

Distr.: General
30 October 2024
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والسبعون

البند 144 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

استعراض برنامج التدريب الداخلي للأمانة العامة للأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

في عام 2023، اتخذت الجمعية العامة القرار 278/77، الذي دعت فيه الأمين العام إلى إجراء استعراض شامل لبرنامج التدريب الداخلي في الأمم المتحدة وتقديم مقترحات في موعد لا يتجاوز الجزء الأول من دورتها التاسعة والسبعين المستأنفة.

واستجابةً لذلك، أجرى الأمين العام استعراضاً وأعدَّ نهجاً جديداً مقترحاً لإعادة هيكلة البرنامج. وهو يقوم على أساس المنافع المتبادلة للمنظمة والمتدربين الداخليين، بما في ذلك تقديم الدعم المالي لهم أثناء انخراطهم في التدريب الداخلي. ويقدم التقرير، بناءً على طلب الجمعية العامة، وصفا مفصلاً للكيفية التي سيتم بها إدماج الجوانب ذات الصلة من نظام إدارة المواهب في الأمانة العامة في برنامج التدريب الداخلي.

والجمعية العامة مدعوة للقيام بما يلي:

(أ) الإحاطة علماً بالنهج المقترح لإعادة هيكلة برنامج التدريب الداخلي بهدف تحسين قيمة البرنامج واستدامته؛

(ب) الموافقة على إزالة القيد الحالي ("التوقف المؤقت عن الخدمة")، الذي يمنح المتدربين الداخليين من التقدم إلى أي وظيفة، أو التعيين فيها، من فئة الخدمة الميدانية في الرتبين خ م-6 و خ م-7، والفئة الفنية والفئات العليا لمدة ستة أشهر بعد انتهاء تدريبهم.

(ج) الموافقة على مبدأ خطة الدعم المالي الممولة والمدارة مركزياً.



الرجاء إعادة استعمال الورق



المحتويات

الصفحة

3	أولاً - مقدمة
3	ثانياً - استعراض برنامج التدريب الداخلي الحالي
10	ثالثاً - النهج الجديد المقترح
15	رابعاً - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها
16	المرفق

الجدول

12	إطار مؤشرات الأداء الرئيسية لبرنامج التدريب الداخلي في الأمانة العامة على الصعيد العالمي
----	--

الأشكال

4	الأول - عدد المتدربين الداخليين خلال الفترة 2014-2023
5	الثاني - عدد الجنسيات الممثلة في برنامج التدريب الداخلي خلال الفترة 2014-2023
5	الثالث - الجنسيات العشر الأكثر تمثيلاً في صفوف المتدربين الداخليين خلال الفترة 2014-2023
6	الرابع - تمثيل المرأة في برنامج التدريب الداخلي في الفترة 2014-2023
7	الخامس - عدد المتدربين الداخليين حسب مجموعة الكيانات خلال الفترة 2014-2023
7	السادس - الكيانات العشرة الأوائل من حيث عدد من المتدربين الداخليين خلال الفترة 2014-2023
8	السابع - مراكز العمل العشرة الأوائل للمتدربين الداخليين خلال فترة السنتين 2022-2023
8	الثامن - المجموعات الوظيفية العشر الأوائل للمتدربين الداخليين خلال فترة السنتين 2022-2023
9	التاسع - طرائق عمل المتدربين في فترتي السنتين السابقتين

أولاً - مقدمة

- 1 - وفقاً للتكليف الصادر عن الجمعية العامة في قرارها 278/77، أُجري استعراض شامل لبرنامج التدريب الداخلي الحالي للأمانة العامة للأمم المتحدة، شمل إجراء دراسات استقصائية للمديرين والمتدربين الداخليين والمتقدمين بطلبات التدريب، ومجموعات تركيز مع المديرين والمتدربين الداخليين والممارسين في مجال الموارد البشرية، ومجموعات تركيز مع أصحاب المصلحة الآخرين. وشمل الاستعراض أيضاً إجراء تحليل لبيانات الأداء⁽¹⁾ لبرنامج التدريب الداخلي الحالي، فضلاً عن دراسة لممارسات التدريب الداخلي الجيدة في وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها والمؤسسات المالية الدولية، استناداً إلى استعراض أجرته وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2018/1 و JIU/REP/2018/1/Corr.1) وللبينات الحديثة التي جرى جمعها من صندوق النقد الدولي ومجموعة البنك الدولي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) ومنظمة الصحة العالمية ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.
- 2 - ويعرض هذا التقرير النقاط البارزة في ذلك الاستعراض ويوجز نهجاً مقترحاً لإعادة هيكلة البرنامج، على أساس العناصر الواردة في القرار 278/77 ومع مراعاة الدروس المستفادة من التنفيذ السابق. وعلى وجه التحديد، يمكن الاطلاع على استعراض الأداء التجميعي لبرنامج التدريب الداخلي الحالي في الأمانة العامة في الفرع الثاني من التقرير. ويحدد الفرع الثالث الخصائص الرئيسية للنهج المقترح لإعادة هيكلة البرنامج، بما في ذلك خطة الدعم المالي للمتدربين. ويتضمن الفرع الرابع دعوة إلى الجمعية العامة لاتخاذ إجراء بشأن المقترحات المقدّمة.

ثانياً - استعراض برنامج التدريب الداخلي الحالي

- 3 - للأمانة العامة للأمم المتحدة، مثلها مثل المنظمات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، تاريخٌ يمتدّ لعقود من طرح برامج التدريب الداخلي. وفي عام 2000، صدر الأمر الإداري المتعلق ببرنامج التدريب الداخلي في الأمم المتحدة (ST/AI/2000/9)، الذي أنشأ برنامج تدريب داخلي مهيكلًا يتمثل الغرض منه في يلي:

 - (أ) توفير إطار يمكن من خلاله تعيين طلاب الدراسة الجامعية والدراسات العليا من خلفيات أكاديمية متنوعة في مكاتب الأمم المتحدة، حيث يمكن تعزيز خبرتهم التعليمية من خلال مهام العمل العملية؛
 - (ب) تعريفهم بعمل الأمم المتحدة؛
 - (ج) استفادة مكاتب الأمم المتحدة من المساعدة المقدّمة من الطلاب المؤهلين المتخصصين في مختلف المجالات المهنية. وعلى مرّ السنين، جرى تنقيح السياسة لتكون أكثر وضوحاً.

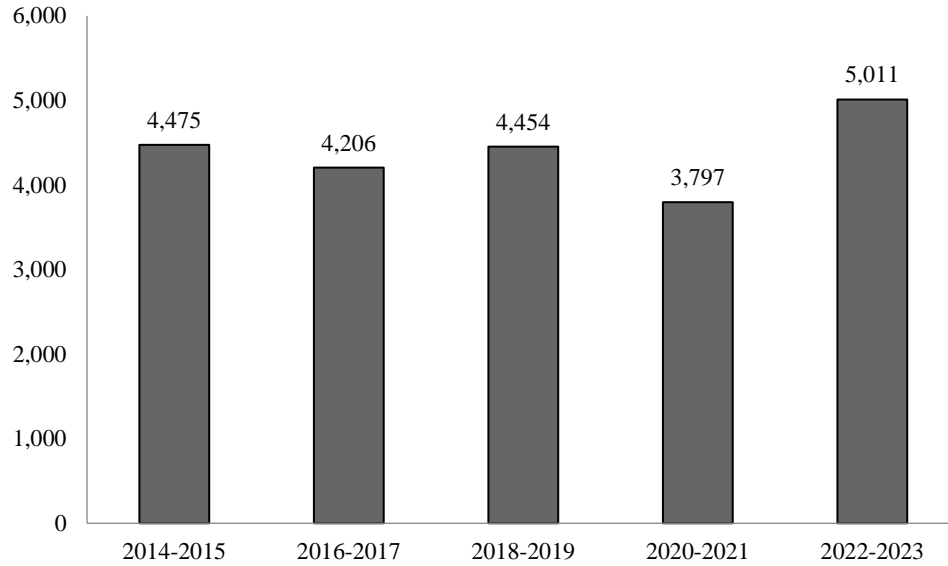
- 4 - ويخضع برنامج التدريب الداخلي الحالي لأحكام الأمر الإداري المحدّث بشأن برنامج التدريب الداخلي في الأمم المتحدة (ST/AI/2020/1).

