من الخدمات ويحقق الاتساق بين أداء الفريق والفرد والمنظمة ويدير المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية بشفافية وفعالية على النحو الذي تتميز به المنظمات الخاضعة للمساءلة، وتشجيع الابتكار كوسيلة لتحسين التنفيذ البرنامجي للموارد البشرية ولدعم تغيير الثقافة على نطاق المنظمة؛

(ج) وضع متطلبات سياساتية استراتيجية تركز على التوجيهات والتعليقات الواردة من الكيانات، ولا سيما الكيانات الموجودة في الميدان، ومواصلة 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 المنهجيات التي أنشأتها لجنة الخدمة المدنية الدولية؛

- (د) العمل بنشاط فيما يتعلق بجميع جوانب العلاقات بين الموظفين والإدارة، ومع المؤسسات الأخرى التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات من أجل تعزيز عمل اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى وشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، ومن خلال لجنة الخدمة المدنية الدولية، بوسائل منها قيادة تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في أماكن العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛
- (هـ) مواصلة الجهود 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، وقيادة الجهود الرامية إلى تعزيز المواومة وتحسين الكفاءة في منظومة الأمم المتحدة؛
- (و) مواصلة تحسين إدارة المواهب في المنظمة، ولا سيما العمل على تنفيذ النهج الجديد لتقل الموظفين والتعلم في إطار المنظمة، واعتماد نهج تدمج قيم وسلوكيات جديدة في إدارة المواهب، وكفالة أساليب موحدة عالمياً لتقييم المرشحين، وتعزيز إطار إدارة الأداء؛
- (ز) توجيه إجراءات إدارة المواهب، مثل تحسين مهارات الموظفين أو إنشاء توصيفات وظيفية جديدة، لتمكين القوة العاملة في المنظمة من تلبية الطلبات المستقبلية المحددة من خلال التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، واجتذاب أفضل المواهب مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي وأولويات التكافؤ بين الجنسين؛
- (ح) توفير بيانات القوة العاملة للجهات الخارجية صاحبة المصلحة لتحليل الخصائص الديمغرافية للموظفين وتمثيل الدول الأعضاء واتجاهات القوة العاملة.

29 ألف-95 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عما يلي:

- (أ) شيوخ ثقافة تؤدي إلى التعجيل بعملية التنقل على نطاق المنظمة، ولا سيما التنقلات بين المقر ومراكز العمل الميدانية، وذلك من أجل بناء قوة عاملة مرنة قابلة للتكيف ومتحمسة من أجل كفالة فعالية تنفيذ الولايات؛
- (ب) التركيز في استقطاب المواهب على الفجوات الحالية في القوة العاملة وعلى الاحتياجات المستقبلية، وتعزيز المواهب الموجودة من خلال التعلم والتطوير، والتنقل وإدارة الأداء بفعالية، وتقديم الدعم لتعزيز الرضا عن المسار الوظيفي؛
- (ج) تحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع المستويات؛
- (د) استقدام الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن، وانخفاض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، وإحراز تقدم في وصول أكبر عدد من الدول الأعضاء إلى المستوى الذي يقع ضمن النطاق المستصوب لها.

الأداء البرنامجي في عام 2023

إطار سياسات مبسط

29 ألف-96 واصل العنصر العمل على وضع إطار سياسات مبسط يدعم النتيجة الاستراتيجية للمساءلة ويمكن المنظمة من تقديم خدمات فعالة في مجال الموارد البشرية.

29 ألف-97 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف في مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-27).

الجدول 29 ألف-27

مقياس الأداء

2023 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء الفعلي)
توافر سياسات مستكملة ومبسطة بشأن تقليص الحجم والإجازة الوالدية والتنقل، فضلا عن إدخال تفتيحات على السياسات المتعلقة بنظام اختيار الموظفين وإدارة التعيينات المؤقتة	-	-

النتائج المقررة لعام 2025

النتيجة 1: نهج التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة لتحديد الاحتياجات المستقبلية للقوة العاملة

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

29 ألف-98 أسهم عمل العنصر في قيام الكيانات بتحديد ومعالجة قدرات القوة العاملة اللازمة، وهو ما شكل أداء مستوفيا للهدف المقرر.

29 ألف-99 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-28).

الجدول 29 ألف-28

مقياس الأداء

2025 (الأداء المقرر)	2024 (الأداء المقرر)	2023 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء الفعلي)
يمكن للكيانات الوصول إلى استخدام الكيانات، بوتيرة متزايدة، توصيفات الوظائف التي تم وضعها مؤخرا وتحديثها لبناء قدرات القوة العاملة ذات الأولوية	استخدام الكيانات، بوتيرة متزايدة، توصيفات الوظائف التي تم وضعها مؤخرا وتحديثها لبناء قدرات القوة العاملة ذات الأولوية	يمكن للكيانات الوصول إلى توصيفات الوظائف الموضوعية حديثا واستخدامها لبناء قدرات القوة العاملة ذات الأولوية	زيادة المعرفة/الوعي لدى الكيانات بشأن قدرات القوة العاملة ذات الأولوية لعام 2023	استفادة الكيانات من زيادة المعرفة/الوعي بشأن قدرات القوة العاملة ذات الأولوية لعام 2022 من أجل إجراءات الاستقدام والتعلم

النتيجة 2: زيادة تنوع القوة العاملة

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

29 ألف-100 أسهم عمل العنصر أيضا في تعزيز عملية الاستقدام، بما في ذلك إصدار المبادئ التوجيهية للترتيبات التيسيرية المعقولة، وهو ما شكل أداء مستوفيا للهدف المقرر.

29 ألف-101 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-29).

الجدول 29 ألف-29

مقياس الأداء

2025 (الأداء المقرر)	2024 (الأداء المقرر)	2023 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء الفعلي)
زيادة انتشار القدرات	وصول مديري البرامج إلى	تعزيز عملية الاستقدام،	-	-
المستقبلية التي تظهر في	التحليلات لتتبع التمثيل	بسبل منها إتاحة المبادئ		
إعلانات الوظائف الشاغرة	الجغرافي والإحصاءات	التوجيهية للترتيبات		
بناء على التوصيفات العامة	الجنسانية خلال مراحل	التييسيرية المعقولة		
الجديدة للوظائف	عملية تقديم طلبات العمل			
قدرة مديري البرامج على	ورصد التقدم المحرز			
تكوين رؤية أعمق للتوزيع	زيادة عدد المرشحين			
الجغرافي العادل	المؤهلين المضافين إلى			
والإحصاءات الجنسانية	مجموعات المواهب من			
ورصد التقدم المحرز	الدول الأعضاء غير الممثلة			
	والممثلة تمثيلا ناقصا			
	استخدام مديري البرامج			
	التوصيفات العامة للوظائف			
	التي تم وضعها مؤخرا			
	وتحديثها			

النتيجة 3: انخفاض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا في نظام النطاقات المستصوبة

الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2025

29 ألف-102 لا يزال التعجيل بإحراز تقدم نحو جعل كل دولة عضو غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا تصل إلى المستوى الذي يقع ضمن النطاق المستصوب لها بشكل أولوية. وما برح العنصر يبذل جهودا محددة الهدف ترمي إلى اجتذاب مرشحين مؤهلين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا من خلال بناء شراكات مع الدول الأعضاء وغيرها من الجهات صاحبة المصلحة.

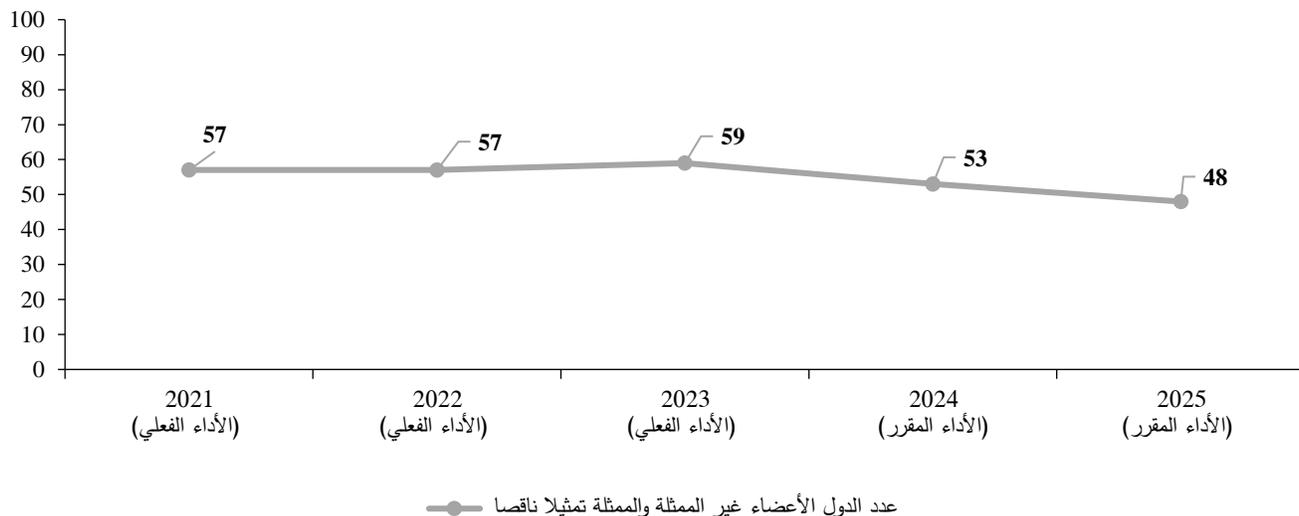
الدروس المستفادة والتغيرات المقررة

29 ألف-103 تمثل الدرس المستفاد بالنسبة للعنصر في أن الجهود المستدامة والمحددة الهدف تشكل جزءا لا يتجزأ من أنشطة الاتصال التي تستهدف أصحاب المواهب لكي تكون مؤثرة وتكتسب رؤى من خلال المشاركات والشراكات النشطة والهادفة مع الدول الأعضاء. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيواصل العنصر تعزيز الشراكات الهادفة مع الدول الأعضاء لترسيخ مكانة الأمم المتحدة كأحد كبار أرباب العمل لمواطني هذه الدول عن طريق توعية السكان المحليين، وتوفير الاتجاهات السائدة في سوق العمل القطرية ورؤى ثاقبة بشأن المهارات، والاستفادة من مواردها وشبكاتها الوطنية للوصول إلى المرشحين المؤهلين.

29 ألف-104 ويُعرض التقدم المتوقع صوب تحقيق الهدف في مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الشكل السادس من الباب 29 ألف).

الشكل السادس من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً في نظام النطاقات المستصوبة



المنجزات المستهدفة

29 ألف-105 يعرض الجدول 29 ألف-30 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للعنصر.

الجدول 29 ألف-30

البرنامج الفرعي 3، العنصر 1: المنجزات المستهدفة للفترة 2023-2025، حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر
لعام 2023 لعام 2023 لعام 2024 لعام 2025

الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	المقرر الفعلي لعام 2023	المقرر لعام 2023	المقرر لعام 2024	المقرر لعام 2025
ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء ووثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	3	2	6	2
1 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة	3	2	6	2
تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)	129	77	129	129
الاجتماعات التي يعقدها كل من:				
2 - اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	6	6	6	6
3 - اللجنة الخامسة للجمعية العامة	35	21	35	35
4 - لجنة الخدمة المدنية الدولية	88	50	88	88

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة:

سياسات وإجراءات الموارد البشرية، بما في ذلك شروط الخدمة وتقيؤ السلطة؛ وتقديم المشورة والتوجيهات لكيانات الأمانة العامة بشأن القواعد والسياسات المتعلقة بالموارد البشرية؛ والدراسات الاستقصائية للمرتبات؛ وتقديم المشورة بشأن التصنيف والطعون ذات الصلة.

استراتيجيات وسياسات وعمليات وأدوات إدارة المواهب فيما يتعلق بتنوع القوة العاملة وشمولها وتنقلها وأنشطة الاتصال المتعلقة بها، والاستفادة من الابتكارات والإبداع وأفضل الممارسات؛ بما في ذلك مجموعة أدوات جديدة لتنوع القوة العاملة، ومجموعة كاملة من حوالي 60 نبذة عن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، لإتاحة القيام بأنشطة اتصال محددة الأهداف؛ والاضطلاع بأنشطة الاتصال مع التركيز على القنوات والمنصات عبر الإنترنت، بما في ذلك المشاركة في حوالي 30 فعالية من الفعاليات المتصلة بالتوظيف التي تتظم مع الأوساط الأكاديمية والشبكات المهنية؛ وتقديم الخدمات إلى اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة؛

ومنجزات مستهدفة للتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، بما في ذلك توصيفات الوظائف الجديدة وتحليلات القوة العاملة؛ واللوحات التي تستخدمها الدول الأعضاء لمتابعة الخصائص الديمغرافية للقوة العاملة، بما في ذلك دعم المستخدمين في البعثات الدائمة.

استراتيجيات إدارة الأداء وتنمية قدرات الموظفين، بما في ذلك مبادرات التعلم التي تبني المهارات والسلوكيات الاستراتيجية اللازمة للموظفين الذين يضطلعون بمستويات مختلفة من المسؤوليات القيادية والإدارية، مثل برامج مهارات القيادة وبرامج دعم القيادة العليا للأمناء العاميين المساعدين وكلاء الأمين العام؛ والمشورة الاستراتيجية والأدوات والتوجيهات بشأن التطوير التنظيمي، بما في ذلك تنفيذ القيم والسلوكيات؛ وتنوع القوة العاملة وشمولها؛ وبرامج لتنمية المهارات المهنية والفنية، بما في ذلك 6 برامج تعليمية مؤسسية صدر بها تكليف، وبرامج للمهارات الفنية؛ واستراتيجيات وأدوات للرضا عن المسار الوظيفي وتنقل الموظفين؛ وأطر عمل واستراتيجيات وأدوات وتوجيهات بشأن إدارة الأداء، بما في ذلك الفعالية الإدارية؛ وتعزيز نظام إدارة التعلم؛ وتحليل احتياجات التعلم من أجل الوقوف على الاحتياجات ذات الأولوية العالية والاحتياجات الناشئة فيما يتصل بقدرات الموظفين

العنصر 2

القانون الإداري

الهدف

29 ألف-106 الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه هو تعزيز خضوع جميع فئات الموظفين للمساءلة وفقاً لمعايير السلوك.

الاستراتيجية

29 ألف-107 للإسهام في تحقيق الهدف، سيقوم العنصر بما يلي:

- (أ) نشر واستخدام نظام عالمي لإدارة الحالات وتحديد الدروس المستفادة، بما في ذلك ما يتعلق بالحوادث الخطيرة التي تتطوي على مخاطر جسيمة تمس بالسمعة وتؤثر على القيم الأساسية للمنظمة ومعاييرها، ووضع أدوات ومواد توجيهية لكبار القادة؛
- (ب) الانخراط 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؛
- (ج) استعراض المسائل التأديبية لأغراض فرض العقوبات، وتمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات فيما يتعلق بالطعون المقدمة ضد القرارات الإدارية، ومواصلة توسيع نطاق فحص السجلات الشخصية لكفالة الاستقامة في الأمانة العامة، ومواصلة استعراض السياسات المتعلقة بسلوك الموظفين وتحديثها.

