

Distr.: General
1 March 2022
Arabic
Original: English



الدورة السادسة والسبعون
البند 143 من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولاً - مقدمة

- 1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/76/570 و A/76/570/Corr.1). وخلال نظر اللجنة في التقرير، اجتمعت عبر الإنترنت بممثلي الأمين العام الذين قدموا لها معلومات وإيضاحات إضافية اختُتمت بردود خطية مؤرخة 24 شباط/فبراير 2022.
- 2 - وبشير الأمين العام إلى أن تقريره السنوي، الذي يتضمن بيانات عن موظفي الأمانة العامة في عام 2020⁽¹⁾، يُقدّم عملاً بقرارات الجمعية العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وآخرها القرار 254/72.

ثانياً - معلومات أساسية ومسائل عامة

- 3 - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام قدّم استراتيجية عالمية للموارد البشرية تغطي الفترة 2019-2021، وإلى أن ملاحظات اللجنة وتوصياتها قد وردت في تقريرها ذوي الصلة بالموضوع (انظر A/73/497، الفقرات 51-65 و 82، و A/75/765، الفقرة 11). وتشير اللجنة أيضاً إلى أن هاذين التقريرين، فضلاً عن التقارير الأخرى المتصلة بالموارد البشرية المقدّمة منذ الدورة الثالثة والسبعين، بما في

(1) يُستكمل التقرير عن تكوين الأمانة العامة كل سنتين بإضافة تركّز على الموظفين المقّمين دون مقابل والموظفين المتقاعدين والخبراء الاستشاريين وفرادى المتقاعدين. وشملت أحدث إضافة من هذا القبيل الفترة 2018-2019 (A/75/591/Add.1).



ذلك ما يتعلق منها بتكوين الأمانة العامة، معروضة على الجمعية العامة، بعد قرارها إرجاء النظر فيها إلى الجزء الأول من الدورة السادسة والسبعين المستأنفة (المقرر 553/75 باء).

4 - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم استراتيجية مستكملة للموارد البشرية في الدورة السابعة والسبعين للجمعية. ورهنا بموافقة الجمعية العامة، ينبغي للاستراتيجية المستكملة أن تتصدى للمسائل التي ثبتَ باستمرار أنها تنطوي على تحديات على مر الزمن، والتي ناقشت اللجنة العديدها منها مراراً، بما في ذلك أوجه القصور في عمليات اختيار الموظفين، وتجديد شباب الموظفين، والمساواة في معاملة المرشحين الخارجيين والداخليين، والعوائق التي تحول دون تحقيق هدف التوزيع الجغرافي المتكافئ والتوازن بين الجنسين، وضرورة تحسين تقييم الأداء، ووضع إطار مناسب للمساءلة في ما يتعلق بإدارة الموارد البشرية (انظر أيضاً A/75/765، الفقرتان 10 و 11، و A/73/497، الفقرة 61). وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تتضمن الاستراتيجية معلومات مفصلة عن أثر الدروس المستفادة أثناء جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) على إدارة الموارد البشرية، والاستعراضات الجارية لطرائق العمل وأي مبادرات ومقترحات ذات صلة بالموضوع. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تراعي الاستراتيجية تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات بشأن مسائل الموارد البشرية التي أقرتها الجمعية.

5 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية سلسلة من وثائق السياسة العامة التي أعدتها الأمانة العامة والتي ترد فيها الأهداف العريضة والإجراءات الاستراتيجية المتصلة بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك استراتيجية الموارد البشرية للفترة 2021-2025: خريطة طريقاً للمستقبل، التي أصدرها في آب/أغسطس 2021 كل من مكتب الموارد البشرية التابع لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ومكتب عمليات الدعم التابع لإدارة الدعم العملي. وبالنظر إلى عدد ونطاق المبادرات والتوجيهات السياساتية الواردة في وثائق متعددة بشأن إدارة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة، فإن اللجنة الاستشارية تشدد، بصفة عامة، على أهمية تعزيز الوضوح فيما يتعلق بالمقترحات التي تتطلب موافقة الجمعية العامة والتدابير التي تدخل في نطاق اختصاص الأمين العام بوصفه كبير الموظفين الإداريين في المنظمة (انظر المادة 97 من ميثاق الأمم المتحدة)، وكذلك فيما يخص التداخل المحتمل بين مختلف النهج والتوفيق بينها. وتأمل اللجنة أيضاً أن يكفل الأمين العام اتساق التعاريف والأهداف والمبادرات والاستراتيجيات الواردة في مختلف التقارير والوثائق اتساقاً تاماً مع قرارات الجمعية ذات الصلة.

6 - وفي مسألة ذات صلة بالموضوع، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن تعريف التنوع في الأمانة العامة يشمل الهويات والخلفيات والسمات مثل القدرة (أو الإعاقة) والأصل العرقي والإثني والدين والخلفية الاجتماعية - الاقتصادية والسن والهوية الجنسية والميل الجنسي، وهي أبعاد تطمح الأمانة العامة إلى فهمها وتجسيدها وإدماجها بشكل كامل في صفوف القوة العاملة فيها وعبر نظام إدارة الموارد البشرية. وتلاحظ اللجنة أن هذا التعريف مدرج أيضاً في استراتيجية الموارد البشرية للفترة 2021-2025 وفي أحدث تقرير للأمين العام عن استعراض إدارة الموارد البشرية (انظر A/75/540، الفقرة 50). ووافقت الجمعية العامة في قرارها 273/73 على إدراج تنوع القوة العاملة في إطار محدث لإدارة الموارد البشرية من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية، وهو ما جاء في تقرير اللجنة لعام 2018 (انظر A/73/30، المرفق الخامس)، على النحو التالي:

ينبغي لتكوين الموظفين في جميع مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد أن يعكس قوة عاملة متنوعة من منظورات متنوعة (بما في ذلك التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، فضلا عن المنظورات الثقافية والمراعية للأجيال والمتعلقة بالتعددية اللغوية وبالأشخاص ذوي الإعاقة)، وينبغي تبني هذا التنوع لدى صنع القرارات بما يعزز أداء المؤسسات.

7 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى تعريف التنوع الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها [273/73](#). وتلاحظ اللجنة أن نطاق التنوع الذي يستخدمه الأمين العام لا يتماشى تماما مع ما أقرته الجمعية في عنصر تنوع القوة العاملة، وهي على ثقة بأن مزيدا من التوضيح سيقدم إلى الجمعية عند نظرها في هذا التقرير (انظر أيضا [A/75/765](#)، الفقرات 22-24؛ وانظر أيضا الفقرة 5 أعلاه).

ثالثا - الخصائص الديمغرافية للموظفين

8 - يشير الأمين العام إلى أن الأمانة العامة كانت تتألف من 36 827 موظفا حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 ([A/76/570](#) و [A/76/570/Corr.1](#)، الجدول 1). ويقدم الأمين العام في تقريره معلومات تندرج ضمن خمسة فروع (مقدمة، وتحليلات القوة العاملة، وجميع موظفي الأمانة العامة، وتنتقل الموظفين، والموظفون الخاضعون لنظام النطاقات المستصوبة)، وتتضمن الفروع الثلاثة الأخيرة بيانات تتعلق بالكيان، والفئة، ونوع الجنس، والعمر، وعند الاقتضاء نوع التعيين. وترد أيضا معلومات عن الخصائص الديمغرافية للموظفين في عام 2020، وعن الاتجاهات الديموغرافية خلال الفترة من 31 كانون الأول/ديسمبر 2016 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020.