(1) تماشياً مع تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون العاملون دون مقابل، والموظفون المتقاعدون، والخبراء الاستشاريون، والمتعاقدون الأفراد، ومتطوعو الأمم المتحدة (A/77/578؛ A/79/581)، وتحليل البيانات الوارد في الفرع الثاني.

5 - وعلى مدى السنوات العشر الماضية، انخرط 21 943 مشاركاً في التدريب الداخلي في الأمانة العامة للأمم المتحدة، أي بمتوسط يقل قليلاً عن 4 400 مشارك كل فترة سنتين، أو 2 200 سنوياً (انظر الشكل الأول).

الشكل الأول

عدد المتدربين الداخليين خلال الفترة 2014-2023



6 - وتراجع عدد المتدربين الداخليين في ذروة جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19)، ويُعزى ذلك إلى محدودية فرص التدريب المعلن عنها خلال المرحلة الأولى من الجائحة وما تلا ذلك من قيود مفروضة على السفر وغير ذلك من القيود⁽²⁾. وفي أعقاب الجائحة، ازداد عدد المتدربين الداخليين في فترة السنتين 2023-2022 بفضل التعافي بعد الجائحة وزيادة الوعي وتحسن عمليات التشجيع على المشاركة. ويبقى أن نرى ما إذا كان هذا الاتجاه، في حال تساوت جميع الظروف، سيتبرّخ أو ما إذا كانت الأعداد ستعود إلى وضعها الطبيعي عند مستويات ما قبل الجائحة.

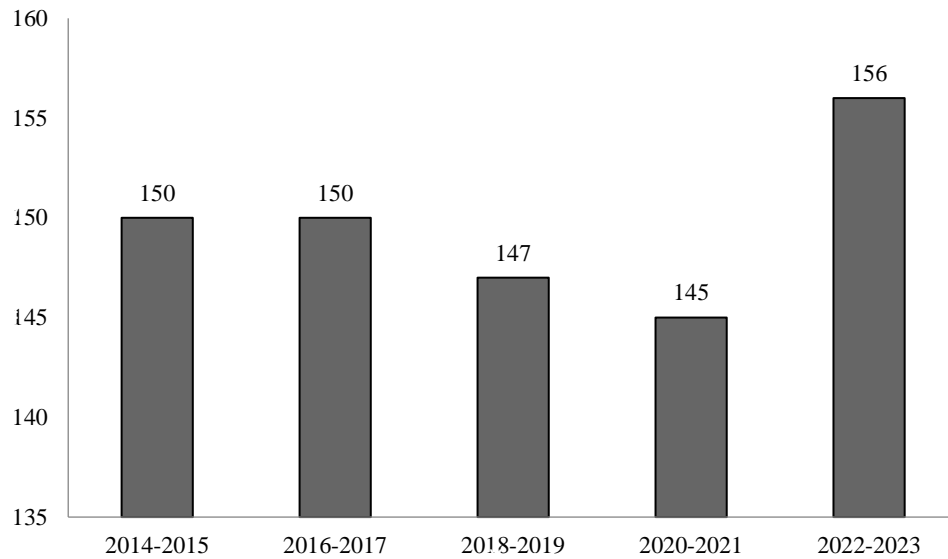
7 - وفيما يتعلق بجوانب التنوع الرئيسية، تراجعت عدد الجنسيات الممثلة في البرنامج على مدى السنوات العشر الماضية حول 150 جنسية، وبلغ ذروته عند 156 جنسية في فترة السنتين 2023-2022 (انظر الشكل الثاني).

8 - وفي فترة السنتين 2023-2022، وللمرة الأولى، كانت غالبية المتدربين الداخليين (52,2 في المائة) من البلدان النامية، وهو ما يمكن أن يُعزى إلى مبادرات التوعية المستمرة المحددة الهدف واعتماد ترتيبات العمل عن بُعد منذ الجائحة.

(2) يمكن الاطلاع على تحليل شامل للعوامل المحركة للاتجاهات السائدة فيما يخص الموظفين العاملين دون مقابل في تقرير الأمين العام (A/77/578) والتقرير A/79/566 المقدم بالتزامن مع هذا التقرير.

الشكل الثاني

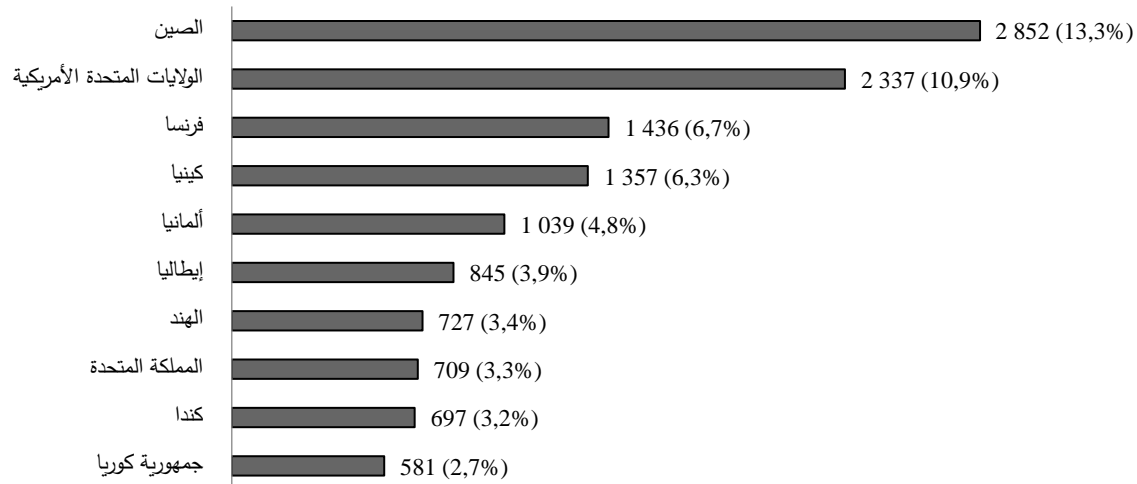
عدد الجنسيات الممثلة في برنامج التدريب الداخلي خلال الفترة 2014-2023



9 - وينتمي حوالي 6 من كل 10 متدربين داخليين لعشر جنسيات، كما هو مبين في الشكل الثالث. ويرتبط ذلك بعدد من العوامل، بما في ذلك حجم البلد الأصلي، ومكان الإقامة الحالي، ومراكز العمل التي يتوافر فيها التدريب الداخلي في الغالب. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن التركيبة الجغرافية للمتدربين الداخليين قد تغيرت: في فترة السنتين 2022-2023، حلت آسيا محل أوروبا كأكبر منطقة يأتي منها المتدربون.