29 ألف-108 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 كبار المديرين قرارات مستنيرة بشأن إدارة شؤون الموظفين؛
- (ج) تعزيز ثقافة المساءلة الفردية.

الأداء البرنامجي في عام 2023

تعزيز الشفافية في حالات سوء السلوك، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسيان

29 ألف-109 أدى عمل العنصر إلى توسيع نطاق القدرة الوظيفية للأمانة العامة على نطاق نظام إقامة العدل، وقد تضمن ذلك عقد 10 دورات على منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect) تغطي مجموعة متنوعة من المواضيع، منها منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين ودعم الضحايا، ورفع مستوى الوعي بخلاصة التدابير الإدارية وببوابة السوابق القضائية الجديدة Caselaw لأغراض إقامة العدل. كما تطرقت الدورات إلى إعداد أدوات ونظم إدارة المخاطر، وتمارين ضمان الجودة، والاتصال الاستراتيجي، والوحدة الجديدة للدول الأعضاء لحالات سوء السلوك، بما في ذلك حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، التي أطلقت في عام 2023.

29 ألف-110 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-31).

الجدول 29 ألف-31

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)
استخدام نظام تتبع إدارة القضايا في جميع كيانات الأمانة العامة	قيام ما يقرب من 95 في المائة من الجهات صاحبة المصلحة في الأمانة العامة باستخدام نظام تتبع إدارة القضايا لتسجيل قضاياها ورصدها وتتبعها، فضلا عن التفاعل مع شعبة القانون الإداري	قيام 100 في المائة من الجهات صاحبة المصلحة في الأمانة العامة باستخدام نظام تتبع إدارة القضايا لتسجيل قضاياها ورصدها وتتبعها، فضلا عن التفاعل مع شعبة القانون الإداري
	يمكن للدول الأعضاء الوصول إلى منصة إلكترونية مخصصة توفر معلومات عن شكاوى سوء السلوك، بما في ذلك الشكاوى المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين	

النتائج المقررة لعام 2025

النتيجة 1: إدارة المخاطر من أجل اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق بإدارة شؤون الموظفين

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

29 ألف-111 أسهم عمل العنصر في تكوين فكرة أوضح لدى كبار المديرين والجهات الأخرى صاحبة المصلحة عن نظام وإطار إقامة العدل للتحقق من المخاطر التي تنطوي عليها القرارات الحساسة، بما في ذلك التشاور مع شعبة القانون الإداري للحصول على المشورة الاستراتيجية بتواتر متزايد قبل اتخاذ قرارات إدارية حساسة تتعلق بالسلوك، وهو ما شكل أداء مستوفيا للهدف المقرر.

29 ألف-112 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-32).

الجدول 29 ألف-32
مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
تدريب 100 في المائة من كبار المديرين المعيّنين حديثاً	تشاور كبار المديرين مع شعبة القانون الإداري بتواتر متزايد قبل اتخاذ قرارات إدارية حساسة تتعلق بالسلوك	كبار المديرين لديهم فكرة واضحة عن نظام وإطار إقامة العدل للتحقق من المخاطر المرتبطة بالقرارات الحساسة	قيام كبار المديرين بتنظيم ممارسة طلب المشورة قبل اتخاذ قرارات حساسة تتعلق بالسلوك	يستخدم كبار المديرين بنشاط جميع الأدوات المتاحة، بما في ذلك الأدوات المتعلقة بإدارة المخاطر، ونظام ClearCheck (الذي اتسع نطاقه ليشمل أشكالاً أخرى من سوء السلوك)، للاسترشاد بها في عملية صنع القرار

النتيجة 2: منع التحرش الجنسي في الأمانة العامة من خلال نهج كلي يطبق على كامل نطاق المنظومة ويركز على الضحايا

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

29 ألف-113 أسهم عمل المكون في قيام 36 مؤسسة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة باستخدام نظام ClearCheck (مقارنة بـ 33 مؤسسة في عام 2022)، وهو ما شكل أداءً مستوفياً للهدف المقرر.

29 ألف-114 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-33).

الجدول 29 ألف-33
مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
-	زيادة بنسبة 48 في المائة تقريباً في عدد طلبات الفحص الواردة من خلال نظام ClearCheck (مقارنة بـ 33 مؤسسة في عام 2021 من 81 071 في عام 2021 إلى 120 068 في عام 2022)	تستخدم 36 مؤسسة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة نظام ClearCheck (مقارنة بـ 33 مؤسسة في عام 2022)	زيادة الإبلاغ عن السلوك الذي يشكل تحرشاً جنسياً	يتضمن نظام ClearCheck أشكالاً أخرى من سوء السلوك

النتيجة 3: إدخال تعديلات على إطار سياسات الأمانة العامة وممارساتها الإدارية التي يسرتها الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2025

29 ألف-115 من شأن تحديد الاتجاهات السائدة في عمليات صنع القرار الإداري أن يساعد على التخفيف من المخاطر المالية المحتملة والمخاطر التي تهدد سمعة المنظمة.

الدروس المستفادة والتغيرات المقررة

29 ألف-116 تُمثّل الدرس المستفاد بالنسبة للعنصر في أن المنازعات القضائية المنظورة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات توفر أفكاراً قيمة عن أفضل السبل لإسداء المشورة إلى الجهات المستفيدة من الخدمات بشأن النهج المتبعة في اتخاذ القرارات. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيحدد العنصر الاتجاهات السائدة في نتائج القضايا المعروضة على نظام العدل الداخلي ويسدي المشورة إلى الجهات المستفيدة من الخدمات بشأن المعايير المعترف بها قضائياً التي تنطبق على اتخاذ القرار والعمليات الإدارية ذات الصلة. ويتيح ذلك فرصة لتعزيز السياسات وضمان تطبيق المعايير القانونية التي يعترف بها نظام العدل الداخلي في المنظمة والتخفيف من حدة المخاطر.

29 ألف-117 يُعرض التقدم المتوقع صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-34).

الجدول 29 ألف-34

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
-	-	تأييد 75 في المائة من القرارات الإدارية (غير التأديبية) المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	تأييد 75 في المائة من القرارات الإدارية (غير التأديبية) المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	تأييد 75 في المائة من القرارات الإدارية (غير التأديبية) المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، بما يسهم في إدخال تعديلات على إطار السياسات والممارسات الإدارية من خلال الاستعراض المنتظم للأحكام

المنجزات المستهدفة

29 ألف-118 يعرض الجدول 29 ألف-35 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للعنصر.

الجدول 29 ألف-35

البرنامج الفرعي 3، العنصر 2: المنجزات المستهدفة للفترة 2023-2025، حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر				الفئة والفئة الفرعية
لعام 2023	لعام 2023	لعام 2024	لعام 2025	
				ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء
1	1	1	1	وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)
1	1	1	1	1 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة
22	23	22	23	تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)
				الاجتماعات التي يعقدها كل من:
5	5	5	5	2 - اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
10	10	10	10	3 - اللجنة الخامسة للجمعية العامة
2	2	2	2	4 - اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام
1	2	1	2	5 - اللجنة الرابعة للجمعية العامة
3	3	3	3	6 - اللجنة السادسة للجمعية العامة
1	1	1	1	7 - لجنة البرنامج والتنسيق
				جيم - المنجزات المستهدفة الفنية
				التشاور والمشورة والدعوة: إسداء المشورة بشأن مسائل السلوك إلى المنظمات 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 والانضباط.
				قواعد البيانات والمواد الفنية الرقمية: قاعدة بيانات عامة والموقع الشبكي لمعايير السلوك في الأمم المتحدة.
				دال - المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال
				المنصات الرقمية ومحتوى الوسائط المتعددة: موقع شبكي يتصل بمسائل السلوك والانضباط.
				هـ - المنجزات المستهدفة التمكينية
				الإدارة: تنفيذ سياسات المنظمة المتعلقة بالسلوك والانضباط والإشراف عليها، بما في ذلك استكمالها؛ ووضع الإطار الاستراتيجي للتصدي للحوادث وتعهده من أجل الوفاء بالتزامات المنظمة بتقديم واجب الرعاية، بما في ذلك كفالة أمن الموظفين؛ وتدريب الشبكة العالمية لجهات التنسيق المعنية بالسلوك والانضباط (أكثر من 200 ممارس).
				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؛ وتيسير تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية بالشراكة مع كيانات الأمانة العامة المعنية؛ وإسداء المشورة إلى جميع كيانات الأمانة العامة بشأن مسائل السلوك والانضباط وإقامة العدل، وكذلك بشأن الحوادث الخطيرة التي تنطوي على مخاطر جسيمة تمس بالسمعة وتؤثر على القيم الأساسية للمنظمة ومعاييرها.

البرنامج الفرعي 4

التحول في تسيير الأعمال والمساءلة

الهدف

29 ألف-119 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 التحسينات باستمرار.

الاستراتيجية

29 ألف-120 للإسهام في تحقيق الهدف، سيقوم البرنامج الفرعي بما يلي:

- (أ) التركيز على نظم المساءلة في المنظمة عن طريق تقييم الاتجاهات العامة لأداء المنظمة، وتقييم مواءمة الأدوار والمسؤوليات، ورصد ممارسة السلطة المفوضة، ورصد اتفاقات كبار المديرين، وتعميم استخدام التقييم في إطار دورة تخطيط البرامج، وتنسيق تفاعل الأمانة العامة مع هيئات الرقابة وتبني الاتجاهات السائدة في توصياتها؛
- (ب) تنفيذ أنشطة بناء القدرات لدعم جميع كيانات الأمم المتحدة في تحديد المخاطر وتقييمها وتقديرها ومراقبتها باستخدام نهج الإدارة المركزية للمخاطر، والمساعدة على تحقيق النتائج البرنامجية المقررة عن طريق تدريب جميع الكيانات على الإدارة القائمة على النتائج؛
- (ج) دعم تنفيذ استراتيجية الأمانة العامة بشأن استخدام البيانات، وتمكين الكيانات من الوصول إلى البيانات الإدارية من نظم الأمانة العامة واستخدام أو تصميم أدوات تحليلية تدعم اتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات، وقيادة وتنسيق حافظة من مشاريع التحول في تسيير الأعمال والابتكار.

29 ألف-121 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عما يلي:

- (أ) تعزيز ثقافة المساءلة في المنظمة ضمن مجالات التوعية بالمخاطر ورصد الأداء وممارسة السلطة المفوضة؛
- (ب) زيادة استخدام البيانات المركزية وتحليلات البيانات في اتخاذ القرارات وتنفيذ البرامج؛
- (ج) اعتماد الأفرقة على كامل نطاق الأمانة العامة منهجية مرنة مع استخدام الابتكار، وتعزيز ممارسات التعاون الجديدة باستخدام المنصات الإلكترونية.

الأداء البرنامجي في عام 2023

اعتماد أداة تطبيق الإدارة الاستراتيجية في نظام أوموجا لدعم الإدارة القائمة على النتائج

29 ألف-122 من شأن الرصد المنهجي في الوقت المناسب للتقدم المحرز نحو تحقيق النتائج المتوقعة والمنجزات المستهدفة أن يساعد في الإدارة الفعالة لتنفيذ الخطة البرنامجية. وعُمت في الأمانة العامة أداة تطبيق الإدارة الاستراتيجية في نظام أوموجا لتمكين الكيانات من تسجيل خططها البرنامجية المعتمدة ورصد تنفيذها على مدار السنة. وتتضمن الأداة أيضاً خصائص وظيفية من قبيل لوحة متابعة الأداء التي تمكن المديرين من الحصول على لمحة عامة عن حالة الأداء البرنامجي لكياناتهم في أي وقت من الأوقات.

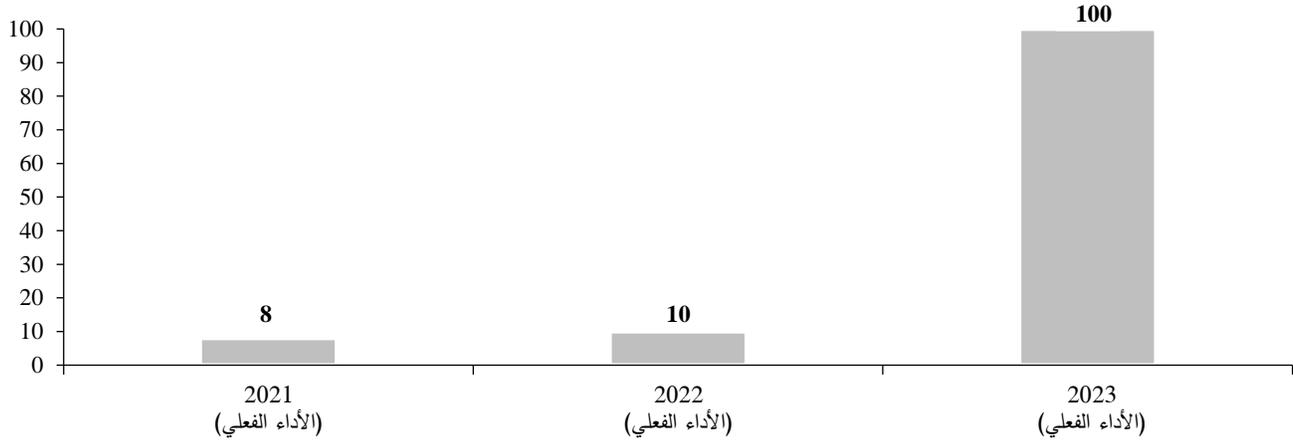
29 ألف-123 وأنشأ البرنامج الفرعي قدرة مخصصة في نيسان/أبريل 2022 لدعم تعميم أداة تطبيق الإدارة الاستراتيجية في نظام أوموجا على مستوى المنظمة من خلال تقديم المساعدة والمشورة للكيانات بشأن استخدامها. وقدم البرنامج الفرعي مساعدة محددة الهدف، من قبيل جلسات العمل، والتدريب الفردي، وحلقات العمل المصممة خصيصاً، بهدف تعزيز قدرة الكيانات على استخدام الأداة لرصد التقدم المحرز في تحقيق نتائجها ومنجزاتها المستهدفة.

29 ألف-124 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الشكل السابع من الباب 29 ألف).