ألف - مسائل عامة

1 - العرض والتحليل

9 - يشير الأمين العام إلى أن تقريره خضع لتحسينات كبيرة لتزويد الدول الأعضاء بتحليلات معززة للقوة العاملة من الفرع الثالث وحتى الفرع الخامس، بما في ذلك من خلال إدراج متغيرات إضافية مثل السن، فضلا عن المزيد من البيانات المتعلقة بالسلاسل الزمنية مثل تمديد التوقعات المتعلقة بحالات التقاعد إلى ما بعد عشر سنوات. وعلاوة على ذلك، يتضمن الفرع الثاني المتعلق بتحليلات القوة العاملة، الذي استُحدث في التقرير المقدم خلال الدورة الخامسة والسبعين للجمعية العامة ([A/75/775](#))، تحليلا متعمقا لمراحل عملية الاستقدام الرئيسية المصنفة حسب التمثيل الجغرافي ونوع الجنس وعمر مقدمي الطلبات ([A/76/570](#) و [A/76/570/Corr.1](#)، الفقرات 2 إلى 4 و 9 و 10). وبغية توفير مستوى إضافي من التصنيف للخصائص الديمغرافية للموظفين استنادا إلى السياقات المتنوعة التي تعمل فيها المنظمة، أدرج الأمين العام في التقرير لأول مرة تصنيفا للموظفين إلى سبع مجموعات من الكيانات (كيانات الخدمات المؤسسية؛ والكيانات التي تركز على الميدان؛ والكيانات الموجودة في المقر؛ والمكاتب الموجودة خارج المقر؛ وعمليات السلام؛ واللجان الاقتصادية الإقليمية؛ ونظام المنسقين المقيمين)، إضافة إلى تصنيف الموظفين ضمن أربع مجموعات من الكيانات (الإدارات/المكاتب، واللجان الإقليمية، والمحاكم، وعمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي) (المرجع نفسه، الفقرة 106). وقد شددت اللجنة الاستشارية على مر السنين على ضرورة التوسع في تحليل الاتجاهات وزيادة فهم الأسباب الكامنة وراءها، وذلك بهدف اتخاذ التدابير التصحيحية وإدخال التحسينات السياساتية اللازمة (انظر [A/75/775](#)،

الفقرة 6، و [A/74/696](#)، الفقرتان 7 و 8، و [A/73/497](#)، الفقرتان 8 و 9). وتلاحظ اللجنة أنه على الرغم من الكم الهائل من المعلومات الواردة في آخر تقرير للأمين العام، لا تزال تشوبه ثغرات من حيث المعلومات الإحصائية (انظر على سبيل المثال الفقرات 20 و 26 و 33 و 34 أدناه)، والتحليل المتعمق للاتجاهات والأسباب الكامنة وراءها (انظر على سبيل المثال الفقرتين 12 و 28 و 29 أدناه)، ولا يزال يشوبه نقص في المعلومات التحليلية التي تربط البيانات والاتجاهات بأهداف إدارة الموارد البشرية، والتحديات المستمرة والمستجدة، والإجراءات المقترحة. وتلاحظ اللجنة، على وجه الخصوص، غياب تحليل للفرصة التي يتيحها ارتفاع عدد حالات التقاعد المتوقعة المبلغ عنها في الفترة 2020-2040 لإحراز تقدم كبير في تحقيق العديد من الأهداف المتصلة بالموارد البشرية، بما في ذلك ما يتعلق منها بالتوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين (ولا سيما في البعثات الميدانية) وتجديد شباب القوة العاملة، امتثالا للفقرة 3 من المادة 101⁽²⁾ والمادة 8 من ميثاق الأمم المتحدة (انظر أيضا الفقرة 24 أدناه).

2 - دورة الإبلاغ السنوية

10 - تلاحظ اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين يقدم سنويا. ويشير الأمين العام في الفقرة 13 من أحدث تقرير له إلى أنه من المتوخى تقديم تقرير كل سنتين لتضمينه تحليلا مفصلا واستشرافيا، وهو ما يتطلب في كثير من الأحيان تجميع البيانات وإجراء مشاورات عبر مختلف مجالات الأعمال، فضلا عن تحليل البيانات التكراري على مدى يتجاوز الأفق الزمني المتاح حاليا في إطار دورة الإبلاغ السنوية. وأبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأن الأمين العام سيواصل تقديم تقارير سنوية عن تكوين الأمانة العامة وفقا للتكليف الصادر عن الجمعية العامة. ووفقا لما ذكرته الأمانة العامة، وإذ تضع أيضا في اعتبارها العبء الذي يشكله إعداد التقرير عن تكوين الأمانة العامة ومواءمته مع التقارير الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية التي تقدم مرة كل سنتين، فإن فترة الإبلاغ التي مدتها سنتان من شأنها أن تمكن من تقديم تقارير أكثر شمولية واستراتيجية وذات منحنى تحليلي أعمق عن حالة القوة العاملة في الأمم المتحدة، وسيرافقها توسيع نطاق البيانات الديمغرافية المتاحة رقميا في الوقت المناسب وبصفة مستمرة. وتشير اللجنة إلى أن الأمين العام كان قد اقترح في تقريره السابق فترة إبلاغ مدتها سنتان، بدلا من دورة الإبلاغ السنوية الحالية، استنادا إلى اعتبارات مماثلة ([A/75/591](#)، الفقرتان 12 و 13). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنها أوصت بعدم اعتماد فترة الإبلاغ التي مدتها سنتان التي اقترحتها الأمين العام في تقريره السابق، وتكرر رأيها القائل بأنه نظرا لعدد المبادرات الجارية ومسائل السياسة العامة التي لم يبت فيها بعد، يظل من اللازم إعداد تقرير سنوي يتضمن استعراضا عاما لتنفيذ تلك المبادرات ويتيح فرصة للوقوف مبكرا على التحديات المحتملة والحلول الممكنة (انظر [A/75/775](#)، الفقرة 8).

باء - موظفو الأمانة العامة والاتجاهات المتعلقة بهم

11 - يورد الأمين العام في تقريره بيانات إحصائية عن موظفي الأمانة العامة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، وفي الفترة من 31 كانون الأول/ديسمبر 2016 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 في الجدولين 1 و 2، بما في ذلك ما يلي: (أ) ارتفع عدد موظفي الأمانة العامة والكيانات ذات الصلة في

(2) تنص الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة على ما يلي: "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي".