الشكل الثالث

الجنسيات العشر الأكثر تمثيلاً في صفوف المتدربين الداخليين خلال الفترة 2014-2023



10 - ويُعدُّ برنامج التدريب الداخلي قِيَمًا من منظور مشاركة الجنسيات الجديدة، التي سجّلت زيادة في فترة السنتين 2022-2023. فعلى سبيل المثال، ظهرت في القائمة أنتيغوا وبربودا وسيشيل وفانواتو للمرة

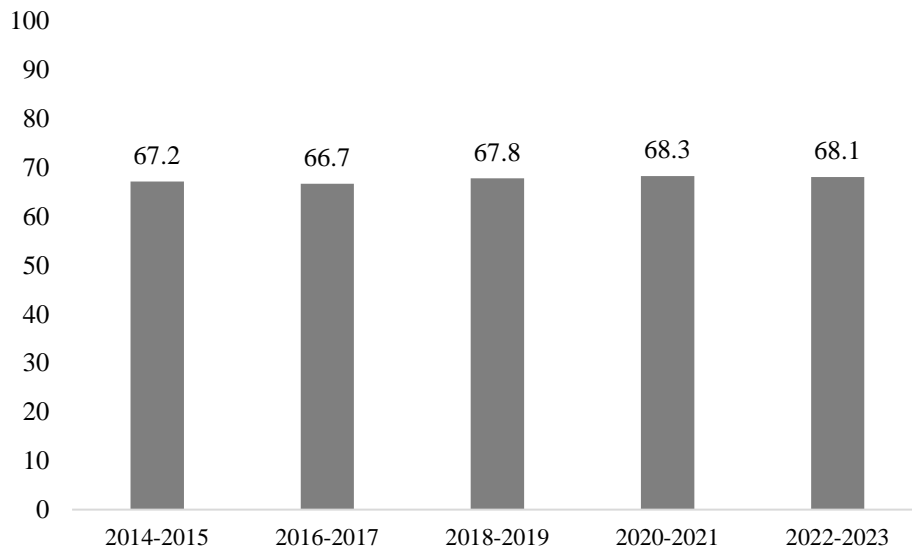
الأولى؛ وقدم متدربون داخليون من أندورا وعمان خدماتهم للمرة الأولى منذ فترة السنتين 2014-2015؛ في حين تم التعاقد مع متدربين داخليين من تشاد ومالي للمرة الأولى منذ فترة السنتين 2016-2017.

11 - ومن حيث النوع الجنساني، فعلى مدى السنوات العشر الماضية كان تمثيل النساء دوماً عند مستوى الثلثين أو أكثر، كما هو موضح في الشكل الرابع.

الشكل الرابع

تمثيل المرأة في برنامج التدريب الداخلي في الفترة 2014-2023

(بالنسبة المئوية)



12 - وكان متوسط أعمار المتدربين الداخليين في بداية فترة تدريبهم في الفترة 2020-2023 هو 25,5 سنة. وفي فترة السنتين 2022-2023⁽³⁾، كان المتدربون الداخليون الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 23 عاماً أساساً من البلدان المتقدمة (52,9 في المائة)، مع استحواد أوروبا على أكبر تمثيل (35,6 في المائة)، في حين أن المتدربين الداخليين الذين تتراوح أعمارهم بين 24 و 28 عاماً كانوا أساساً من البلدان النامية، مع استحواد آسيا على أكبر تمثيل (33,3 في المائة). ويسلط هذا الاتجاه الديمغرافي الضوء على الأنماط المختلفة في المشاركة في التدريب الداخلي، مما قد يعكس اختلاف الأطر الزمنية لبرامج التعليم ونقاط دخول الحياة المهنية عبر السياقات الاقتصادية والمناطق الجغرافية.

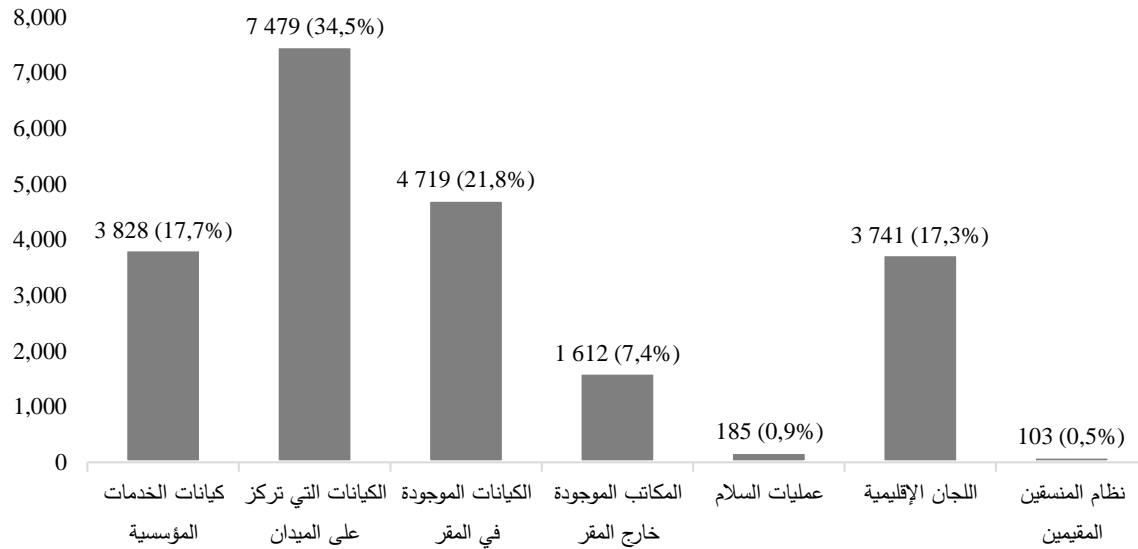
13 - ويقدم الشكل الخامس تفصيلاً للمتدربين الداخليين حسب مجموعة الكيانات⁽⁴⁾.

(3) لم تتوفر معلومات عن سن المتدربين الداخليين إلا اعتباراً من عام 2020 فصاعداً.

(4) تُردّ الكيانات في الأمانة العامة مجمعة وفقاً لسياقها التشغيلي باتباع نهج تجميع الكيانات ذي الأنواع السبعة المستخدم في تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة. وللاطلاع على القائمة الكاملة للكيانات في كل مجموعة، انظر مرفق هذا التقرير. وبموجب السياسة الحالية، لا يجوز لعمليات السلام الاستعانة بالمتدربين الداخليين إلا في مراكز العمل حيث يُسمح باصطحاب الأسرة، مما أدى إلى بقاء استخدام البرنامج من قبل مجموعة الكيانات هذه عند أدنى حد، كما هو مبين في الشكل الخامس.

الشكل الخامس

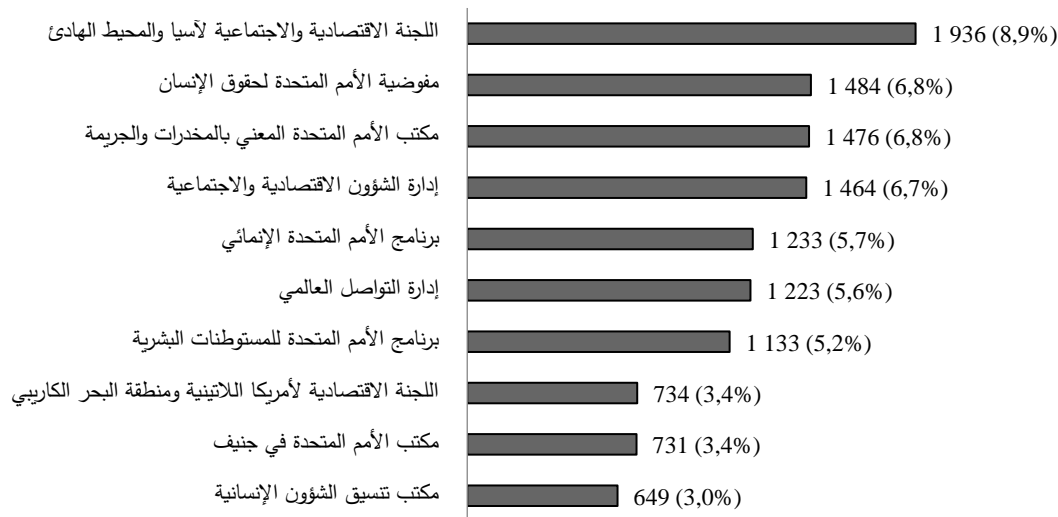
عدد المتدربين الداخليين حسب مجموعة الكيانات خلال الفترة 2014-2023



14 - وفيما يتعلق بالكيانات المحددة، قَدَّم أكثر من نصف المتدربين الداخليين خدمات في الكيانات العشرة التابعة للأمانة العامة، كما هو مبين في الشكل السادس.