الشكل السابع من الباب 29 ألف

مقياس الأداء : عدد الكيانات التي قدمت تحديثات كاملة للرصد في تطبيق الإدارة الاستراتيجية في نظام أومجا في نهاية فترة الرصد

(النسبة المئوية)



النتائج المقررة لعام 2025

النتيجة 1: بناء القدرات في مجال علوم البيانات وعرضها البصري باستخدام برنامج كامينو للتدريب الداخلي

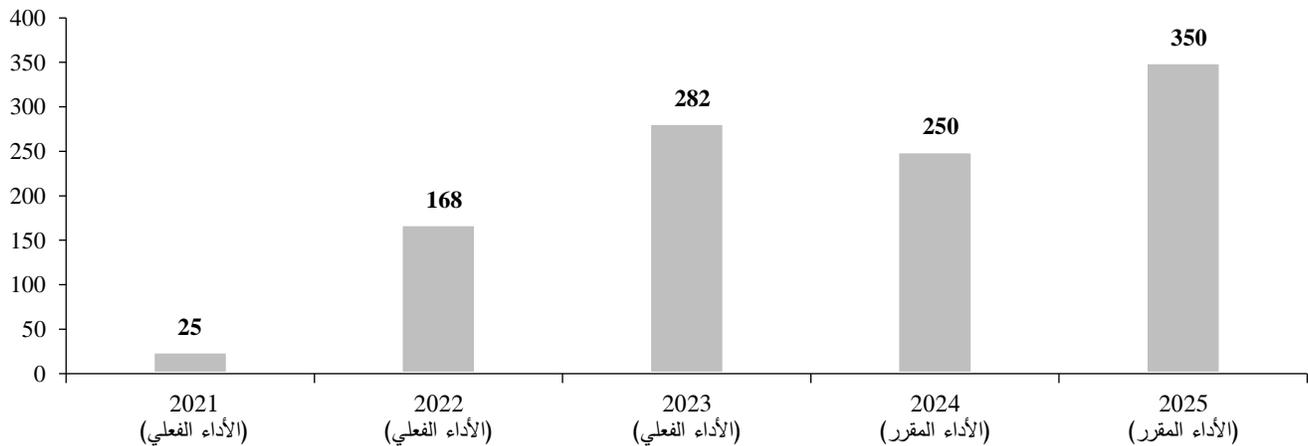
الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

29 ألف-125 أسهم عمل البرنامج الفرعي في تدريب 282 مشاركا أكملوا برنامج كامينو للتدريب، وهو ما شكّل أداءً متجاوزاً للهدف المقرر وهو 150 مشاركا.

29 ألف-126 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 في مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الشكل الثامن من الباب 29 ألف).

الشكل الثامن من الباب 29 ألف

مقياس الأداء : عدد المشاركين المدربين على علوم البيانات وعرضها البصري الذين أكملوا برنامج كامينو للتدريبي (العدد السنوي)



النتيجة 2: تعزيز ممارسة تفويض السلطة

الأداء البرنامجي في عام 2023 والأداء المستهدف لعام 2025

- 29 ألف-127 أسهم عمل البرنامج الفرعي في تحسين استخدام السلطة المفوضة، وهو ما تبين في الاتجاهات العالمية بشأن مؤشرات الأداء الرئيسية واستخدام الكيانات للأدوات المحسنة والتحليل المحدد الهدف لنتائج الأداء لتوجيه العمل في خط الدفاع الأول، وهو ما شكل أداء مستوفيا للهدف المقرر.
- 29 ألف-128 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف والأداء المستهدف لعام 2025 ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-36).

الجدول 29 ألف-36

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
-	يمكن لرؤساء الكيانات الوصول إلى إطار تفويض السلطة واستخدامه، بما في ذلك السياسات والعمليات والأدوات	تحسين استخدام السلطة المفوضة على النحو المبين في إطار تفويض السلطة، والاتجاهات العالمية المتعلقة بمؤشرات الأداء الأساسية	مواصلة التحسين في استخدام السلطة المفوضة على النحو المبين في إطار تفويض السلطة، بما في ذلك مؤشرات الأداء الأساسية	مواصلة التحسين في استخدام السلطة المفوضة على النحو المبين في إطار تفويض السلطة، بعد إجراء تحليل محدد الهدف للأداء مقابل مؤشرات مختارة

النتيجة 3: زيادة استخدام التقييم الداخلي من جانب الكيانات الأصغر حجما للاسترشاد بها في اتخاذ القرارات

الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2025

- 29 ألف-129 نشر الأمين العام الأمر الإداري المعنون "التقييم في الأمانة العامة للأمم المتحدة" (ST/AI/2021/3) في عام 2021 لزيادة استخدام التقييم الداخلي (أو الذاتي) وفائدته كأداة إدارية. وبدعم البرنامج الفرعي، بالشراكة مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية، الكيانات التي تجري تقييمات في إطار الدورة البرنامجية.

الدروس المستفادة والتغيرات المقررة

- 29 ألف-130 تمثّل الدرس المستفاد بالنسبة للبرنامج الفرعي في أنه على الرغم من أن العمل المنجز حتى الآن قد ساعد على زيادة عدد الكيانات التي تجري التقييمات، فإن ذلك يمثل تحديا خاصا أمام الكيانات الأصغر حجما، التي لا تعين موظفين ذوي خبرة في التقييم ولا تملك موارد استشارية كافية لجلب الخبرة الخارجية. وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيغير البرنامج الفرعي الدعم المقدم إلى الكيانات الأصغر حجما من النهج الاستشاري الحالي إلى نموذج دعم مباشر بدرجة أكبر من خلال القيام مركزيا بتوفير الخبرة في مجال التقييم وإدارة المشاريع. والهدف من ذلك هو تمكين ثلاثة كيانات إضافية أصغر حجما من إصدار تكليف بإجراء تقييمات داخلية سنويا (مقرر في الوثيقة ST/AI/2021/3).

- 29 ألف-131 ويُعرض التقدم المتوقع صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-37).

الجدول 29 ألف-37

مقياس الأداء

2021 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2023 (الأداء الفعلي)	2024 (الأداء المقرر)	2025 (الأداء المقرر)
-	-	-	-	3 كيانات إضافية تصدر تكليفا بإجراء تقييمات داخلية

المنجزات المستهدفة

29 ألف-132 يعرض الجدول 29 ألف-38 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للبرنامج الفرعي.

الجدول 29 ألف-38

البرنامج الفرعي 4: المنجزات المستهدفة للفترة 2023-2025، حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	لعام 2023	لعام 2023	لعام 2024	لعام 2025
----------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	3	3	3	3
1 - تقرير إلى الجمعية العامة عن المساءلة	1	1	1	1
2 - تقارير الأمين العام عن تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات	2	2	2	2
تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)	11	12	12	12
3 - جلسات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	3	4	4	4
4 - جلسات الجمعية العامة	4	4	4	4
5 - اجتماعات اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة	4	4	4	4

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة: حوالي 20 جلسة إحاطة لكبار المديرين الجدد بشأن الحوكمة والمساءلة وآليات الرصد ذات الصلة التي تستخدمها الإدارة؛ وتقديم الدعم لتنفيذ الأمر الإداري المتعلق بالتقييم في الأمانة العامة للأمم المتحدة إلى جميع كيانات الأمانة العامة؛ وتقديم تقرير فصلي عن مؤشرات الأداء الأساسية يتناول حوالي 230 كيانا حائزا على تفويض السلطة؛ وإدخال تحسينات في بوابة تفويض السلطة؛ وتقييم أداء اتفاقات كبار المديرين لـ 70 من رؤساء الكيانات؛ وتنظيم حلقات عمل وإحاطات وتقديم توجيهات إلى نحو 190 من جهات التنسيق المعنية بالاتفاقات؛ وتنظيم حملات للتوعية والدعوة وتوفير فرص لإنشاء الشبكات والتدريب على نطاق المؤسسة من أجل إنكاء الوعي بإدارة التغيير، والابتكار في مجال الأعمال، وطرق العمل الداخلية الجديدة؛ وإدخال تحسينات مستمرة على التحليلات ولوحات المتابعة المؤسسية؛ وبرنامج تطوير قدرات الموظفين في علوم البيانات والتحليلات، من المستوى التأسيسي إلى المستوى المتقدم؛ وتوفير التدريب والتوجيه بشأن الإدارة القائمة على النتائج؛ وتنظيم حلقتي عمل بشأن الإدارة المركزية للمخاطر يشارك فيها ما يقرب من 130 مديرا ووجهة تنسيق (حوالي 60 كيانا)؛ وحلقة عمل لفائدة نحو 120 جهة تنسيق معنية بشؤون الرقابة.

البرنامج الفرعي 5

التصدي للعنصرية في مكان العمل

الهدف

29 ألف-133 الهدف الذي يسهم هذا البرنامج الفرعي في تحقيقه هو كفالة مكان عمل خال من العنصرية والتمييز العنصري، يشعر فيه كل موظف بالتقدير والاحترام ويُعامل بكرامة.

الاستراتيجية

29 ألف-134 للإسهام في تحقيق الهدف، سيقوم البرنامج الفرعي بما يلي:

- (أ) تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية من خلال تحفيز إجراس التقدم نحو القضاء تماما على العنصرية في الأمانة العامة من خلال مراقبة جميع مبادرات مكافحة العنصرية وتنسيقها ورصدها؛
- (ب) استعراض التحيز العنصري الحالي أو المحتمل في السياسات والممارسات المؤسسية والتصدي له وتعزيز شفافية البيانات؛
- (ج) تعزيز برامج الدعوة والتوعية لدعم الموظفين وتحسين الثقافة التنظيمية في مواجهة العنصرية؛
- (د) تعزيز آليات المساءلة داخل المنظمة عن طريق وضع معايير واضحة للتحقيق في ادعاءات العنصرية والفصل فيها؛
- (هـ) التصدي للعنصرية المؤسسية والمنهجية من خلال وضع آليات لمساءلة القيادة؛
- (و) الدعوة إلى مبادرات مناهضة العنصرية على نطاق المنظومة من خلال التعاون وبناء أوجه التآزر مع كيانات منظومة الأمم المتحدة والجهات الشريكة الأخرى المعنية لتبادل أفضل الممارسات والدروس المستفادة.

29 ألف-135 ومن المتوقع أن يسفر العمل المذكور أعلاه عما يلي:

- (أ) ترسيخ ثقافة مؤسسية مناهضة للعنصرية متأصلة تماما في السياسات والإجراءات والممارسات داخل المنظمة، بما يكفل عدم التسامح إطلاقا مع العنصرية والتمييز العنصري؛
- (ب) تمكين الموظفين والسماح بتمثيلهم العرقي العادل على جميع المستويات والفئات داخل المنظمة؛
- (ج) زيادة الثقة في العمليات الداخلية للإدارة لممارسة الوساطة في ادعاءات العنصرية والتحقيق والفصل فيها بطريقة منصفة وتوفير العدالة العرقية.

الأداء البرنامجي في عام 2023

تهيئة بيئة تمكينية للتصدي للعنصرية في المنظمة

29 ألف-136 عقب إطلاق خطة العمل الاستراتيجية للتصدي للعنصرية في الأمانة العامة للأمم المتحدة في عام 2022 والتي تستهدف الأشكال الشخصية والمؤسسية والمنهجية للعنصرية، نفذ البرنامج الفرعي سلسلة من المبادرات لتهيئة بيئة تمكينية للتصدي للعنصرية. وأطلق سلسلة المحادثات الحية المعنونة "متحدون ضد العنصرية" التي أدت إلى إثارة الوعي والمعرفة بشأن التصدي للعنصرية في مكان العمل. وعمل البرنامج الفرعي مباشرة مع موظفين من جميع كيانات الأمم المتحدة، وعزز الحوار المفتوح وجمع أفكارا ثاقبة بشأن العنصرية في مكان العمل. واسترشد البرنامج الفرعي بالمشاركات على نطاق المنظمة، وبالتزامن مع عمل يتكون من ثلاثة أبعاد هي الدعوة والشفافية والمساءلة، لتوجيه الجهود المناهضة للعنصرية داخل المنظمة. وبالتزامن مع ذلك، أجرى البرنامج الفرعي استعراضا شاملا لجهود الأمانة العامة الرامية إلى مكافحة العنصرية، على النحو المبين في التقرير المقدم إلى الدورة الثامنة والسبعين للجمعية العامة (A/78/384)، وهو ما أسفر عن إنشاء مكتب مناهضة العنصرية، تحت القيادة الفنية للمستشارة الخاصة المعنية بالتصدي للعنصرية في مكان العمل والإشراف الإداري لوكالة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، لأخذ زمام المبادرة في التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في الأمانة العامة.

29 ألف-137 ويُعرض التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف في مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-39).

الجدول 29 ألف-39
مقياس الأداء

2023 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء الفعلي)
عينت كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة 180 من دعاة مناهضة العنصرية في 103 كيانات لمناصرة وتحفيز تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية على مستوى الكيانات	-	-

النتائج المقررة لعام 2025

النتيجة 1: تعزيز نظم المساءلة للنظر في ادعاءات العنصرية في مكان العمل

الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2025

29 ألف-138 يسهم البرنامج الفرعي في تعزيز نظام العدل الداخلي عن طريق وضع معايير للتحقيق في ادعاءات العنصرية والتمييز العنصري والبت فيها.

الدروس المستفادة والتغيرات المقررة

29 ألف-139 تمثل الدرس المستفاد بالنسبة للبرنامج الفرعي في أهمية التركيز على استعراض السياسات وإصلاحها. وبينت استقصاءات الموظفين والمشاركة المباشرة مع الموظفين على مستوى الكيان ما يلي: (أ) حدود التدريب الفردي والتنمية الشخصية في التصدي للعنصرية والتمييز؛ (ب) فرص استعراض وتحسين ممارسات التوظيف وتقييم الأداء والوصول إلى الموارد فيما يتعلق بالقضاء على التحيز والممارسات التمييزية.

29 ألف-140 وفي سياق تطبيق هذا الدرس، سيركز البرنامج الفرعي، بالاقتران مع جهوده في مجال الدعوة والتوعية، على تعزيز الأطر التنظيمية للمنظمة (السياسات والإجراءات والممارسات) في مختلف مجالات اختيار الموظفين، والتطوير المهني، وإقامة العدل لكفالة تغيير الثقافة التنظيمية إلى ثقافة تدعم مناهضة العنصرية وتعزز الاحترام والكرامة للجميع داخل الأمانة العامة. وسيضمن أحد الإنجازات الأولى المقررة العمل مع شعبة القانون الإداري لتعديل نشرة الأمين العام المتعلقة بالتصدي للتمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8). وستشمل التتبعات تعاريف صريحة للعنصرية والتمييز العنصري، تحدد كيفية ظهورهما في مكان العمل.

29 ألف-141 ويُعرض التقدم المتوقع صوب تحقيق الهدف ضمن مقياس الأداء المبين أدناه (انظر الجدول 29 ألف-40).