منظومة الأمم المتحدة بنسبة 4,4 في المائة، من 76 234 موظفاً إلى 79 605 موظفاً، ويعزى ذلك إلى الزيادات في عدد الموظفين في منظمة الأمم المتحدة للطفولة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين؛ (ب) وانخفض عدد موظفي الأمانة العامة بنسبة 7,1 في المائة، من 39 651 موظفاً إلى 36 827 موظفاً؛ (ج) وزادت نسبة موظفي الأمانة العامة في الفئة الفنية والفئات العليا إلى مجموع الموظفين من 32,4 في المائة إلى 36,8 في المائة، في حين انخفضت نسبة الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى مجموع الموظفين من 57,8 في المائة إلى 54,0 في المائة؛ (د) وزادت نسبة الموظفين العاملين بموجب تعيينات دائمة أو مستمرة إلى مجموع الموظفين من 25,4 إلى 28,5 في المائة، في حين انخفضت نسبة الموظفين العاملين بموجب تعيينات محددة المدة من 67,2 إلى 64,3 في المائة، ويعزى ذلك أساساً إلى إجراء عملية التعيين المستمر التي انتهت في عام 2018؛ (هـ) وزادت النسبة الإجمالية للموظفات إلى مجموع الموظفين من 35,1 في المائة إلى 38,6 في المائة؛ (و) وزاد متوسط عمر موظفي الأمانة العامة من 44,8 سنة إلى 46,8 سنة؛ (ز) وزاد متوسط مدة الخدمة في الأمانة العامة من 8 سنوات إلى 9,6 سنوات؛ (ح) وارتفع عدد موظفي الأمانة العامة المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي بنسبة 4 في المائة، من 3 005 موظفين إلى 3 129 موظفاً؛ (ط) وزاد عدد الدول الأعضاء التي تقع في حدود النطاق المستصوب للتمثيل في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من 102 دولة إلى 109 دول.

12 - ويشار في الجدول 1 إلى أن عدد الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها بلغ 19 878 موظفاً، مما يعكس زيادة قدرها 177 موظفاً (أي بنسبة 0,9 في المائة) مقارنة بالفترة السابقة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن هذا التغيير لا ينسجم مع الاتجاه التنازلي الذي لوحظ في السنوات السابقة في عدد الموظفين في تلك الفئات. وأبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأن هذه الزيادة تعزى إلى استقدام موظفين إضافيين في نظام المنسقين المقيمين (385 موظفاً) ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (64 موظفاً)، وتكملها زيادات أصغر حجماً لوحظت في 31 كياناً آخر. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يرصد تماماً التغييرات التي طرأت على عدد الموظفين في التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة، وأن يقدم شرحاً وافياً لها.

1 - التمثيل الجغرافي: نظام النطاقات المستصوبة

13 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أنه حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، كان هناك 3 129 من الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي في الأمانة العامة عملاً بالفقرة 66 من قرار الجمعية العامة 247/65، التي قررت فيها الجمعية ضرورة أن يحتفظ الموظفون بمركزهم الجغرافي عند عملهم في وظائف تخضع لنظام التوزيع الجغرافي، باستثناء الموظفين المعيّنين في إطار برنامج الفنيين الشباب. ويُعزى الفارق بين عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي (3 681) وعدد الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي العاملين في وظائف من هذا النوع (3 059) إلى شغور 416 وظيفة، وشغل موظفين غير مشمولين بالنظام 159 وظيفة بصورة مؤقتة، وتعيين 47 موظفاً تعييناً محدد المدة. وبإضافة ذلك إلى أن مجموع الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي (3 129) يشمل 70 موظفاً في برنامج الفنيين الشباب يشغلون وظائف لا تخضع لنظام التوزيع الجغرافي (A/76/570 و A/76/570/Corr.1، الفقرة 140، والهامش 24). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن عدد الوظائف الشاغرة الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي قد زاد بنسبة 50,7 في المائة، مقابل 276 وظيفة خاضعة لهذا النظام كانت شاغرة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/591، الحاشية 22). وتعرب اللجنة الاستشارية عن قلقها إزاء العدد الكبير من الوظائف

الشاغرة الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي، فضلاً عن ارتفاع عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي التي يشغلها مؤقتاً موظفون غير مشمولين بنظام التوزيع الجغرافي ومعيّنون تعييناً محدد المدة. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لشغل هذه الوظائف الشاغرة رهناً بالتوزيع الجغرافي العادل على وجه السرعة، وأن يكفل أن تؤدي عملية شغل الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي مؤقتاً إلى ضمان مراعاة التمثيل الجغرافي مراعاة تامة وأن يُمنح الموظفون الذين يشغلون تلك الوظائف في ظل تعيينات محددة المدة مركزاً جغرافياً طوال مدة تعيينهم، بهدف إدخال المزيد من الشفافية وتحسين التمثيل الجغرافي العادل. وتأمل اللجنة أن ترد في التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة معلومات مستكملة عن تلك الجهود وعن حالة تلك الوظائف (انظر أيضاً A/75/775، الفقرة 20).

14 - ويلخص الجدول أدناه تمثيل الدول الأعضاء في إطار نظام النطاقات المستصوبة في الفترة من 31 كانون الأول/ديسمبر 2016 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (A/76/570 و A/76/570/Corr.1، الجدول 39).

تمثيل الدول الأعضاء في إطار نظام النطاقات المستصوبة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر للأعوام من 2016 إلى 2020

(العدد: 193 دولة عضواً)

السنة	الدول غير الممثلة	الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً	الدول الممثلة في حدود النطاق المستصوب	الدول الممثلة تمثيلاً زائداً
كانون الأول/ديسمبر 2016	18	44	102	29
كانون الأول/ديسمبر 2017	19	44	103	27
كانون الأول/ديسمبر 2018	21	40	105	27
كانون الأول/ديسمبر 2019	22	34	108	29
كانون الأول/ديسمبر 2020	20	37	109	27

15 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن عدد الدول الأعضاء التي تقع في حدود النطاق المستصوب للتمثيل في الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي زاد في فترة السنوات الخمس بين عامي 2016 و 2020 من 102 دولة إلى 109 دول، وانخفض عدد الدول الأعضاء في الفئة الممثلة تمثيلاً ناقصاً من 44 إلى 37 دولة. بيد أن اللجنة تلاحظ أيضاً أن عدد الدول الأعضاء في الفئة غير الممثلة زاد من 18 إلى 20 دولة، وأن عدد الدول الأعضاء في الفئة الممثلة تمثيلاً زائداً ظل مرتفعاً، حيث تراوح بين 29 و 27 دولة طيلة تلك الفترة.

16 - ويقدم الأمين العام أيضاً معلومات عن تعيين 73 موظفاً من موظفي الأمانة العامة في وظائف خاضعة لنظام التوزيع الجغرافي في عام 2020، على النحو التالي: (أ) موظف واحد من دولة عضو غير ممثلة؛ (ب) 24 موظفاً من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ج) 22 موظفاً من دول أعضاء ممثلة في حدود النطاق المستصوب؛ (د) 26 موظفاً من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً زائداً (المرجع نفسه، الجدول 45). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه في عام 2020، لم يتم اختيار سوى 34 في المائة من التعيينات الأولية في

وظائف الأمانة العامة الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن هذه النسبة المئوية ظلت دون تغيير منذ عام 2018، ولا تمثل سوى تغير طفيف عن نسبة 36 في المائة في عام 2017 ونسبة 32 في المائة في عام 2016 (انظر أيضاً [A/75/775](#)، الفقرة 13، و [A/74/696](#)، الفقرة 12، وكذلك الفقرة 20 أدناه).

17 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أنه بالنظر إلى عدد الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 وحالات التقاعد المتوقعة، سيتوجب على الأمانة العامة أن تستقدم 717 موظفاً مشمولين بنظام التوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وكذلك موظفين من الدول الأعضاء التي ستصبح غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً نتيجة للتقاعد المتوقع لموظفين مشمولين بنظام التوزيع الجغرافي، وذلك لكي تبلغ تلك الدول مركز الدول الممثلة في حدود النطاق المستصوب بحلول عام 2030 ([A/76/570](#) و [A/76/570/Corr.1](#)، الفقرة 164؛ وانظر أيضاً الفقرة 9 أعلاه).