الشكل السادس

الكيانات العشرة الأوائل من حيث عدد من المتدربين الداخليين خلال الفترة 2014-2023

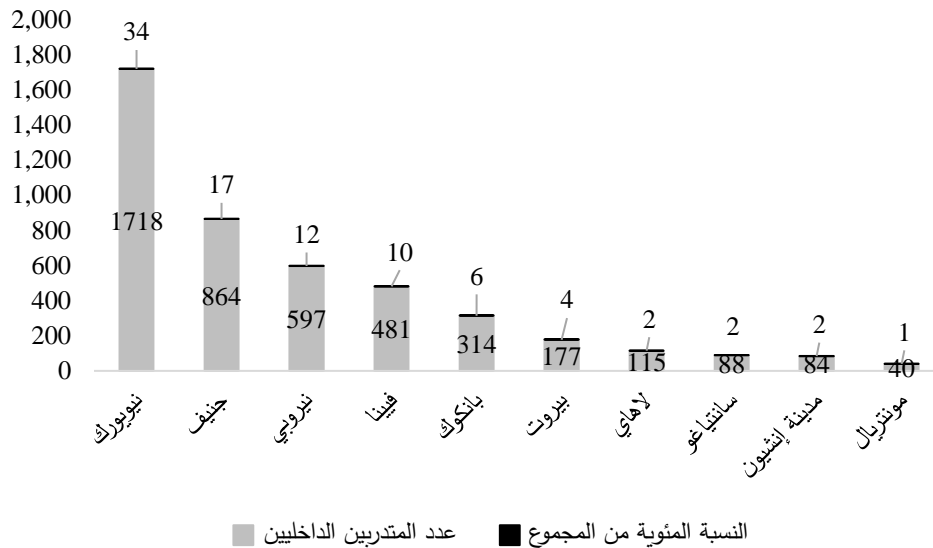


ملاحظة: دُمجت إحصاءات إدارة التواصل العالمي مع بيانات إدارة الأمم المتحدة لشؤون الإعلام عبر السلسلة الزمنية، بينما حذفت من القائمة المحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة بسبب إغلاقها في عام 2017.

- 15 - وفيما يتصل بما سبق، فإنَّ الغالبية العظمى من المتدربين الداخليين - نحو 9 من كل 10 - يقدّمون الخدمات في 10 مراكز عمل فقط، وأكثر من نصفهم في نيويورك أو جنيف. ويبين الشكل السابع مراكز العمل العشرة الأوائل لفترة السنتين 2022-2023.

الشكل السابع

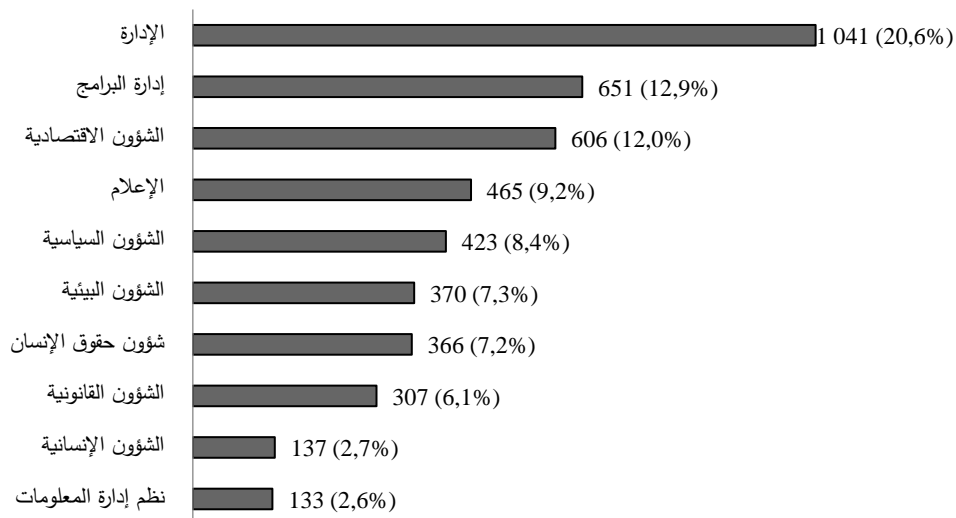
مراكز العمل العشرة الأوائل للمتدربين الداخليين خلال فترة السنتين 2022-2023



- 16 - ويُتاح التدريب الداخلي في مجموعة متنوعة من مجالات عمل المنظمة. ويبين الشكل الثامن مراكز العمل العشرة الأوائل للمتدربين الداخليين خلال فترة السنتين 2022-2023.

الشكل الثامن

المجموعات الوظيفية العشرة الأوائل للمتدربين الداخليين خلال فترة السنتين 2022-2023

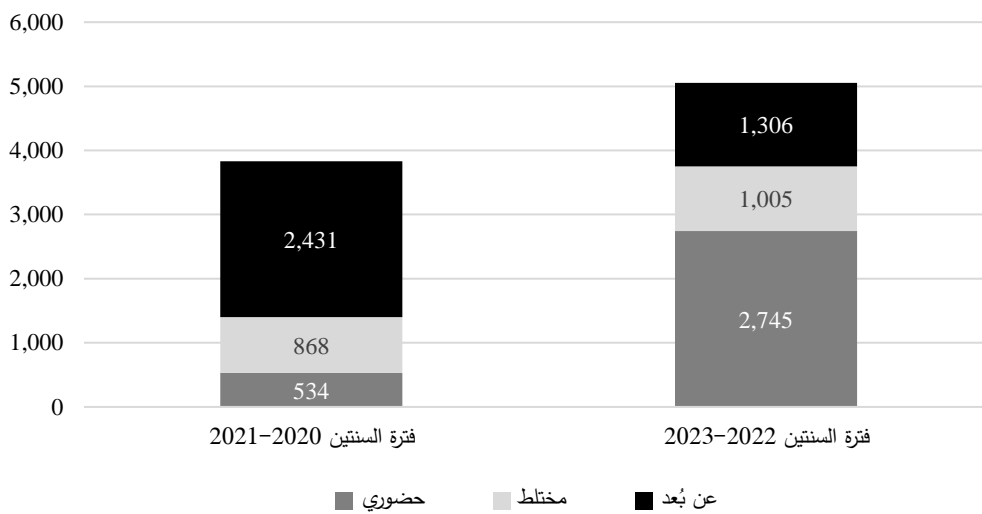


17 - وتتراوح مدّة التدريب الداخلي حالياً بين شهرين وستة أشهر، بغضّ النظر عما إذا كان على أساس الدوام الجزئي أو الدوام الكامل. وبلغ متوسط مدة الاستعانة بالمتدربين الداخليين خلال الفترة 2014-2023 حوالي أربعة أشهر (124,6 يوماً)، وتتفاوت المدة ضمن حدود النطاق المذكور أعلاه.

18 - وخلال فترة السنتين 2020-2021، استحدثت الأمانة العامة نظام الاستعانة بالمتدربين داخلياً عن بُعد للتخفيف من آثار الجائحة. وتُرَدُّ في الشكل التاسع طرائق العمل - الحضورية والمختلطة⁽⁵⁾ وعن بُعد - للمتدربين الداخليين المستعان بهم خلال فترتي السنتين الماضيتين⁽⁶⁾.