الجدول 29 ألف-40
مقياس الأداء

2025 (الأداء المقرر)	2024 (الأداء المقرر)	2023 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء الفعلي)
إتاحة تنقيح نشرة الأمين العام ST/SBG/2019/8، بشأن السلوك المحظور،	يملك مستشارو الموظفين، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة	زاد المسؤولون، بمن فيهم القضاة ومحققو مكتب خدمات الرقابة الداخلية،	-	-

2025 (الأداء المقرر)	2024 (الأداء المقرر)	2023 (الأداء الفعلي)	2022 (الأداء الفعلي)	2021 (الأداء الفعلي)
الذي يتضمن أحكاماً محدثة بشأن التمييز العنصري	في الأمم المتحدة، وجهات التنسيق المعنية بالسلوك والانضباط، وشعبة القانون الإداري، ومجموعات الموظفين ذوي الاهتمامات المشتركة، والكيانات الأخرى، خبرة متخصصة في تقديم الدعم لموظفي الأمم المتحدة الذين يواجهون العنصرية والتمييز العنصري	معرفتهم بالعنصرية في مكان العمل، للتمكين من إجراء تحقيقات وإجراء تقييم أكثر فعالية للشكاوى المتعلقة بالعنصرية		

المنجزات المستهدفة

29 ألف-142 يعرض الجدول 29 ألف-41 جميع المنجزات المستهدفة للبرنامج الفرعي.

الجدول 29 ألف-41

البرنامج الفرعي 5: المنجزات المستهدفة للفترة 2023-2025، حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	عام 2023	عام 2024	عام 2025	الفعلي المقرر المقرر
ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء ووثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	1	-	1	
1 - تقرير مقدم إلى الجمعية العامة عن التصدي للعنصرية في مكان العمل	-	-	1	
2 - التقديرات المنقحة بشأن التصدي للعنصرية في مكان العمل	1	-	-	
تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)	2	-	2	
3 - اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	1	-	1	
4 - اللجنة الخامسة للجمعية العامة	1	-	1	
هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية				
الإدارة: 15 دورة تدريبية لتزويد موظفي الأمم المتحدة بقيادتها بالمعرفة والتوعية بمكافحة العنصرية؛ و 20 جلسة حوار للتوعية والمشاركة؛ و 12 دورة من سلسلة المحادثات الحية المعنونة "منحدون ضد العنصرية"؛ و 8 حوارات عالمية مناهضة للعنصرية عبر الإنترنت؛ و 8 اجتماعات فصلية مع دعاة مناهضة العنصرية؛ ومعتكفان سنويان لمكافحة العنصرية مع جميع الإدارات والمكاتب القائمة على تنفيذ لخطة العمل الاستراتيجية؛ ولوحة متابعة للموظفين بشأن تكوين الموظفين وخصائصهم الديموغرافية وتقلاتهم على موقع iSeek؛ و 12 زيارة للدعوة بغرض مناهضة العنصرية إلى المكاتب الموجودة خارج المقر، ويعتات حفظ السلام وبناء السلام، واللجان الاقتصادية والاجتماعية؛ وموقع على الشبكة الداخلية مخصص لمناهضة العنصرية في مكان العمل؛ 8 مندوبات صوتية عن مناهضة العنصرية؛ و 6 رسائل إخبارية فصلية على الإنترنت مناهضة للعنصرية؛ و 4 حملات اتصالات وتوعية مناهضة للعنصرية باستخدام الملصقات وغيرها من موارد وسائل التواصل الاجتماعي؛ ومؤتمر عالمي لمناهضة العنصرية يضم حوالي 150 مشاركا منهم دعاة مناهضة للعنصرية وأعضاء الإدارات والمكاتب القائمة على تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية ومجموعات الموظفين ذوي الاهتمامات المشتركة، من داخل منظومة الأمم المتحدة.				

باء - الاحتياجات المقترحة من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف لعام 2025 لمحة عامة

29 ألف-143 ترد في الجداول 29 ألف-42 إلى 29 ألف-44 الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2025، بما في ذلك تفاصيل التغيرات في الموارد، حسب الاقتضاء.

الجدول 29 ألف-42

الباب عموماً: تطور الموارد المالية حسب وجه الإنفاق

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	نفقات عام 2023	اعتمادات عام 2024	التغيرات			تقديرات عام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)
			التعديلات الولايات الجديدة/ الأخرى	الموسعة	النسبة المئوية	
الوظائف	44 032,2	48 774,4	231,4	-	0,5	49 005,8
تكاليف الموظفين الأخرى	4 855,9	3 159,1	-	-	-	3 159,1
الضيافة	-	0,2	-	-	-	0,2
الخبراء الاستشاريون	1 258,8	732,5	(60,2)	-	(24,1)	556,3
سفر الموظفين	1 293,3	413,8	-	(0,8)	(0,2)	413,0
الخدمات التعاقدية	5 824,2	8 932,9	-	186,0	2,1	9 118,9
مصروفات التشغيل العامة	337,2	324,3	-	-	-	324,3
اللوازم والمواد	13,3	65,1	-	-	-	65,1
الأثاث والمعدات	356,8	205,4	(4,9)	3,6	(0,6)	204,1
المنح والمساهمات	4 283,8	4 188,1	-	-	-	4 188,1
التغيرات الأخرى	33,0	-	-	-	-	-
المجموع	62 288,4	66 795,8	166,3	72,8	0,4	67 034,9

الجدول 29 ألف-43

الباب عموماً: الوظائف المقترحة والتغيرات في الوظائف لعام 2025

(عدد الوظائف)

العدد	التفاصيل
275	1 و أ ع، 2 أ ع م، 8 مد-2، 18 مد-1، 36 ف-5، 49 ف-4، 42 ف-3، 25 ف-1/2، 20 ع (ر)، 73 ع (ر أ)، 1 ر م
-	1 خ ع (ر أ) في إطار البرنامج الفرعي 3، العنصر 1
275	1 و أ ع، 2 أ ع م، 8 مد-2، 18 مد-1، 36 ف-5، 49 ف-4، 42 ف-3، 25 ف-1/2، 20 ع (ر)، 73 ع (ر أ)، 1 ر م

الجدول 29 ألف-44

الباب عموماً: الوظائف المقترحة حسب الفئة والرتبة

(عدد الوظائف)

الفئة والرتبة	التغيرات				المعتمد لعام 2024	المقترح لعام 2025
	التغيرات الأخرى	الولايات الجديدة/الموسعة	التغيرات الفنية	المجموع		
الفئة الفنية والفئات العليا						
و أ ع	-	-	-	-	1	1
أ ع م	-	-	-	-	2	2
مد-2	-	-	-	-	8	8
مد-1	-	-	-	-	18	18
ف-5	-	-	-	-	36	36
ف-4	-	-	-	-	49	49
ف-3	-	-	-	-	42	42
ف-1/2	-	-	-	-	25	25
المجموع الفرعي	-	-	-	-	181	181
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها						
خ ع (ر)	-	-	-	-	20	20
خ ع (ر أ)	-	-	-	-	73	73
ر م	-	-	-	-	1	1
المجموع الفرعي	-	-	-	-	94	94
المجموع	-	-	-	-	275	275

29 ألف-144 ترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجداول 29 ألف-45 إلى 29 ألف-47 وفي الشكل التاسع من الباب 29 ألف.

29 ألف-145 وعلى النحو المبين في الجدولين 29 ألف-45 (1) و 29 ألف-46 (1)، تبلغ الموارد الإجمالية المقترحة لعام 2025 ما قدره 67 034 900 دولار قبل إعادة تقدير التكاليف، مما يعكس زيادة صافية قدرها 239 100 دولار (أو 0,4 في المائة) مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. وتأتي التغيرات في الموارد نتيجة للتعديلات الفنية وتغيرات أخرى. ويغطي مستوى الموارد المقترحة تكاليف تنفيذ الولايات تنفيذًا تامًا يتسم بالكفاءة والفعالية.

الجدول 29 ألف-45

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

(بالآلاف دولارات الولايات المتحدة)

(1) الميزانية العادية

تقديرات عام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	التغيرات					نفقات عام 2023	نفقات عام 2024	العنصر/البرنامج الفرعي
	النسبة المئوية	المجموع	التغيرات الأخرى	الولايات الجديدة/ الموسعة	التغيرات الفنية			
5 390,4	-	-	-	-	-	5 390,4	7 542,1	ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة باء - برنامج العمل
								1 - أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الاستشارية الإدارية
3 793,5	-	-	-	-	-	3 793,5	3 780,8	العنصر 1 - أداة التخطيط المركزي للموارد
1 756,9	-	-	-	-	-	1 756,9	1 200,5	العنصر 2 - الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق
3 533,3	-	-	-	-	-	3 533,3	3 280,8	العنصر 3 - الخدمات الاستشارية الإدارية
6 620,3	(0,9)	(60,2)	-	-	(60,2)	6 680,5	6 315,7	2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية
1 698,1	-	-	-	-	-	1 698,1	1 151,6	العنصر 1 - الشؤون المالية العنصر 2 - الشؤون المالية للعمليات الميدانية
7 585,8	-	-	-	-	-	7 585,8	6 290,2	العنصر 3 - تخطيط البرامج وميزنتها 3 - الموارد البشرية
20 408,9	-	(1,2)	-	-	(1,2)	20 410,1	18 971,7	العنصر 1 - الاستراتيجيات والسياسات العالمية
3 884,3	-	-	-	-	-	3 884,3	3 701,2	العنصر 2 - القانون الإداري
7 993,0	0,9	72,8	72,8	-	-	7 920,2	8 177,3	4 - التحوّل في تسيير الأعمال والمساءلة
2 556,7	9,8	227,7	-	-	227,7	2 329,0	-	5 - التصدي للعنصرية في مكان العمل
59 830,8	0,4	239,1	72,8	-	166,3	59 591,7	52 869,8	المجموع الفرعي، باء
1 813,7	-	-	-	-	-	1 813,7	1 876,5	جيم - الدعم البرنامجي
67 034,9	0,4	239,1	72,8	-	166,3	66 795,8	62 288,4	المجموع الفرعي، 1

(2) الموارد المقررة الأخرى

العنصر/البرنامج الفرعي	نفقات		التغيرات	(بالنسبة المئوية) تقديرات عام 2025
	عام 2023	عام 2024		
ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة	1 551,9	1 508,1	13,2	0,9
باء - برنامج العمل				
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	15 201,0	15 424,9	259,5	1,7
العنصر 2 - الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق	392,9	457,9	9,0	2,0
العنصر 3 - الخدمات الاستشارية الإدارية	1 778,6	1 835,1	37,3	2,0
2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية				
العنصر 1 - الشؤون المالية	11 707,1	10 752,8	542,4	5,0
العنصر 2 - الشؤون المالية للعمليات الميدانية	9 323,4	9 680,1	44,8	0,5
العنصر 3 - تخطيط البرامج وميزنتها	-	-	-	-
3 - الموارد البشرية				
العنصر 1 - الاستراتيجيات والسياسات العالمية	4 225,0	3 871,5	73,5	1,9
العنصر 2 - القانون الإداري	5 152,0	6 395,4	223,2	3,5
4 - التحول في تسيير الأعمال والمساءلة	8 305,9	8 184,6	99,6	1,2
5 - التصدي للعنصرية في مكان العمل	-	-	-	-
المجموع الفرعي، باء	56 085,8	56 602,3	1 289,3	2,3
جيم - الدعم البرنامجي	117,5	143,8	15,0	10,4
المجموع الفرعي، 2	57 755,2	58 254,2	1 317,5	2,3

(3) الموارد الخارجة عن الميزانية

العنصر/البرنامج الفرعي	نفقات		تقديرات		التغيرات	(بالنسبة المئوية) تقديرات عام 2025
	عام 2023	عام 2024	عام 2023	عام 2024		
ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة	2 307,5	2 252,6	368,9	(16,4)	2 621,5	
باء - برنامج العمل						
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	2 748,5	5 818,1	-	-	5 818,1	
العنصر 2 - الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق	-	-	-	-	-	
العنصر 3 - الخدمات الاستشارية الإدارية	-	-	-	-	-	
2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية						
العنصر 1 - الشؤون المالية	12 858,9	15 790,2	-	-	15 790,2	
العنصر 2 - الشؤون المالية للعمليات الميدانية	628,7	396,0	-	-	396,0	
العنصر 3 - تخطيط البرامج وميزنتها	326,2	304,7	-	-	304,7	
3 - الموارد البشرية						
العنصر 1 - الاستراتيجيات والسياسات العالمية	2 457,1	4 391,9	(493,0)	(11,2)	3 898,9	
العنصر 2 - القانون الإداري	2 990,6	2 177,7	(952,6)	(3,7)	1 225,1	
4 - التحول في تسيير الأعمال والمساءلة	3 524,4	3 403,1	-	-	3 403,1	
5 - التصدي للعنصرية في مكان العمل	-	237,9	(122,4)	(51,5)	115,5	
المجموع الفرعي، باء	25 534,4	32 519,6	(1 568,0)	(4,8)	30 951,5	
جيم - الدعم البرنامجي	478,9	537,7	-	-	537,7	
المجموع الفرعي، 3	28 320,8	35 309,9	(1 199,1)	(3,4)	34 110,8	
المجموع (3+2+1)	148 364,4	160 359,9	357,5	0,2	160 717,4	

الجدول 29 ألف-46

الباب عموماً: الوظائف المقترحة لعام 2025 حسب مصدر التمويل والعنصر والبرنامج الفرعي

(عدد الوظائف)

(1) الميزانية العادية

العنصر/البرنامج الفرعي	التغيرات				المعتمد لعام 2024	المقترح لعام 2025
	التعديلات الفنية	الولايات الجديدة/الموسعة	التغيرات الأخرى	المجموع		
ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة	-	-	-	-	25	25
باء - برنامج العمل						
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	-	-	-	-	-	-
العنصر 2 - الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق	-	-	-	-	-	9
العنصر 3 - الخدمات الاستشارية الإدارية	-	-	-	-	-	14
2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية	-	-	-	-	-	-
العنصر 1 - الشؤون المالية	-	-	-	-	-	38
العنصر 2 - الشؤون المالية للعمليات الميدانية	-	-	-	-	-	7
العنصر 3 - تخطيط البرامج وميزنتها	-	-	-	-	-	40
3 - الموارد البشرية						
العنصر 1 - الاستراتيجيات والسياسات العالمية	-	-	-	-	-	63
العنصر 2 - القانون الإداري	-	-	-	-	-	19
4 - التحول في تسيير الأعمال والمساءلة	-	-	-	-	-	39
5 - التصدي للعنصرية في مكان العمل	-	-	-	-	-	9
المجموع الفرعي، باء	-	-	-	-	-	238
جيم - الدعم البرنامجي	-	-	-	-	-	12
المجموع الفرعي، 1	-	-	-	-	-	275

(2) الموارد المقررة الأخرى

العنصر/البرنامج الفرعي	تقديرات عام 2024	التغيير	تقديرات عام 2025
ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة	3	-	3
باء - برنامج العمل			
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	-	-	-
العنصر 2 - الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق	2	-	2
العنصر 3 - الخدمات الاستشارية الإدارية	7	-	7
2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية			
العنصر 1 - الشؤون المالية	43	-	43
العنصر 2 - الشؤون المالية للعمليات الميدانية	44	(1)	43
العنصر 3 - تخطيط البرامج وميزنتها	-	-	-
3 - الموارد البشرية			
العنصر 1 - الاستراتيجيات والسياسات العالمية	13	-	13
العنصر 2 - القانون الإداري	27	-	27
4 - التحول في تسيير الأعمال والمساءلة	43	(1)	42
5 - التصدي للعنصرية في مكان العمل	-	-	-
المجموع الفرعي، باء	179	(2)	177
جيم - الدعم البرنامجي	-	-	-
المجموع الفرعي، 2	182	(2)	180