(أ) استراتيجية التمثيل الجغرافي

18 - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام استحدث مفهوم "التنوع الجغرافي"، وهو مصطلح يشمل كلاً من التوزيع الجغرافي العادل وقدر أكبر من التنوع من حيث المجموعات الإقليمية، وذلك في استراتيجيته للتنوع الجغرافي الصادرة في كانون الثاني/يناير 2020 عن مكتب الموارد البشرية التابع لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال ([A/75/765](#)، الفقرات 9 و 19 إلى 21). وأبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأن الاستراتيجية قد نُقِّحت في عام 2021، وأنه من المتوقع إصدار النسخة الجديدة في نيسان/أبريل 2022، تحت اسم "استراتيجية التمثيل الجغرافي". وأبلغت اللجنة أيضاً بأن استراتيجية التمثيل الجغرافي المقبلة سوف تتسم بما يلي:

(أ) توفر نهجاً منظماً إزاء: '1' التمثيل الجغرافي العادل للوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي، والتي تخضع لنظام النطاقات المستصوبة؛ '2' زيادة التنوع الجغرافي للوظائف غير الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي، التي تشمل الوظائف الممولة من ميزانية حساب دعم حفظ السلام والتبرعات، فضلاً عن الوظائف اللغوية في إطار الميزانية البرنامجية. ووفقاً لما ذكرته الأمانة العامة، فإن زيادة تنوع المجموعات الإقليمية، على نحو ما توخاه الأمين العام، لن يصرف الاهتمام عن التركيز على التوزيع الجغرافي العادل؛

(ب) تهدف إلى تمثيل كل دولة عضو غير ممثلة وتدرج أكبر عدد ممكن من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً ضمن نظام النطاقات المستصوبة (انظر [A/76/570](#) و [A/76/570/Corr.1](#)، الفقرة 14)؛

(ج) تقوم على نهج ثلاثي لتحقيق أهدافها من خلال ثلاثة مسارات متميزة: '1' توجيه قرارات التعيين داخلياً من خلال التوجيه من القمة، وزيادة الوعي والمعرفة، وتعزيز آلية المساءلة؛ '2' تكثيف الجهود خارجياً لاجتذاب مواهب جديدة، مع الاضطلاع بأنشطة للتوعية بالحضور الشخصي وعبر شبكة الإنترنت؛ '3' الاستفادة من الشراكات القائمة مع الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة وغيرها من الشبكات.

19 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة دعت في قرارها 263/71 (الفقرتان 9 و 17) إلى تحقيق توزيع جغرافي عادل في الأمانة العامة. وتشير اللجنة أيضا إلى توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يحسّن التمثيل الجغرافي للموظفين من الدول الأعضاء وفقا للفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة وأن يقدم معلومات مستكملة في تقريره المقبل عن تكوين الأمانة العامة (A/75/775، الفقرة 16). وتلاحظ اللجنة أن استراتيجية التمثيل الجغرافي التي توخاها الأمين العام يتوقع اعتمادها في المستقبل القريب، وهي تأمل أن تضع الاستراتيجية أهدافا واضحة ومحددة زمنيا، في ظل مؤشرات للإنجاز تتجاوز النطاقات المستصوبة. وتشير اللجنة كذلك إلى توصيتها السابقة بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يضع استراتيجية شاملة لتحسين التمثيل الجغرافي، تشمل اتخاذ إجراءات ملموسة ونقاط مرجعية وأجلا محددة ينبغي أن تشكل جزءا من مجمل الاستراتيجية المنقحة للموارد البشرية المزمع تقديمها إلى الجمعية للنظر فيها (A/75/765، الفقرة 18، و A/73/497، الفقرة 69). وتأمل اللجنة أيضا أن يبذل الأمين العام جهودا أكبر لضمان تقديم المبادرات والمقترحات في المستقبل قبل الموعد المقرر بوقت كاف لتمكين اللجنة والجمعية العامة من النظر فيها بشكل كامل. وتقَدِّم اللجنة مزيدا من الملاحظات في تقريرها عن التقرير المرحلي الحادي عشر للأمين العام عن المسألة (A/76/728).

(ب) اتفاقات كبار المديرين

20 - إن الأهداف الخاصة بالتمثيل الجغرافي العادل وتنوع المجموعات الإقليمية هي أيضا جزء من اتفاقات كبار المديرين مع الأمين العام. وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن كبار المديرين مطالبون، في جملة أمور، بما يلي: (أ) جعل 50 في المائة من التعيينات في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا؛ (ب) السعي إلى إحراز تقدم في تنوع المجموعات الإقليمية في كل كيان على حدة عن طريق اختيار مرشحين من المناطق التي يصدر عنها عدد أقل من الموظفين، وخفض نسبة الموظفين من المجموعة الإقليمية الأكثر تمثيلا. وتلاحظ اللجنة أن إحدى أكثر مسائل الأداء تواترا تتصل بالتنوع الإقليمي (A/76/728، الفقرة 18) وأن المعلومات المتعلقة بأداء كبار المديرين فيما يتعلق بالأهداف الجغرافية لم تدرج في تقرير الأمين العام (A/76/570 و A/76/570/Corr.1). وتكرر اللجنة الاستشارية توصيتها السابقة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم معلومات سنوية عن الأداء مبنية حسب كل كيان، ومشفوعة ببيانات مقارنة في هذا المجال، في سياق تقاريره السنوية المقبلة عن تكوين الأمانة العامة، وتأمل أن تقدّم معلومات مستكملة إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير (A/75/765، الفقرة 30). وتتأقش اللجنة كذلك مسألة اتفاقات كبار المديرين في تقريرها عن التقرير المرحلي الحادي عشر للأمين العام عن المسألة (A/76/728).

21 - وفي مسألة ذات صلة بالموضوع، تلقت اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها، بيانات عن موظفي الأمانة العامة مصنفة حسب المجموعات الإقليمية. وتتطلع اللجنة إلى تلقي معلومات مستكملة ومناقشة المسائل المتصلة بتمثيل المجموعات الإقليمية في سياق التقرير المقبل عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية.

2 - التوازن بين الجنسين

22 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن النسبة المئوية الإجمالية للنساء من مجموع موظفي الأمانة العامة بلغت 38,6 في المائة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 0,2 في المائة مقارنة بالقيمة المسجلة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019. وبلغت النسبة المئوية للنساء في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة 24,3 في المائة، وبلغت تلك النسبة في الإدارات/المكاتب واللجان الإقليمية والمحاكم 49,3 في المائة، وبذلك ظلت دون تغيير يُذكر مقارنة بالفترة السابقة، في ظل زيادة قدرها 0,1 في المائة لكل منهما (A/76/570 و A/76/570/Corr.1، الجدول 1). ويشار أيضا في التقرير إلى أنه من بين موظفي الأمانة العامة الـ 73 الذي عُيّنوا في وظائف خاضعة لنظام التوزيع الجغرافي في عام 2020 (انظر الفقرة 16 أعلاه)، كانت هناك 41 موظفة (أي بنسبة 56 في المائة)، توزيعهن كالاتي: (أ) موظفة واحدة من دولة عضو غير ممثلة؛ (ب) 12 موظفة من دول أعضاء ممثلة تمثيلا ناقصا؛ (ج) 13 موظفة من دول أعضاء ممثلة في حدود النطاق المستصوب؛ (د) 15 موظفة من دول أعضاء ممثلة تمثيلا زائدا. وبالإضافة إلى ذلك، كانت هناك 20 موظفة من بلدان نامية و 21 موظفة من بلدان متقدمة النمو (انظر A/76/570 و A/76/570/Corr.1، الجدول 45). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه في ضوء الاتجاه السائد من عام 2016 إلى عام 2021، رأت الأمانة العامة أن تمثيل المرأة والرجل على قدم المساواة على جميع المستويات في الأمانة العامة يمكن تحقيقه بحلول عام 2028. وتكرر اللجنة الاستشارية توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يبذل المزيد من الجهود لتحسين التوازن بين الجنسين على جميع المستويات داخل الأمانة العامة، بما في ذلك في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، ولا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا، وتمشيا مع الفقرة 3 من المادة 101 من الميثاق، مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل (A/75/775، الفقرة 17؛ وانظر أيضا A/75/765، الفقرتان 16 و 17).