الشكل التاسع

طرائق عمل المتدربين في فترتي السنتين السابقتين



19 - وفي ذروة الجائحة، في فترة السنتين 2020-2021، كانت غالبية المتدربين الداخليين (2 431 متدرباً، أو أقلّ بقليل من ثلثي المجموع) يعملون عن بُعد بالكامل. وفي أعقاب الجائحة، عادت طرائق العمل في فترة السنتين 2022-2023 إلى طبيعتها إلى حدّ ما، فقد كانت الحصة الغالبة (2 745 متدرباً، أو 54,3 في المائة) تعمل حضورياً. وبلغ حجم الطريقة المختلطة وطريقة العمل عن بُعد، مجتمعين، 3 311 متدرباً أو 45,7 في المائة من المجموع خلال فترة السنتين الماضية، مما يثبت أن خيارات طرائق العمل المرنة لا تزال ذات قيمة.

(5) تتألف برامج التدريب الداخلي المختلطة من مكون حضوري وآخر عن بُعد.

(6) لتحقيق الاتساق مع الأرقام السابقة في هذا التقرير، يعرض الشكل التاسع عدد المتدربين الداخليين (أي الأشخاص الذين جرى توظيفهم) لكل طريقة من طرائق العمل لكل فترة سنتين مشار إليها. وفي تقرير التكوين الخاص بالموظفين العاملين دون مقابل والاستشاريين، تُستخدم حالات الاستعانة بالمتدربين الداخليين كمقياس في إطار طرائق العمل بدلاً من ذلك، لأنها تجسّد ما إذا كانت الفرص تزداد بالنسبة للمتدربين الداخليين لتأدية ليس فقط مهام تدريب داخلي واحد، بل أكثر من تدريب داخلي ينفذ عن بُعد/بالطريقة المختلطة في غياب الدعم المالي والأرقام التي سبق نشرها، في الفترة 2020-2021، والتي تستند إلى حالات الاستعانة بالمتدربين. ومجموعتا البيانات، كما أُشير إليه سابقاً، متشابهتان ولكنهما غير متطابقتين، ولهذا السبب قد تكون هناك اختلافات طفيفة مع البيانات المنشورة سابقاً.

20 - وفيما يتعلق بالانطباعات النوعية المستقاة من مناقشات مجموعات التركيز، كشف الاستعراض أن المتدربين الداخليين لا يزالون حريصين على المشاركة في عمل الأمانة العامة واستكشاف الفرص التي توفرها المنظمة والتعرف على برامج الأمم المتحدة وأنشطتها. ويشهد كلٌّ من المتدربين والمديرين على أن اتباع نهج للتعليم يكون مهيكلًا ومعززًا بدرجة أكبر من شأنه أن يحسّن البرنامج بشكل كبير. وفي حين يشير بعض المديرين إلى أنهم يفضلون التدريب الداخلي حضورياً وبدوام كامل، فإن العديد من المتدربين الداخليين يبدون اهتماماً بالمرونة، سواء من حيث طرائق العمل أو المتطلبات المتعلقة بالدوام (الدوام الجزئي مقابل الدوام الكامل). ويشير بعض المتدربين على وجه التحديد إلى تفضيلهم المشاركة بدوام أقل من الدوام الكامل على مدى فترة زمنية أطول، وذلك على سبيل المواءمة مع دراستهم الجامعية الجارية أو مسؤوليات الرعاية الأسرية أو الإعاقة أو غير ذلك من الظروف.

ثالثاً - النهج الجديد المقترح

21 - إدراكاً للدور الحاسم لجيل اليوم من الشباب كعامل للتغيير الإيجابي، وُضِعَ تصوّر لبرنامج تدريب داخلي أعيدَ تصميمه للإسهام في تحقيق أهداف الشباب وأجيال المستقبل، كما هو مذكور في ميثاق المستقبل. ويمثّل برنامج التدريب الداخلي إحدى طرق تعزيز المشاركة المجدية والشاملة والفعّالة للشباب في الأمم المتحدة من خلال التعرف على عمل المنظمة.

برنامج التدريب الداخلي المستدام

22 - تهدف عملية إعادة الهيكلة المقترحة إلى إنشاء برنامج مستدام يشمل استراتيجية واضحة لتعزيز المنافع المتبادلة بين المتدربين الداخليين والمنظمة في إطار الأهداف المتميزة التالية. فهو سوف يوفر: (أ) تجربة قيّمة للعمل مع الأمم المتحدة للطلاب من خلفيات أكاديمية متنوعة، مع إسهامه في الوقت نفسه في (ب) توفير قناة إمداد بالموهب المستقبلية التي ستدعم تجديد شباب المنظمة. وفي الوقت نفسه، (ج) ستواصل الكيانات الاستفادة من مهارات المتدربين الداخليين ورؤاهم في مختلف المجالات المهنية، بينما يوفر البرنامج قيمة تعليمية معززة. ويُرَدُّ أدناه موجز للتنفيذ العملي لهذه الأهداف.

التعلم والدعم الوظيفي

23 - يمكن برنامج التدريب الداخلي في الأمانة العامة المواهب الشابة من اكتساب مهارات قيّمة من خلال التعرف على عمل المنظمة. وبالنظر إلى مدى أهمية بناء المهارات بالنسبة للبرنامج، فإن اتباع نهج مهيكل ومعزز للتعليم - سواء على صعيد تدفق العمل أو من حيث الوصول إلى التدريب وفرص التطوير الأخرى التي توفرها الأمانة العامة - هو في صميم إعادة هيكلة البرنامج، مع التمسك بمبدأ المنفعة المتبادلة للمشاركين والمنظمة.

24 - ولهذا الغرض، سيتم تطبيق نهج تعميم التعلم في التدريب الداخلي. وسيكون المديرون مسؤولين عن مناقشة خطط التطوير الفردية مع المتدربين الداخليين والاتفاق على مؤشرات الأداء، وكذلك على التنفيذ العملي. ولدى الأمانة العامة بالفعل موارد شاملة للمديرين فيما يتصل بوضع خطط التطوير المرنة وإجراء المحادثات التطويرية والتدريب، وهو ما قد يحتاج إلى تكملة لاستيعاب الظروف الخاصة بأنشطة التدريب الداخلي. وبالإضافة إلى التعلم فيما يتصل بسير العمل من خلال تأدية مهام ذات مغزى، ستتضمن هذه

الخطط أيضاً مشاركة المتدربين الداخليين في معظم برامج التعلم في الأمانة العامة، حيث سَتُتَبَّع مسارات التعلم المعمول بها. وستكون فرص تعلم اللغات وسائر فرص التعلم الفعالة من حيث التكلفة والحلقات الدراسية المنظمة التي تعدها الأمانة العامة عبر الإنترنت مفتوحة للمتدربين الداخليين. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن إتاحة فرص خاصة بالمتدربين الداخليين تحديدا للتعلم وإقامة شبكات التواصل، بما في ذلك إتاحة الإمكانية لمشاركتهم في برامج الالتحاق بالعمل وبرامج الإرشاد وفرص التوجيه، إلى جانب الاستفادة من أنشطة التدريب الإلزامي بإجراءات مبسطة.

25 - وسيُسمح نَهْج تعميم التعلم هذا للمتدربين الداخليين باكتساب وتطوير مهارات مهنية محددة تتعلق بمجال دراستهم وتطوير المهارات الشخصية الأساسية مثل التواصل والعمل الجماعي وحل المشاكل. وإن المتدربين الداخليين إذا أحسن تدريبهم سيسهمون في الوقت نفسه في تنفيذ المشاريع والمهام بفعالية أكبر وفي زيادة الإنتاجية الإجمالية، مع ضمان استقادتهم من خلال تنمية مهاراتهم وتحسين آفاقهم الوظيفية المستقبلية، سواء في الأمم المتحدة أو خارجها، واكتسابهم شعور بالرضا على المستويين المهني والشخصي نتيجة الخدمة في الأمم المتحدة خلال فترة التدريب.

26 - وستكون برامج وأنساق الدعم الوظيفي مفتوحة للمتدربين. وسيظل باستطاعة المتدربين المهتمين بالامتحانات التنافسية، مثل برنامج الفنيين الشباب، حضور الجلسات الإعلامية للمرشحين لمثل هذه البرنامج. كما سيتمكن المتدربون الداخليون من حضور فعاليات التواصل وحلقات العمل والعروض التقديمية والحلقات الدراسية الشبكية المهنية وغيرها من الأنشطة التي تقام بانتظام في الأمانة العامة لتمكينهم من اكتساب نظرة عامة واسعة النطاق عن المنظمة وتعريفهم بمجالات عمل إضافية تتجاوز التفاعل مع المشرف المباشر والفريق الأساسي.

التوظيف الشفاف والقائم على الجدارة

27 - سيستمر استقدام المتدربين الداخليين من خلال نظام إنسيبرا، وهو منصة الاستقدام المستخدمة على مستوى المنظمة، وذلك لضمان أن تكون العملية في المتناول وشفافة ومُحَكَّمة. وستُتَبَّع كلاً فرصة تدريب داخلي على نظام إنسيبرا، وسيتم الاختيار بعد عملية تنافسية مع ترشيح الإجراءات وتبسيطها، حسب الاقتضاء وبقدر الحاجة. وقد تتضمن هذه العملية إجراء مقابلات مقننة لتحديد أفضل المرشحين، ولكن يمكن أن تعتمد أيضاً على مجموعة أوسع من أساليب التقييم لإبقاء التحيز عند الحد الأدنى من خلال التركيز على معايير محددة مسبقاً ومضاهاتها على مستوى جميع المرشحين. وستساعد هذه الأساليب أيضاً على تحديد المرشحين الذين لديهم إمكانية النمو والتطور، وليس أولئك الذين يستوفون المتطلبات الحالية فحسب. وإذا تحققت في عملية الاستقدام معايير التنافسية والشفافية والاستناد إلى الجدارة، فإنها تعزز القدرة على اجتذاب المواهب، وتعزز في الوقت نفسه الهوية الترويجية للمنظمة كجهة عمل، إلى جانب تمكين الإشراف بشكل أفضل. وسيتم توفير الدعم المناسب لهذا الغرض بصفة مركزية، حسب الحاجة.

جوانب التنوع

28 - سيتم رصد الأداء المتحقق على صعيدي التنوع والشمول من خلال مجموعة من مؤشرات الأداء الأساسية التي يمكن تحسينها من وقت لآخر، ولكن يتعين أن تشمل كحد أدنى المؤشرات الواردة في الجدول أدناه.

إطار مؤشرات الأداء الرئيسية لبرنامج التدريب الداخلي في الأمانة العامة على الصعيد العالمي

مؤشر الأداء الأساسي	خط الأساس ^(أ)
عدد الجنسيات الممثلة	156
نسبة المتدربين الداخليين من الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً	29,0 في المائة
تمثيل المرأة بين المتدربين	68,1 في المائة
معدل اختيار المرشحين من ذوي الإعاقة	غير متاح ^(ب)
متوسط العمر	25,5 سنة

(أ) جميع بيانات خط الأساس هي من فترة السنتين 2022-2023 باستثناء بيانات متوسط العمر، فهي لفترة السنتين 2020-2023.

(ب) أُطلقت أداة التعريف الذاتي لحالة الإعاقة في نظام إنسبيريا في آب/أغسطس 2022. وقبل ذلك التاريخ، لم يكن لدى الأمانة العامة القدرة على رصد حالات المرشحين من ذوي الإعاقة الذين تقدموا واختيروا للوظائف والإبلاغ عنها. ولهذا السبب، يظهر خط الأساس للمؤشر لفترة السنتين 2022-2023 على أنه "غير متاح".

التواصل

29 - لدعم أهداف البرنامج المتعلقة بالتنوع، سيُنَبَّع نهج جديد للوصول إلى المواهب الشابة على أوسع نطاق جغرافي ممكن، مع التركيز بشكل خاص على مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، إلى جانب المرشحين من ذوي الإعاقة. وسيعتمد هذا النهج على حملات التدريب الداخلي الرقمي المحددة الهدف، والشراكات مع الدول الأعضاء والأوساط الأكاديمية وجمعيات الشباب والخريجين، والإجراءات المحددة الهدف في مواقع جغرافية محددة، وضمان إمكانية الوصول وتعزيز توظيف المتدربين على نحو شامل للجميع، والاستفادة من التكنولوجيا للوصول إلى الشكل الأمثل لتجربة المرشحين. وكمثال على ذلك، سيتم استخدام الأنساق ذات القيمة المضافة المثبتة، مثل البث المباشر لوظائف الأمم المتحدة لطلاب الجامعات والخريجين الجدد. وفي الآونة الأخيرة حصلت فعالية من هذا النوع أقيمت في نيسان/أبريل 2024 على أكثر من 3 000 مشاهدة، 64 في المائة منها من النساء، و 82 في المائة من مشاركين تتراوح أعمارهم بين 18 و 34 عاماً، و 26 في المائة من مشاركين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، و 70 في المائة من مشاهدين جدد، خلافاً لمعاودي المشاهدة.

إلغاء شرط "التوقف المؤقت عن الخدمة"

30 - لإزالة الحواجز التي تحول دون توظيف المتدربين الداخليين في الأمانة العامة وبالتالي ضمان أن يصبح المتدربون الداخليون رافداً حقيقياً للمواهب يصب في اتجاه تحقيق هدف تجديد شباب المنظمة، يُقترح إلغاء شرط "التوقف المؤقت عن الخدمة" الحالي، الذي يحظر على المتدربين الداخليين التقدم لأي وظيفة من فئة الخدمة الميدانية في الرتبين خ م-6 و خ م-7، والفئة الفنية والفئات العليا، أو التعيين فيها، لمدة ستة أشهر بعد انتهاء تدريبهم. وبالتالي، سيكون المتدربون الداخليون مؤهلين للتقدم لجميع وظائف الأمانة العامة للأمم المتحدة أثناء فترة تدريبهم الداخلي وبعدها مباشرة دون فترة "توقف مؤقت عن الخدمة". وفي حين أن هذا الاقتراح سيزيل الحواجز التي تحول دون الحصول على الوظائف، سيظل على المتدربين الحاليين والسابقين استيفاء جميع شروط الأهلية اللازمة، ولا سيما عدد سنوات الخبرة، إذا ما قرروا التقدم لشغل وظائف في الأمانة العامة.

مخطط الدعم

31 - لا يُقدّم برنامج التدريب الداخلي الحالي دعماً مالياً للمتدربين الداخليين، كما أنه لا يُقدّم دعماً لتكاليف السفر أو التأمين الصحي. وبسبب عدم تقديم الدعم المالي، تكون إمكانية الوصول إلى فرص التدريب مقتصرة على الأفراد القادرين على تحمل التكاليف المرتبطة بالمشاركة، وهذا بدوره يعطي ميزة للأفراد القادمين من خلفيات اجتماعية - اقتصادية أكثر ثراءً. وقد يكون هذا الأمر عاملاً مثبطاً لجهود تحسين أداء البرنامج من حيث التنوع. وبالتالي، فإنّ توفير مخطط للدعم المالي للمتدربين الداخليين سيتمشى بشكل أفضل مع قيم الأمم المتحدة، مما يجعل التدريب الداخلي في متناول أفراد موهوبين متنوعين بصرف النظر عن حالتهم المالية. وفيما يلي تفصيل لعناصر خطة الدعم المقترحة:

- **تكلفة السفر** - بالنسبة للتدريب الداخلي الذي يتطلب السفر، ستقوم الكيانات بترتيب تذاكر السفر وفقاً لسياسة السفر الخاصة بالأمانة العامة.
- **تكلفة التأمين الصحي** - ستستخدم الكيانات بوليصة تأمين المنظمة⁽⁷⁾ لتوفير التأمين الطبي للمتدربين الداخليين.
- **الراتب الشهري** - سيتم دفع رواتب شهرية لكل المتدربين الداخليين بهدف توفير الدعم المالي خلال فترة تدريبهم الداخلي. وهي كما يلي:
 - بالنسبة للتدريب الداخلي الحضوري والمتدربين المطلوب منهم السفر وإيجاد سكن في مركز العمل، يُدفع لكل متدرب راتب شهري يعادل 10 في المائة من بدل الإقامة اليومي المعمول به في مركز العمل⁽⁸⁾. فعلى سبيل المثال، بالنسبة لنيويورك، سيكون هذا ما يعادل 1 581 دولاراً شهرياً (510 دولارات × 31 يوماً × 10 في المائة)، بينما بالنسبة لنيروبي، سيكون هذا ما يعادل 828 دولاراً شهرياً (267 دولاراً × 31 يوماً × 10 في المائة = 828 دولاراً).
 - بالنسبة لبرامج التدريب الداخلي المختلطة والمحلية والمتدربين الذين يعيشون بالفعل في مركز العمل أو يعملون عن بُعد من بلدهم الأم، سيكون الراتب الشهري معادلاً لـ 50 في المائة من راتب التدريب الداخلي الحضوري لمركز عمل الكيان. فعلى سبيل المثال، بالنسبة لنيويورك، سيكون هذا ما يعادل 790,50 دولاراً للمتدرب الواحد شهرياً (1 581 دولاراً × 50 في المائة)، بينما بالنسبة لنيروبي، سيكون هذا ما يعادل 414 دولاراً شهرياً (828 دولاراً × 50 في المائة).
- **بدل التكنولوجيا** - بالإضافة إلى الراتب، سيحصل المتدربون الذين يعملون عن بُعد على بدل تكنولوجيا لمرة واحدة بمبلغ مقطوع قدره 500 دولار.

32 - وتوفر منهجية الدعم المالي المختارة الإنصاف من حيث أنها تتكيف مع تكلفة المعيشة في مراكز العمل، وتساعد على تحقيق تنوع المتدربين الداخليين من خلال سداد تكاليف السفر، وتخفف من المخاطر والتحديات التكنولوجية من خلال تقديم بدل تكنولوجيا للمتدربين عن بُعد، وهي تهدف إلى إفادة أكبر عدد

(7) "بوليصة سيغنا (Cigna) العالمية للتأمين الطبي الجماعي للمتدربين الداخليين والزوار العلميين والمشاركين في الدورات التدريبية والجولات الدراسية والاجتماعات التي تعدها منظمة تابعة للأمم المتحدة".

(8) انظر: <https://icsc.un.org/Home/DailySubsistence>.

يمكن من الشباب الموهوبين في بيئة تتسم بالقيود المالية. وبالإضافة إلى ذلك، تستند المنهجية إلى الممارسة الحالية في عدد من منظمات الأمم المتحدة التي تقدم الدعم المالي للمتدربين الداخليين.

33 - وتقدّر التكلفة الإجمالية التي تتكبدها المنظمة من التطبيق المباشر لمخطط الدعم المالي للمتدربين الداخليين الموصوف أعلاه على العدد السنوي الحالي من المتدربين الداخليين بما يتراوح بين 12 و 15 مليون دولار سنوياً⁽⁹⁾. وستكون هناك حاجة إلى قدرة إضافية لإدارة البرنامج مركزياً، بينما ستستمر الكيانات في تحمل مسؤولية التوظيف والإدارة اليومية لبرنامج التدريب الداخلي.

34 - وسيتم تمويل مخطط الدعم المالي لبرنامج التدريب الداخلي مركزياً وإدراجه في الميزانية البرنامجية في إطار الباب 29 بآء استناداً إلى نموذج مخصصات التدريب المركزي المدرجة في الباب 29 ألف. وسيتم بعد ذلك تخصيص الأموال المعتمدة للكيانات، مع مراعاة طلباتها. وبالإضافة إلى التمويل من خلال الميزانية العادية، يمكن أن تكمل الموارد الخارجة عن الميزانية الموارد المدرجة في الميزانية البرنامجية لبرنامج التدريب الداخلي.

35 - وبالنظر إلى تقديم الدعم المالي للمتدربين الداخليين، لن يتم الإبلاغ عنهم في التقارير المقبلة للأمين العام بوصفهم "موظفين عاملين دون مقابل"، بل تحت فئة منفصلة هي "المتدربون الداخليون".

إمكانية اللجوء إلى العدالة

36 - سيتسنى للمتدربين الداخليين الوصول إلى بعض جوانب آليات العدالة التنظيمية، على النحو المبين في قرار الجمعية العامة 248/78. وتنص الفقرة 11 من القرار على أن الجمعية العامة قررت إضفاء الطابع الرسمي على المشروع النموذجي المتعلق بتمكين الأفراد غير الموظفين من الحصول على خدمات مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، في حدود الموارد المتاحة، وأكدت من جديد في الفقرة 13 على أنه في وسع المتدربين الداخليين والصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل والمتطوعين (غير متطوعي الأمم المتحدة) أن يطلبوا إجراء تقييم إداري ملائم، بيد أنه لا يحق لهم اللجوء إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أو محكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وستطبق هذه الأحكام على المتدربين وستوفر آلية تفضي إلى التوصل إلى تسوية محايدة للنزاعات المحتملة، مع إبقاء التعطّل الذي سيتعرض له كل من قد يكون له دور في العملية عند أدنى حد ممكن.

إدارة التوظيف

37 - فيما يتعلق بتوظيف المتدربين الداخليين وإدارة شؤونهم، يُدار برنامج التدريب الداخلي الحالي على مستوى الكيان، مما يسمح بتكييف حالات الاستعانة بالمتدربين الداخليين مع الولايات والبيئات التشغيلية وحجم المكتب والطلبات المحددة للفريق أو البرنامج أو المشروع الذي تتم فيه الاستعانة بالمتدرب. ويتمشى هذا الترتيب مع إطار تفويض السلطة في المنظمة.

(9) خُصبت التكلفة الإجمالية على أساس عدد المتدربين الداخليين في السنة خلال فترة السنتين 2022-2023: 110 5 لكل فترة سنتين، أو 2 555 في السنة.

رابعاً - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

38 - الجمعية العامة مدعوة للقيام بما يلي:

- (أ) الإحاطة علماً بالنهج المقترح لإعادة هيكلة برنامج التدريب الداخلي، بما في ذلك كيفية إدماج الجوانب ذات الصلة من نظام إدارة المواهب في الأمانة العامة في البرنامج؛
- (ب) الموافقة على إزالة القيد الحالي ("التوقف المؤقت عن الخدمة")، الذي يمنع المتدربين الداخليين من التقدم إلى أي وظيفة، من فئة الخدمة الميدانية في الرتبين خ م-6 و خ م-7، والفئة الفنية والفئات العليا، أو التعيين فيها، لمدة ستة أشهر بعد انتهاء تدريبهم؛
- (ج) الموافقة على مبدأ مخطط الدعم المالي الممول مركزياً على النحو المبين في التقرير، وتوجيه طلب إلى الأمين العام لعرض الموارد المطلوبة في الميزانية البرنامجية لتنفيذ برنامج التدريب الداخلي اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2026 وفقاً لتلك المبادئ.

المرفق

تكوين مجموعات الكيانات السبعة

الكيان	مجموعة الكيانات
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	كيانات الخدمات المؤسسية
إدارة التواصل العالمي	كيانات الخدمات المؤسسية
إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال	كيانات الخدمات المؤسسية
إدارة الدعم العملي	كيانات الخدمات المؤسسية
مكتب الأخلاقيات	كيانات الخدمات المؤسسية
مكتب إقامة العدل	كيانات الخدمات المؤسسية
مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	كيانات الخدمات المؤسسية
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	كيانات الخدمات المؤسسية
مكتب الشؤون القانونية	كيانات الخدمات المؤسسية
مركز الخدمات الإقليمي في عنيتي، أوغندا	كيانات الخدمات المؤسسية
قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي، إيطاليا	كيانات الخدمات المؤسسية
إدارة عمليات السلام	الكيانات التي تركز على الميدان
إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام	الكيانات التي تركز على الميدان
إدارة شؤون السلامة والأمن	الكيانات التي تركز على الميدان
الآلية الدولية المحايدة المستقلة للمساعدة في التحقيق والملاحقة القضائية للأشخاص المسؤولين عن الجرائم الأشد خطورة وفق تصنيف القانون الدولي المرتكبة في الجمهورية العربية السورية منذ آذار/مارس 2011	الكيانات التي تركز على الميدان
آلية التحقيق المستقلة لميانمار	الكيانات التي تركز على الميدان
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	الكيانات التي تركز على الميدان
مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان	الكيانات التي تركز على الميدان
مكتب المنسق الخاص المعني بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين	الكيانات التي تركز على الميدان
مكتب المنسق الخاص للأمم المتحدة المعني بالتنمية في منطقة الساحل	الكيانات التي تركز على الميدان
مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والنزاع المسلح	الكيانات التي تركز على الميدان

الكيان	مجموعة الكيانات
مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف الجنسي في حالات النزاع	الكيانات التي تركز على الميدان
مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال	الكيانات التي تركز على الميدان
مكتب المدافعة عن حقوق الضحايا	الكيانات التي تركز على الميدان
المساعدة المقدمة من الأمم المتحدة من أجل إجراء محاكمات الخمير الحمر	الكيانات التي تركز على الميدان
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	الكيانات التي تركز على الميدان
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	الكيانات التي تركز على الميدان
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	الكيانات التي تركز على الميدان
أمانة مجلس مراجعي الحسابات	الكيانات الموجودة في المقر
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	الكيانات الموجودة في المقر
المكتب التنفيذي للأمين العام للأمم المتحدة	الكيانات الموجودة في المقر
مكتب الاتفاق العالمي	الكيانات الموجودة في المقر
وحدة الأمن البشري	الكيانات الموجودة في المقر
الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمة الجنائية	الكيانات الموجودة في المقر
مكتب مكافحة الإرهاب	الكيانات الموجودة في المقر
مكتب شؤون نزع السلاح	الكيانات الموجودة في المقر
مكتب الممثلة السامية لأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية	الكيانات الموجودة في المقر
والدول الجزرية الصغيرة النامية	
مكتب شؤون الفضاء الخارجي	الكيانات الموجودة في المقر
مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا	الكيانات الموجودة في المقر
لجنة الأمم المتحدة للتعويضات	الكيانات الموجودة في المقر
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	الكيانات الموجودة في المقر
مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث	الكيانات الموجودة في المقر
مكتب الأمم المتحدة للشراكات	الكيانات الموجودة في المقر
مكتب سجل الأمم المتحدة للأضرار الناشئة عن تشييد الجدار في الأرض الفلسطينية المحتلة	الكيانات الموجودة في المقر
مصرف التكنولوجيا لأقل البلدان نموا	الكيانات الموجودة في المقر

الكيان	مجموعة الكيانات
مكتب الأمم المتحدة للشباب	الكيانات الموجودة في المقر
مكاتب الأمم المتحدة في جنيف	المكاتب الموجودة خارج المقر
مكاتب الأمم المتحدة في نيروبي	المكاتب الموجودة خارج المقر
مكاتب الأمم المتحدة في فيينا	المكاتب الموجودة خارج المقر
فريق الدعم التحليلي ورصد الجزاءات العامل بموجب قراري مجلس الأمن عمليات السلام 1526 (2004) و 2253 (2015) بشأن تنظيم الدولة الإسلامية في العراق والشام (داعش) وتنظيم القاعدة وحركة طالبان وما يرتبط بها من أفراد وكيانات؛ ومكتب أمين المظالم المنشأ عملاً بقرار مجلس الأمن 1904 (2009)	
مكتب الأمم المتحدة المتكامل في هايتي	عمليات السلام
لجنة الكاميرون ونيجيريا المختلطة	عمليات السلام
المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب	عمليات السلام
بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	عمليات السلام
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	عمليات السلام
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	عمليات السلام
بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	عمليات السلام
مكتب أمين المظالم للجنة مجلس الأمن العاملة بموجب القرارات 1267 (1999) و 1989 (2011) و 2253 (2015) بشأن تنظيم الدولة الإسلامية في العراق والشام (داعش) وتنظيم القاعدة، وما يرتبط بهما من أفراد وجماعات ومؤسسات وكيانات	عمليات السلام
مكتب المبعوث الشخصي للأمين العام للصحراء الغربية	عمليات السلام
مكتب المستشار الخاص للأمين العام المعني بقبرص	عمليات السلام
مكتب المستشار الخاص المعني بمنع الإبادة الجماعية	عمليات السلام
مكتب المبعوث الخاص للأمين العام للقرن الأفريقي	عمليات السلام
مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لمنطقة البحيرات الكبرى	عمليات السلام
مكتب المبعوثة الخاصة للأمين العام المعنية بميانمار	عمليات السلام
مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سوريا	عمليات السلام
مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى اليمن	عمليات السلام

الكيان	مجموعة الكيانات
فريق الخبراء العامل بموجب القرار 2745 (2024)	عمليات السلام
فريق الخبراء المنشأ عملاً بقرار مجلس الأمن 1874 (2009)	عمليات السلام
فريق الخبراء المعني بهاتي	عمليات السلام
فريق الخبراء المعني بليبيا	عمليات السلام
فريق الخبراء المعني بمالي	عمليات السلام
فريق الخبراء المعني بجنوب السودان	عمليات السلام
فريق الخبراء المنشأ عملاً بالقرار 2713 (2023)	عمليات السلام
فريق الخبراء المعني بالسودان	عمليات السلام
فريق الخبراء المعني باليمن	عمليات السلام
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	عمليات السلام
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	عمليات السلام
العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	عمليات السلام
قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك	عمليات السلام
قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص	عمليات السلام
قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	عمليات السلام
قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي	عمليات السلام
فريق التحقيق التابع للأمم المتحدة لتعزيز المساءلة عن الجرائم المرتكبة من جانب داعش/تنظيم الدولة الإسلامية في العراق والشام	عمليات السلام
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة لتقديم المساعدة خلال الفترة الانتقالية في السودان	عمليات السلام
بعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة	عمليات السلام
بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	عمليات السلام
بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	عمليات السلام
فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان	عمليات السلام
مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي	عمليات السلام
مكتب الأمم المتحدة الإقليمي لوسط أفريقيا	عمليات السلام
مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا ومنطقة الساحل	عمليات السلام

الكيان	مجموعة الكيانات
مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة وسط آسيا	عمليات السلام
مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط	عمليات السلام
المنسق الخاص لعمليات الأمم المتحدة للإغاثة في حالات الطوارئ في ليبيا	عمليات السلام
بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا	عمليات السلام
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال	عمليات السلام
مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال	عمليات السلام
هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة	عمليات السلام
بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا	عمليات السلام
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	اللجان الإقليمية
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	اللجان الإقليمية
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	اللجان الإقليمية
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	اللجان الإقليمية
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	اللجان الإقليمية
مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك	اللجان الإقليمية
نظام المنسقين المقيمين	نظام المنسقين المقيمين