(3) الموارد الخارجة عن الميزانية

العنصر/البرنامج الفرعي	تقديرات عام 2024	التغيير	تقديرات عام 2025
ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة	8	-	8
باء - برنامج العمل			
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	-	-	-

العنصر/البرنامج الفرعي	تقديرات عام 2024	التغيير	تقديرات عام 2025
العنصر 2 - الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق	-	-	-
العنصر 3 - الخدمات الاستشارية الإدارية	-	-	-
2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية	-	-	-
العنصر 1 - الشؤون المالية	77	-	77
العنصر 2 - الشؤون المالية للعمليات الميدانية	1	-	1
العنصر 3 - تخطيط البرامج وميزنتها	1	-	1
3 - الموارد البشرية	-	-	-
العنصر 1 - الاستراتيجيات والسياسات العالمية	17	-	17
العنصر 2 - القانون الإداري	3	-	3
4 - التحول في تسيير الأعمال والمساءلة	15	-	15
5 - التصدي للعنصرية في مكان العمل	-	-	-
المجموع الفرعي، باء	114	-	114
جيم- الدعم البرنامجي	2	-	2
المجموع الفرعي، 3	124	-	124
المجموع (3+2+1)	581	(2)	579

الجدول 29 ألف-47

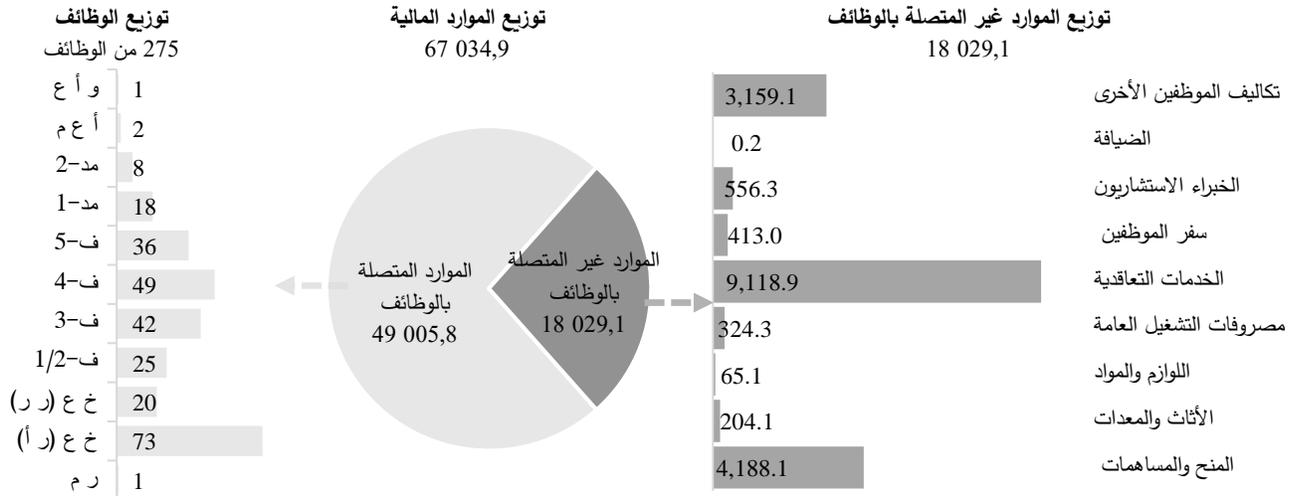
الباب عموماً: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بألاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

وجه الإنفاق	تقديرات عام 2023		التغيرات				تقديرات عام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	
	نقعات عام 2023	نقعات عام 2024	التغيرات الفنية	التغيرات الموسعة	التغيرات الأخرى	المجموع	النسبة المئوية	
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية								
الموارد المتصلة بالوظائف	44 032,2	48 774,4	231,4	-	-	231,4	0,5	
الموارد غير المتصلة بالوظائف	18 256,2	18 021,4	(65,1)	-	72,8	7,7	-	
المجموع	62 288,4	66 795,8	166,3	-	72,8	239,1	0,4	
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة								
الفئة الفنية والفئات العليا	181	181	-	-	-	-	-	
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	94	94	-	-	-	-	-	
المجموع	275	275	-	-	-	-	-	

الشكل التاسع من الباب 29 ألف
توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



شرح الفروق حسب العامل والعنصر والبرنامج الفرعي

التغيرات الإجمالية في الموارد

التعديلات الفنية

29 ألف-146 على النحو المبين في الجدول 29 ألف-45 (1)، تعكس التغيرات في الموارد زيادة صافية قدرها 166 300 دولار، على النحو التالي:

(أ) البرنامج الفرعي 2، العنصر 1، الشؤون المالية (نقصان قدره 60 200 دولار) - يتصل النقصان البالغ 60 200 دولار تحت بند الخبراء الاستشاريين بإلغاء الاعتمادات غير المتكررة المرتبطة بالخدمات الاستشارية لتعزيز الإبلاغ وفق المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام والتي تمت الموافقة عليها لعام 2024 ولم تعد مطلوبة في عام 2025؛

(ب) البرنامج الفرعي 3، العنصر 1، الاستراتيجيات والسياسات العالمية (نقصان قدره 1 200 دولار) - يتصل النقصان البالغ 1 200 دولار تحت بند الأثاث والمعدات بإلغاء الاعتمادات غير المتكررة المرصودة لتغطية التكاليف الموحدة للخدمات المشتركة المرتبطة بوظيفة مؤقتة إضافية تمت الموافقة عليها لعام 2024؛

(ج) البرنامج الفرعي 5، التصدي للعنصرية في مكان العمل (زيادة صافية قدرها 227 700 دولار) - تعكس الزيادة الصافية البالغة 227 700 دولار رصد مخصصات أعلى بمعدلات الشواغر المطبقة على الوظائف المستمرة لما عدده ثلاث وظائف (1 ف-5، 1 ف-3، 1 من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) أنشئت في عام 2024 عملاً بقرار الجمعية العامة 253/78 وطُبق عليها معدل شواغر قدره 50 في المائة وفقاً للممارسة المتبعة فيما يتعلق بالوظائف المنشأة حديثاً (231 400 دولار)، ويقابل ذلك جزئياً إلغاء الاعتمادات غير المتكررة المرصودة لتغطية التكاليف الموحدة للخدمات المشتركة المرتبطة بالوظائف المذكورة أعلاه والتي تمت الموافقة عليها لعام 2024 (3 700 دولار).

التغيرات الأخرى

29 ألف-147 على النحو المبين في الجدول 29 ألف-45 (1)، تعكس التغيرات في الموارد زيادة قدرها 72 800 دولار على النحو التالي:

(أ) البرنامج الفرعي 4، التحول في تسيير الأعمال والمساءلة (زيادة قدرها 72 800 دولار). تعكس الزيادة البالغة 72 800 دولار اعتماداً مرصوداً للخدمات الاستشارية، يديره البرنامج الفرعي مركزياً، من أجل تعزيز استخدام التقييمات كأداة إدارية على نطاق الأمانة العامة عن طريق زيادة إجراء التقييمات من قبل الكيانات الأصغر حجماً التي لا تجريها (90 000 دولار)، ويقابلها جزئياً وقف عمل هئتين استشاريتين بشأن الإدارة المركزية للمخاطر (17 200 دولار).

الموارد المقررة الأخرى

29 ألف-148 على النحو المبين في الجدولين 29 ألف-45 (2) و 29 ألف-46 (2)، تبلغ الموارد المقررة الأخرى 59 571 700 دولار. وستكمل هذه الموارد موارد الميزانية العادية وستغطي الاحتياجات المشار إليها في تقرير الأمين العام عن حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من 1 تموز/يوليه 2024 إلى 30 حزيران/يونيه 2025 (A/78/746).

الموارد الخارجة عن الميزانية

29 ألف-149 على النحو المبين في الجدولين 29 ألف-45 (3) و 29 ألف-46 (3)، تبلغ الموارد الخارجة عن الميزانية 34 110 800 دولار. وستكمل هذه الموارد موارد الميزانية العادية وستستخدم أساساً لتغطية تكاليف 124 وظيفة (9 ف-5، 24 ف-4، 21 ف-3، 7 ف-2، 13 من فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)، 40 من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، 10 من الرتبة المحلية) للاضطلاع، في جملة أمور، بأنشطة مشتركة التمويل على نطاق المنظومة تتصل بالدراسات الاستقصائية للمرتبات المحلية والصحة النفسية للموظفين ورفاههم، وأنشطة تتصل بسلوك الموظفين وانضباطهم، وكذلك دعم ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وأنشطة لدعم العمليات الممولة من تكاليف دعم البرامج المركزية، وأنشطة لدعم العمليات الممولة من استرداد التكاليف. وبالإضافة إلى ذلك، ستمول الموارد المالية المتأتية من تكاليف دعم البرامج المركزية أيضاً حصة الموارد الخارجة عن الميزانية في تكاليف المنظمة كلها من قبيل أداة أوموجا للتخطيط المركزي للموارد (بما في ذلك موارد دعم سير الأعمال) ووضع نموذج كفاءة لتوفير الخدمات الإدارية.

29 ألف-150 وتخضع الموارد الخارجة عن الميزانية تحت هذا الباب لإشراف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءل الامتثال، التي لديها سلطة مفوضة من الأمين العام.

التوجيه التنفيذي والإدارة

29 ألف-151 يتألف عنصر التوجيه التنفيذي والإدارة من مكتب وكيالة الأمين العام، بما في ذلك الدائرة المعنية بالشؤون المشتركة بين الوكالات والحكومية الدولية، ومكتب المراقب المالي، ومكتب الأمانة العامة للمساعدة للموارد البشرية.

29 ألف-152 وتضطلع وكيالة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءل الامتثال بالمسؤولية عن التوجه العام وتسيير هذه الإدارة، وتسدي المشورة الاستراتيجية بشأن المسائل الإدارية إلى الأمين العام. وتتولى وكيالة 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 في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وفي إجراء المشاورات بين الموظفين والإدارة. وتتولى وكيالة الأمين العام الإشراف على كل من الأمين العام المساعد لتخطيط البرامج والشؤون المالية والميزانية، والمراقب المالي؛ والأمانة العامة للمساعدة للموارد البشرية؛ ومدير شعبة التحول المؤسسي والمساءلة؛ ومدير شعبة أداة التخطيط

المركزي للموارد، وتقديم لهم التوجيه. وتقدم وكالة الأمين العام الدعم في مجال الرقابة الإدارية إلى مدير مكتب مكافحة العنصرية، وتقدم بالاشتراك مع وكيل الأمين العام للدعم العملياتي التوجيه والإرشاد الاستراتيجي إلى الأمين العام المساعد/رئيس هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات.

29 ألف-153 ويوفر مكتب وكالة الأمين العام القيادة في وضع وتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات والنماذج المتكاملة للإدارة التنظيمية التي تدعم النموذج اللامركزي الذي 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-154 وتتلقى وكالة 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 الأمانة العامة المساعدة للموارد البشرية، التي توفر القيادة الاستراتيجية من أجل تبسيط وترشيد إطار سياسات الموارد البشرية وتعميم مراعاة المنظور الجنساني والتوزيع الجغرافي العادل والتسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة في جميع جوانب عمل المنظمة من خلال الاستراتيجيات والسياسات المتكاملة. وبالعامل معاً عن كتب وتحت إشراف وكالة الأمين العام، يوفر المراقب المالي والأمانة العامة المساعدة للموارد البشرية القيادة 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-155 ويُمثل 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. ويسدي المراقب المالي المشورة إلى الأمين العام ووكالة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بشأن السياسات ذات الصلة بميزانيات الأمم المتحدة وشؤونها المالية وخططها وبرامج عملها ذات الصلة. ويكفل المراقب المالي، من خلال مكتب تخطيط البرامج والمالية والميزانية، أن يتيح إطار السياسة المالية إمكانية تنفيذ الولاية بكفاءة. ويقدم مدير شعبة المالية، بالإضافة إلى المسؤوليات القائمة التي يتولاها في إطار العنصر 1 من البرنامج الفرعي 2، الدعم المباشر للمراقب المالي فيما يتعلق بالإشراف على المهام الشاملة لعدة قطاعات، مثل السياسة المالية ولجنة الاشتراكات، وينوب عن المراقب المالي في جميع السياسات المالية المتصلة بكيانات منظومة الأمم المتحدة والشركاء الآخرين في الأمانة العامة. ويتيح مدير شعبة المالية، بوصفه نائب المراقب المالي، تقاسم الأعباء على النحو المناسب مع المراقب المالي في معالجة المسائل المتصلة بالإدارة المالية المعقدة والحساسية على نحو استباقي.

29 ألف-156 وتسنيد الأمانة العامة المساعدة للموارد البشرية من التكنولوجيات وتتبع نهجاً ابتكارية وشاملة لتغيير ثقافة المنظمة، وتعزيز واجب الرعاية، ودعم الشمول والتسهيلات المتصلة بالأشخاص ذوي الإعاقة وتنوع القوة العاملة، ودفع الجهود لتهيئة مكان عمل يوفر الدعم والظروف الصحية المناسبة. ويستجيب 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 الأساسية ومعاييرها. ويستند إلى تكامل مهمة السلوك والانضباط على نطاق الأمانة العامة بأسرها وبالنسبة لجميع فئات الموظفين من أجل زيادة الاتساق والشفافية والمساءلة في تطبيق معايير السلوك.

29 ألف-157 ووفقا لخطة التنمية المستدامة لعام 2030، ولا سيما الغاية 12-6 من أهداف التنمية المستدامة، التي تشجع المنظمات على إدراج معلومات الاستدامة في دورات تقديم تقاريرها، ووفقا 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 تعميم مراعاة إدارة الاستدامة البيئية في إطار السياسات العامة للأمانة العامة وفي نظام الإدارة والمساءلة المركزي. ومن الناحية العملية، ستواصل الإدارة إعطاء الأولوية للحد من انبعاثاتها من غازات الدفيئة المتصلة بالسفر عن طريق الاستخدام الأمثل للمنشآت التعاونية والتداول على شبكة الإنترنت، فضلا عن تبسيط ودمج متطلبات السفر.

29 ألف-158 وترد في الجدول 29 ألف-48 معلومات عن الالتزام بالمواعيد المقررة لتقديم الوثائق المتعلقة بالسفر بالطائرة والامتثال لمتطلبات الحجز المسبق لتذاكر الطيران. وستواصل الإدارة تنفيذ تدابير لتحسين معدلات الامتثال لمتطلبات الشراء المسبق لتذاكر الطيران عن طريق التخطيط للمناسبات وتسمية المسافرين في وقت مبكر، وزيادة وعي مديري البرامج والمسافرين، والتقليل إلى أدنى حد من الاستثناءات. وقد واصلت الإدارة في عام 2023 تقديم جميع وثائقها تقريبا ضمن الجداول الزمنية المحددة.