3 - شيخوخة الموظفين وتجديد شباب الأمانة العامة

23 - وفقا للبيانات الواردة في التقرير، زاد متوسط أعمار موظفي الأمانة العامة بمقدار 2,0 سنة، من 44,8 سنة إلى 46,8 سنة في الفترة من 31 كانون الأول/ديسمبر 2016 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (A/76/570 و A/76/570/Corr.1، الجدول 2). ويشار في التقرير إلى أن متوسط أعمار المرشحين المختارين يزيد بنحو ثلاث سنوات عن متوسط أعمار مقدمي الطلبات، مما قد يوجي بتفضيل خبرة مهنية أطول أمداً على عوامل التنبؤ الأخرى للأداء في المستقبل، من قبيل تقييم المهارات. ومع ذلك، فرغم أن مقدمي الطلبات الذين يتمتعون بخبرة مهنية أكبر ينتقلون بمعدلات أعلى من غيرهم خلال عملية الاستقدام، فإن أعمار أكثر من 60 في المائة من المرشحين المختارين لشغل الوظائف الشاغرة ضمن فئة المديرين والفئة الفنية تقل عن متوسط العمر الحالي بالنسبة للأمانة العامة (46,8 سنة) (المرجع نفسه، الفقرتان 97 و 98). وتعرب اللجنة الاستشارية عن قلقها إزاء تزايد متوسط أعمار موظفي الأمانة العامة، وتأمل أن تتخذ جميع التدابير اللازمة لعكس هذا الاتجاه (انظر أيضا الفقرة 24 أدناه).

24 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأن التدابير والجهود الرامية إلى تجديد شباب القوة العاملة في الأمانة العامة تشمل ما يلي: (أ) ضرورة الاستقادة من 100 3 من حالات التقاعد المتوقعة بحلول 31 كانون الأول/ديسمبر 2028 لاكتساب مواهب شابة؛ (ب) النظر في التحول من النهج الحالي

القائم على الخبرة إزاء المؤهلات المشترطة للعمل إلى نهج يركز على المهارات، فضلاً عن نهج قائم على مكان القوة في اتخاذ القرارات المتعلقة باستقدام الموظفين، في سياق التفتيح المقبل لعملية اختيار الموظفين (انظر الفقرة 35 أدناه)؛ (ج) التوعية الموجهة إلى مقدمي الطلبات الأصغر سناً؛ (د) مواصلة برنامج الفنيين الشباب بوصفه الخط الرئيسي للإمداد بالمواهب من أجل جلب المواهب الشابة من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، مما يساهم في تجديد الشباب والتنوع الجغرافي على حد سواء؛ (هـ) تعميم التعليمات المتعلقة بالميزانية على جميع الكيانات، وهي التعليمات التي توضح التوجيه الخاص باستعراض هياكل الوظائف وتحديد فرص تجديد الشباب. وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية الاستفادة من حالات التقاعد المتوقعة بحلول عام 2028 بغية معالجة أهداف متعددة في مجال إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تجديد الشباب والتوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، وترى أنه ينبغي دعم هذا المسعى بوضع خطة واضحة، تنطوي على أهداف محددة وقابلة للقياس ومحددة زمنياً، فضلاً عن آلية مناسبة للمساءلة. وتأمل اللجنة أن تقدم معلومات مستكملة في التقرير المقبل عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية.

4 - الموظفون الرفيعو المستوى

25 - في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، كان 152 موظفاً من موظفي الأمانة العامة يعملون برتبة وكيل أمين عام أو أمين عام مساعد (انظر A/76/570 و A/76/570/Corr.1، الجدول 23)، مقابل 153 موظفاً في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، و 150 موظفاً في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 وفي عام 2017، و 157 موظفاً في 31 كانون الأول/ديسمبر 2016. وتشير المعلومات المستكملة المقدمة إلى اللجنة الاستشارية بناءً على طلبها إلى أنه حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، من بين 159 وظيفة لوكيل أمين عام أو أمين عام مساعد، شُغلت 145 وظيفة من قبل رعايا 72 دولة عضواً. وفي حين ظل عدد الموظفين الرفيعي المستوى مستقرًا نسبياً في الفترات المشمولة بالتقارير الأخيرة، فإن اللجنة الاستشارية تؤكد الحاجة المستمرة إلى رصد كثرة الوظائف الرفيعة المستوى في المنظمة عموماً وضمان أن تنطوي أي مقترحات مقبلة لإنشاء مناصب عليا على إجراء استعراض كاف وواف للمهام والهياكل القائمة من أجل التقليل إلى أدنى حد من أي تداخل محتمل في المسؤوليات الوظيفية على المستويات العليا للمنظمة (انظر A/75/775، الفقرة 26، و A/74/696، الفقرة 20، و A/73/497، الفقرة 18، و A/71/557، الفقرة 114؛ وانظر أيضاً الفقرة 26 أدناه).

26 - وتبين البيانات الواردة في التقرير أيضاً أنه حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، كان هناك 504 موظفين من الرتبة مد-1 وما فوقها ممولين من الميزانية العادية، و 170 موظفاً ممولين من ميزانية حفظ السلام، و 251 موظفاً ممولين من مصادر خارجة عن الميزانية (A/76/570 و A/76/570/Corr.1، المرفق، الجدول 3). وطلبت اللجنة الاستشارية جدولاً يتضمن قائمة بجميع الوظائف الحالية برتبة مد-1 والوظائف العليا الممولة من موارد خارجة عن الميزانية، بما في ذلك حالة شغلها وجنسية شاغليها ونوع جنسهم، ولكنها لم تتلق ذلك الجدول. وتكرر اللجنة الاستشارية توصيتها السابقة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج بصورة منهجية في سياق التقارير المقبلة المتعلقة بتكوين الأمانة العامة وبالميزانية البرنامجية المقترحة توزيعاً تفصيلياً، مع حالة شغل الوظائف، بما في ذلك جنسية شاغل الوظيفة ونوع جنسه ومركز عمله، لجميع وظائف الرتبة مد-1 والرتب العليا الممولة من جميع مصادر التمويل (انظر أيضاً A/75/775، الفقرة 27).

5 - متوسط مدة الخدمة وحالات الاستقالة

27 - في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، بلغ متوسط مدة الخدمة 9,6 سنوات، مما يعكس زيادة قدرها 0,5 سنة مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق (A/76/570 و A/76/570/Corr.1، الجدول 1). وعند الاستقصار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن متوسط مدة الخدمة شهد زيادات طفيفة من سنة إلى أخرى، تعزى جزئياً إلى تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة، الذي دخل حيز التنفيذ في 1 كانون الثاني/يناير 2018.

28 - وتشير البيانات الواردة في تقرير الأمين العام إلى أن ما مجموعه 671 موظفاً من موظفي الأمانة العامة استقالوا في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. وإجمالاً، استقالت النساء بمعدل أقل قليلاً من معدل استقالة الرجال (318 امرأة مقابل 353 رجلاً). غير أن استقالات النساء حدثت بنسبة أعلى من نسبة تمثيلهن، ولا سيما في الرتبة مد-2. وكانت أيضاً نسبة استقالة المرأة مقارنة بنسبة تمثيلها مرتفعة في الرتب ف-3 و ف-4 و خ-5 و خ-6، وهو ما يتطلب مزيداً من الاستعراض (المرجع نفسه، الفقرة 137 والجدولان 37 و 38). وكان متوسط أعمار الموظفين لدى استقالتهم يبلغ 45,0 سنة، وكان متوسط مدة الخدمة في الأمانة العامة يبلغ 8,7 سنوات (المرجع نفسه، الفقرة 139). وأبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استقصارها، بأن البيانات المتعلقة بأسباب الاستقالة لم تسجل بصورة مستمرة، ولكنها قد تشمل ما يلي: (أ) التقاعد المبكر، الذي يمثل 12 في المائة من جميع الاستقالات في عام 2020؛ (ب) فرص العمل الطويل الأجل المتاحة لأصحاب العقود المؤقتة؛ (ج) بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، طلبات الحصول على وظائف في فئات أخرى أو الاضطلاع بأدوار أعلى رتبة في منظمات أخرى. وتشدد اللجنة الاستشارية على أن جمع بيانات أكثر منهجية وشمولاً عن الاستقالات، والأسباب الكامنة وراءها، بما في ذلك من خلال إجراء مقابلات نهاية الخدمة، أمر بالغ الأهمية للتمكن من إجراء تحليل أفضل للاتجاهات السائدة، وتحديد التحديات المطروحة، وتعزيز التخطيط التشغيلي للقوة العاملة في المنظمة دعماً لأهداف إدارة الموارد البشرية. وتأمل اللجنة أن تقدّم بيانات إحصائية عن الاستقالات مشفوعة بتحليلها في التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة.

جيم - مسائل أخرى ذات صلة باستقدام الموظفين

1 - عدد الطلبات لكل عملية اختيار

29 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن متوسط عدد الطلبات المقدّمة لكل عملية اختيار انخفض بنسبة 39 في المائة عما كان عليه في عام 2019، حيث انخفض من 309 طلبات إلى 188 طلباً، وتزامن ذلك مع بدء العمل بعملية الفرز المسبق المحسنة بالإضافة إلى عوامل أخرى مثل أزمة السيولة وبداية جائحة كوفيد-19 (A/76/570 و A/76/570/Corr.1، الموجز والجدول 4). وأبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استقصارها، بأن ثمة حاجة إلى المضي في إجراء تحليل تفصيلي للتأكد من أثر أدوات الفرز المسبق المحسنة على عدد الطلبات المقدّمة لكل وظيفة شاغرة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية الغموض الذي يكتنف العوامل التي أدت إلى انخفاض متوسط عدد الطلبات المقدّمة لكل عملية اختيار، وهي تأمل أن يقدّم تحليل لأثر كل عامل على حدة في التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة.

2 - الطلبات الواردة من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً

30 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن نسبة الطلبات المقدمة من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً لشغل الوظائف الشاغرة في فئة المديرين والفئة الفنية في الإدارات/المكاتب واللجان الاقتصادية الإقليمية والمحاكم، المعلن عنها في الفترة 2016-2020، انخفضت عموماً من 19,9 في المائة إلى 16,8 في المائة من الطلبات. وعلاوة على ذلك، ونظراً للأثر القوي لحجم الطلبات المقدمة على المراحل اللاحقة من عملية استقدام الموظفين، يلاحظ أيضاً انخفاض طفيف في حصة الطلبات المقدمة من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في مرحلتَي التقييم والاختيار خلال فترة السنوات الخمس. بيد أنه يشار أيضاً إلى أنه عندما يُقدّم مقدمو الطلبات من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً طلباتهم، فإنهم يحرزون قدراً أكبر من النجاح ويحظون بأعلى معدل للاختيار (المرجع نفسه، الفقرة 92 والجدول 16). وعند الاستسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن عدد الطلبات المقدمة من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً قد زاد في عامي 2018 و 2019 (79 023 و 69 557 طلباً، على التوالي) مقارنة بعامي 2016 و 2017 (58 500 طلب و 53 814 طلباً، على التوالي)، ولكنه انخفض إلى 31 202 طلب في عام 2020، بسبب تجميد التوظيف في ذلك العام.

3 - تقييم الكفاءة اللغوية

31 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن السبب الرئيسي لرفض جميع الطلبات يتصل بشرط الكفاءة اللغوية، بمعدل 32,1 في المائة (A/76/570 و A/76/570/Corr.1، الفقرة 36). وكانت "اللغة" السبب في رفض 29,6 في المائة من الطلبات المقدمة من الدول الأفريقية للحصول على الوظائف الشاغرة المعلن عنها بين عامي 2016 و 2020 في فئة المديرين والفئة الفنية في الإدارات/المكاتب واللجان الاقتصادية الإقليمية والمحاكم، و 26,9 في المائة من الطلبات المقدمة من دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و 26,3 في المائة من الطلبات المقدمة من دول أوروبا الشرقية، و 23,5 في المائة من الطلبات المقدمة من دول آسيا والمحيط الهادئ (المرجع نفسه، الشكل 6 والفقرة 31). ويشار إلى أنه نظراً لأن مستوى الكفاءة اللغوية الذي يشير إليه مقدمو الطلبات يستند إلى تقييم ذاتي مسجل في الطلبات المقدمة، فإن التقدير الذاتي لمقدّم الطلب قد يكون عاملاً من العوامل التي تؤدي إلى استبعاد عدد من الطلبات (المرجع نفسه، الفقرة 38)⁽³⁾. وأبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأن بوابة وظائف الأمم المتحدة توفر معلومات عن الاحتياجات اللغوية والتقييم، وأن الاحتياجات اللغوية موضوع نقاش في أنشطة التوعية بالتوظيف. بيد أن اللجنة أبلغت أيضاً بأن الأمانة العامة تستعرض حالياً كيفية ذكر المتطلبات اللغوية في إعلان الوظائف الشاغرة، بنية مواءمتها مع الواصفات الواردة في إطار لغات الأمم المتحدة، والمعلومات المقدمة إلى مقدمي الطلبات أثناء إعداد طلباتهم. وبالإضافة إلى ذلك، تبحث الأمانة العامة خيارات لطرائق تقييم اللغة، بما في ذلك استخدام اختبارات اللغة الخارجية المعترف بها دولياً. ويشكل تحديد تقييم الكفاءة اللغوية ومتطلباتها أيضاً جزءاً من استعراضها المقبل لجميع خطوات عملية الاختيار (انظر الفقرة 35 أدناه). وتلاحظ اللجنة

(3) يشير مقدمو الطلبات في طلباتهم إلى مستويات كفاءتهم اللغوية باستخدام عبارات "اللغة الأم" أو "الإجادة" أو "الإلمام الموثوق" أو "الإلمام الأساسي" فيما يتعلق بأربعة مجالات (التحدث والقراءة والكتابة والفهم). ويتطلب التقدم إلى شغل أي وظيفة شاغرة معلن عنها إجادة اللغتين الإنكليزية والفرنسية، وهما لغتا العمل في الأمانة العامة للأمم المتحدة. أما مقدمو الطلبات الذين يشيرون إلى أي مستوى آخر بخلاف "اللغة الأم" أو "الإجادة" فيما يخص اللغة المدرجة كشرط من شروط الحصول على الوظيفة الشاغرة، فيتم استبعادهم تلقائياً.