الجدول 29 ألف-48

معدل الامتثال

(النسبة المئوية)

المقرر لعام 2025	المقرر لعام 2024	الفعلي لعام 2023	الفعلي لعام 2022	الفعلي لعام 2021	
100	100	96	97	91	تسليم الوثائق في موعدها
100	100	83	75	75	شراء تذاكر السفر بالطائرة قبل بدء السفر بأسبوعين على الأقل

29 ألف-159 تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2025 ما قدره 5 390 400 دولار، ولا تعكس أي تغيير مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجدول 29 ألف-49 والشكل العاشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-49

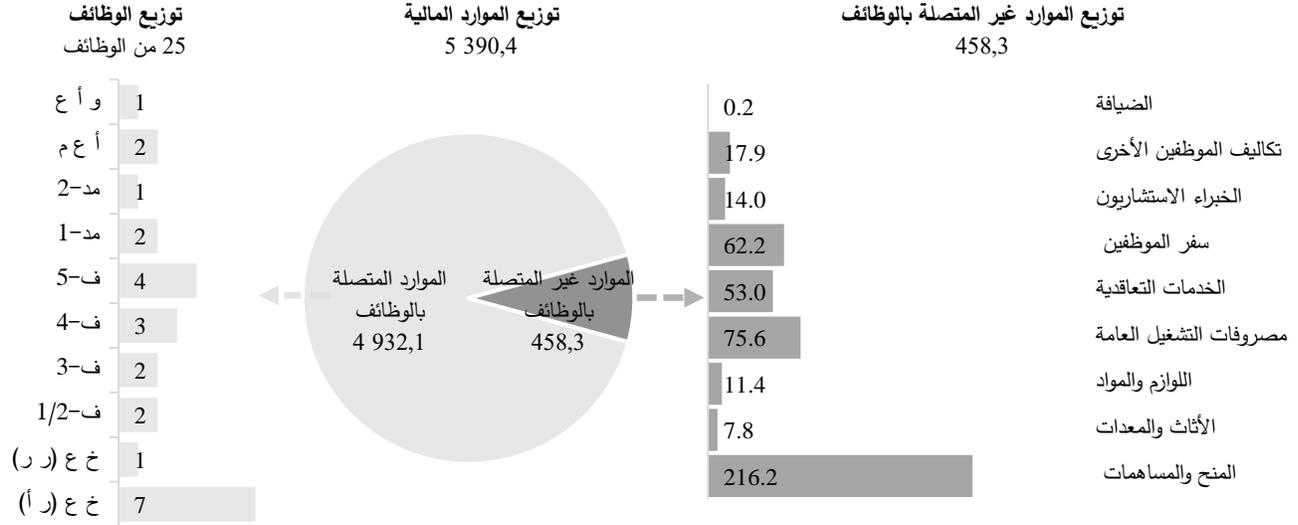
التوجيه التنفيذي والإدارة: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

وجه الإنفاق	نقحات عام اعتمادات عام		التغيرات			تقديرات عام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)
	2024	2023	التعديلات الولايات الجديدة/ الموسعة	التغيرات الأخرى	النسبة المئوية المجموع	
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية						
الموارد المتصلة بالوظائف	4 932,1	4 827,7	-	-	-	4 932,1
الموارد غير المتصلة بالوظائف	458,3	2 714,4	-	-	-	458,3
المجموع	5 390,4	7 542,1	-	-	-	5 390,4
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة						
الفئة الفنية والفئات العليا	17	17	-	-	-	17
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	8	8	-	-	-	8
المجموع	25	25	-	-	-	25

الشكل العاشر من الباب 29 ألف
التوجيه التنفيذي والإدارة: توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/ألف دولارات الولايات المتحدة)



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

موارد الميزانية العادية

29 ألف-160 تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2025 ما قدره 3 793 500 دولار، ولا تعكس أي تغيير مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجدول 29 ألف-50.

الجدول 29 ألف-50

البرنامج الفرعي 1، العنصر 1: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف (الميزانية العادية)

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	التغيرات					نققات عام 2024	نققات عام 2023	
	النسبة	التغيرات المجموع	الولايات الجديدة/ التغيرات الأخرى	التعديلات الموسعة	الفنية			
-	-	-	-	-	-	-	(0,1)	الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية
3 793,5	-	-	-	-	-	3 793,5	3 780,9	الموارد المتصلة بالوظائف
3 793,5	-	-	-	-	-	3 793,5	3 780,8	الموارد غير المتصلة بالوظائف
								المجموع

الاحتياجات من الموارد في إطار الميزانية الإجمالية

29 ألف-161 تبلغ الميزانية الإجمالية المقترحة لعام 2025 ما قدره 25 296 000 دولار، ولا تعكس أي تغيير مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجدول 29 ألف-51 والشكل الحادي عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-51

البرنامج الفرعي 1، العنصر 1: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف (الميزانية الإجمالية)

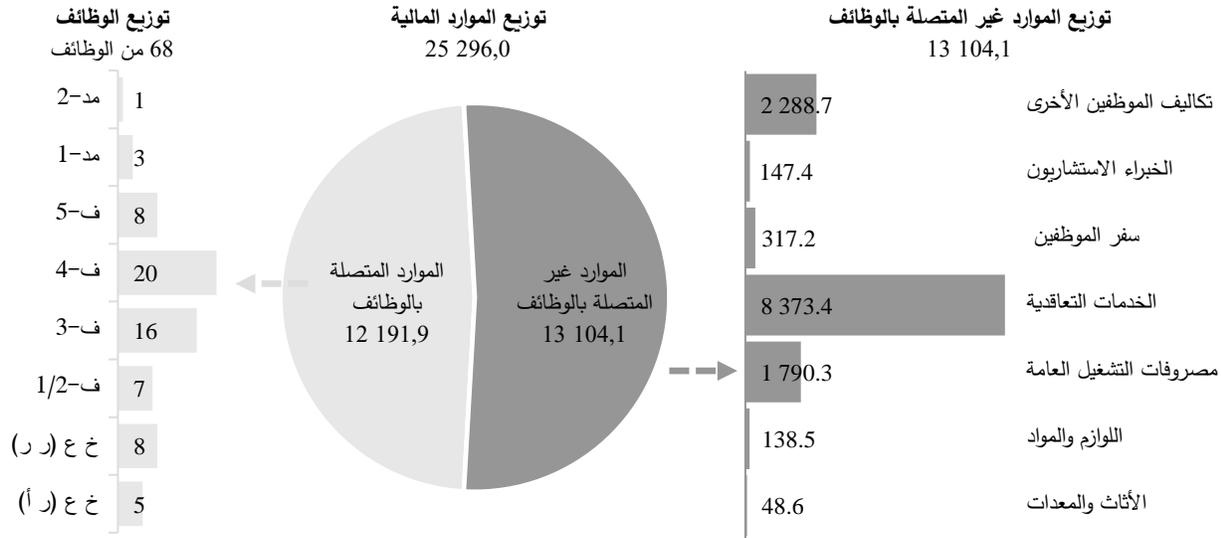
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	التغيرات					نققات عام 2024	نققات عام 2023	
	النسبة	التغيرات المجموع	الولايات الجديدة/ التغيرات الأخرى	التعديلات الموسعة	الفنية			
12 191,9	-	-	-	-	-	12 191,9	12 205,7	الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية
13 104,1	-	-	-	-	-	13 104,1	12 375,4	الموارد المتصلة بالوظائف
25 296,0	-	-	-	-	-	25 296,0	24 581,1	الموارد غير المتصلة بالوظائف
								المجموع
								الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة
55	-	-	-	-	-	55		الفئة الفنية والفئات العليا
13	-	-	-	-	-	13		فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
68	-	-	-	-	-	68		المجموع

الشكل الحادي عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 1، العنصر 1: توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (الميزانية الإجمالية) (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



العنصر 2

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

29 ألف-162 تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2025 ما قدره 1 756 900 دولار، ولا تعكس أي تغيير مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجدول 29 ألف-52 وفي الشكل الثاني عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-52

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

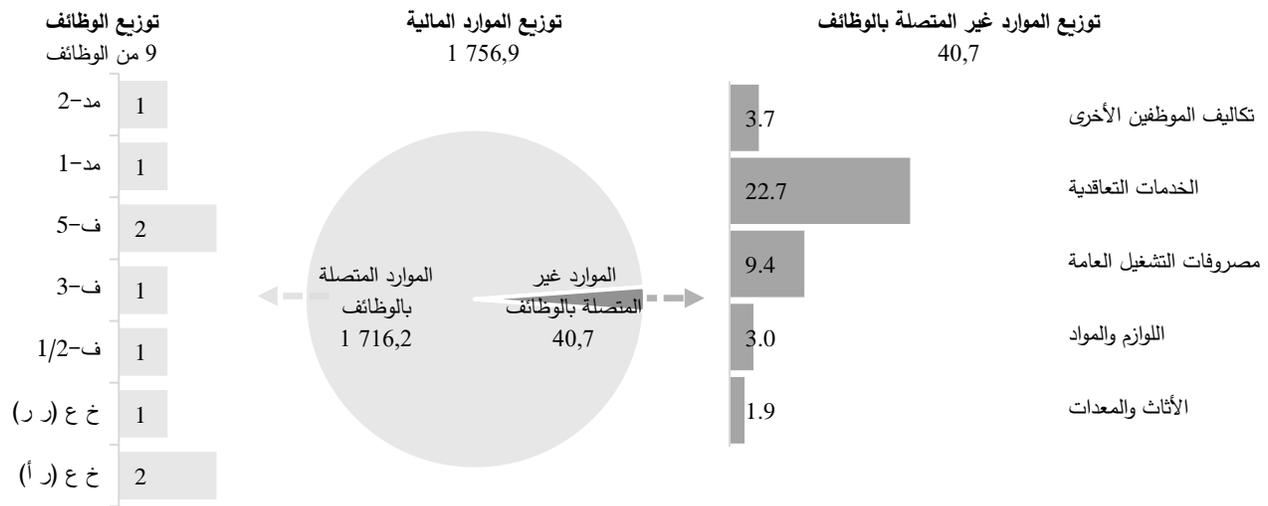
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام	التغيرات					
	النسبة	التغيرات	التغيرات	التغيرات	التغيرات	التغيرات
2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	المئوية	المجموع	الأخرى	الموسعة	الفنية	2024
						2023
						الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية
1 716,2	-	-	-	-	-	1 716,2
						الموارد المتصلة بالوظائف
40,7	-	-	-	-	-	40,7
						الموارد غير المتصلة بالوظائف
1 756,9	-	-	-	-	-	1 756,9
						المجموع
						1 200,5
						الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة
6	-	-	-	-	-	6
						الفئة الفنية والفئات العليا

تقديرات عام	التغيرات					نققات عام 2023	نققات عام اعتمادات عام 2024	التعديلات الولايات الجديدة/ التغيرات الفنية	التغيرات الموسعة الأخرى	النسبة	تقديرات عام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)
	المجموع	المؤوية	المجموع	المؤوية	النسبة						
3	-	-	-	-	-	3					فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
9	-	-	-	-	-	9					المجموع

الشكل الثاني عشر من الباب 29 ألف البرنامج الفرعي 1، العنصر 2: توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



العنصر 3

الخدمات الاستشارية الإدارية

29 ألف-163 تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2025 ما قدره 3 533 300 دولار، ولا تعكس أي تغيير مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجدول 29 ألف-53 وفي الشكل الثالث عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-53

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

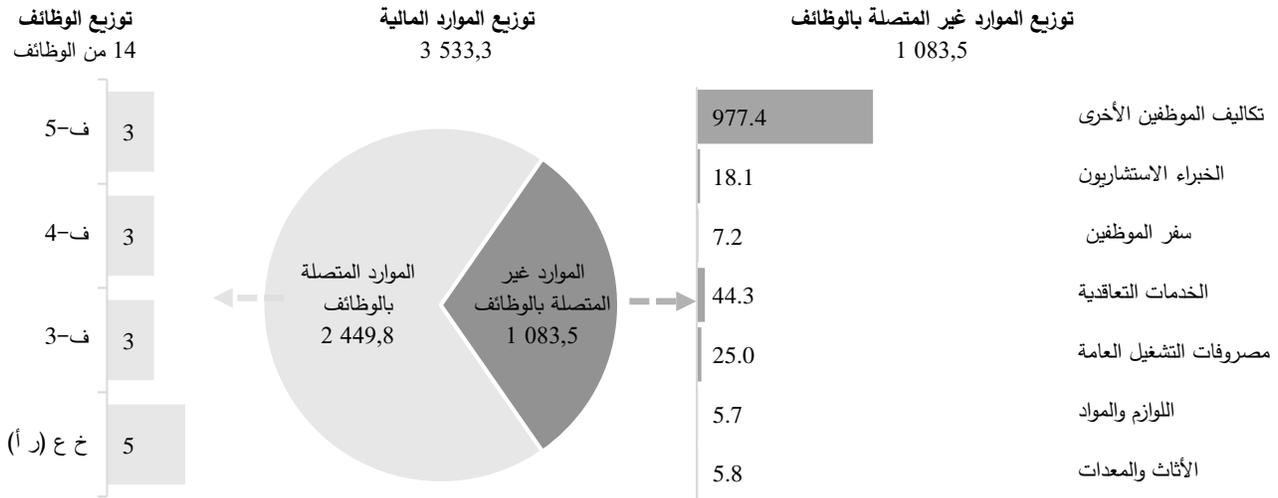
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام	التغيرات					نققات عام 2023	نققات عام اعتمادات عام 2024	التعديلات الولايات الجديدة/ التغيرات الفنية	التغيرات الموسعة الأخرى	النسبة	تقديرات عام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)
	المجموع	المؤوية	المجموع	المؤوية	النسبة						
2 449,8	-	-	-	-	-	2 449,8	2 512,5				الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية
											الموارد المتصلة بالوظائف

تقديرات عام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	التغيرات					نقعات عام 2024	نقعات عام 2023	الموارد غير المتصلة بالوظائف
	النسبة	المجموع	التغيرات الأخرى	التعديلات الموسعة	التعديلات الفنية			
1 083,5	-	-	-	-	-	1 083,5	768,3	
3 533,3	-	-	-	-	-	3 533,3	3 280,8	المجموع
								الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة
9	-	-	-	-	-	9		الفئة الفنية والفئات العليا
5	-	-	-	-	-	5		فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
14	-	-	-	-	-	14		المجموع

الشكل الثالث عشر من الباب 29 ألف
البرنامج الفرعي 1، العنصر 3: توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



البرنامج الفرعي 2

تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية

العنصر 1

الشؤون المالية

29 ألف-164 تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2025 ما قدره 6 620 300 دولار، وتعكس نقصانا قدره 60 200 دولار مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. ويرد في الفقرة 29 ألف-146 (أ) شرح للنقصان المقترح. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجدول 29 ألف-54 وفي الشكل الرابع عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-54