الاستشارية ارتفاع مستوى حالات الرفض بسبب متطلبات الكفاءة اللغوية، التي تستند حاليا إلى التقييم الذاتي لمقدمي الطلبات الذي يتخذ طابعا شخسيا بطبيعته. وتأمل اللجنة أن يكفل الأمين العام تحديد المتطلبات اللغوية بوضوح في إعلان الوظائف الشاغرة، وسوف تبحث طرائق التقييم المناسبة. وتتطلع اللجنة إلى تلقي معلومات مستكملة عن تلك الجهود في سياق التقرير المقبل عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية.

4 - التوعية

32 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن الأمانة العامة سوف تتصرف بناءً على هذه البيانات وستكتف جهودها المبذولة لزيادة عدد الطلبات المؤهلة المقدمة من الدول الأعضاء غير الممثلة وتلك الممثلة تمثيلا ناقصا وذلك لتحقيق حجم ونسبة أكبر من هذه الطلبات في بداية العملية، مما سيكون له تأثير في زيادة الطلبات المقدمة من المجموعات المشمولة بنظام التمثيل الجغرافي هذه والتي تتقدم إلى مرحلة الاختيار (A/75/570 و A/76/570/Corr.1، الفقرة 75). وأبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استقصارها، بأن جهود التوعية تركز على ما يلي: (أ) اجتذاب عدد أكبر من مقدمي الطلبات، مثل عمليات الترويج للمكانة المتميزة لرب العمل بالنسبة للمجموعات غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا من مقدمي الطلبات، الذين يمثلون عددا صغيرا من الطلبات؛ (ب) تنظيم دورات إعلامية وتدريبية بشأن أفضل السبل للتخصيص لخطوات محددة في عملية تقديم الطلبات وعملية التقييم للمجموعات غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا من مقدمي الطلبات الذين يتقدمون بعدد كبير من الطلبات إلا أن معدل اختيارهم منخفض نسبيا. وأبلغت اللجنة أيضا بأنه في عام 2021، استهدف ما مجموعه 17 نشاطا من أنشطة التوعية الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، واستهدفت ستة منها المسائل الجنسانية، واستهدفت ستة منها الأشخاص ذوي الإعاقة، بينما استهدفت ثلاثة منها الشباب، وأربعة منها تتعلق بتعدد اللغات، واستهدفت خمسة منها توسيع الشبكات وتعزيز عملية الترويج للمكانة المتميزة لرب العمل، وكانت سبعة أنشطة عبارة عن مناسبات للتوعية خاصة بالوظائف. وفي عام 2022، ستشمل مناسبات التوعية ما يلي: اجتماع مائدة مستديرة للتوعية كل سنتين لربط الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا بكيانات الأمم المتحدة التي لديها أكبر عدد من الشواغر الحالية والمقبلة؛ وحلقة دراسية شبكية نصف سنوية تعقد عن طريق البث المباشر بشأن الوظائف في جامعة الأمم المتحدة بهدف تقديم المعلومات والتدريب للطلاب بشكل استباقي، ولا سيما الطلاب من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا. وتشير المعلومات المقدمة إلى اللجنة إلى أنه من بين عدد الدول الأعضاء غير الممثلة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2016 وغير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، شهدت سبع دول زيادة في عدد الطلبات المقدمة لشغل الوظائف الشاغرة المعلن عنها في عامي 2016 و 2019، ولم تشهد دولتان أي تغيير في عدد الطلبات، بينما شهدت تسع دول انخفاضاً في ذلك العدد. وتأمل اللجنة الاستشارية أن يقدم تحليل لأثر أنشطة التوعية المستهدفة التي تضطلع بها الأمانة العامة في سياق التقرير المقبل عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية.

5 - الاستقدام الداخلي والخارجي

33 - تلاحظ اللجنة الاستشارية عدم تضمّن تقرير الأمين العام معلومات إحصائية متعلقة باستقدام المرشحين الخارجيين والداخليين. وزودت اللجنة، بناءً على طلبها، ببيانات عن اختيارات المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة والترقيات والانتقالات وحالات إعادة الانتداب للموظفين في فئة المديرين والفئة الفنية وفئة

الخدمة الميدانية وفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في الفترة من 1 تموز/يوليه 2016 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. وتشير المعلومات المقدمة إلى أن المرشحين الخارجيين يجري اختيارهم بمعدل متوسط أقل لشغل الوظائف الشاغرة في فئة المديرين وفئة الخدمة الميدانية وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها مقارنة بالمرشحين الداخليين، بنسبة 41,4 في المائة و 23,3 في المائة و 35,8 في المائة، على التوالي. وتكرر اللجنة الاستشارية توصيتها بأن يوفر الأمين العام المساواة في المعاملة والفرص فيما يتعلق بتعيين المرشحين الداخليين والخارجيين وأن يقدم معلومات مستكملة في سياق التقرير المقبل عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية (انظر [A/75/775](#)، الفقرة 23). وتوصي اللجنة أيضا بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج بصورة منهجية معلومات مفصلة ومصنفة عن التعيينات الداخلية والخارجية، فضلا عن التنقلات الداخلية، في تقاريره المقبلة عن تكوين الأمانة العامة.

6 - آجال التوظيف

34 - أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن متوسط المدة التي ظلت فيها الوظائف شاغرة من منظور الميزانية فيما يخص الوظائف الثابتة والوظائف الممولة في إطار المساعدة المؤقتة العامة والوظائف المؤقتة في الفئة الفنية والفئات العليا قد بلغ 241 يوما في عام 2021، مما يعكس زيادة قدرها 27 يوما مقارنة بعام 2020 وزيادة قدرها 83 يوما خلال فترة الخمس سنوات 2017-2021. وأبلغت اللجنة أيضا بأن متوسط مدة عملية التوظيف قد انخفض من 161 يوما في عام 2017 إلى 148 يوما في عام 2018 و 149 يوما في عام 2019؛ ومع ذلك، فقد ارتفع متوسط تلك المدة ليلبلغ 163 يوما في عام 2020. وعلاوة على ذلك، كان متوسط الفترة الزمنية للتوظيف بدءا بإعلان الوظيفة وانتهاء عند اختيار المرشح 191 يوما في عام 2020، وظل في الأساس عند نفس المستوى منذ عام 2018. وتكرر اللجنة الاستشارية الإعراب عن قلقها إزاء طول الجداول الزمنية للتوظيف، وهي تأمل مرة أخرى أن تتخذ تدابير تصحيحية وأن تقدم معلومات شاملة في التقرير المقبل عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية. وتشدد اللجنة أيضا على أن التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة ينبغي أن تتضمن معلومات إحصائية كاملة وواضحة وقابلة للمقارنة فيما يتعلق بالوظائف الشاغرة، بما في ذلك مدتها، والجداول الزمنية للتوظيف، بما في ذلك ما يتعلق بكل مرحلة من مراحل التوظيف، فضلا عن تحليل لتباين الجداول الزمنية للتوظيف من سنة إلى أخرى (انظر أيضا [A/75/775](#)، الفقرة 21، و [A/75/765](#)، الفقرة 31).

7 - الاستعراض المقبل لعملية اختيار الموظفين

35 - أبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأن التحليل الوارد في الفرع الثاني من التقرير قد كشف عن عدد من النتائج التي تدعو إلى إجراء استعراض مفصل لعملية اختيار الموظفين وإدخال مزيد من التنقيحات عليها، بغية دعم الجهود الجارية الرامية إلى تجديد شباب القوة العاملة وزيادة تنوعها، وتزويدها بالمهارات اللازمة لتنفيذ الولايات المتغيرة المنوطة بالمنظمة في بيئات التشغيل المتغيرة. ومن المتوقع أن يكون هذا الاستعراض، الذي سيبدأ في عام 2022، مشروعا متعدد السنوات، حيث سيغطي جميع خطوات عملية الاختيار وسينطوي على مراجعات محتملة للأدوار والمسؤوليات والعمليات والسياسات والتكنولوجيا والأدوات. وسينظر، في جملة أمور، في تنقيح المتطلبات الواردة في توصيف الوظائف، بما في ذلك إمكانية تحول النهج المتبع من اشتراط الخبرة إلى اشتراط المهارات، فضلا عن اشتراط الكفاءة اللغوية والتقييم. وتأمل

اللجنة الاستشارية أن يُقدّم مزيد من المعلومات إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير وأن تُدرج معلومات مفصلة للنظر فيها في التقرير المقبل عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية.

رابعاً - مسائل أخرى

ألف - الأشخاص ذوو الإعاقة

36 - أطلق الأمين العام استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة بمنظومة الأمم المتحدة في عام 2019 لتوفير خريطة طريق من أجل إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة على نحو مُجدٍ في القوة العاملة. وتمشيا مع إطار المساءلة في الاستراتيجية، يتعين على الكيانات أن تضع أحكاما لاجتذاب الأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيفهم واستبقائهم وتعزيز تطوّرهم الوظيفي. وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسارها، بأن الأمانة العامة تقوم، في جملة أمور، بأنشطة توعية هادفة، وبإقامة شراكات مع منصات ومؤسسات التوظيف لاجتذاب المرشحين ذوي الإعاقة، وجعل بوابة التوظيف متاحة تماما، وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة، وتدريب المديرين المكلفين بالتعيين على التوظيف الشامل للجميع. ومع ذلك، أبلغت اللجنة أيضا بأنه لا توجد حاليا بيانات شاملة عن عدد ومكان الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تستخدمهم المنظمة، وأنه من المتوقع إدراج آلية لجمع البيانات في النظام المركزي لتخطيط الموارد بحلول الربع الثاني من عام 2022. وتأمل اللجنة الاستشارية أن يبذل المزيد من الجهود لتعزيز تنوع القوة العاملة بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وأن تقدّم المعلومات الإحصائية ذات الصلة في التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة. وتولي اللجنة بتعليقات ذات صلة بالموضوع في تقريرها عن تقرير الأمين العام عن تعزيز إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مؤتمرات منظومة الأمم المتحدة واجتماعاتها.

باء - تقييم الأداء

37 - عند الاستفسار، تلقت اللجنة الاستشارية معلومات عن تصنيفات تقييم أداء الموظفين للدورات الخمس في الفترة الممتدة من 2016-2017 إلى الفترة 2020-2021. وبالنسبة للدورات الخمس السابقة، لم يصنف سوى 0,30 في المائة من الموظفين في فئة "يفي جزئيا بالتوقعات" و 0,10 في المائة في فئة "لا يفي بالتوقعات"، في حين صنف 99,60 في المائة من الموظفين على أنهم "يتجاوزون التوقعات" و "يفي بالتوقعات". وانعكس هذا الاتجاه أيضا في دورة الأداء السابقة (2020/2021)، حيث تم تصنيف 99,61 في المائة من الموظفين في فئتي "يتجاوز التوقعات" و "يفي بالتوقعات". وتوصي اللجنة الاستشارية، آخذة في اعتبارها ملاحظاتها بشأن أوجه القصور في نظام اختيار الموظفين، بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقيم ما إذا كانت معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة تؤخذ في الاعتبار على نحو كامل في عملية الاختيار، وأن يقدم معلومات مستكملة في تقرير الاستعراض المقبل عن إدارة الموارد البشرية. وتقدم اللجنة ملاحظات وتوصيات ذات صلة في تقريرها عن التقرير المرحلي الحادي عشر للأمين العام عن المساءلة (A/76/728) وفي تقريرها عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 والآفاق المستقبلية (A/75/765).

جيم - استعراض طرائق العمل

38 - عند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، في إطار التنسيق العام لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، قد أنشأت في عام 2019 فرقة العمل المعنية بمستقبل القوة العاملة في منظومة الأمم المتحدة، التي أعدت تقريراً مؤقتاً يحدد إطاراً لنهج جديد للعمل عن بعد والمبادئ التي تقوم عليها الحاجة إلى ترتيبات تعاقدية مرنة. وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً بأنه يجري النظر في ترتيبات عمل غير محددة الموقع، الأمر الذي سيتطلب طرائق تعاقدية جديدة، بالتنسيق مع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، واتحادات الموظفين. وعلاوة على ذلك، فإن أي اقتراح محتمل يضعه الأمين العام يمكن أن يتضمن تحليلاً لأثره على نوع الجنس والتنوع الجغرافي في الأمانة العامة، وسيتطلب دراسة مسبقة وموافقة من جانب الهيئات الحكومية الدولية. وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى تلقي معلومات مستكملة شاملة عن استعراض طرائق العمل في سياق التقرير المقبل عن إدارة الموارد البشرية، مع مراعاة الدروس المستفادة خلال جائحة كوفيد-19. وتقدم اللجنة الملاحظات ذات الصلة في تقريرها عن التقرير النهائي للأمين العام عن تطبيق الاستخدام المرن لأماكن العمل في مقر الأمم المتحدة.

دال - الأفراد من غير الموظفين

39 - أبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأن جمع البيانات من أجل تقرير فترة السنتين المقبل للأمين العام عن الأفراد المقدمين دون مقابل، المقرر تقديمه إلى الدورة السابعة والسبعين للجمعية العامة، قد بدأ، لأنه ينطوي على جهد عالمي لجمع البيانات يدويا للحصول على المعلومات التي لم تكن متاحة بالكامل بعد في النظام المركزي لتخطيط الموارد وتوحيدها والتحقق من صحتها. وأبلغت اللجنة أيضاً بأن التقرير المقبل سيشمل متطوعي الأمم المتحدة، كأول توسيع للتقرير ليشمل جميع الطرائق المتعلقة بغير الموظفين في المستقبل.

خامسا - خاتمة

40 - ترد الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها في الفقرة 165 من تقرير الأمين العام. ورهنا بملاحظاتها وتوصياتها أعلاه، توصي اللجنة الاستشارية الجمعية العامة بأن تحيط علماً بتقرير الأمين العام.