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

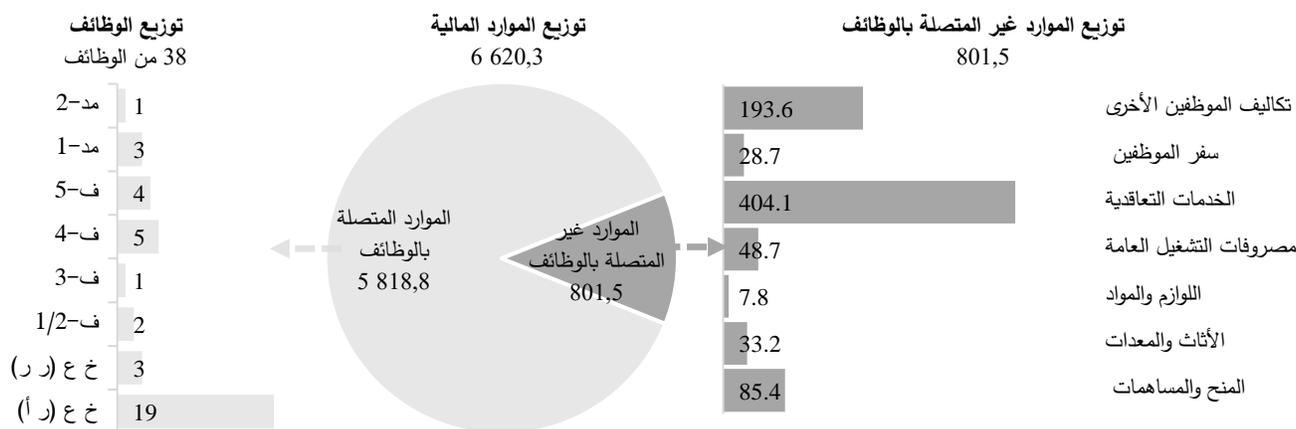
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام	التغيرات					نققات عام اعتمادات عام 2024	نققات عام 2023
	النسبة المئوية	المجموع	التغيرات الأخرى	الولايات الجديدة/ الموسعة	التعديلات الفنية		
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية							
الموارد المتصلة بالوظائف	5 818,8	-	-	-	-	5 818,8	5 474,7
الموارد غير المتصلة بالوظائف	801,5	(7,0)	(60,2)	-	(60,2)	861,7	841,0
المجموع	6 620,3	(0,9)	(60,2)	-	(60,2)	6 680,5	6 315,7
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة							
الفئة الفنية والفئات العليا	16	-	-	-	-	16	16
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	22	-	-	-	-	22	22
المجموع	38	-	-	-	-	38	38

الشكل الرابع عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 2، العنصر 1: توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



العنصر 2

الشؤون المالية للعمليات الميدانية

29 ألف-165 تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2025 ما قدره 1 698 100 دولار، ولا تعكس أي تغيير مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجدول 29 ألف-55 وفي الشكل الخامس عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-55

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

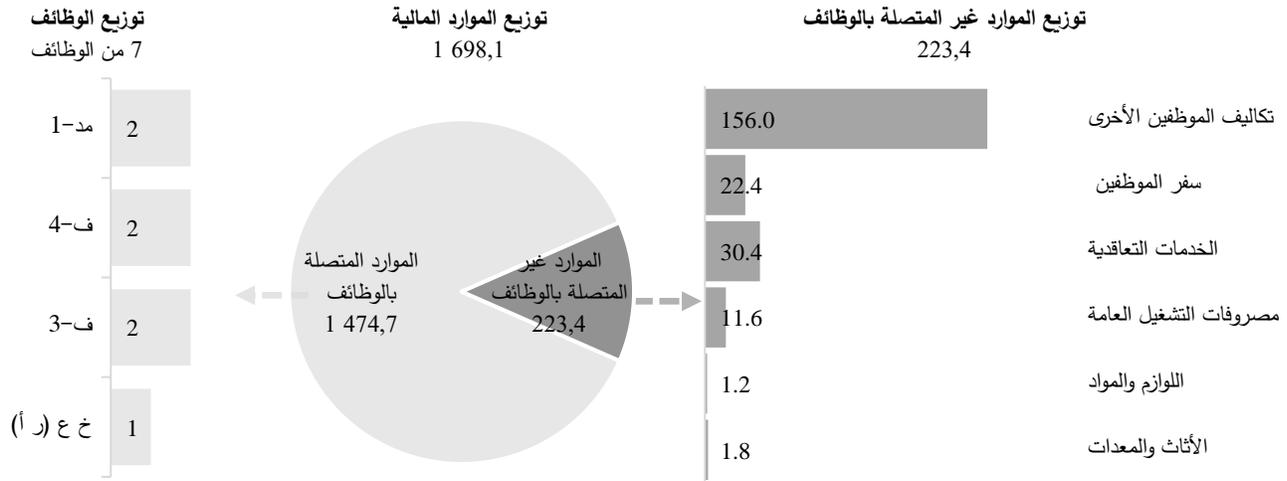
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	التغيرات					نقعات عام 2024	نقعات عام 2023
	النسبة	التغيرات المجموع	التغيرات الأخرى	التعديلات الموسعة	التعديلات الفنية		
1 474,7	-	-	-	-	-	1 474,7	1 047,8
223,4	-	-	-	-	-	223,4	103,8
1 698,1	-	-	-	-	-	1 698,1	1 151,6
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية							
							الموارد المتصلة بالوظائف
							الموارد غير المتصلة بالوظائف
							المجموع
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة							
							الفئة الفنية والفئات العليا
							فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
							المجموع

الشكل الخامس عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 2، العنصر 2: توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



العنصر 3

تخطيط البرامج وميزنتها

29 ألف-166 تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2025 ما قدره 7 585 800 دولار، ولا تعكس أي تغيير مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجدول 29 ألف-56 وفي الشكل السادس عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-56

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

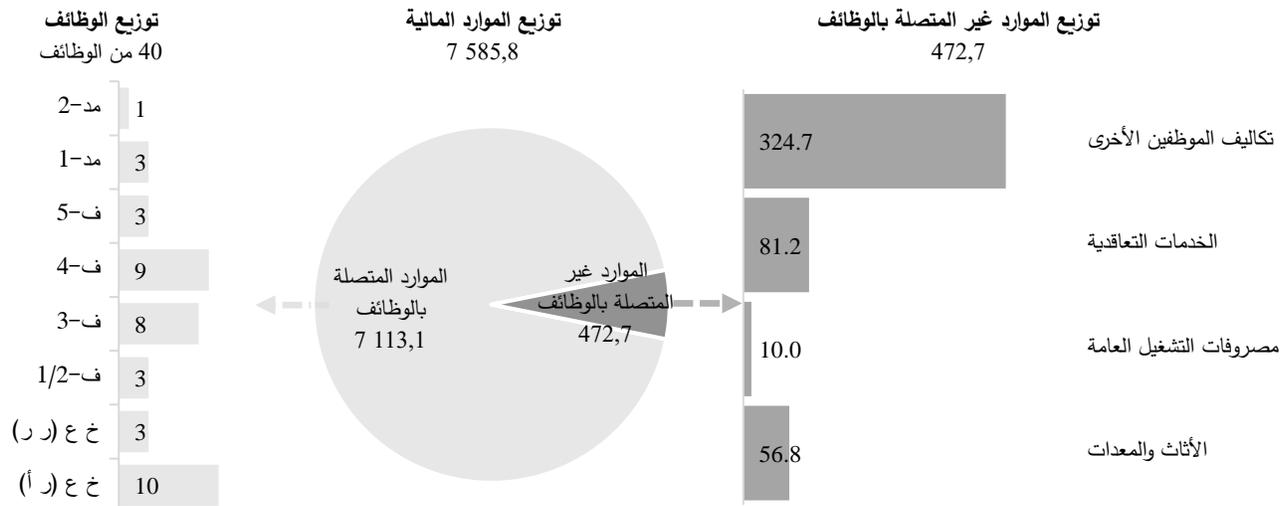
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	التغيرات					نقعات عام 2024	نقعات عام 2023
	النسبة	التغيرات المجموع	التغيرات الأخرى	التعدلات الموسعة	التغيرات الفنية		
7 113,1	-	-	-	-	-	7 113,1	5 924,6
472,7	-	-	-	-	-	472,7	365,6
7 585,8	-	-	-	-	-	7 585,8	6 290,2
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية							
							الموارد المتصلة بالوظائف
7 113,1	-	-	-	-	-	7 113,1	5 924,6
472,7	-	-	-	-	-	472,7	365,6
7 585,8	-	-	-	-	-	7 585,8	6 290,2
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة							
							الفئة الفنية والفئات العليا
27	-	-	-	-	-	27	
13	-	-	-	-	-	13	فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
40	-	-	-	-	-	40	المجموع

الشكل السادس عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 2، العنصر 3: توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



البرنامج الفرعي 3 الموارد البشرية

العنصر 1

الاستراتيجيات والسياسات العالمية

29 ألف-167 تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2025 ما قدره 20 408 900 دولار، وتعكس نقصانا قدره 1 200 دولار مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. ويرد في الفقرة 29 ألف-146 (ب) شرح للنقصان المقترح. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجدول 29 ألف-57 وفي الشكل السابع عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-57

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

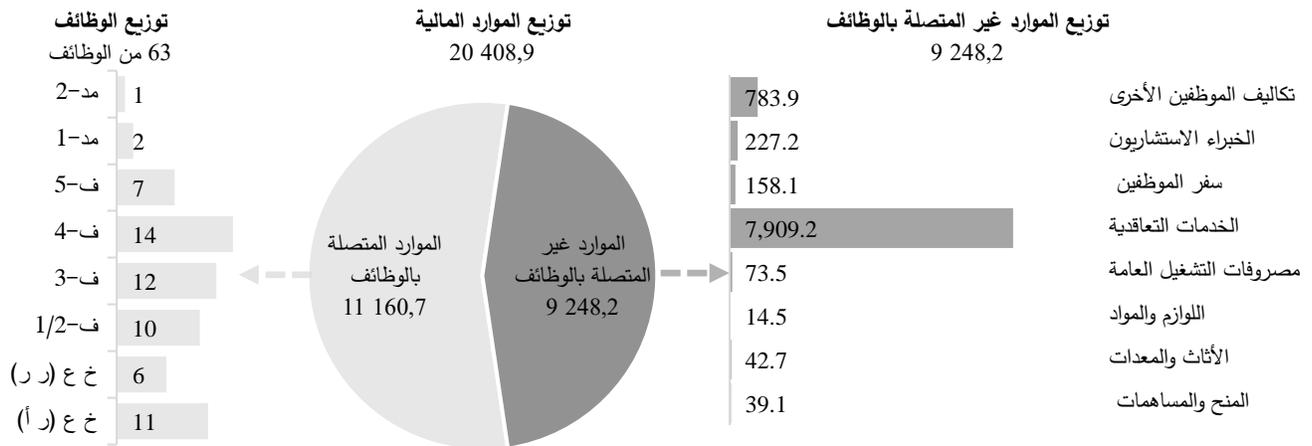
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام		التغيرات				نققات عام اعتمادات عام	
2025 (قبل إعادة	النسبة	التغيرات	التعديلات	الولايات الجديدة/	التعديلات	عام	2023
تقدير التكاليف)	المئوية	المجموع	الأخرى	الموسعة	الفنية	2024	
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية							
11 160,7	-	-	-	-	-	11 160,7	10 474,4
الموارد المتصلة بالوظائف							
9 248,2	(0,0)	(1,2)	-	-	(1,2)	9 249,4	8 497,3
الموارد غير المتصلة بالوظائف							
20 408,9	(0,0)	(1,2)	-	-	(1,2)	20 410,1	18 971,7
المجموع							
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة							
46	-	-	-	-	-	46	
الفئة الفنية والفئات العليا							
17	-	-	-	-	-	17	
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها							
63	-	-	-	-	-	63	
المجموع							

الشكل السابع عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 3، العنصر 1: توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



العنصر 2 القانون الإداري

29 ألف-168 تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2025 ما قدره 3 884 300 دولار، ولا تعكس أي تغيير مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجدول 29 ألف-58 وفي الشكل الثامن عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-58

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

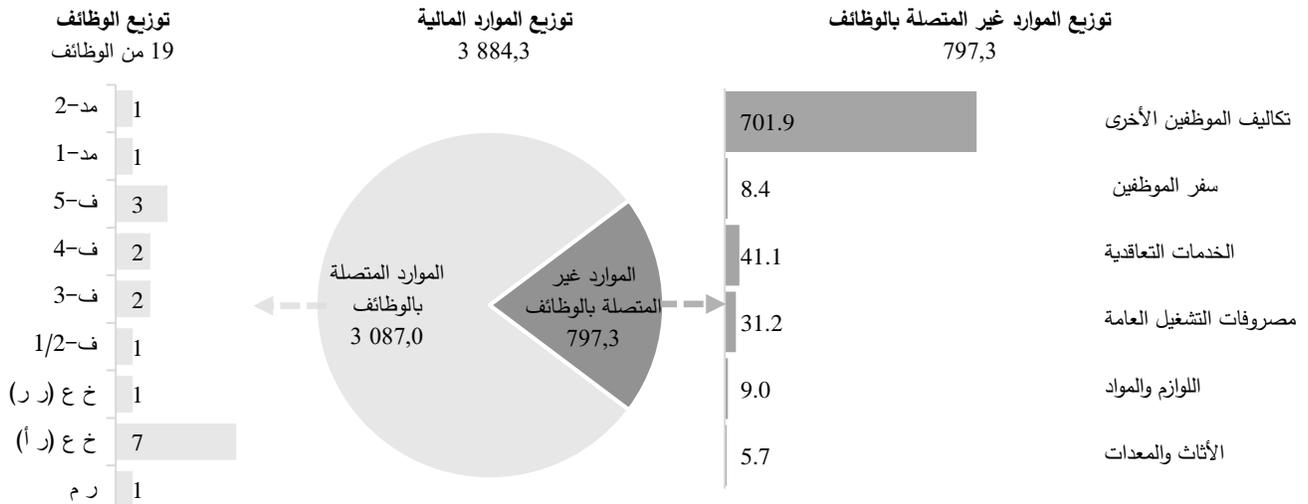
(بالآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام		التغيرات					نقعات عام اعتمادات عام		الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية	
2025 (قبل إعادة	النسبة	التغيرات	التعدلات	الولايات الجديدة/	التغيرات	2024	2023	المتصلة بالوظائف	غير المتصلة بالوظائف	
تقدير التكاليف)	المئوية	المجموع	الأخرى	الموسعة	الفنية					
3 087,0	-	-	-	-	-	3 087,0	2 960,2	3 087,0	2 960,2	
797,3	-	-	-	-	-	797,3	741,0	797,3	741,0	
3 884,3	-	-	-	-	-	3 884,3	3 701,2	3 884,3	3 701,2	
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة										
10	-	-	-	-	-	10	10	10	10	
9	-	-	-	-	-	9	9	9	9	
19	-	-	-	-	-	19	19	19	19	

الشكل الثامن عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 3، العنصر 2: توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



البرنامج الفرعي 4

التحوّل في تسيير الأعمال والمساءلة

29 ألف-169 تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2025 ما قدره 7 993 000 دولار، وتعكس زيادة قدرها 72 800 دولار مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. ويرد في الفقرة 29 ألف-147 (أ) شرح للزيادة المقترحة. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجدول 29 ألف-59 والشكل التاسع عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-59

البرنامج الفرعي 4: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

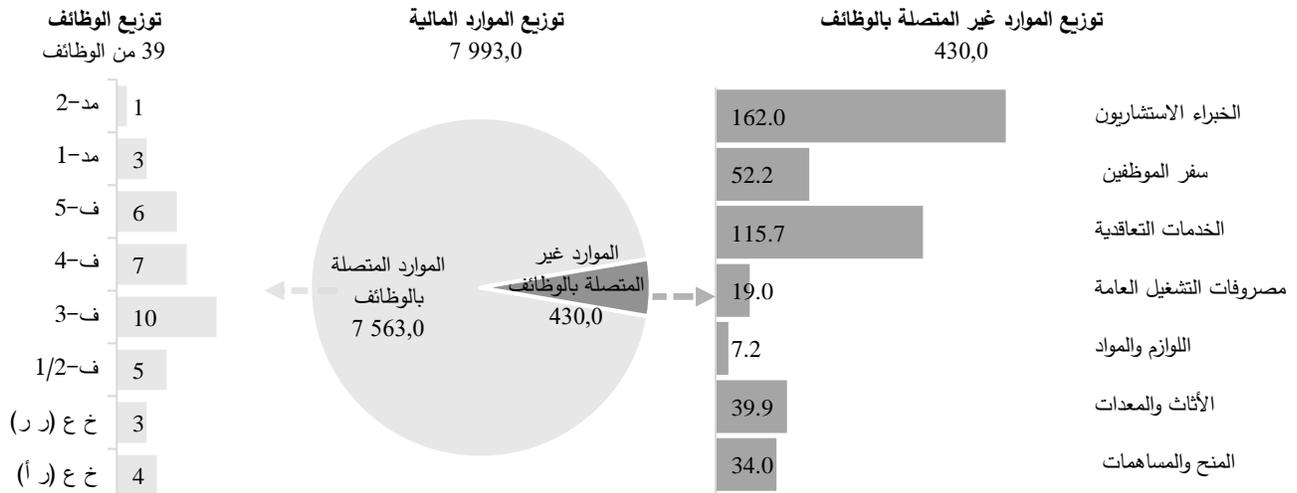
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام	التغيرات					نققات عام اعتمادات عام 2024	نققات عام 2023
	النسبة 2025 (قبل إعادة	المئوية	المجموع	التغيرات الجديدة/ الأخرى	التعديلات الموسعة		
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية							
الموارد المتصلة بالوظائف	7 563,0	-	-	-	-	7 563,0	7 818,9
الموارد غير المتصلة بالوظائف	430,0	20,4	72,8	72,8	-	357,2	358,4
المجموع	7 993,0	0,9	72,8	72,8	-	7 920,2	8 177,3
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة							
الفئة الفنية والفئات العليا	32	-	-	-	-	32	32
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	7	-	-	-	-	7	7
المجموع	39	-	-	-	-	39	39

الشكل التاسع عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 4: توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



البرنامج الفرعي 5

التصدي للعنصرية في مكان العمل

29 ألف-170 تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2025 ما قدره 2 556 700 دولار، وتعكس زيادة قدرها 227 700 دولار مقارنة بالميزانية المعتمدة لعام 2024. ويرد في الفقرة 29 ألف-146 (ج) شرح للزيادة المقترحة. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 في الجدول 29 ألف-60 وفي الشكل العشرين من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-60

البرنامج الفرعي 4: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

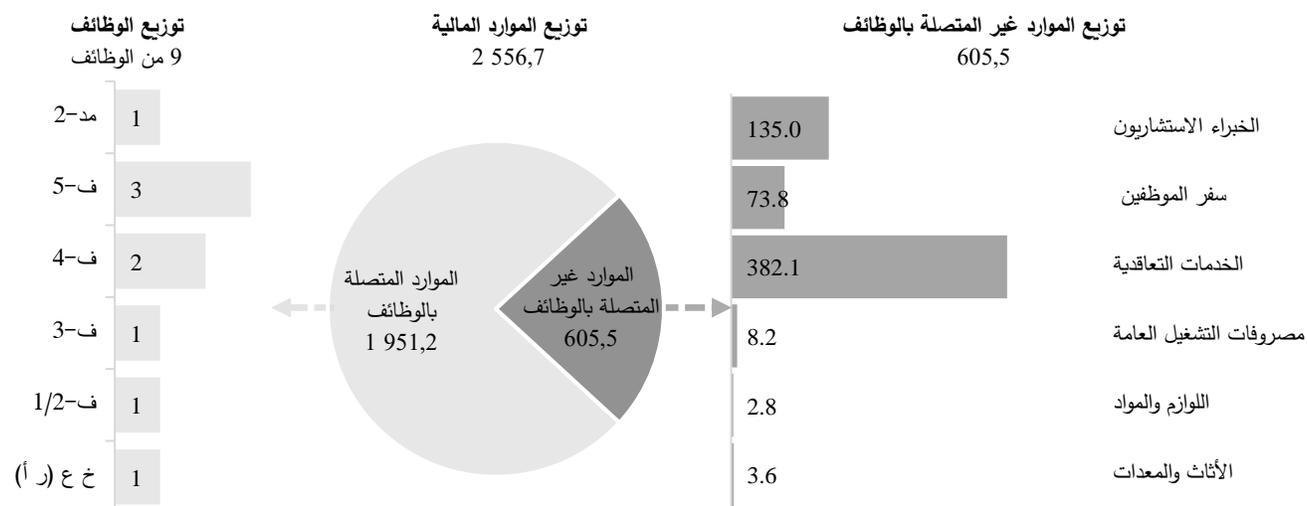
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام	التغيرات					نقعات عام اعتمادات عام 2024	نقعات عام 2023
	النسبة 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	المؤوية	المجموع	التغيرات الجديدة/ الأخرى	التعديلات الموسعة الفنية		
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية							
الموارد المتصلة بالوظائف	1 951,2	13,5	231,4	-	-	231,4	1 719,8
الموارد غير المتصلة بالوظائف	605,5	(0,6)	(3,7)	-	-	(3,7)	609,2
المجموع	2 556,7	9,8	227,7	-	-	227,7	2 329,0
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة							
الفئة الفنية والفئات العليا	8	-	-	-	-	-	8
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	1	-	-	-	-	-	1
المجموع	9	-	-	-	-	-	9

الشكل العشرون من الباب 29 ألف

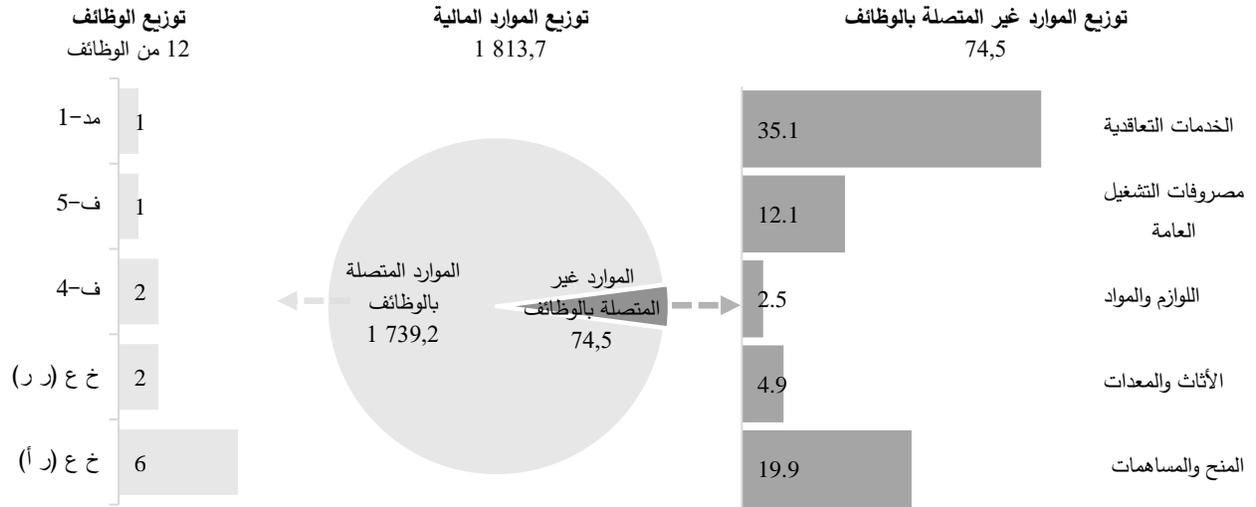
البرنامج الفرعي 5: توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



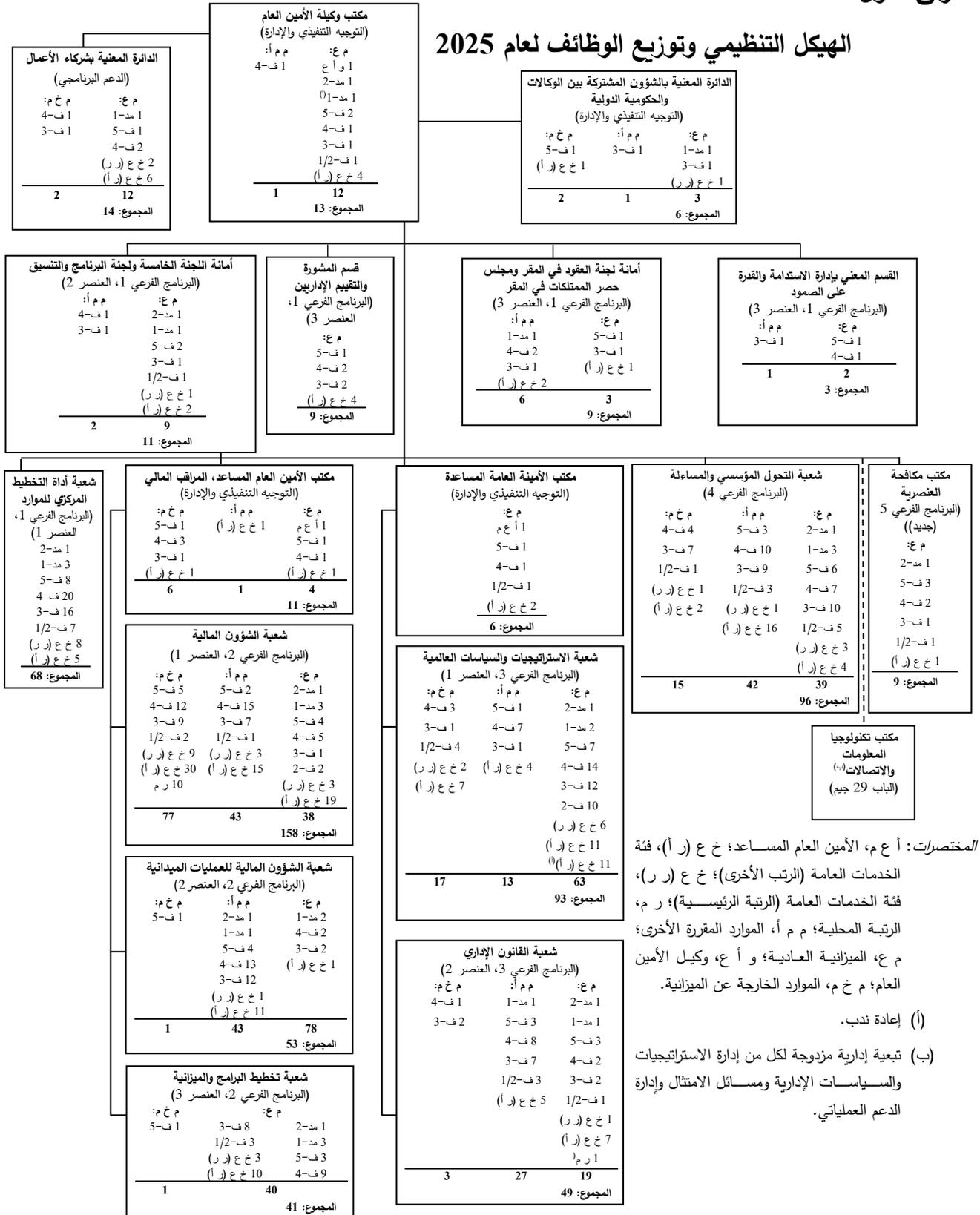
الشكل الحادي والعشرون من الباب 29 ألف
الدعم البرنامجي: توزيع الموارد المقترحة لعام 2025 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



المرفق الأول

الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لعام 2025



المرفق الثاني

موجز التغيرات المقترحة في الوظائف، حسب العنصر والبرنامج الفرعي

العنصر/البرنامج الفرعي	الوظائف	الرتبة	البيان	سبب التغيير
البرنامج الفرعي 3، 1 العنصر 1، الاستراتيجيات والسياسات العالمية	خ ع (ر أ)	إعادة ندب وظيفة مساعد للموارد البشرية ليصبح مساعدا لشؤون تحليل البيانات	يتبع مكتب الموارد البشرية نهجا شاملا للتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة على نطاق المنظمة، استنادا إلى أدوات وتقارير قائمة على البيانات ستحدد تكوين القوة العاملة في المنظمة في المستقبل. وستكون هناك حاجة متزايدة في السنوات القادمة إلى دعم التحسينات الجارية وأوجه الكفاءة المتحققة في عملية إدارة المواهب، وذلك في سياق الإشراف على التخطيط الطويل الأجل للموارد البشرية مع توقع الاحتياجات المستقبلية استنادا إلى الضرورات الاستراتيجية والنتائج المتوقعة. وهناك حاجة لإتاحة المجال للاستفادة من بيانات الموارد البشرية المستمدة من مجموعة متنوعة من المصادر، وتعزيز الابتكار والكفاءة من خلال نظام متكامل لإدارة الوظائف والأفراد.	ولا تتوفر في المكتب خبرة تقنية كافية في مجال بيانات الموارد البشرية لاستخراج التقارير بسهولة أو الحصول على عروض بصرية للبيانات وفقا للمعايير المتبعة في هذا المجال للمشاركة في تحليل البيانات. ولا تفي توصيفات المهام الحالية بالاحتياجات لأنها تركز على المسؤوليات المتصلة بإدارة البرامج، في حين أن هناك حاجة إلى مهام تركز على البيانات بالنظر إلى ولاية العنصر.

المختصرات: خ ع (ر أ)، فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى).