

Distr.: General
30 October 2024
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والسبعون

البند 144 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2024

تقرير الأمين العام

موجز

شَدَّدَت الجمعية العامة في قرارها 278/77 بشأن إدارة الموارد البشرية على الأهمية الأساسية لإصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة باعتباره إسهاماً في تعزيز كفاءة وفعالية الأمم المتحدة والخدمة المدنية الدولية، وشجعت على مواصلة الشفافية في تنفيذه. كما لاحظت الجمعية العامة إطار الموارد البشرية للمنظمة وأقرت عدداً من الإجراءات في جميع مجالات إدارة الموارد البشرية.

ويعرض هذا التقرير بياناً بما أُحرز من تقدم حتى الآن في التنفيذ خلال الفترة 2023-2024 في ضوء هذه الولايات والولايات السابقة الصادرة عن الجمعية العامة، ويصوّر الاتجاهات الرفيعة المستوى والإجراءات المتخذة للتعجيل بالتغيير وأثرها. ويقدم التقرير أيضاً نظرة استشرافية موجزة عن الفترة المشمولة بالتقرير المقبل.

ويرد في إضافة لهذا التقرير (A/79/566/Add.1) استعراض لبرنامج الأمم المتحدة للتدريب الداخلي، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في الفقرتين 52 و 53 من قرارها 278/77.

والجمعية العامة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.



المحتويات

الصفحة

3		أولا - مقدمة
3		ثانيا - إطار إدارة الموارد البشرية
9		ثالثا - الناتج في مجال التنوع
22		رابعا - الناتج في مجال المرونة
30		خامسا - الناتج في مجال المساءلة
39		سادسا - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها
40		المرفق

أولاً - مقدمة

1 - وفقاً لما طلبته الجمعية العامة في قرارها 278/77، يقدم هذا التقرير معلومات مستكملة عن التقدم المحرز في إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2024. ويتضمن الفرع الثاني من التقرير، على وجه التحديد، وصفاً للتقدم المحرز في بلورة إطار إدارة الموارد البشرية وزيادة تطويره. وتقدم الفروع الثالث والرابع والخامس، على التوالي، المستجدات بشأن النواتج الثلاثة الطويلة الأجل وهي: التنوع والمرونة والمساءلة. وتوفر الفروع المنفصلة تحت كل ناتج - مجالات نتائج إصلاح إدارة الموارد البشرية المؤدية إلى النواتج - سرداً مفصلاً للتقدم المحرز. وقد نظمت هذه الفروع بشكل موحد، يبدأ من القصد العام للإصلاحات، ثم يوجز التقدم المحرز في تحقيق النتائج خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ويختم بنظرة استشرافية موجزة عن الفترة المشمولة بالتقرير المقبل. وفي الفرع السادس، الجمعية العامة مدعوة إلى أن تحيط علماً بهذا التقرير.

ثانياً - إطار إدارة الموارد البشرية

2 - أدى نموذج الإدارة الجديد الذي قدّمه الأمين العام في تقريره عن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: ضمان مستقبل أفضل للجميع (A/72/492) وما تلاه من إجراءات أقرتها الجمعية العامة في قرارها 266/72 ألف وباء إلى إحداث تغييرات ملحوظة في مشهد وأساليب عمل الأمم المتحدة. واستناداً إلى هذه الإصلاحات الهيكلية، تضمن الموجز السياساتي "تجديد الأمم المتحدة" (الأمم المتحدة 2.0) رؤية الأمين العام لإضفاء صبغة الحداثة على منظومة الأمم المتحدة، وإنعاشها بثقافة تقوم على التفكير الاستشرافي، وتزويدها بما يلزم من المهارات المتطورة التي تناسب طبيعة القرن الحادي والعشرين. وتُوجت التحولات الاستراتيجية بالقرار 1/79 الذي اعتمد فيه قادة العالم ميثاق المستقبل الذي يغطي مجموعة واسعة من المواضيع، بما في ذلك السلام والأمن، والقضايا الجنسانية، والشباب وأجيال المستقبل، وإحداث تحول في الحوكمة العالمية. وفي الإجراء 45 من ميثاق المستقبل، التزموا بتعزيز منظومة الأمم المتحدة، بهدف جعل الأمم المتحدة منظمة أكثر مرونة وتجاوباً وقدرة على التكيف.

3 - وتنعكس جهود إصلاح إدارة الموارد البشرية للولايات الصادرة عن الجمعية العامة ولكنها مدفوعة أيضاً بالخطوات الاستراتيجية المبنية أعلاه. ولا تتطلب هذه الخطوات من المنظمة فحسب أن تقدّم ما هو مطلوب منها اليوم ولكن أن تكون أيضاً مستعدة للمستقبل. وفي الإطار الواسع للتغيير الذي رسمه الموجز السياساتي "تجديد الأمم المتحدة" (الأمم المتحدة 2.0)، لا يزال إصلاح إدارة الموارد البشرية موجهاً نحو بناء إطار عمل متكامل يركز على النتائج ويستجيب لاحتياجات العملاء، ويكون قادراً على توقع التغيرات المتسارعة في البيئة التشغيلية للأمانة العامة للأمم المتحدة وكياناتها والتفاعل معها. ولهذا الغرض، وُضع إطار الأمانة العامة لإدارة الموارد البشرية (انظر الوثيقة A/77/590) وأقرته الجمعية العامة في قرارها 278/77. والإطار عبارة عن نظام من ثلاث نواتج طويلة الأجل لجهود الإصلاح (التنوع والمرونة والمساءلة)، ومجالات النتائج داخل كل منها، والمنجزات المتوخاة ومقاييس النجاح⁽¹⁾. وهذا الإطار أداة لتتبع التقدم المحرز في الإجراءات المتخذة لتنفيذ لولايات الجمعية العامة المتعددة، وتعكس الجهود المبذولة لتنفيذ

(1) عرضت الإصدارات السابقة من الإطار "العوامل التمكينية للإصلاح" بشكل منفصل - وهي استراتيجيات التنفيذ التي تم تميمها للتعجيل بالنتائج نحو تحقيق النواتج، بما في ذلك استخدام نظم تكنولوجيا الموارد البشرية مثل منصة إنسبيرا للتوظيف أو نظام أوموجا للإدارة المركزية للموارد. وتظل هذه العناصر مكوناً مهماً من مكونات الإطار، إلا أنه تم الآن تجميع التطورات المتعلقة بجميع العوامل التمكينية للإصلاح في سرد هذا التقرير، بما يتوافق مع الناتج ذي الصلة، وذلك لأغراض التبسيط وسهولة الرجوع إليها.

الإصلاحات بطريقة شاملة ومتكاملة، ولكنها تساعد أيضا في الحفاظ على المواءمة بين جهود إصلاح الموارد البشرية والإجراءات الملموسة والقابلة للقياس المتوخاة في خماسية التغيير ضمن إطار الرؤية الهادفة إلى تجديد الأمم المتحدة (الأمم المتحدة 2.0).

4 - وفي الفترة المشمولة بالتقرير، استمر العمل على بلورة بارامترات الإطار، الذي طلبته الجمعية العامة، وتحديدًا فيما يتعلق بمقاييس النجاح. وهذه المقاييس عبارة عن مزيج من مؤشرات الفعالية والنواتج والعمليات والأنشطة والكفاءة، التي يرد في الجدول 1 موجز لقيمها الحالية وأحدث اتجاهاتها، إلى جانب تقييم مقتضب للتقدم المحرز. ولهذه الغاية، تتضمن الطبعة الحالية من تقرير الاستعراض العام المؤشرات الأساسية الواردة في تقرير الأمين العام (A/77/590) ولكنها تقدم أيضا مؤشرات بديلة أو إضافية. ومن شأن هذا النهج المتكامل، وبالتالي الإطار، أن ينضج بمرور الوقت ويستمر في التكيف والتطور، ليعكس ضرورة إجراء الإصلاحات بطريقة شاملة ومتكاملة، وفقا لتوجيهات الجمعية العامة.

الجدول 1

لمحة عن إطار إدارة الموارد البشرية

مجال النتائج	المؤشر	القيم ^(١) والاتجاهات والأهداف	تقييم التقدم المحرز												
النتائج في مجال التنوع: تهيئة مكان عمل تعكس فيه القوة العاملة في المنظمة تنوع الشعوب التي تخدمها.															
التوزيع الجغرافي العادل	• الدول الأعضاء حسب حالة التمثيل	الهدف: جميع الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، ضمن حدود النطاق المستصوب	يستدعي الاهتمام، التدابير التصحيحية قيد التنفيذ. يتأثر إحراز تقدم بالوضع المالي												
<table><tr><th>الدول غير الممثلة</th><th>الدول الممثلة تمثيلا ناقصا</th><th>الدول الممثلة ضمن حدود تمثيلا زائدا</th></tr><tr><td>2021 21</td><td>36</td><td>106</td></tr><tr><td>2022 20</td><td>37</td><td>105</td></tr><tr><td>2023 21</td><td>39</td><td>103</td></tr></table>				الدول غير الممثلة	الدول الممثلة تمثيلا ناقصا	الدول الممثلة ضمن حدود تمثيلا زائدا	2021 21	36	106	2022 20	37	105	2023 21	39	103
الدول غير الممثلة	الدول الممثلة تمثيلا ناقصا	الدول الممثلة ضمن حدود تمثيلا زائدا													
2021 21	36	106													
2022 20	37	105													
2023 21	39	103													
التكافؤ بين الجنسين	• التكافؤ بين الجنسين (النسبة المئوية للنساء) للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمة الميدانية المعيّنين بعقود محدّدة المدة أو مستمرة أو دائمة فقط. • التكافؤ بين الجنسين (النسبة المئوية للنساء) للموظفين من الرتبة ف-5 والرتب العليا • عدد الكيانات التي تقي بالنطاق المحدد في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين أو تتجاوزه • الفجوة بين النساء والرجال في الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة (البُعد المتعلق بتمكين الموظفين)	الهدف بالنسبة إلى المرحلة 1: تحقيق التكافؤ بين الجنسين في جميع رتب الوظائف الدولية وفي جميع كيانات الأمانة العامة بحلول عام 2028، ويعتبر التكافؤ بين الجنسين في نطاق يتراوح من 47 في المائة إلى 53 في المائة. 2021: 42,1 في المائة 2022: 43,5 في المائة 2023: 44,8 في المائة 2021: 42.2 في المائة 2022: 44.1 في المائة 2023: 44,8 في المائة • 2021: 35 • 2022: 43 • 2023: 39 • 2021: 8 نقاط مئوية	قيد التنفيذ. لا تزال عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود الميداني السياسي متأخرة في تحقيق التكافؤ بين الجنسين. يتأثر إحراز تقدم بالوضع المالي.												
2023(-):															

مجال النتائج	المؤشر	القيم ^(١) والاتجاهات والأهداف	تقييم التقدم المحرز
تجديد شباب القوة العاملة	- النسبة المئوية للموظفين الذين تبلغ أعمارهم 35 عاماً أو أقل (لا تشمل الموظفين المعيّنين بعقود مؤقتة أو الموظفين المؤقتين للاجتماعات)^(٢) - متوسط أعمار الموظفين عند الاستقدام الخارجي في الفئة الفنية والفئات العليا (التعيينات الأولية وحالات إعادة التعيين ولا يشمل التعيينات المؤقتة والموظفين الفنيين المبتدئين)^(٢)	2021: 9.5 في المائة 2022: 9.4 في المائة 2023: 9.0 في المائة 2021: 42,2 عاماً 2022: 41,9 عاماً 2023: 41,9 عاماً	يستدعي الاهتمام، يرد في التقرير عرض للنهج المتبع لتسريع إحراز تقدم، عملاً بالقرار 278/77. يتأثر إحراز تقدم بالوضع المالي.
إدماج منظور الإعاقة	- سجل الأداء المؤلف من 15 نقطة مع مؤشرات متاحة في استراتيجية إدماج منظور الإعاقة - الفجوة في الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة (البُعد المتعلق بتمكين الموظفين) بين الموظفين ذوي الإعاقة وجميع المشاركين في الدراسة الاستقصائية	وضعت المبادئ التوجيهية المتعلقة بالترتيبات التيسيرية المعقولة. أُتيح رصد عملية الاستقدام: 3 387 مرشحاً عرّفوا عن أنفسهم بأنهم أشخاص ذوو إعاقة، اختير 108 منهم في عام 2023. 2021: 13 نقطة مئوية 2023: (-):	قيد التنفيذ.
تعدد اللغات	- إدماج تعدد اللغات وإطار لغات الأمم المتحدة في عمليات إدارة الموارد البشرية - توفير مزيج دينامي من عروض تعلّم اللغات استجابة لزيادة إقبال الموظفين	إدماج إطار لغات الأمم المتحدة في التعلّم؛ يجري العمل على إدماجه في عملية الاستقدام: يجري إدخال تغييرات في النظام وإعداد توجيهات للمدراء المكلفين بالتعيين والمتقدمين للوظائف. التصحيح باتجاه الانخفاض في العرض الإجمالي للدورات الدراسية. تتوسع أساليب التعلّم، اعترافاً باختلاف أنماط التعلّم والاحتياجات والمتطلبات المؤسسية.	قيد التنفيذ.
التصدي للعنصرية في مكان العمل	قيد التنفيذ. التفاصيل الكاملة متاحة في تقرير الأمين العام عن التصدي للعنصرية والتمييز العنصري		
الناتج في مجال المرونة: التحلي بالمبادرة والكفاءة في التخطيط لاجتذاب المواهب المتعددة المهارات والمنتقلة والقادرة على التكيف وتوظيفها ونشرها وتزويدها بفرص التعلّم			
التخطيط للقوة العاملة	- منهجية تحليل الوظائف القائم على المهارات - إنشاء توصيفات ووظائف جديدة - تحديث توصيفات الوظائف	- وضع تحليل للوظائف استشرافي وقائم على المهارات، يركز على تقديم توصيفات ووظائف جديدة أو محدّثة. أنشئت توصيفات ووظائف جديدة (البيانات والتحول الرقمي، والأمن السيبراني، وحماية البيانات والخصوصية، والتواصل الاستراتيجي والمناخ، والسلام والأمن). - النسبة المئوية لإعلانات الوظائف الشاغرة التي تتضمن قدرات محددة ذات أولوية للقوة العاملة يتم رصدها حسب مجموعة المهارات^(٣). - على سبيل المثال، إدراج القدرات المتعلقة بالبيانات والقدرات الرقمية والابتكار. - القياسات والأهداف التي سيتم تحديدها.	قيد التنفيذ.

مجال النتائج	المؤشر	القيم ^(١) والاتجاهات والأهداف	تقييم التقدم المحرز
استقطاب المواهب	• نطاق الجدول الزمني للاستقدام	الرقم المستهدف: 120 يوماً	تستدعي الاهتمام، التدابير التصحيحية قيد التنفيذ. يتأثر إحراز تقدم بالوضع المالي.
		• 2021: 182	
		2022: 157	
		2023: 162	
التعلم وتنمية القدرات	• استمرار مواءمة عروض التعلم وتنمية القدرات مع تغير احتياجات المتعلمين والمنظمة لتحسين جودة النتائج	وضع منهجية ومجموعة أدوات لتقييم أثر التعلم (سيتم طرحها في عام 2024). أجريت استعراضات لبرامج التدريب على القيادة والإدارة، والاحتياجات من قدرات القوة العاملة، والتدريب الإلزامي ومواءمتها قيد التنفيذ، عملاً بالقرار 278/77.	قيد التنفيذ. يتأثر إحراز تقدم بالوضع المالي.
الدعم الوظيفي والأخذ بنهج جديد لتتقل الموظفين	• تنفيذ عمليات التنقل السنوية باتتبع النهج الجديد للتنقل، ورصدها من خلال إطار عمل مخصص لمؤشرات الأداء الرئيسية	الأرقام المستهدفة: بين قوسين ويخط مائل لكل مؤشر	قيد التنفيذ.
		• 2023-2024 (إنجاز أول عملية تنقل): 1 348 اختياراً من الموظفين الحاليين (1 152)	
		• 78 انتداب تنقل	
		• 46 في المائة من التنقلات في مراكز العمل الأخرى (60 في المائة)	
		• 253 يوماً من الوقت المخصص للتجهيز (90 يوماً)	
	• معدلات الرضا في الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة فيما يتعلق بالفرص المهنية وفرص الارتقاء الوظيفي المتاحة	2021: 49 في المائة 2023: (-):	
النتائج في مجال المساءلة: توفير خدمات كفوة في مجال الموارد البشرية مدعومة بإطار سياساتي تمكيني؛ وإدارة مواتية للمخاطر المتعلقة بالأداء والموارد البشرية؛ والاضطلاع الفعال بالمسؤوليات في إطار واجب العناية			
السياسات والخدمات في مجال الموارد البشرية	• مراجعة النسبة المئوية للإصدارات الإدارية (سياسات الموارد البشرية) ^(د)	2021: 56 في المائة 2022: 58 في المائة 2023: 59 في المائة	قيد التنفيذ؛ اتباع نهج استراتيجي لإصدار السياسات، يتضمن تعقيبات العملاء المستفاعة من تقديم الدعم العملياتي.
	• رضا العملاء عن الدعم الاستشاري والعملياتي ^(د)	الرقم المستهدف: 75 في المائة على الأقل	
		• 2021: 90 في المائة	
		2022: 91 في المائة	
		2023: 89 في المائة	
إدارة الأداء	• نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين: عدد المؤشرات المستفاعة من أداة الدراسة الاستقصائية ودرجات التقييم ^(د)	2023/2022 : الدرجات: 3,44 من أصل 4 (التقارير) و 3,37 (التقييم الذاتي للمدير)	قيد التنفيذ؛ إدماج القيم والسلوكيات الجديدة قيد التنفيذ.
	• عدد ونسبة القضايا المتصلة بإدارة الأداء والتعقيبات المحالة إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة ^(د)	2024-2023 : 3,51 (التقارير) و 3,42 (التقييم الذاتي للمدير)	

مجال النتائج	المؤشر	القيم ^(أ) والاتجاهات والأهداف	تقييم التقدم المحرز
السلوك والنزاهة	فقد التنفيذ. التفاصيل الكاملة متاحة في تقرير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023.	تصورات الموظفين المستقاة من الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة بشأن قدرة المدراء على التعامل مع ضعف الأداء	2021: 69 في المائة 2023(-):
الصحة العقلية والرفاه	- زيادة فرص الوصول إلى خدمات دعم الصحة العقلية والرفاه وتحسين جودتها من خلال تنفيذ إجراءات منسقة في مجالات وقاية الصحة العقلية وتعزيزها ودعمها، مدعومة بالركائز الشاملة للقيادة والإبلاغ والمشاركة. - الصحة العقلية والرفاه في مكان العمل: برنامج القيادة والتعلم للقادة والمنداء - المرحلة 2	تصورات الموظفين المستقاة من الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة بشأن الرعاية التي يوليها مدراؤهم لصحتهم ورفاههم	يجري وضع إرشادات محدّثة لسجل الأداء ستَتَّيِّدُها جميع كيانات الأمانة العامة بتوجيه من الكيان المسؤول عن التنفيذ المعني بالصحة العقلية والرفاه. قيد التنفيذ. سيبدأ العمل بالمرحلة 2 من برنامج القيادة والتعلم في الربع الأول من عام 2024. 2021: 73 في المائة 2023(-): قيد التنفيذ.

(أ) يمكن الاطلاع على قيم المؤشرات المستخدمة لوصف التقدم المحرز نحو تحقيق النتائج، والمنهجية الإحصائية بشأن كيفية استخراجها والمزيد من التفاصيل في التقرير السنوي عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/79/584). وينبغي أن تُقَمَّ جميع القيم كما هي في 31 كانون الأول/ديسمبر من كل عام. وعندما تستخدم في هذا التقرير مقاييس غير تلك الواردة في التقرير عن تكوين الأمانة العامة، يُذكر مصدر البيانات صراحةً.

(ب) تجري الأمانة العامة دراسة استقصائية كل سنتين (مرة كل سنتين) عن اهتمام الموظفين منذ عام 2017، أدمج عدد من نقاط البيانات المستخلصة منها في إطار إدارة الموارد البشرية. وتم تأخير إصدار 2023 من هذه الدراسة الاستقصائية؛ وسيتم إطلاقه قبل نهاية عام 2024، ومن المتوقع أن تظهر النتائج في أوائل عام 2025. ونتج التأخير عن عدد من التحسينات التي كان مطلوباً إدخالها على أداة الدراسة الاستقصائية التي تستخدمها الجهة الخارجية المقدمة للخدمة، بما في ذلك إطلاقها بجميع اللغات الرسمية الست، وإمكانية الوصول إليها عبر الهاتف المحمول لتسهيل الحصول على ردود الموظفين الميدانيين وتعزيز الدعم المتاح بسهولة للكيانات لاتخاذ تدابير تصحيحية على سبيل متابعة نتائج الدراسة الاستقصائية. ولهذا السبب، فإن جميع المؤشرات ذات الصلة في الجدول 1 تعود لعام 2021.

(ج) المؤشر البديل أو الجديد مع السرد المصاحب له المقدم تحت العنوان المعني في التقرير. وكما هو مبين، قد يلزم وضع مؤشرات بديلة أو جديدة لمجموعة متنوعة من الأسباب، بما في ذلك التخفيف من عدم توافر البيانات من أصحاب الأعمال الخارجيين عن خدمات الموارد البشرية، أو مؤشرات أفضل لقياس النجاح أو الأثر العام لمبادرة معيّنة أو كانعكاس للبلورة المستمرة لإطار إدارة الموارد البشرية.

(د) مصدر البيانات: أداة تتبع مصممة خصيصاً أعدتها الموارد البشرية للإبلاغ عن المؤشر الذي تم اختياره.

ثالثا - الناتج في مجال التنوع

التوزيع الجغرافي العادل

القصد العام

5 - التوزيع الجغرافي العادل متجذر في المادة 101 (3) من ميثاق الأمم المتحدة. ولتحقيق نتائج ملموسة، يجري تنفيذ إجراءات منسقة في مسارات العمل الثلاثة المتمثلة في التوجيه والتوعية والشراكات. ويشير التوجيه إلى توفير الأدوات والدعم والرصد للكيانات؛ ويشمل التواصل الأنشطة التي تستهدف استقطاب المواهب المؤهلة والمتنوعة، بينما تنخرط الأمانة العامة، في إطار الشراكات الهادفة، في إقامة شراكات بتعمد أكثر مع الدول الأعضاء لبناء قوائم مواهب متنوعة من المرشحين المؤهلين. ومن المتوقع أن تسفر مسارات العمل الثلاثة عن تحسينات في الأجل المتوسط مع هدف نهائي يتمثل في جعل جميع الأعضاء ضمن حدود النطاق المستصوب.

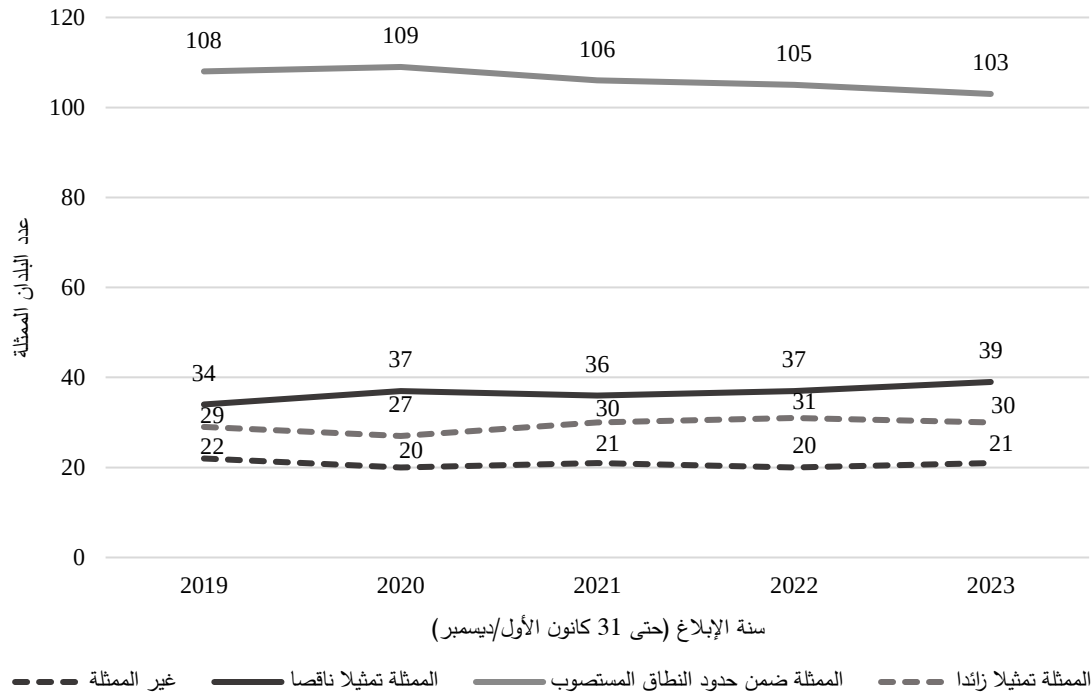
التقدم المحرز في تحقيق النتائج

6 - كان التقدم المحرز نحو التوزيع الجغرافي العادل في فترة السنوات الخمس 2019-2023 بطيئا، كما هو موضح في الشكل الأول.

الشكل الأول

عدد الدول الأعضاء حسب حالة التمثيل خلال الفترة 2019-2023

(العدد: 193 دولة عضوا في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023)

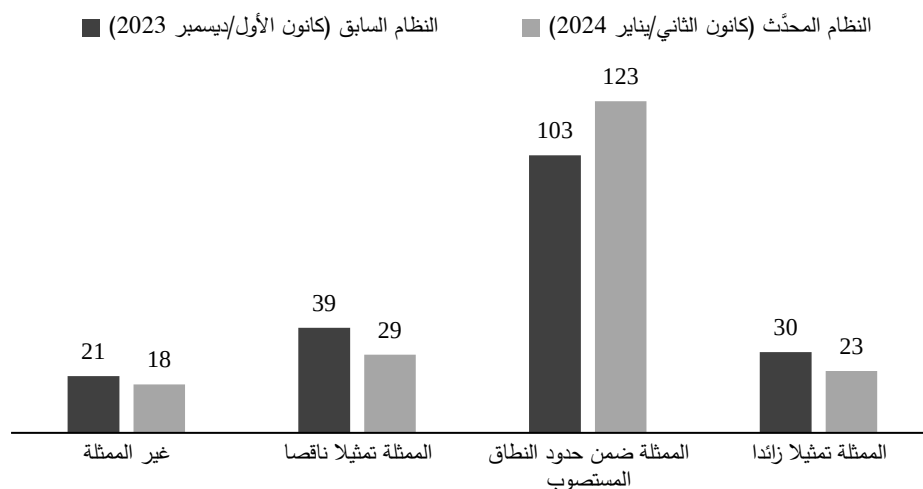


7 - وقررت الجمعية العامة في قرارها 278/77 تحديث نظام النطاقات المستصوبة، اعتباراً من كانون الثاني/يناير 2024، بزيادة الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بنسبة 34 في المائة تقريباً، من 3 813 إلى 5 102 وظيفة. وأدى هذا التغيير إلى إدخال تحسينات على التوزيع الجغرافي العادل، كما هو موضح في الشكل الثاني.

الشكل الثاني

أثر تحديث نظام النطاقات المستصوبة على حالة تمثيل الدول الأعضاء

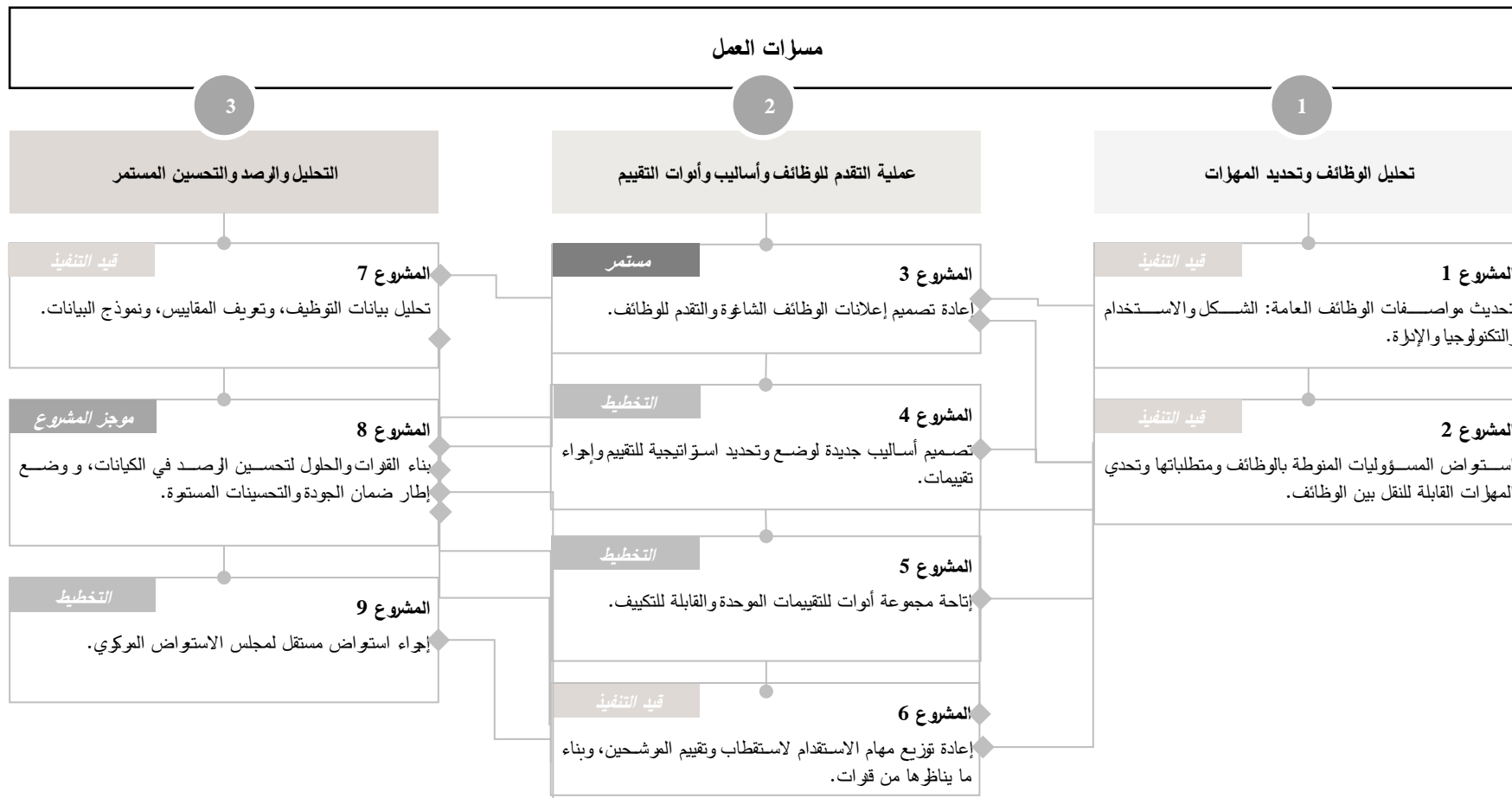
(العدد: 193 دولة عضواً في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023)



8 - وكانت هناك أسباب متعددة لبطء التقدم، على النحو المبين في التقارير السابقة للأمين العام (A/77/590، على سبيل المثال). وعموماً، وكما أظهر التحليل الوارد في هذا التقرير، يتقدم عدد أكبر من المرشحين من البلدان في الفئة الممثلة تمثيلاً زائداً وفي الفئة الممثلة ضمن حدود النطاق المستصوب، ويزداد احتمال نجاحهم في المرحلة النهائية أكثر من المرشحين من الفئة غير الممثلة والفئة الممثلة تمثيلاً ناقصاً. ونتج هذا بدوره عن تضافر مجموعة من العوامل التي أدت إلى مشاكل نظامية في عملية اختيار الموظفين الحالية، والتي تفاقم بسبب القيود المفروضة على الاستقدام بسبب الوضع المالي (السيولة) للمنظمة⁽²⁾.

(2) (أ) عدم وجود تحليل حديث وشامل يتناول الوظائف لإدراجه في توصيفات محدّثة للوظائف تمثل كامل نطاق العمل الذي تضطلع به مجموعة متنوعة من الموظفين والمتطلبات المطلوبة منها؛ (ب) البنود غير الضرورية في عملية التقدم للوظائف التي جعلتها عملية مرهقة؛ (ج) الافتقار إلى الاتساق في متطلبات المهارات اللغوية، والتقييم الذاتي لمقدم الطلب، وتقييم مقدم الطلب؛ (د) التركيز الزائد على سنوات الخبرة المهنية والمستوى التعليمي كمؤشر يبنى بالأداء أثناء شغل الوظيفة لاحقاً؛ (هـ) الإلقاء بعيب تحديد وإعداد وتنفيذ عملية فرز الطلبات وتقييمها على عاتق المدراء المكلفين بالتعيين دون دعم؛ (و) التأثير غير المقصود ولكن الضار لطريقة إجراء المقابلات على أساس الكفاءة في تحقيق الهدف المتمثل في التوزيع الجغرافي العادل؛ (ز) ركزت عراقيل متعددة طوال عملية الاستقدام على خفض حجم الطلبات بدلاً من فرز الطلبات المقدمة من المرشحين المؤهلين؛ (ح) الافتقار إلى القدرة على الرصد الآني للحصول على البيانات ورصد الاختلافات في معاملة الفئات الفرعية الديمغرافية (الأثر السلبي) في كل مرحلة من مراحل عملية الاستقدام؛ (ط) إفصاح المجال لرفع درجة المشاركة لدى كل جهة من الجهات صاحبة المصلحة في الاستقدام في كل مرحلة من مراحل عملية الاستقدام.

9 - واستجابة لهذه الأوجه من القصور النُظمية، شرعت الأمانة العامة في إجراء إصلاح شامل لنظام اختيار الموظفين الذي مضى عليه 14 عاما في إطار برنامج اختيار الموظفين 2.0، وهو برنامج مخصص يشمل العملية والسياسة والتكنولوجيا والأفراد، ويهدف إلى إدخال نهج جديد لاختيار الموظفين يفي بنص وروح المادة 101 من الميثاق ويُيسر استخدام الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. ومن خلال اتباع نهج تدريجي في التنفيذ، يجسد برنامج اختيار الموظفين 2.0 مجموعة من المبادئ: التحليل الشامل للوظائف وانعكاس دقيق لمتطلبات الوظائف في الأدوار؛ والإعلان المناسب والمساواة في وصول المرشحين إلى الوظائف والمعلومات؛ وملاءمة أساليب التقييم وتناسبها؛ والمراقبة المستمرة للتخفيف من مخاطر التحيز. وعلى وجه التحديد، يتألف برنامج اختيار الموظفين 2.0 من ثلاثة مسارات عمل وعدد من المشاريع داخلها كما هو موضح في الشكل الثالث والتي لها تأثير على الناتج في مجال التنوع والناتج في مجال المرونة على السواء.



10 - وتُحدّد مسارات العمل وفرادى المشاريع على هذا النحو لتمكين التتبع السريع وتيسير التنسيق وتوفير الإشراف الفعال وإدارة المخاطر. ويرد وصف للتقدم المحرز في إطار كل مشروع ينتمي إلى برنامج اختيار الموظفين 2.0 تحت العنوان المقابل: تحليل الوظائف وتوصيفاتها القائمة على المهارات - تحت تخطيط القوة العاملة، وتوسيع نطاق أساليب التقييم وإعادة توزيع المهام المتعلقة بتقييم المرشحين - تحت استقطاب المواهب، وهكذا دواليك. ونظراً لحالة السيولة في عام 2024، حدثت تأخيرات في إنشاء هيكل دعم البرنامج، مما أثر سلباً على الجدول الزمني العام للبرنامج.

11 - ولا يزال توسيع نطاق مجمع المرشحين المؤهلين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً يطرح تحدياً كبيراً. ولذلك نفّذت الأمانة العامة مجموعة من أنشطة التوعية الاستباقية لاجتذاب المرشحين المؤهلين. وتشمل الأمثلة من الفترة 2023-2024 سبع حملات توعية عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وإشراك الجهات الشريكة الرئيسية مثل نظام المنسقين المقيمين ومراكز الأمم المتحدة للإعلام في جهود التوعية بالمبادرات الرئيسية مثل برنامج الفنين الشباب والترويج لوظائف الأمم المتحدة في مؤتمرات الأمم المتحدة ومناسباتها. وبالإضافة إلى ذلك، عُيّنَت إعلانات الوظائف الشاغرة أسبوعياً على الجهات الشريكة الرئيسية وأكثر من 40 مناسبة توعية افتراضية وبالحضور الشخصي لدعم المجالات الاستراتيجية ذات الأولوية، بما في ذلك التوزيع الجغرافي العادل والتكافؤ بين الجنسين وإشراك الشباب. وبصورة منفصلة، تلتزم الأمانة العامة بإقامة شراكات هادفة مع فرادى الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بهدف التعاون في برامج الاتصال بالمواهب وبناء القدرات. وشملت هذه الجهود إجراء تقييم للاحتياجات من المواهب، والقيام بأنشطة الاتصال بالمواهب المحددة الأهداف وإنشاء قوائم المواهب، بهدف زيادة عدد المرشحين المؤهلين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في نهاية المطاف. والمناقشات جارية بشأن إقامة مزيد من الشراكات مع دول أعضاء أخرى.

12 - وسيكون أحد أوجه التقدم الأخيرة في هذا المجال النظر في استحداث تدابير خاصة للتوزيع الجغرافي العادل، والتي قد تكون بمثابة عامل تمكين حاسم في التقدم نحو تحقيق هذا الهدف.

استشراف الخطوات المقبلة

13 - من التطورات الوشيكة في بداية الفترة المشمولة بالتقرير المقبل إطلاق الاستراتيجية المحدثة للتوزيع الجغرافي العادل مع اتخاذ إجراءات ملموسة متوخاة ضمن مسارات العمل المنقّحة. ومع أن نظام حوكمة برنامج اختيار الموظفين 2.0 قد أنشئ بالفعل، وأن تعيين موظفين مخصّصين للبرنامج على وشك الانتهاء، فإن الآثار الكاملة من حيث التكلفة لم تتحدّد بعد مع تنفيذ المشاريع في إطار البرنامج واتّضح المتطلبات المحدّدة. وستُبلّغ الجمعية العامة بالتقدم المحرز والمتطلبات ذات الصلة المقدّمة من خلال عمليات ميزانية المنظمة. وقد تُضعف حالة السيولة في المنظمة الأثر المترتب على تنفيذ نظام اختيار الموظفين 2.0.

التكافؤ بين الجنسين

القصد العام

14 - تماشياً مع تعهد الأمين العام والتزامه الشخصي بأن يكون قدوة يحتذى بها، يحدد التكافؤ بين الجنسين المتجذر في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة⁽³⁾ الغاية النهائية المتمثلة في تحقيق التمثيل المتكافئ، الذي يُعرّف بأنه نطاق قريب من التكافؤ العددي، للنساء والرجال في جميع المنظمات بحلول عام 2028 على جميع المستويات. وتُنفذ هذه الاستراتيجية على مراحل في الأمانة العامة، حيث يجري تنفيذ المرحلة الأولى التي تركز على الموظفين الدوليين، بينما لم تبدأ بعد المرحلة الثانية التي تركز على الموظفين المعيّنين محلياً. وفي إطار الاستراتيجية، من المتوقع اتخاذ تدابير لتحسين اجتذاب المواهب النسائية وتطويرها واستبقائها.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

15 - بلغت نسبة النساء، في نطاق المرحلة الأولى من استراتيجية التكافؤ بين الجنسين، 44,8 في المائة في عام 2023 في الأمانة العامة، أي بتحسُّن قدره 1,3 في المائة عن عام 2022 و 2,7 في المائة عن عام 2021. وارتفع أيضاً عدد الكيانات التي حققت التكافؤ بين الجنسين إلى 39 كيانا في عام 2023، بعد أن كان 36 كيانا في عام 2021. وبقصد الحفاظ على التقدم المحرز في السنوات القليلة المقبلة، تعتبر الأمانة العامة على المسار الصحيح نحو تحقيق الهدف. وفي سياق عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي، ارتفعت نسبة النساء في المناصب العليا من الرتبة ف-5 والفئات العليا من 29,3 في المائة في عام 2019 إلى 35,8 في المائة في عام 2023. وفي حزيران/يونيه 2023، كانت المرأة تشغل 48 في المائة من مناصب رؤساء ونواب رؤساء البعثات.

16 - وفي استعراض خارجي⁽⁴⁾ أجري مؤخراً لاستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، تم تحديد مجالات التقدم الرئيسية والتحديات المستمرة في التنفيذ، التي تصح على الأمانة العامة، وإن كانت تتعلق بمنظومة الأمم المتحدة بأسرها. وشملت الإنجازات الجديرة بالذكر تحقيق التكافؤ بين الجنسين (والحفاظ عليه)، قبل الموعد المحدد، في المناصب العليا، بما يشمل فريق الإدارة العليا والمنسقين المقيمين وعلى مستوى وكيل الأمين العام. ومن دواعي القلق انخفاض تمثيل المرأة في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي. ولتسريع الوتيرة، طبقت الأمانة العامة منذ عام 2020 تدابير خاصة مؤقتة لتيسير قرارات الاستقدام في الكيانات التي لا تزال متأخرة في تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وهي آلية ثبت تأثيرها وفقاً للاستعراض. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم الأمانة العامة منذ عام 2014 بأنشطة اتصال محددة الأهداف وتحفظ بقائمة الموهوبات المرشحات لشغل المناصب العليا التي تدعم تعيين النساء في المناصب العليا (من الرتبة ف-5 إلى رتبة وكيل الأمين العام) في هذه الكيانات. ومنذ إنشاء هذه القائمة، اختيرت 87 امرأة من القائمة، وفي عام 2023 وحده، عُيِّنت 13 امرأة، وهو أعلى رقم يُسجَّل في عام واحد. ويتضح أثر هذه الإجراءات من التمثيل الأقوى نسبياً للمرأة في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي في الرتب من ف-5 إلى رتبة وكيل الأمين العام بنسبة

(3) www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/system-wide-strategy

(4) متاح من خلال الرابط التالي: [www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/External-review-of-the-SGs-](http://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/External-review-of-the-SGs-System-wide-strategy-on-gender-parity-en.pdf)

[System-wide-strategy-on-gender-parity-en.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/External-review-of-the-SGs-System-wide-strategy-on-gender-parity-en.pdf)

35,8 في المائة مقابل 32,9 في المائة من النساء في جميع الرتب في هذه المجموعة من الكيانات. واتخذت الأمانة العامة أيضاً عدداً من الخطوات لتحديد العقوبات التي تحول دون زيادة نشر النساء وتعزيز بيئة آمنة وداعمة. وتشمل المبادرات تنفيذ المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية والمبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية خاصة بالميدان، والشبكات النسائية، وإصدار نشرة عن جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية (ST/SGB/2023/3) وتنمية القدرات. وكان لمبادرة إلسي لتعزيز مشاركة المرأة في البعثات الميدانية دور فاعل في تحسين الظروف المعيشية، حيث نُقِدَ تصميم يراعي المنظور الجنساني في أماكن الإقامة ووحدات الاغتسال وأماكن الترفيه في العديد من عمليات حفظ السلام⁽⁵⁾.

استشراف الخطوات المقبلة

17 - إن مواصلة إحراز تقدم مشروط باستخدام الوظائف التي أصبحت شاغرة بسبب التقاعد كفرصة متاحة لتوظيف مزيد من النساء، ومواصلة السير على الطريق الصحيح لتحقيق الهدف. وفي موازاة ذلك، ستتواصل الجهود المبذولة لتقديم الدعم إلى الكيانات الأكثر تخبلاً في تحقيق التكافؤ بين الجنسين، بسبل منها التدابير الخاصة المؤقتة والدعم المخصص. وستواصل الأمانة العامة أيضاً العمل على تحقيق المساواة والإدماج الكامل للنساء والرجال بهدف جني مكاسب في الكفاءة والإنتاجية التي ثبت أنها حسيطة قوة عاملة متوازنة جنسانياً. ومن المناسبات المهمة القادمة في الفترة المشمولة بالتقرير المقبل البدء في تنفيذ المرحلة الثانية من استراتيجية التكافؤ بين الجنسين التي تركز على الموظفين المعيّنين محلياً.

تجديد شباب القوة العاملة

القصد العام

18 - ازدادت أهمية تجديد شباب القوة العاملة في المنظمة، وهي من الولايات القديمة العهد الصادرة عن الجمعية العامة، مع تزايد الطلب على جلب مهارات ومنظورات جديدة للتصدي بفعالية للتحديات العالمية الحالية والناشئة التي تواجهها المنظمة. وبناء على ذلك، تعمل الأمانة العامة على المضي قدماً في تنفيذ هذه المهمة في أربعة اتجاهات في آن واحد: الحفاظ على منظور تجديد شباب القوة العاملة في جميع أنشطة الموارد البشرية، لا سيما الاستقدام والتوعية في جميع رتب الموظفين؛ وتحسين أثر برامج المواهب الشابة على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها 278/77؛ والدعوة إلى النظر في وظائف المبتدئين التي تتماشى مع الولايات؛ وتهيئة بيئة مواتية لتنوع الأجيال في الأمانة العامة.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

19 - الترويج لثقافة مواتية لأساليب عمل جميع الأجيال، بما في ذلك الأجيال الشابة، ثقافة شاملة للجميع وقائمة على الاحترام وداعمة وتفضل انضمام المواهب الشابة المحتملة وبقاء المواهب الشابة الموجودة بالفعل في المنظمة على حد سواء.

(5) تتوافر معلومات إضافية عن التحليل الجنساني في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/79/584) وعن المبادرات الداعمة لإدماج المرأة في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لتمويل عمليات حفظ السلام : أداء الميزانية للفترة من 1 تموز/يوليه 2022 إلى 30 حزيران/يونيه 2023 والميزانية للفترة من 1 تموز/يوليه 2024 إلى 30 حزيران/يونيه 2025 (A/78/726).

20 - وبالإضافة إلى ذلك، من المرجح أن يحقق ما يلي أثرا إيجابيا على تنوع الأجيال مع مرور الوقت: فهم الأسباب الكامنة وراء متوسط الأعمار في الأمانة العامة⁽⁶⁾، إلى جانب اتباع نهج دقيق في إدارة المواهب لاستقدام موظفين أصغر سنا عند الالتحاق بالخدمة في جميع الرتب (في عام 2023، كان متوسط عمر الاستقدام الخارجي 41,9 سنة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا)؛ وبناء قوائم المواهب الشابة؛ وإزالة الحواجز أمام تقدم المواهب الشابة والنظر في اختيارها لشغل الوظائف الشاغرة؛ والاستفادة من التوقعات المتعلقة بحالات التقاعد، في جملة أمور أخرى. ومن خلال طرائق مختلفة للقوة العاملة، مثل ترتيبات العمل المرنة والإجازة الوالدية والمزايا والاستحقاقات، تواصل المنظمة ترسيخ مكانتها بوصفها من أرباب العمل المفضلين.

21 - وفي الفترة المشمولة بالتقرير، أجرت الأمانة العامة عددا من التحليلات حول المسارات الحالية للمواهب الشابة ومساهمهم نحو التوظيف في الأمانة العامة.

22 - وفي عام 2023، أُجري تقييم لبرنامج الموظفين الفنيين الشباب على النحو الذي صدر به تكليف من الجمعية العامة في الفقرة 33 من قرارها 278/77. وأكد التقييم أنه على الرغم من نجاح البرنامج في تنسيب مرشحين تبلغ أعمارهم 32 عاما تقريبا، فإن تأثيره محدود، نظرا إلى أنه لا يتم، بموجب ولايته، سوى شغل 11 في المائة تقريبا من الوظائف الجغرافية البالغ عددها 102 5 وظيفة من خلال البرنامج، ومتوسط عمر التنسيب في الطرف الأعلى من فئة الشباب (الفئة العمرية التي تقل عن 35 عاما). وفيما يتعلق بالتحسينات في مجال الكفاءة، وعلى الرغم من حدوث تطورات إيجابية مثل تقصير المدة الزمنية اللازمة لإعداد قوائم المرشحين المقبولين، ينبغي البحث عن مزيد من الفرص في كل من النظام والعمليات ويجري البحث عنها، ولا سيما فيما يتعلق بإدارة الاختبارات، والمعلومات المقدمة للمرشحين، والاتصال ومواءمة المتطلبات اللغوية مع إطار لغات الأمم المتحدة.

23 - ومن بين الموظفين المقدمين دون مقابل⁽⁷⁾، انتقل 36,9 في المائة (966) من جميع الخبراء معاونين الذين تم التعاقد معهم على مدى فترات السنتين الخمس الماضية، أي الفترة 2014-2023، إلى أدوار الموظفين، حيث كان 27,4 في المائة بتعيينات محددة المدة، أي أن استقدامهم لشغل وظائف خضع لنظام اختيار الموظفين⁽⁸⁾. ومن بين الخبراء معاونين الذين تم تعيينهم في أدوار موظفين في مرحلة ما خلال فترات السنتين الخمس الماضية، كانت أعمار 71,1 في المائة منهم تتراوح بين 25 و 34 عاماً، وأعمار 28,9 في المائة منهم تتراوح بين 35 و 49 عاماً. وكان متوسط عمر الخبراء معاونين السابقين المعيّنين في الرتبة ف-2 يبلغ 33,2 عاماً، وهو أصغر سنا بقليل من متوسط عمر الالتحاق بالوظيفة البالغ 34,4 عاماً لموظفي الأمانة العامة في هذه الرتبة. وفي الرتبة ف-3، كان متوسط أعمارهم أيضا 33,2 عاماً، مقارنة بمتوسط عمر الالتحاق بالوظيفة البالغ 40,3 عاماً لموظفي الأمانة العامة في هذه الرتبة⁽⁹⁾. وفي حين أن هذه الأرقام تشير إلى أن مسار مواهب الخبراء معاونين هو مسار واعد، مما يساعد

(6) يتضمن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/79/584)، المقدم بالتزامن مع هذا التقرير، تحليلا مفصلا، بما في ذلك تحليل الأعمار في الأمانة العامة، الذي استخدمت أبرز نقاطه في هذا التقرير.

(7) للاطلاع على تحليل مفصل، انظر الوثيقة A/79/581، الفقرات 61-67 التي تتضمن موجزا لتعيينات الخبراء معاونين في أدوار موظفين. ولم يكن من الممكن حتى الآن إجراء تحليل مماثل لتعيينات المتدربين الداخليين في أدوار الموظفين، حيث لم تُوثق بيانات المتدربين الداخليين في الماضي بشكل متسق في نظم التخطيط المركزي للموارد.

(8) انظر ST/AI/2010/3/Rev.3.

(9) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، باستثناء الموظفين المعيّنين للمساعدة المؤقتة للاجتماعات.

على تحقيق هدف تجديد الشباب بسبب انخفاض سن الالتحاق بالعمل، من الواضح أن الغالبية العظمى من الخبراء المعاونين لا يتم تعيينهم لشغل وظائف عند الانتهاء من التعيين.

24 - وكان تعيين الموظفين الحاليين أيضاً من مجالات التركيز، وتحديدًا من منظور تأثير السياسة - انظر الأمر الإداري ST/AI/2010/3/Rev.1 المتعلق بنظام اختيار الموظفين - وهي سياسة إلغاء معايير الأهلية التي تقصر طلبات المرشحين الداخليين على نفس الرتبة أو رتبة واحدة أعلى من رتبتهم الحالية، والتي صدرت في تموز/يوليه 2022. وعند دراسة آثار تلك السياسة في الفترة من 1 تموز/يوليه 2022، عندما دخلت السياسة حيز التنفيذ، إلى 30 حزيران/يونيه 2024، اتضح أنه على الرغم من أن الطلبات التي قدّمها المرشحون الداخليون لوظائف من رتبتين أو أعلى تمثل أقل بقليل من 5 في المائة من إجمالي حجم الطلبات، لم يتم اختيار سوى 11 موظفاً دولياً، مما يمثل نسبة 0,5 في المائة من إجمالي حجم الاختيار.

استشراف الخطوات المقبلة

25 - سعياً لتحقيق تأثير ذي مغزى، يجب الحفاظ على منظور تجديد شباب القوة العاملة في مجال الاستقدام. وقد ركز التجديد والتحديث المستمران لتوصيفات الوظائف اللذان يجريان في إطار برنامج اختيار الموظفين 2,0 على المعارف والمهارات والقدرات بدلاً من الاعتماد فقط على سنوات الخبرة السابقة، ومعايير الأهلية التقييدية في إزالة الحواجز عند بدء الخدمة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن ضمان أن تعكس توصيفات الوظائف أحدث توصيف لما تستلزمه الوظيفة، بما يشمل المهارات المطلوبة في مجالات التكنولوجيا الرقمية والبيانات والابتكار، أمر يكتسي أهمية بالغة لجذب المواهب الشابة إلى نوع العمل الموجود في المنظمة. ويمكن للألقاب الوظيفية التي تتضمن مصطلح "مبتدئ" أو "رتبة مبتدئ" للوظائف الشاغرة في الرتبتين ف-1 وف-2 أن تؤكد كذلك هذا التغيير. ويمثل التوسع المحتمل لبرنامج اعتماد المدراء المكلفين بالتعيين الذي بدأ العمل به في عام 2023 لبناء قدرات فرق التوظيف في إطار ممارسات الاستقدام العادلة والشاملة، استثماراً انتقائياً يمكن له - إذا سمح التمويل - أن يزود الممارسين بمهارات استشرافية لتقييم المرشحين. وستُنفَّذ أيضاً أنشطة اتصال بهدف اجتذاب المواهب الشابة المحتملة في أشكال وبمحتوى مصمّم خصيصاً لتلبية احتياجاتهم من أجل مواصلة النهوض بتحقيق الهدف.

26 - وستوفر التقييمات الجارية لأثر برامج المواهب الشابة التوجيهات اللازمة لدمج الدروس المستفادة من أجل ضمان فعالية دور برامج الشباب وقوائم المواهب. ويمكن أيضاً لإعادة هيكلة مماثلة لبرنامج التدريب الداخلي، عقب إجراء الاستعراض المطلوب في الفقرة 52 من القرار 278/77، والذي يرد عرضه في تقرير منفصل (A/79/566/Add.1)، أن تقضي إلى تنوع الأجيال في الأمانة العامة.

27 - وأخيراً، فيما يتعلق بتهيئة بيئة مواتية، يُلاحظ أن الأمانة العامة تقدّم بالفعل برامج أظهرت أنها تحظى بالتقدير لدى هذه الفئة الديمغرافية، مثل التنقل وترتيبات العمل المرنة والصحة العقلية والرفاه والتوجيه والإرشاد، ولكنها قد تحتاج إلى مزيد من الإبراز. ويجب تزويد المدراء بالمهارات اللازمة للقيادة على نحو يحتضن الجميع في بيئة عمل متعددة الأجيال. كما أن إنشاء آليات رصد لتقديم مبادرات المواهب الشابة وفعاليتها سيكون مهماً أيضاً لمواصلة تعزيز العلامة المميزة لرب العمل.

تعدد اللغات

القصد العام

28 - أعاد بدء العمل بالإطار الاستراتيجي بشأن تعدد اللغات⁽¹⁰⁾ في آذار/مارس 2024 التأكيد على التزام الأمين العام وأوضح رؤيةً لدمج الاعتبارات اللغوية في كل جانب من جوانب عمل الأمانة العامة. وأيدت الجمعية العامة في قرارها بشأن تعدد اللغات (القرار 330/78) هذه الرؤية، ورحبت أيضاً بالانتهاء مؤخراً من وضع إطار عمل الأمم المتحدة للغات الذي يهدف إلى ضمان قدر أكبر من الاتساق في تعلم اللغات وتعليمها وتقييمها على نطاق المنظمة. وسيستمر أيضاً ضمان التنفيذ الكامل للتكليفات القائمة بشأن التدريب اللغوي مع تقديم عرض يتناسب مع احتياجات الدارسين في الأمانة العامة.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

29 - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان إدماج الإطار بشأن تعدد اللغات وإطار اللغات (ST/SGB/2023/2) في جميع عمليات إدارة الموارد البشرية من مجالات التركيز الرئيسية. وعلى النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام لعام 2021 عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/76/570 و A/76/570/Corr.1)، تبين أن "القواعد المتعددة" (التي قد تشمل أكثر من سبب، مثل الخبرة المهنية واللغة) كانت سبب الرفض الرئيسي، بغض النظر عن حالة التمثيل الجغرافي. وبالنسبة إلى الطلبات التي استبعدت بسبب "اللغة" فقط، بلغت معدلات الاستبعاد 21,9 في المائة من جميع المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة، و 23,7 في المائة من جميع المرشحين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، و 30 في المائة من جميع المرشحين من الدول الأعضاء الممثلة ضمن حدود النطاق المستصوب، و 22,6 في المائة من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً. وسعياً لمعالجة هذه المسألة وفي إطار مشروع اختيار الموظفين 2.0، شرعت الأمانة العامة في تنفيذ مشروع لمواءمة المتطلبات اللغوية والتقييمات مع الأحكام الواردة في إطار لغات الأمم المتحدة. ويستلزم ذلك الاستعاضة عن المفاهيم والنهج الحالية بإطار لغات الأمم المتحدة في عملية الاستقدام، وإعادة معايرة تقييم واختبار المهارات اللغوية للمتقدمين للوظائف مقارنة بمستويات الإطار، وإدراج النهج الجديد في جميع النظم والعمليات ذات الصلة، وإصدار توجيهات شاملة بشأن المتطلبات اللغوية لجميع الجهات صاحبة المصلحة المعنية. ولقد أوشكت مرحلة تصميم المشروع على الانتهاء، وسيبدأ التنفيذ المرحلي للتغييرات في عام 2025.

30 - وفي مجال التدريب اللغوي المتعدد اللغات، واصلت الأمانة العامة توفير فرص تعلم اللغات باللغات الرسمية الست باستخدام مزيج ديناميكي من الأساليب: دورات ضمن برامج اللغات، وتدريب مخصص، وبرامج تراخيص، ومشاريع تدريب المدربين في مجال تعدد اللغات، ومن خلال مذكرات تقاهم مع جهات خارجية مقدّمة للخدمات. وفي عام 2023، تم توفير ما مجموعه 170 عرضاً من هذه العروض للجمهور في المقر الرئيسي في نيويورك، مع توفير 147 عرضاً إضافياً فريداً للموظفين في الكيانات التي تتخذ من جنيف مقراً لها. وعقب الزيادة الكبيرة التي شهدتها تعلم اللغات عن بُعد عبر الإنترنت بسبب الجائحة، تم تصحيح عدد العروض والدورات/الفصول الدراسية في عام 2023. ومع ذلك، فقد تنوّعت العروض، مثل

(10) متاح من خلال الرابط التالي: www.un.org/en/delegate/our-organization-now-has-strategic-framework-multilingualism.

برنامج التدريس الخصوصي للغة الصينية ودورات التواصل المخصصة، اعترافاً باختلاف أساليب التعلم والاحتياجات والمتطلبات المؤسسية.

استشراف الخطوات المقبلة

31 - ستواصل الأمانة العامة إدماج التنوع اللغوي في العمليات المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك اختيار الموظفين، لمواءمة كيفية تقييم اللغات وتعلمها وتدريبها في جميع مواقع الأمانة العامة. وعلى وجه التحديد، سيؤدي التنفيذ على مراحل لمشروع مواءمة المتطلبات اللغوية للوظائف الخاضعة لأحكام إطار لغات الأمم المتحدة إلى تحسين العمليات في نظام الاستقدام بتوفير ما يلي: (أ) توجيهات إضافية للمدراء المكلفين بالتعيين تعكس بوضوح وموضوعية مستويات الكفاءة اللغوية اللازمة حقا أثناء العمل، و (ب) مزيد من المعلومات للمتقدمين للوظائف من أجل إجراء تقييم ذاتي أكثر دقة لكفاءتهم اللغوية. وبالإضافة إلى ذلك، ستقدم في الفترة المشمولة بالتقرير المقبل عروض تعليمية مبتكرة جديدة ونهج تدريبية ومبادرات متعلقة بالتنوع اللغوية دعماً لتنفيذ كل من تعدد اللغات وإطار لغات الأمم المتحدة.

إدماج منظور الإعاقة

القصد العام

32 - في عام 2019، أطلق الأمين العام استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة على نطاق المنظومة⁽¹¹⁾ بهدف تحقيق المساواة في النواتج بالنسبة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز ثقافة شاملة للجميع داخل منظومة الأمم المتحدة. وتشدد الاستراتيجية على أن التعميم، بالاقتران مع التدابير المستهدفة، أمر أساسي لتحقيق إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم من أعمال حقوق الإنسان الخاصة بهم. وبالإضافة إلى ذلك، تدعو الاستراتيجية إلى اتباع نهج متعدد الجوانب لمعالجة العواقب الهيكلية والديناميكية للتمييز.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

33 - في الفترة المشمولة بالتقرير، دعم عدد من الأنشطة تنفيذ تلك الاستراتيجية في الأمانة العامة. وكان سد الفجوة في تمكين جميع الموظفين من الأولويات. وباعتبار عام 2021 خط الأساس، كانت هذه الفجوة في الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة مرتفعة على نحو مخيب للآمال حيث كانت أقل بنسبة 13 في المائة بين الزملاء ذوي الإعاقة مقارنة بجميع المشاركين. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، بدأ العمل بالمبادئ التوجيهية للترتيبات التيسيرية المعقولة لدعم مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين. وتتضمن المبادئ التوجيهية قائمة بمختلف أنواع الترتيبات التيسيرية وتوضح، من الناحية العملية، كيفية تطبيقها. وشملت الجهود المبذولة للترويج لهذه المبادئ التوجيهية إنتاج فيديو توضيحي وتنظيم حلقات دراسية شبكية على مدار العام. ويكمل المبادئ التوجيهية جدولاً زمني مستهدف لمراجعة الطلبات على وجه السرعة، وكذلك تكمّلها آلية رصد لإتاحة نظرة عامة عالمية للتنفيذ على نطاق الكيانات، والتي يجري وضعها لتتبع التقدم المحرز وقياس الأثر وإدخال تصحيح للمسار، إذا لزم الأمر.

34 - وفي مجال الاستقدام، تم تعديل إعلانات الوظائف الشاغرة في عام 2023 لتشمل بياناً يشجع المرشحين المحتملين من ذوي الإعاقة على التقدم للوظائف. وتم تمكين القدرة على الرصد مع إطلاق أداة

(11) متاحة من خلال الرابط التالي: www.un.org/en/content/disabilitystrategy/.

التحديد الذاتي للإعاقة في نظام إنسبيرا في آب/أغسطس 2022؛ وقبل ذلك، لم يكن لدى الأمانة العامة آلية لوضع خط أساس ورصد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، مع الإشارة إلى أن ما تم وضعه هو أكثر موثوقية ولكنه ليس دقيقاً تماماً، نظراً لاعتماده على التحديد الذاتي للهوية وما يصاحب ذلك من احتمال نقص الإبلاغ. ونتيجة لذلك، عرّف ما مجموعه 3 387 مرشحاً عن أنفسهم في عام 2023 بأنهم أشخاص ذوو إعاقة، واختير 108 منهم، وهو ما يعادل معدل اختيار للأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة 3,2 في المائة.

35 - وأخيراً، في مجال تسهيلات التعلم، أُجري تقييمٌ لموارد التعلم في الأمانة العامة أشار إلى وجود مجال للتحسين. ويجري حالياً تنفيذ التوصيات، ويتعلق بشكل خاص بالدورات التي أُعدت داخلياً. وأدخلت أيضاً تحسينات في مجال التسهيلات على بوابة الوظائف في الأمم المتحدة، مما أتاح للأشخاص ذوي الإعاقة الوصول إلى فرص العمل بشكل أفضل.

استشراف الخطوات المقبلة

36 - ستواصل الأمانة العامة تعزيز قدرتها على رصد قوتها العاملة، مما يمكنها من وضع تدابير مستنيرة بالأدلة تُعَمِّم مراعاة إدماج منظور الإعاقة في جميع جوانب العمل. وفي موازاة ذلك، ستوضع تدابير محددة لإدماج منظور الإعاقة وتعميمه لضمان إحراز تقدم ملموس في تنفيذ استراتيجية إدماج منظور الإعاقة. وستستهدف المبادرات المزمع اتخاذها على وجه التحديد تحسين مستوى الرضا والرفاه، وتنقيح نشرة الأمين العام بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (ST/SGB/2014/3)، وضمان اتساقها مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، ووضع ترتيبات مؤسسية لضمان التمويل الكافي والتسهيلات ورصد طلبات الترتيبات التيسيرية المعقولة، فضلاً عن تعزيز الجهود المبذولة لاستقدام الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال بدء العمل ببرنامج مخصص لاستقدام واستبقاء الموظفين من المهنيين الشباب ومواطني البلدان النامية.

الاتصال بالمواهب

القصد العام

37 - يتيح الاتصال الاستراتيجي بالمواهب للمنظمة التواصل بنشاط مع متقدمين محتملين لشغل الوظائف قبل أن تصبح هذه الوظائف متاحة، وبالتالي بناء مجامع وقوائم قوية من المواهب. ويتطلع هذا النهج إلى تعزيز جودة وتنوع المتقدمين للوظائف من خلال استهداف الأفراد من أصحاب المهارات والخبرات اللازمة للأدوار الحالية والمقبلة. وتكتسي الشراكات الهادفة مع الدول الأعضاء أهمية بالغة لإدراج الاحتياجات الثقافية والخاصة بكل بلد في مجال جذب المواهب ضمن جهود الاتصال. ويعزز الاتصال المستمر أيضاً العلامة المميزة الإيجابية لرب العمل، مما يدلُّ على التزام المنظمة بجذب ورعاية أفضل المواهب المتنوعة، وهو أمر بالغ الأهمية للنهوض بالرؤية الهادفة إلى تجديد الأمم المتحدة (الأمم المتحدة 2.0) وتحقيق أهداف التنوع.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

38 - يعتمد استقدام المواهب المتنوعة على استقطاب أعداد كافية من المرشحين من أصحاب المؤهلات العالية للوظائف المتاحة في المنظمة. وفي الفترة المشمولة بالتقرير، انخرطت الأمانة العامة في بناء شراكات هادفة معفرادى الدول الأعضاء، بهدف التعاون في برامج الاتصال بالمواهب وبناء القدرات. وشملت هذه

الجهود إجراء تقييم لاحتياجات المواهب، والقيام بأنشطة الاتصال المحددة الأهداف وإنشاء قوائم المواهب، بهدف زيادة عدد المرشحين المؤهلين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وحتى الآن، تم التوصل إلى اتفاقية شراكة هادفة مع دولة عضو واحدة. ولا تزال المناقشات بشأن إقامة المزيد من الشراكات جارية.

39 - وتظل بوابة وظائف الأمم المتحدة أداة رئيسية للتوعية حيث تتلقى حوالي 8 ملايين زيارة سنوياً. ففي تشرين الثاني/نوفمبر 2023، بدأ العمل ببوابة لوظائف الأمم المتحدة التي أعيدت تسميتها لتضع المنظمة في مكانة مرموقة بوصفها رب عمل شاملاً للجميع ومفضلاً للمواهب المتنوعة في جميع أنحاء العالم. ويقدم الموقع الإلكتروني الذي أعيد تصميمه قصصاً تركز على الإنسان، وواجهة سهلة الاستخدام لتيسير الوصول إلى الوظائف، ومقاطع فيديو للموظفين بجميع اللغات الرسمية الست. وتنظم حسابات بوابة وظائف الأمم المتحدة على وسائل التواصل الاجتماعي، التي تضم ما يقرب من مليون متابع، حملات متعددة اللغات تستهدف مرشحين محتملين متنوعين. وسيستمر الاتصال المحدد الأهداف لإشراك المواهب الشابة في تعزيز أهداف تجديد شباب القوة العاملة.

40 - وتشمل الجهود المبذولة لتعزيز قدرات الاتصال بالمواهب بتنظيم دورات مع مختلف الكيانات، وبدء العمل بمجموعة أدوات جديدة لبوابة وظائف الأمم المتحدة في عام 2023 لتزويدهم بأدوات عملية للاتصال. ونُظِّمت فعاليات توعية استراتيجية، مثل البث المباشر لبوابة وظائف الأمم المتحدة الموجّه لطلاب الجامعات والخريجين حديثاً من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، والمشاركة في معارض التوظيف الافتراضية التي تركز على النساء والأشخاص ذوي الإعاقة. ويتيح الفريق العامل المعني بالاتصال بالمواهب في مبادرة وحدة العمل في الأمم المتحدة للكيانات في منظومة الأمم المتحدة تبادل أفضل الممارسات وتجميع الموارد، واستضافة أربع فعاليات مهنية مشتركة عبر الإنترنت حول مواضيع مثل البيانات والتحول الرقمي والبيئة وتغير المناخ في عام 2023.

41 - وأدت التحسينات التي طرأت على النظام وتعزيز مجمع المواهب العالمي للأمم المتحدة إلى أكثر من 235 000 مشترك من 193 جنسية، ومن بينهم أكثر من 30 000 من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً و 48 في المائة من النساء، حتى تموز/يوليه 2024. ويمكن لفرق التوظيف الآن الوصول بسهولة إلى خاصية مجموعة المواهب في نظام إنسبيرا للتوظيف لزيادة الترويج للوظائف الشاغرة المتاحة لديها للمواهب المتنوعة.

استشراف الخطوات المقبلة

42 - سيظل التركيز منصباً على تعزيز الشراكات مع الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً وإشراك الجهات الشريكة الرئيسية مثل نظام المنسقين المقيمين ومراكز الأمم المتحدة للإعلام والجامعات والرابطات المهنية. وسيكون تعزيز أدوات الاتصال بالمواهب وتطوير مزايا مقنعة مقدّمة للموظفين تركز على التطور الوظيفي والتنقل وفرص التعلم والمزايا التنافسية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية أمراً أساسياً. ومن الضروري الإبلاغ المتسق عن المزايا المقدّمة للموظفين في جميع جهود الاستقدام.

43 - ويتطلب توسيع نطاق الاتصال بالمواهب توفير موارد أفضل للحفاظ على التنسيق الفعال وضمان عائد كبير على الاستثمار في تعزيز التوزيع الجغرافي العادل والتكافؤ بين الجنسين وإدماج الأشخاص

ذوي الإعاقة والشباب. ومن بالغ الأهمية أيضاً استقطاب مواهب تتمتع بقدرات القوة العاملة الرئيسية في المستقبل التي تتماشى مع الرؤية الهادفة إلى تجديد الأمم المتحدة (الأمم المتحدة 2020).

التصدي للعنصرية في مكان العمل

القصد العام

44 - تعكس خطة العمل الاستراتيجية بشأن التصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع سلسلة من الإجراءات للتصدي للعنصرية في الأمانة العامة في المجالات الأربعة التالية: ثقافة المنظمة؛ والعمليات والممارسات الإدارية؛ والنظم والهيكل والسياسات؛ والآليات الداخلية للمساءلة والنظر في الشكاوى نظراً مأمون العواقب. ويتم توفير الموارد اللازمة للخطة التي أقرتها الدول الأعضاء عن طريق فريق مخصص، وهو مكتب مكافحة العنصرية الذي أنشئ في كانون الأول/ديسمبر 2023، والمكلف بتنسيق التنفيذ.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

45 - أنشئت شبكة عالمية مكوّنة من 181 مناصراً ومناوياً لمناهضة العنصرية، يعملون كعوامل تغيير على مستوى الكيانات. ويجري تنفيذ أنشطة توعية منتظمة بأشكال مختلفة: لقاءات مفتوحة، ومحادثات مباشرة، وحوارات ودورات تدريبية حول مناهضة العنصرية، وذلك لإعلام وتثقيف الموظفين وتزويدهم بأدوات عملية. ويجري العمل على إجراء مواءمات في عملية اختيار الموظفين، وتحديدًا في تصميم أساليب محسّنة للمقابلات وغيرها من أساليب التقييم، وفي تحديث التدريب والتوجيه لفرق التوظيف بشأن الحد من التحيز العنصري. ويجري حالياً التشاور بشأن إدخال تعديلات على السياسة المتعلقة بالسلوك المحظور (ST/SGB/2019/8) لتعريف التمييز العنصري بوضوح. وتكثفت الدعوة مع الجهات صاحبة المصلحة المعنية بإقامة العدل من أجل تهيئة بيئة آمنة للإبلاغ عن ادعاءات العنصرية، وتسريع التحقيقات وتعزيز آليات العدالة العرقية.

استشراف الخطوات المقبلة

46 - سيقدم تقرير منفصل للأمين العام إلى الجمعية العامة تفاصيل، على النحو الصادر به تكليف في الفقرات 5 و 6 و 7 و 8 و 11 و 12 من الجزء الثاني عشر من القرار 253/78، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تقديم المستجدات عن مواصلة بلورة خطة العمل الاستراتيجية لمكافحة العنصرية ومعلومات مستوفاة عن المؤتمر العالمي لدعاة مناهضة العنصرية في الأمم المتحدة.

رابعاً - الناتج في مجال المرونة

التخطيط للقوة العاملة

القصد العام

47 - إن التخطيط الفعال للقوة العاملة يمكن المنظمة من إعداد قوتها العاملة للمستقبل بصورة استباقية. ويتطلب هذا التخطيط معرفة مفصلة بالروابط الوثيقة بين الولايات والاستراتيجيات والسياق التنظيمي، والاتجاهات في المهارات والكفاءات، والخصائص الديمغرافية، والتحول التكنولوجية. وقد جرى وضع نهج شامل للتخطيط للقوة العاملة، بدءاً برؤية استراتيجية شاملة على نطاق المنظمة طويلة الأجل وانتهاءً بتفعيل

تخطيط القوة العاملة على مستوى الكيانات من خلال تقديم الخدمات الاستشارية وتقديم الدعم والتوجيه، وأقيمت روابط بين ذلك وعملية الميزنة. وتكمل هذا المسعى بيانات الموارد البشرية والقدرات في مجالي التحليلات وتحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال، وكذلك القيم والسلوكيات التطلعية التي تعمل على بلورة وتوجيه وتشجيع إيجاد ثقافة مواتية في مكان العمل في المنظمة.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

48 - استمر بذل الجهود الرامية إلى بناء قوة عاملة مرنة وجاهزة للمستقبل ومتسقة مع الرؤية التي عبر عنها الأمين العام في المبادرة الهادفة إلى تجديد الأمم المتحدة (مبادرة الأمم المتحدة 2.0)، وجرى ذلك خصوصا عن طريق إطلاق مشروع يهدف خصيصا إلى تحديث توصيفات الوظائف في الأمانة العامة وعن طريق بدء الأخذ بمجموعات المهارات اللازمة - التي هي أساس الاستقدام - في إطار مشروع برنامج اختيار الموظفين 2.0. ويستلزم ذلك وضع توصيفات جديدة للوظائف، وإضافة القدرات الشاملة لعدة قطاعات والقادرة على الصمود أمام متطلبات المستقبل إلى التوصيفات الحالية، ومراجعة توصيفات الوظائف الحالية التي عفا عليها الزمن مع مرور الوقت. وجرى في عام 2023 وضع الإجراءات والتوجيهات المتعلقة بإجراء تحليل للوظائف يكون قائما على المهارات واستشرافيا ويركز على طرح توصيفات جديدة للوظائف في المجالات ذات الأولوية مثل التحول الرقمي. وتشكل خماسية التغيير - وهي مجموعة من المهارات الحديثة تُوصف في هذا التقرير بأنها القدرات ذات الأولوية التي ينبغي توافرها لدى القوة العاملة في المستقبل والتي بإمكانها أن تعزز عمل كيانات الأمم المتحدة لدعم الدول الأعضاء - أمرا محوريا لتحقيق الرؤية الهادفة إلى تجديد الأمم المتحدة (الأمم المتحدة 2.0). وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، جرى وضع توصيفات جديدة للوظائف في عدد من المجالات منها البيانات والتحول الرقمي، والأمن السيبراني، وحماية البيانات والخصوصية، والاتصالات الاستراتيجية، والمناخ، والسلام والأمن. وتستخدم التوصيفات الجديدة والقدرات ذات الأولوية في إعلانات الوظائف الشاغرة لاستقطاب موظفين يتمتعون بالمواهب المطلوبة ولتعميم الخبرات الجديدة. ويخضع ذلك للرصد وقد سُجل فيه نمو: فعلى سبيل المثال، زادت الإشارات إلى القدرات المتصلة بالبيانات في جميع إعلانات الوظائف الشاغرة، حيث ارتفعت من 24 في المائة في عام 2021 إلى 32 في المائة في عام 2023، وسُجلت في الوقت نفسه زيادة تراكمية أشد تواضعا في مجال إضافة قدرات القوة العاملة ذات الأولوية، فيما يتعلق بالتحول الرقمي والابتكار، بلغت 7 في المائة و 14 في المائة على التوالي في عام 2023.

49 - ولمساعدة الكيانات في تفعيل القدرات اللازم توافرها في القوة العاملة في المستقبل، أُتيح لها في عام 2024 مجموعة أدوات متعلقة بالقدرات ذات الأولوية لدى القوة العاملة تحدد خريطة طريق، وتسلط الضوء على عوامل التمكين، وتوفر سيناريوهات وأمثلة عملية، وتوجه الكيانات إلى قسم منظم يضم المزيد من الموارد المفيدة. واستمر أيضا مواصلة تقديم الدعم للكيانات في هذا المسار من خلال تنظيم جلسات الإحاطة وحلقات العمل.

50 - وفي عام 2023، أُطلقت بوابة جديدة عن القوة العاملة في الأمانة العامة موجهة لجميع الدول الأعضاء ولأعضاء اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية. ويجري حاليا تنفيذ المرحلة 2 من المشروع، بهدف نقل جميع بيانات القوة العاملة الأساسية بصورة منهجية إلى البوابة، بما في ذلك البيانات التي لا تُقدّم حاليا إلا إلى الجمعية العامة في شكل مطبوع ورقي كثيف (التقارير عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص

الديمغرافية للموظفين). ويشكل توفير البيانات على منصة حديثة من منصات تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال خطوة حاسمة لتحقيق التحول الرقمي في مجال الإبلاغ عن الموارد البشرية، وسيمكّن، بالإضافة إلى ذلك، من إعادة توجيه ذات قيمة مضافة أعلى للإبلاغ الذي نص عليه القرار 278/77، استناداً إلى تحليل الاتجاهات.

51 - واستمر نشر القيم والسلوكيات. فاعتباراً من عام 2023 فصاعداً، كان أحد مجالات التركيز الرئيسية هو الاستفادة من علم السلوك، الذي يشكل أحد مكونات خماسية التغيير ويهدف إلى بث الحياة في القيم والسلوكيات. وجرى تيسير سلسلة من عيادات التغيير شاركت فيها أفرقة من شريحة عريضة من الكيانات. واتخذت النتيجة شكل حلول جرى تصميمها وتجريبها وتقييمها خلال العيادات ويمكن تنفيذها فور دمج القيم والسلوكيات بشكل كامل في عمليات إدارة الموارد البشرية المتصلة بذلك.

استشراف الخطوات المقبلة

52 - ستمضي الأمانة العامة قدماً في إجراءات إدارة المواهب من أجل مواصلة بناء القدرات اللازم توافرها في القوة العاملة في المستقبل، وهي قدرات جرى تحديدها من خلال التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، وستواصل الأمانة العامة وضع حزم الدعم التشغيلي ونشرها للمساعدة في التخطيط للقوة العاملة في الكيانات. ومن خلال تكرار عملية التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، سيخضع الطلب على القوة العاملة في المستقبل لتقييم دوري تبعاً لتطور الولايات والاستراتيجيات، والاحتياجات من المهارات والقدرات، والتحول في الديمغرافية والتكنولوجية. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن من خلال الاستفادة من التكنولوجيا، شريطة توافر الموارد الكافية، إنجاز المهمة الكبرى المتمثلة في وضع توصيفات جديدة للوظائف وفي تحديث وتبسيط أكثر من 450 توصيفاً حالياً للوظائف، معظمها توصيفات عفا عليها الزمن وتتعلق بأكثر من 2 500 نوع من الوظائف في المنظمة، وذلك بحلول عام 2026. وهناك حاجة إلى بذل جهود مركزة ومستدامة، بما في ذلك من قبل أصحاب المصلحة من جميع الكيانات، لضمان إنجاز هذا التحديث الهائل للقوة العاملة ضمن الجدول الزمني وبهذا الحجم.

استقطاب المواهب

القصد العام

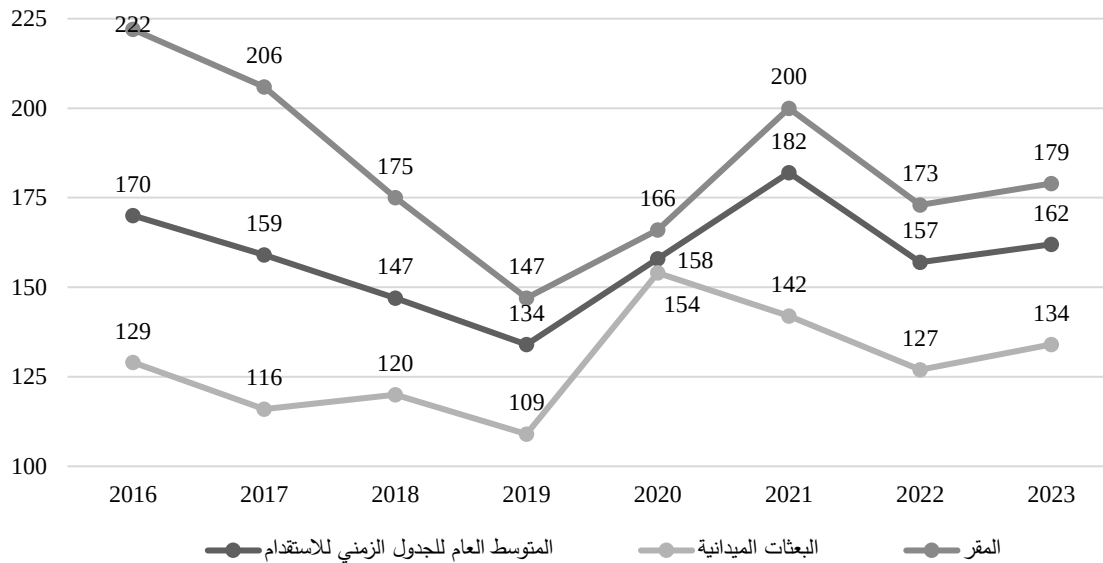
53 - كما ذكر في الفقرة 9، شرعت الأمانة العامة في إجراء إصلاح شامل لنظام اختيار الموظفين في إطار برنامج اختيار الموظفين 2.0، على النحو الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها 278/77. وستتمثل النتيجة النهائية لهذا المسعى في نظام اختيار ييسر استقدام الموظفين على أساس جغرافي واسع النطاق ويتسم بالفعالية والإنصاف والكفاءة والمرونة. وبالتالي فإن النظام الجديد سيؤدي إلى تحقيق نتائج في إطار الناتج في مجال التنوع، بالإضافة إلى أنه سيكون محورياً في تحقيق الناتج في مجال المرونة.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

54 - في الوقت نفسه، حققت الجهود المبذولة لتقصير الجداول الزمنية للاستقدام نتائج متباينة في السنوات الأخيرة على النحو المبين في الشكل الرابع.

الشكل الرابع

متوسط مدة عملية الاستقدام (من الرتبة خ م-4 إلى الرتبة خ م-7 ومن الرتبة ف-3 إلى مد-1)، في إطار الأمر الإداري ST/AI/2010/3، بصيغته المعدلة



55 - ولوحظ في الفترة من عام 2017 إلى عام 2019 حدوث تحسن؛ ثم حدثت انتكاسة لهذا الاتجاه الموالي في عامي 2020 و 2021 في ذروة جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19)، وتفاقم ذلك بسبب حالة السيولة. وفي عام 2022، عاد الجدول الزمني للاستقدام إلى مستواه المعتاد إلى حد ما ليصل إلى 157 يوماً، وفي عام 2023، عندما واجهت المنظمة حالة سيولة أخرى، ارتفع الجدول الزمني قليلاً مرة أخرى إلى 162 يوماً. ومع أن الابتكارات المختلفة التي أدخلت منذ عام 2019، بما في ذلك العملية الجديدة لتقديم طلبات المرشحين التي بدأت في أيلول/سبتمبر 2021، ساعدت في تقليل عبء العمل اليدوي الواقع على عاتق المدراء المكلفين بالتعيين، فإن تأثيرها على الجدول الزمني للاستقدام قد تقلص بسبب عوامل خارجية، لا سيما حالة السيولة.

56 - ولطالما أثبت الاستقدام من قائمة المرشحين المقبولين فائدته في تقصير الجدول الزمني للاستقدام. فعندما تختار فرق التوظيف مرشحاً مدرجاً في قائمة المرشحين المقبولين، يتم تقصير الجدول الزمني بنسبة 40 في المائة تقريباً، إلى 94 يوماً في المتوسط، وفقاً لأرقام عام 2023. وعلى الرغم من ذلك، ارتفع متوسط الجدول الزمني للاستقدام في البعثات الميدانية من أدنى مستوى له، وهو 109 أيام في عام 2019 إلى 134 يوماً في عام 2023 (انظر الشكل الرابع)، وجرى ذلك بالتوازي مع تمتع رؤساء البعثات بسلطة اختيار طريقة الاستقدام - إعلان وظيفة شاغرة محددة أو الاستقدام من قائمة المرشحين المقبولين - التي يفضلونها. وقد شارف على الانتهاء وضع إطار عمل جديد لبناء وإدارة قوائم المرشحين المقبولين يتضمن عدداً من التحسينات: هي الأخذ بعملية إدارة مركزياً لإدراج الأسماء في قوائم المرشحين المقبولين، وزيادة استخدام إعلانات الوظائف الشاغرة العامة لإدراج مرشحين متعددين في قوائم المرشحين المقبولين، والاقترار في الإلحاق الفعلي بالعمل على المرشحين الذين أدرجت أسماؤهم في قوائم المرشحين المقبولين من خلال إعلانات وظائف شاغرة محددة، ووضع حدود زمنية لعضوية قوائم المرشحين المقبولين. وسيستفيد النهج

الجديد من التخطيط العالمي للقوة العاملة القائم على البيانات وعلى الطلب لكي يكون أساساً لعملية مشتركة لبناء قوائم المرشحين المقبولين تتضمن معايير جودة واضحة ومعايير لتحديد احتياجات تجديد القوائم.

57 - وفي إطار برنامج اختيار الموظفين 2.0، يجري وضع تقييم موضوعي شامل وأساسي ومنهجيات منظمة للمقابلات يمكن استخدامها في مختلف المجموعات الوظيفية. ويمكن تطبيقها في المراحل الأولى من عملية الاستقدام مع التركيز على الإنصاف وشمول الجميع والتخفيف من التحيز المحتمل. وقد أُجري عام 2024 اختبار تجريبي للتخفيف من التحيز العنصري، وتجرى الاستعدادات حالياً لتوسيع نطاق كل من أساليب التقييم والتوجيهات المتعلقة بتقديم طلبات المرشحين. ويجري التخطيط بصورة مفصلة للتتبعات المطلوبة في مهام الاستقدام، وكذلك لتجميع برامج تنمية القدرات وإدارة التغيير من أجل رفع مستوى مهارات مسؤولي الاستقدام في استخدام أساليب التقييم الجديدة، وبموازاة ذلك يجري نشر أساليب محسنة لتحديد مصادر البحث عن مرشحين، على النحو الموضح في الفرع الثالث، نتائج التنوع.

استشراف الخطوات المقبلة

58 - من المتوقع أن يُتوج تنفيذ برنامج اختيار الموظفين 2.0 في نهاية عام 2026، حيث يجري إحراز تقدم في الجوانب الأكثر تقنية من جوانب استقطاب المواهب، مثل تطوير عمليات الاستقدام والتحقق منها ورصدها، ونشر أدوات أو خدمات الاستقدام لقياس المعارف والمهارات والقدرات وغيرها من الخصائص اللازمة لأداء العمل بنجاح، وتفسير نتائج اختبارات القياسات النفسية وبرامج التعلم لبناء القدرات في النهج الجديد لاختيار الموظفين.

التعلم وتنمية القدرات

القصد العام

59 - التعلم مهمة استراتيجية مستمرة تتطلب وجود خريطة طريق واضحة لمساعدة الموظفين والمدراء والأفرقة على اكتساب المهارات التي يحتاجون إليها في الوقت الراهن وفي المستقبل. ويبدأ النهج بإيجاد حلول تعليمية متسقة مع الأهداف الحالية، ثم يركز على إعداد الأفراد والأفرقة للتغييرات القادمة في مكان العمل. وأخيراً، يُدمج التعلم في مختلف المجالات لبناء قاعدة عريضة من المهارات ولتحسين المساءلة عن التعلم.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

60 - في إطار الجهود المستمرة الرامية إلى توفير تجربة للموظفين الجدد في مجال الإلحاق الفعلي بالعمل والتدريب التوجيهي تلبي احتياجاتهم وتكون موحدة ومؤثرة، أكملت الأمانة العامة، على النحو الصادر به تكليف من الجمعية العامة، تقييماً متعمقاً لوتيرة برنامج التعلم الإلزامي ولمدى ملاءمته وفوائده وثغراته وأدائه. وأشار التقييم الخارجي إلى أن عددًا من عناصر البرنامج تعمل بشكل جيد، مثل اتساقه مع إطار السياسة التنظيمية، وأهمية المواضيع المختارة، والجهود المبذولة لتحسين معدلات الإكمال⁽¹²⁾. وأوصي بإدخال تحسينات على أربعة مجالات: هي الأخذ بالمركزية في إدارة البرنامج لتحسين الرقابة؛ ومواءمة الدورات ضمن مسار تعليمي مشترك؛ وإنشاء آلية لإبداء التعقيبات من أجل التحسين المستمر؛ وإدخال

(12) ارتفع معدل الإكمال إلى 67 في المائة في كانون الثاني/يناير 2024، بعد أن كان 20 في المائة في أيار/مايو 2023، وفقًا لبيانات النظام.

تحسينات تقنية انتقائية. ويجري حالياً تنفيذ التوصيات، بما في ذلك التحسينات المتعلقة بإمكانية وصول الموظفين ذوي الإعاقة المذكورة في الفقرة 35.

61 - وفيما يتعلق بالتعلم التشغيلي، وُضع 74 برنامجاً تعليمياً جديداً منذ عام 2022 لدعم التنمية المهنية المستمرة لقدرات الموظفين. وشملت هذه الدورات 45 دورة تدريبية تتناول مواضيع مثل الإلمام بالحالة وتخطيط السيناريوهات وإدارة المخاطر والعمليات. ولتلبية الطلب المتزايد على قدرات القوة العاملة القادرة على الصمود أمام متطلبات المستقبل، تعمل العديد من عروض التدريب تلك على النهوض بمواضيع مندرجة في خماسية التغيير، فهناك مثلاً مجموعة من دورات الإلمام بثقافة البيانات والتحليلات تتضمن تصميمًا تعليميًا مبتكرًا، وتأخذ برؤى ثاقبة مستمدة من علم السلوك، وتشجع ثقافة اتخاذ القرارات استناداً إلى البيانات. وواصلت المنصة الداخلية لتبادل المعارف، بوابة المعارف (Knowledge Gateway)، توحيد التوجيهات وتنظيم المواد التعليمية، حيث ارتفع عدد الموضوعات التشغيلية من 87 إلى 128 موضوعاً تشغيلياً خلال العامين الماضيين وارتفع عدد الزائرين المنفردين إلى حوالي 53 000 زائر منفرد منذ إطلاق الموقع في نيسان/أبريل 2020.

62 - ولتعزيز المساءلة في مجال التعلم، استُحدثت مجموعة من الأدوات والمنهجيات العملية لمساعدة الكيانات على تقييم أثر مبادرات التعلم المختلفة، التي سيجري إطلاقها في وقت لاحق من هذا العام. ومن المتوقع أن يساعد ذلك في تهيئة الكيانات لتحديد ما إذا كانت البرامج قد حققت أهدافها وأدت بالفعل إلى تحسين مهارات المشاركين، وبالتالي تحسين جودة النتائج.

استشراف الخطوات المقبلة

63 - برامج التعلم وتنمية القدرات في الأمانة العامة عموماً وبرامج تنمية القدرات القيادية المنسقة مركزياً تحديداً، التي تحتاج إلى مزيد من التركيز، ستظل منسجمة مع قيم المنظمة ومتطلباتها الاستراتيجية. وهي ستُعزز ثقافة المساءلة عن التعلم بالتزامن مع نشر إطار تقييم أثر التعلم الذي يهدف إلى جمع الأدلة بشكل منهجي من أجل التعديل المستمر لفرص التعلم وتنمية القدرات. وسيستمر أيضاً الربط بين عمليتي التوجيه الأولي والإلحاق الفعلي بالعمل، عبر الاستفادة من النهج العالمية والمحلية وتعزيز استخدام التكنولوجيا لإيجاد تجربة تتمحور حول الإنسان وتكون مواتية وسلسة وفعالة وشفافة ومنصفة للجميع. وبغية تعزيز ثقافة التفكير الاستشرافي التي تدعم الرؤية الهادفة إلى تجديد الأمم المتحدة (الأمم المتحدة 2.0)، تعيد الأمانة العامة حالياً تقييم الدعم المقدم للقادة والمدراء على جميع المستويات. ويركز هذا الاستعراض على برامج تنمية القدرات القيادية الحالية، بما في ذلك البرامج الموجهة لكبار القادة، لضمان أن يكون القادة الجدد والحاليون على حد سواء مجهزين بشكل جيد للوفاء بولايات المنظمة. وتسعى الأمانة العامة إلى تعزيز فعالية القيادة من خلال مواءمة نهج القيادة مع قيم المنظمة الأساسية ودمج الرؤى المستقاة من خماسية التغيير والقدرات الاستراتيجية الأخرى.

64 - ولطالما كانت الحاجة إلى نظام حديث لإدارة التعلم يكون على نطاق المنظمة ويلبي احتياجات المتعلمين واختصاصيي التعلم في مختلف الكيانات مسألة قديمة العهد في الأمانة العامة، على النحو المبين في التقرير السابق. وقد تقرر، في أعقاب مرحلة تصميم وتجربة شاملة، "إلغاء تجزؤ" المشهد الحالي الذي يضم أكثر من 20 حلاً للانتقال إلى حلين فقط، مع إدخال نظام مركزي جديد لإدارة التعلم. ومن المتوقع أن يجري في أوائل عام 2026 إطلاق النظام الذي يُتوقع أن يخفف من أوجه القصور السابقة التي تشمل:

تجزؤ جهود التعلم وتجزؤ الموارد، والتعقيدات في إعداد دورات التعلم وتقديمها ومراقبتها، والأهم من ذلك أنه سيجعل العثور على محتوى التعلم أكثر سهولة وسيجعل الوصول إليه أسرع.

الدعم الوظيفي والأخذ بنهج جديد للتنقل الموظفين

القصد العام

65 - منذ نهاية عام 2021، تستخدم الأمانة العامة إطاراً داخلياً يُسترشد به في تقديم الدعم الوظيفي ويقدم سرديةً مشتركة عن الصورة التي يتخذها النجاح الوظيفي في المنظمة. ويرتكز الإطار على عدة محفزات للرضا عن المسار الوظيفي: أي مستقبل العمل؛ وعمق الخبرة، الذي يتصل بمواصلة التميز المهني على جميع المستويات؛ واتساع نطاق الخبرة، الذي يُستمد من اكتساب المهارات والقدرات وتراكمها أثناء تولي الأدوار أفقياً ومن الدور الخاص الذي يؤديه التنقل في تمكين الموظفين من تجربة تنوع وثراء وظائف وسياقات ومراكز عمل المنظمة. ويتطلب نشر الإطار تغييراً ثقافياً مستمراً نظراً لأنه يهدف إلى تصحيح الفكرة البالية التي تقول بأن المقياس الوحيد للنجاح الوظيفي هو التدرج الوظيفي التصاعدي، لأن ذلك أمر قد يصدق على بعض موظفي الأمانة العامة لا على كلهم.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

66 - تشير نتائج الدراسات الاستقصائية المتتالية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة إلى أن الرضا عن المسار الوظيفي لا يزال يتطلب الاهتمام. وقد جرى تنفيذ عدد من المبادرات في هذا المجال، لا سيما إطلاق النهج الجديد للتنقل الموظفين، الذي يركز على الصلة الأساسية بين التعلم وتنمية المهارات والرضا عن المسار الوظيفي. ووضعت هذا النهج تمشياً مع صلاحيات المنظمة التي تخولها إبلاغ الموظفين بوضوح بما تنتظرها منهم، لا سيما فيما يتعلق بالعمل في كيانات متعددة الولايات في مواقع جغرافية مختلفة. ويستلزم النهج انتقالات جغرافية يتم خلالها الخدمة لمدة سنة واحدة أو أكثر، وسيطبق على الوظائف المشغولة فقط.

67 - وثمة مبادرة أخرى هي برنامج "معاً" (Together) للتوجيه والتواصل، الذي يربط الموظفين بعضهم ببعض في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة من خلال علاقات التواصل أو التوجيه. فهو يمكن الموظفين من التعلم من بعضهم بعضاً وإلهام بعضهم بعضاً ومن النمو المهني والشعور بمزيد من التحمس في وظائفهم وحياتهم المهنية. ومنذ أيلول/سبتمبر 2020، سجل أكثر من 3 500 موظف في البرنامج، وعقد حوالي 1 770 موطناً يمثلون الموظفين من جميع الرتب، من فئة الخدمات العامة إلى وكلاء الأمين العام، أكثر من 7 800 جلسة توجيهية.

68 - وقد طرأت أيضاً زيادة في عدد المدراء الذين يجرون في المنظمة محادثات بشأن المسارات الوظيفية، وقد تبين ذلك من استعراض البيانات المستقاة من عملية مؤشر إدارة الأفراد، التي تمكن الموظفين من تقديم تعقيبات بشأن مدراءهم المشرفين عليهم في دورة إدارة أداء معينة، إذا كان هؤلاء المدراء مؤهلين لتلقي ذلك التقييم. ورداً على السؤال "يشجعني مديري ويقدم إلي الدعم لكي أركز على ما يخصني شخصياً من حيث التطور والنمو" حصل حوالي 2 800 مدير على درجات بلغ متوسط إجمالها 3,37 درجة في دورة الأداء 2022-2023، وحصل حوالي 4 300 مدير على درجات بلغ متوسط إجمالها 3,46 درجة في دورة الأداء 2023-2024.

69 - وفي أعقاب نشر سياسة التنقل الجديدة وتنظيم جلسات إحاطة بشأنها مع 60 كياناً جرى التركيز خلالها على البعثات الميدانية، بدأت أول عملية تنقل سنوية في إطار النهج الجديد على مستوى العالم في تشرين الثاني/نوفمبر 2023. واختار ما مجموعه 1 348 موظفاً دولياً عاملاً حالياً المشاركة في العملية، تبين أن 375 موظفاً منهم كانوا مؤهلين. وبعد المطابقة، جرت 78 انتداب تنقل، كانت 46 في المائة منها انتدابات تنقل بين مراكز العمل ذات فئات المشقة - من مراكز العمل من الفئة دال/هـ إلى ألف/باء/جيم/هـ والعكس - وذلك مقارنة بنسبة 60 في المائة الواردة في مؤشر الأداء الأساسي. ويشير هذا الأمر، بالإضافة إلى تنقل 30 في المائة من الموظفين بين مراكز العمل من الفئة دال/هـ مقارنة بنسبة 15 في المائة الواردة في مؤشر الأداء الأساسي، إلى أن الخدمة في مراكز العمل الشاقة لا يُنظر إليها بالضرورة على نطاق واسع على أنها عبء، وذلك نظراً لأن دوافع الرضا عن المسار الوظيفي قد تختلف بشكل كبير من موظف إلى آخر.

70 - ومع أن إعلانات نية المشاركة في العملية من قبل الموظفين العاملين حالياً ربما فاقت التوقعات، فإن العدد النهائي لانتدابات التنقل كان أقل من المتوقع في السنة الأولى. وإزاء هذه الخلفية، بلغت تكاليف التنقلات الجغرافية من عملية التنقل العالمي لعام 2023 مبلغ 105 430 2 دولارات. ومُول حوالي 37 في المائة من التكاليف من الميزانية العادية وحوالي 51 في المائة من حساب حفظ السلام، ومُولت النسبة المتبقية من الموارد الخارجة عن الميزانية ومن التمويل من الموارد المقررة الأخرى والأنشطة المشتركة التمويل، وظل ذلك في حدود التوقعات عموماً. وفي هذا السياق، لم يمثل استيعاب الأثر المالي الناجم عن المشاركة في التنقل مشكلة بالنسبة إلى الكيانات، ومع ذلك أُسديت إليها المشورة بشأن تدابير التخفيف المالية الممكنة، مثل التوقيت التدريجي لإعادة الانتداب من خلال التنقل.

71 - وعقب انتهاء عملية التنقل الأولى، استُخلص عدد من الدروس التشغيلية التي سيُنظر فيها.

72 - وعلى الصعيد الاستراتيجي، يجب الإسراع بوضع حوافز غير مالية على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في الفقرة 18 من القرار 278/77 للموظفين المشاركين في برنامج التنقل لزيادة حجمه. ويشمل ذلك اشتراط التنقل الجغرافي للحصول على الترقية إلى رتبة ف-5 وما فوقها، وحل المسائل العالقة المتصلة بالتأمين والدعم الأسري، وتعزيز الروابط بين برامج الدعم الوظيفي والتعلم في الأمانة العامة ومنظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في مجال دعم الأقران، واستحداث آلية لتقديم التعقيبات، ليس من الموظفين المشاركين فحسب، بل أيضاً من الموظفين الذين يختارون عدم المشاركة، مما سيساعد على فهم دوافعهم بشكل أفضل. ووضِع مقترح مشترك مع ممثلي الموظفين بشأن الحوافز للاسترشاد به في التغييرات اللازم إدخالها في السياسات والعمليات في دورات التنقل القادمة.

73 - وبموازاة ذلك، قُدم إلى الجمعية العامة مقترح بشأن انتقال موظفي الأمانة العامة من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية (A/78/569/Add.1) طُلب فيه رفع القيود الحالية المعمول بها حالياً، عند استيفاء شروط معينة، مما سيؤدي إلى تحسين فرص التطوير المهني لهذه الفئة من الموظفين، على النحو الذي صدر به تكليف من الجمعية العامة في قرارها 263/71. وتشكل هذه القيود مشكلة منهجية تقوض معنويات الموظفين: فهي أكبر سبب على الإطلاق لعدم الرضا عن المسار الوظيفي في الأمانة العامة، وفقاً لما ورد في جميع التعليقات النوعية من الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة لعام 2021. ويرتكز المقترح على حجة مفادها أن القيود الحالية، المعمول بها منذ عام 1978، تتعارض مع مبدأ المعاملة المتساوية والمنصفة لجميع المتقدمين، ويتفرد بها النظام الموحد للأمم المتحدة، حيث لا توجد منظمة أخرى

غير الأمانة العامة تمنع بعض المتقدمين من التنافس على الوظائف الشاغرة لمجرد كونهم موظفين عاملين في فئات محددة. ويحتاج المقترح أيضاً بأن هذه القيود قد عفا عليها الزمن، نظراً لاختلاف السياق في المنظمة جوهرياً بعد أن بدأت تطبيق عملية استقدام تنافسية بالكامل تخضع للاستعراض من قبل هيئة استعراض مركزية. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن القيود السائدة تحد من مجموعة المواهب، وتقلل من فرص استقطاب المواهب وفقاً لميثاق الأمم المتحدة، وتحد من فرص إحراز تقدم متزامن نحو تحقيق التوزيع الجغرافي العادل وولايات التكافؤ بين الجنسين التي حددتها الجمعية العامة.

استشراف الخطوات المقبلة

74 - ستوحد الأمانة العامة نهجها الجديد إزاء تتقل الموظفين وستنفذ عمليات تتقل سنوية في إطار أطر السياسات والمساءلة المعمول بها. ويشكل النهج الجديد تدبيراً قديماً في المنظمة: حيث إن التنفيذ المطرد للبرنامج سيؤدي إلى تحسينات في كفاءة المنظمة ومعنويات الموظفين في الأجل الطويل، نظراً لأن الأثر الكامل لسياسة التتقل الجديدة سيكون أثراً تدريجياً. وبالتوازي مع ذلك، سيستمر بذل الجهود لدعم جميع الموظفين في سعيهم إلى تحقيق الرضا عن المسار الوظيفي من خلال إزالة العوائق وتوفير فرص تنمية القدرات ذات الصلة.

خامسا - الناتج في مجال المساءلة

السياسات والخدمات الاستشارية في مجال الموارد البشرية

القصد العام

75 - إن وضع السياسات وتنفيذها يشكلان العمود الفقري لمنظمة خاضعة للمساءلة من منظور إدارة الموارد البشرية، ويشكلان في الوقت نفسه عامل التمكين الرئيسي لتحقيق النتائج في إطار الناتج في مجال المرونة. ويشكل توفير سياسات مبسطة ومرنة في مجال الموارد البشرية وخدمات متسمة بالكفاءة ومركزة على العملاء أمراً محورياً لتمكين الكيانات التي أسندت لها سلطات مفوضة من تنفيذ ولاياتها بطريقة مبسطة. ويتطلب هذا الأمر إعطاء الأولوية لإصدار سياسات تركز على القيمة التحويلية وتكون ذات توجه مراعي لاحتياجات العملاء وللتبسيط، وتأخذ بمنظور محركات الإصلاح، وتستفيد من الدروس المستفادة من تنفيذ السياسات من خلال التعقيبات الواردة من المشورة التشغيلية ومن تقديم الدعم للكيانات.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

76 - منذ عام 2020، تتبع المنظمة نهجاً في وضع سياسات الموارد البشرية وإصدارها يولي الأولوية للقيمة التحويلية وأفضل عمليات الدعم. وينطوي وضع السياسات على مستوى عالٍ من التشاور مع أصحاب المصلحة لضمان ملاءمتها للممارسين في مجال الموارد البشرية وطابعها العملي. ومع وضع سياسات جديدة واستعراض السياسات القائمة، ينصب التركيز على تبسيط النص واختصاره، مع توفير مبادئ توجيهية سياساتية تكميلية وأدلة عملية. ويؤدي هذا النهج إلى جعل السياسات أيسر على الفهم والتنفيذ. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، استمر استعراض الإصدارات الإدارية، حيث بلغت نسبة الإنجاز 59 في المائة في عام 2023، بزيادة عن نسبة 56 في المائة المسجلة في عام 2021. وأصدرت سياسات جديدة أو منقحة

بشأن عدد من الموضوعات ذات الأولوية العليا، شملت تقليص عدد الموظفين وإجازة الوالدين والتنقل واختيار الموظفين وإدارة الأداء وحماية البيانات.

77 - ومنذ عام 2023 وحتى منتصف عام 2024، قُدم الدعم الاستشاري والتشغيلي إلى الكيانات في إطار نموذج الدعم المتدرج المعمول به، حيث تم الاستجابة لأكثر من 6 000 طلب فردي من أكثر من 100 كيان مستفيد. وتعلقت أكبر أربع فئات مواضيعية بما يلي: طرائق الاستعانة بالأفراد من غير الموظفين؛ والتعيين والترقية؛ والواجبات والحقوق والالتزامات؛ وإدارة الأداء. وبغية تعزيز قدرات الموارد البشرية في مجال دعم الكيانات، نُشرت 71 وثيقة توجيه تشغيلي، وعقدت 54 جلسة إحاطة بشأن مواضيع الموارد البشرية، وقُدم دعم تشغيلي مخصص إلى الكيانات التي تمر بعملية تقليص حجمها. ووافقت نسبة رضا العملاء عن تقديم الخدمات التي بلغت 89 في المائة في عام 2023 الهدف المحدد البالغ 75 في المائة، بعد أن كانت 76 في المائة في عام 2019، عندما بدأ العمل بآلية التعقيبات المستتقة من العملاء. وازدادت أيضا موثوقية الدراسة الاستقصائية، كما يتضح من معدل الاستجابة السنوي لها الذي بلغ 42 في المائة في عام 2023، مقارنةً بنسبة 18 في المائة في عام 2019.

استشراف الخطوات المقبلة

78 - أُحرز تقدم كبير في عدد من السياسات الصادرة حتى الآن، وشمل ذلك نظام اختيار الموظفين (ST/AI/2010/3/REV.3)؛ وعمليات تقليص الحجم أو إعادة الهيكلة التي تؤدي إلى إنهاء التعيينات (ST/AI/2023/1)؛ وتنقل الموظفين (ST/AI/2023/3)؛ والإجازة الوالدية والإجازة العائلية (ST/AI/2023/2)؛ وقيم وسلوكيات الأمم المتحدة (ST/SGB/2024/4)؛ ونظام إدارة الأداء وتطويره (ST/AI/2021/4/Rev.1). واستشرافاً للمستقبل، ستواصل الأمانة العامة إصدار سياسات استراتيجية وتحولية في مجال إدارة الموارد البشرية في الوقت المناسب، مع التمسك بالترشيد والتبسيط لتعزيز الكفاءة التشغيلية. وسيُتبع في ذلك نهج يستجيب لاحتياجات العملاء ويقوم على الأدلة ومبدأ التشاركية لتحديد الأولويات. وسيستمر أيضا مساندة توفير الدعم العملي والعمليات والخدمات الاستشارية الفعالة في مجال الموارد البشرية للكيانات المستفيدة من خلال الأدوات المناسبة لإدارة تقديم الخدمات.

79 - وستواصل الأمانة العامة، في إطار اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، الإسهام في تحسين الكفاءة وتبسيط ممارسات العمل داخل منظومة الأمم المتحدة، بتوجيه وتنسيق من لجنة الخدمة المدنية الدولية.

الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة

القصد العام

80 - وافقت الجمعية العامة، في قرارها 247/65، على منح التعيينات المستمرة للموظفين المؤهلين وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن تنفيذ النظام، استناداً إلى المعايير المقررة وحافظات الوظائف.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

81 - في تقرير سابق إلى الجمعية العامة (A/73/372)، أشار الأمين العام إلى الصعوبات التي تواجه في إنجاز الاستعراض ومنح التعيينات المستمرة على أساس سنوي. وتتكون عملية الاستعراض من

ثلاث مراحل، هي تحديد الأهلية وتوزيع النقاط والاستعراض النهائي، ويستغرق إنجازها 10 أشهر على الأقل. وبما أن حافظات الوظائف اللازمة لإجراء استعراض سنوي لا يمكن تحديدها إلا بعد إنجاز الاستعراض السابق ومنح التعيينات المستمرة، فإن تحديث الاستعراض السنوي أمر مكلف، ناهيك عن أوجه القصور في القدرات، سواء التكنولوجية أو البشرية. ونتيجة لذلك، انتهى استعراض عام 2014 في أيلول/سبتمبر 2018 واستعراض عام 2015 في آذار/مارس 2022. وفي أعقاب استحداث عملية استعراض سليمة من الناحية التكنولوجية في نظام إنسيرا، أنجز في عام 2023 استعراض تداركي غير متكرر للأعوام من 2016 إلى 2021، ومُنحت التعيينات في 1 شباط/فبراير 2024. ويوضح الجدولان 2 و 3 مجموع عدد التعيينات⁽¹³⁾ الممنوحة من عام 2012 إلى عام 2021. وترد في المرفق العملية والخطوات على نحو ما حددته الجمعية العامة في قرارها 247/65.

الجدول 2

استعراض التعيينات المستمرة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في الفترة 2012-2023^(أ)

(العدد: 3 665 تعييناً دائماً/تعييناً مستمراً حالياً)

سنة الاستعراض	حافطة الوظائف	التعيينات الدائمة والتعيينات المستمرة الحالية	التعيينات المستمرة المتاحة	التعيينات المستمرة الممنوحة
2012	4 321	3 763	558	560 ^(ب)
2013	4 466	4 222	244	244
2014	4 149	3 709	437	436
2015	4 216	3 580	636	258
2016	4 239	3 349	890	277
2017	4 254	3 626	628	259
2018	4 155	3 885	270	242
2019	4 149	4 127	22	22
2020	4 090	4 149	—	—
2021	4 092	4 149	—	—
2022	4 091	3 665	426	
2023	4 104	3 665	439	
المجموع				2 298

(أ) توقعات عامي 2022 و 2023 بشأن حافظات الوظائف والتعيينات المستمرة المتاحة تتعلق بالاستعراضات المقبلة للتعيينات المستمرة. وأعداد الموظفين ذوي التعيينات المستمرة لعامي 2022 و 2023 هي الأعداد المتاحة في 30 أيلول/سبتمبر 2024. وبالنسبة إلى عام 2023، لا تأخذ تقديرات التعيينات الدائمة/التعيينات المستمرة الحالية والتعيينات المتاحة في الاعتبار نتائج عملية التعيينات المستمرة لعام 2022.

(ب) مُنح موظفان إضافيان تعيينات مستمرة في أعقاب إجراء تقييم إداري واستعراض إضافي للأهلية.

(13) لا يشمل ذلك التعيينات المستمرة الممنوحة، وفقاً للقاعدة 4-16 من النظام الإداري للموظفين، للموظفين الذين يُعينون في الفئة الفنية بعد اجتيازهم بنجاح امتحانا تنافسياً.

الجدول 3

استعراض التعيينات المستمرة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وموظفي الخدمة الميدانية في الفترة 2012-2023^(أ)

(العدد: 7 593 تعيينًا مستمرًا/دائمًا حاليًا)

سنة الاستعراض	حافطة الوظائف	التعيينات الدائمة والتعيينات المستمرة الحالية	التعيينات المستمرة المتاحة	التعيينات المستمرة الممنوحة
2012	6 869	3 527	3 342	2 339
2013	7 515	5 855	1 660	1 193
2014	7 873	6 576	1 297	1 006
2015	7 038	7 081	(43)	—
2016	7 407	6 567	840	840
2017	7 946	7 407	539	449
2018	7 451	7 859	—	—
2019	8 228	7 859	372	372
2020	8 211	8 228	—	—
2021	8 399	8 228	171	171
2022	8 472	7 593	879	—
2023	8 662	7 593	1 069	—
المجموع				6 370

(أ) توقعات عامي 2022 و 2023 بشأن حافطات الوظائف والتعيينات المستمرة المتاحة تتعلق بالاستعراضات المقبلة للتعيينات المستمرة. وأعداد الموظفين ذوي التعيينات المستمرة لعامي 2022 و 2023 هي الأعداد المتاحة في 30 أيلول/سبتمبر 2024. وبالنسبة إلى عام 2023، لا تأخذ تقديرات التعيينات الدائمة/التعيينات المستمرة الحالية والتعيينات المتاحة في الاعتبار نتائج عملية التعيينات المستمرة لعام 2022.

الإدارة المرنة للأداء

القصص العام

82 - يركز بناء ثقافة الأداء العالي، من الناحية المثالية، على نظام إدارة مرنة للأداء يشتمل على أربعة أبعاد رئيسية: التخطيط للعمل الذي يدعم مواءمة وإدارة الأهداف على المستوى الفردي وعلى مستوى المنظمة؛ وعمليات النقد والحوارات المتكررة؛ وآلية تعقيبات داعمة قائمة على التفكير الاستشراقي؛ والتعاون والأفرقة المتحمسة ذاتياً. ومن المتوقع أن يقوم النظام مع مرور الوقت بإعادة توجيه إدارة الأداء بفعالية بعيداً عن الامتثال، لإعادة تركيزها على التعقيبات المستمرة والصادقة والشفافة، بما في ذلك تقديم الموظفين لتعقيبات بشأن رؤسائهم باستخدام نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين، من أجل المساءلة والتطوير والتحسين المستمر.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

83 - بدأ نهج الإدارة المرنة للأداء في دورة الفترة 2021/2022. وترد مسيرته حتى الآن في الشكل الخامس.

الشكل الخامس

مسيرة الإدارة المرنة للأداء منذ البداية وحتى الآن



84 - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، استمر توطيد النظام. ووردت تعقيبات نوعية جيدة من الكيانات والأفرقة على العملية المبسطة، وعلى إدماج القيم والسلوكيات في الأهداف، وتوحيد الأجزاء المتعلقة من النهج بالتقييم والتطوير. وفي انتظار توافر البيانات الكمية من آخر نسخة من الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة، كانت آراء الموظفين من النسخ السابقة من الدراسة الاستقصائية إيجابية: فعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بإنصاف تقييمات الأداء، ارتفعت نسبة التصورات من 71 في المائة في عام 2019 إلى 78 في المائة في عام 2021، بينما ارتفعت نسبة التصورات بشأن قدرة المدراء على التعامل مع ضعف الأداء من 61 في المائة في عام 2019 إلى 69 في المائة في عام 2021.

85 - وفي الوقت نفسه، لم يؤثر التحول نحو إجراء مناقشات أداء مستمرة ومتواصلة بدلاً من إجراء محادثات غير متكررة تأثيراً جوهرياً على نسبة الامتثال في نهاية الدورة، التي ظلت تتراوح بين 89,3 و 94,3 في المائة خلال الدورات السنوية الخمس الماضية. وقُدِّم الدعم لمناقشات الأداء المستمرة من خلال القيام منذ منتصف عام 2023 بنشر إطار داخلي للإعراب عن التقدير ومنح المكافآت يركز على الثناء والمكافآت غير المالية باعتبارها وسيلة حيوية لزيادة التحفيز والمشاركة والإنتاجية في مكان العمل.

86 - واستمر أيضاً تنفيذ منهجية نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين. فقد أطلق في دورة الفترة 2021-2022 للموظفين من الرتبتين مد-1 ومد-2، ثم وُسِّع في آخر دورتين ليشمل جميع الرؤساء

المسؤولين الأولين الذين يشرفون على أربعة موظفين أو أكثر. وجرى تكييف الأداة الإلكترونية الحالية بحيث تدعم العملية التي يتم بموجبها جمع الملاحظات من التقريرين الأول والثاني، مما يتيح للمدراء إجراء تقييمات ذاتية تستند إلى 12 سؤالاً. والبيانات المستقاة من الأداة تبعث على التفاؤل: حيث بلغت درجات التقييم في دورة الفترة 2023-2024 للتقريرين الأول والثاني 3,51 في المتوسط (على مقياس من أربع نقاط)، بينما بلغت درجات التقييم الذاتي للمدير 3,42 في المتوسط. وقد سُجلت أعلى الدرجات في الدورتين السابقتين في مجال معاملة الموظفين بكرامة واحترام، في حين سُجلت أدنى الدرجات في مجال الاعتراف بالأخطاء باعتبارها جزءاً طبيعياً من الابتكار. وتجرى مقارنة هذه الدرجات والنتائج الأخرى المستخلصة ببيانات أخرى وستُدمج باعتبارها دروساً مستفادة في عدد من عمليات الموارد البشرية.

87 - وبالتوازي مع ذلك، استمر العمل على تحسين قدرة المنظمة على التعامل مع ضعف الأداء. فمنذ بداية عام 2023 وحتى منتصف عام 2024، وردت 522 طلباً فردياً للدعم من الكيانات، واستمر تقديم الدعم إلى الكيانات في التعامل بفعالية مع مشكلات الأداء. ويجري تقديم الدعم التشغيلي المخصص وبناء قدرات الموارد البشرية في مسائل الأداء المعقدة، بما في ذلك توجيه الكيانات بشأن إدارة المنازعات وعملية إقامة العدل. وتُحدَّث الإحاطات بشكل مستمر لمواكبة تطور الاجتهادات القضائية ولتبادل أفضل الممارسات. واعتباراً من عام 2024، يجري تنفيذ برنامج لتدريب المدربين على إدارة الأداء لضمان أن يكون الممارسون في مجال الموارد البشرية مجهزين تجهيزاً كاملاً لتقديم إحاطات إلى المدراء في كياناتهم بشأن إدارة الأداء ولدعمهم في هذا المجال. ويضفي تنقيح الأمر الإداري بشأن نظام إدارة الأداء وتطويره الوضوح على السياسات فيما يتعلق بعدة قضايا، بما في ذلك في الفرع المتعلق بتحديد ومعالجة أوجه القصور في الأداء والأداء غير المرضي. ويعزز التنقيح أيضاً الاتساق والمساءلة فيما يتعلق بحجب العلوات داخل الرتب عن الموظفين الذين حصلوا على تقييمات "يفي جزئياً" بالتوقعات أو "لا يفي" بالتوقعات. وأخيراً، واعتباراً من عام 2025، يمكن للموظفين الذين حصلوا على تقييمات أدنى من مرضية أن يبدؤوا تقديم طلبات الطعن داخل نظام إنسبيرا، و/أو يمكنهم القيام بذلك إذا شعروا أن مديريهم لم يتبع الإجراءات القانونية الواجبة. وبالإضافة إلى تحسين شفافية عملية الطعن، من المتوقع أيضاً أن يؤدي هذا التحسين إلى توسيع حجم الجمهور الذي يُختار منه أعضاء الفريق.

استشراف الخطوات المقبلة

88 - سيجري العمل بصورة متوازية، في إطار التحسينات المستمرة المدخلة على إدارة الأداء والنتيجة عن النهج المرن، على إحداث تغيير جوهري وثقافي. وستستمر الأمانة العامة في قياس النجاح وفي استخدام الدروس المستفادة لتصحيح المسار، بما في ذلك من خلال آلية التعقيبات الواردة في إطار الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة التي تتضمن فصلاً مخصصاً لإدارة الأداء. ومن الآن فصاعداً، سيكون أحد مجالات التركيز في المستقبل هو تغيير الثقافة: عن طريق التذكير الخفي بالسلوكيات لاتخاذ الإجراءات في الوقت المناسب؛ وعن طريق مواصلة العمل مع الكيانات وتيسير جلسات الإحاطة عن الأداء التي تقودها الكيانات؛ وتوفير التوجيه في دمج القيم والسلوكيات في المناقشات المتعلقة بخطة العمل الفردية. وقد دخل الأمر الإداري المعنون "نظام إدارة الأداء وتطويره" (ST/AI/2021/4/Rev.1) حيز النفاذ في 1 تشرين الأول/أكتوبر 2024. وجرى تبسيط السياسة وتحديثها وباتت تتضمن إضافة أداة تقييم متعددة التقييمات وأحكاماً محسنة بشأن إدارة ضعف الأداء. وتُدمج إطار الأمم المتحدة للقيم والسلوكيات في آخر نسخة من السياسة.

السلوك والنزاهة

القصد العام

89 - يجري تنفيذ نهج متكامل من البداية إلى النهاية في آليات السلوك والنزاهة على نطاق الأمانة العامة استناداً إلى الركائز الثلاث المتمثلة في المنع والإنفاذ والإجراءات التصحيحية. وتضمن هذه المنهجية تحديد وحل قضايا السلوك والنزاهة بشكل استباقي وشفاف. وفي حين تتضمن التقارير السنوية للأمين العام ذات الصلة، وآخرها التقرير A/78/603، التفاصيل الكاملة عن كيفية تفعيل هذا النهج، ترد في الفقرات التالية بعض النقاط البارزة المختارة.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

90 - على الرغم من الجهود المبذولة من أجل التعجيل بمعالجة كل إحالة سلوك محظور في إطار نهج عدم التسامح إطلاقاً مع سوء السلوك، أُعطيت الأولوية لمعالجة قضايا التحرش الجنسي، على النحو المنصوص عليه في القرار 278/77. ففي عام 2023، أسفرت أربع حالات تحرش جنسي عن إنهاء الخدمة، وفي منتصف عام 2024، أدت حالة واحدة إلى إنهاء الخدمة. ويضاهي هذا الرقم المسجلة في السنوات السابقة: وهي خمس حالات في عام 2022 وست حالات في عام 2021. وفيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسي، في عام 2023، أدت ثلاث حالات إلى إنهاء الخدمة، وفي منتصف عام 2024، أدت حالة واحدة أخرى إلى إنهاء الخدمة، وهو ما يماثل الأرقام في السنوات السابقة: وهي ست حالات في عام 2022 وثلاث حالات في عام 2021.

91 - وتوسع استخدم قاعدة بيانات ClearCheck على نطاق المنظومة إلى 38 كيانا مشاركاً حتى الآن في عام 2024، بعد أن كان عدد الكيانات المشاركة 36 كيانا في عام 2023 و 33 كيانا في عام 2022. وزاد عدد عمليات التحري عن السوابق أيضاً بشكل ملحوظ، مرتفعاً من 278 800 في عام 2022 إلى 402 569 في عام 2023، مما يقلل من احتمال إعادة توظيف الأفراد الذين انتهت علاقة عملهم بالأمم المتحدة بسبب ثبوت ارتكابهم للتحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وبالإضافة إلى ذلك، يجري العمل على مشروع تجريبي لتوسيع نطاق قاعدة البيانات ClearCheck ليشمل جميع أنواع سوء السلوك الجسيم، بما في ذلك العنصرية والتمييز العنصري، على النحو المنصوص عليه في القرارين 278/77 و 253/78.

92 - وبغية تعزيز النهج المتبع على نطاق منظومة الأمم المتحدة للاستجابة التي تركز على الضحايا، ينفذ الصندوق الاستثماري لدعم ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين مشاريع جارية في جمهورية أفريقيا الوسطى، وجنوب السودان، وهايتي. وبالإضافة إلى ذلك، تعمل فرقة عمل رفيعة المستوى المعنية بتسوية مطالبات إثبات الأبوة ونفقة الأولاد التي تتعلق بأفراد عمليات الأمم المتحدة للسلام على تعزيز التواصل والتعاون مع الدول الأعضاء، لتسريع تسوية هذه المطالبات. وقد استمر أيضاً تقديم الدعم للشراكة بين الاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة على النحو المنصوص عليه في قرار مجلس الأمن 2719 (2023).

93 - وعموماً، ازدادت ادعاءات سوء السلوك الواردة من عمليات السلام، وهو اتجاه يعزى إلى ورود ادعاءات تتعلق بحوادث أقدم. وقد كانت هذه الزيادة مطردة على مدى السنوات الخمس الماضية وقد تكون مرتبطة بزيادة الوعي وآليات تقديم الشكاوى، بما في ذلك داخل المجتمعات المحلية. وفيما يتعلق بالاستغلال

والانتهاك الجنسيين، يشار أيضًا إلى أن الضحايا قد يشعرون بعد عدة سنوات بمزيد من الارتياح والتشجيع في الإبلاغ عن الحوادث التي تعرضوا لها، لا سيما مع اقتراب موعد إغلاق البعثة. وواصلت أفرقة مخصصة داخل الكيانات تقديم الدعم إلى البعثات في إدارة مخاطر سوء السلوك، بما في ذلك المخاطر المرتبطة بعمليات انتقال البعثات وخفضها التدريجي وتصفيتها. ولمساعدة الممارسين، جرى تنقيح الأدوات المتعلقة بإدارة مخاطر سوء السلوك والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وأُصدر تحديث لها. وأدت التنقيحات إلى تعزيز استخدام البيانات وتحليل الاتجاهات لدعم عملية صنع القرار وأُتيحت في واجهة رقمية ديناميكية تتضمن أداة رقمية لزيارات تقييم المخاطر.

94 - واعتمدت جهود تشجيع الكياسة والكرامة والاحترام على التواصل المكثف مع جهات التنسيق في الكيانات وعلى إجراء تحديثات للعمليات والسياسات من خلال شبكة ممارسين مخصصة. وعزز ذلك برنامج "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام" الذي أُطلق في عام 2020 لدعم الكيانات في الوفاء بالتزامها باستضافة لقاءات تفاعلية دورية مع الموظفين للتواصل معهم بشأن السلوك المحظور. ويتألف البرنامج من ثلاثة عناصر: هي دورة تدريبية إلزامية عبر شبكة الإنترنت، أطلقت نسخة محدثة منها في عام 2024، ويلزم على جميع الموظفين إكمال هذه الدورة بغض النظر عما إذا كانوا قد أكملوها من قبل؛ ومجموعة الأدوات المذكورة أعلاه؛ والحوارات الميسرة، التي صارت الآن متاحة بأربع لغات رسمية. وحتى منتصف عام 2024، حصل 300 موظف من 60 كياناً على شهادات اعتماد تخولهم الاشتراك في قيادة الحوارات في إطار برنامج تدريب المدربين، وشارك 766 3 موظفاً في إحدى الجلسات التي تم إجراؤها وبلغ عددها 237 جلسة.

95 - وأخيراً، جرى في عام 2024 تحديث وإصدار خلاصة وافية موحدة للتدابير التأديبية التي فُرضت خلال الفترة 2009-2023 لتوفير الشفافية للموظفين والمدراء بشأن التعامل مع المسائل التأديبية. وتتألف الخلاصة المتاحة على شبكة الإنترنت من لمحة عامة عن الإطار الإداري ذي الصلة، وعرض بصري لعملية التحقيق والعملية التأديبية، وأمثلة على سوء سلوك فعلي مع عواقبه، مع مراعاة متطلبات الخصوصية والسرية.

استشراف الخطوات المقبلة

96 - ستواصل الأمانة العامة توسيع نظامها الشامل المتعلق بتتبع إدارة القضايا وبناء قدرات جهات التنسيق في جميع أنحاء الأمانة العامة بشأن مسائل السلوك والنزاهة. وستُصدر سياسة محدثة تتناول التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة من أجل تعريف التمييز العنصري بوضوح. وسيستمر التعاون الاستراتيجي مع مكتب المنسق الخاص المعني بتحسين استجابة الأمم المتحدة للاستغلال والانتهاك الجنسيين ومكتب المدافعة عن حقوق الضحايا. وستُعطى الأولوية لجميع الجهود الرامية إلى التصدي للتحرش الجنسي، بما في ذلك المشاركة النشطة في فرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. ويشمل ذلك قيادة مسارات العمل، والمساهمة في استحداث المنتجات والأطر، وذلك بهدف بناء نهج مشترك على نطاق المنظومة إزاء استجابة تركيز على الضحايا. وسيواصل تعزيز الشراكات مع كيانات الأمم المتحدة والدول الأعضاء والمؤسسات الإقليمية من أجل تعزيز الدعم والتواصل في إدارة مخاطر سوء السلوك، وجهود المنع المتجاوبة، والإنفاذ، ومبادرات دعم الضحايا، وتبادل الممارسات الجيدة.

الصحة والرفاه

القصد العام

97 - إن الحفاظ على قوة عاملة ذات صحة جيدة، عقلياً وبدنياً، كفيل بالتأثير على مجالات مثل تكاليف الرعاية الصحية، والتغيب عن العمل، وإنتاجية الموظفين، والاستبقاء، وثقافة المنظمة، ومعنويات الموظفين. ولهذا السبب، تُنشر مجموعة منسقة وشاملة من الاستراتيجيات بهدف تلبية الاحتياجات الصحية لأفراد الأمم المتحدة، بما في ذلك التوعية وبناء القدرات والدعم، وكفالة الالتزام بالمعايير وتهيئة بيئة مواتية تكفل السلامة وتزدهر فيها الصحة.

التقدم المحرز في تحقيق النتائج

98 - توفير التوجيهات والأدوات والدعم والتعلم بشكل مستمر في مجال الصحة والرفاه ظل يشكل أولوية، وقد جرى تقاسم المسؤوليات بين الإدارات في الأمانة العامة. وأطلقت في نهاية عام 2023 استراتيجية محدثة لمنظومة الأمم المتحدة للصحة النفسية والرفاه في مكان العمل لعام 2024 وما بعده⁽¹⁴⁾. وهي تستند إلى الدروس المستفادة من الإصدار السابق من الاستراتيجية، وتتضمن سجل أداء مكوناً من 12 مؤشراً لقياس نتائج المبادرات المنفذة، وبالتالي فهي تعتمد نهجاً قائماً على البيانات إزاء تشجيع أفضل الممارسات للصحة النفسية والرفاه في مكان العمل. وتعمل الاستراتيجية على مواءمة توفير الدعم في مجال الصحة النفسية مع أحدث إطار عمل للتنفيذ في منظومة الأمم المتحدة الوارد في الموجز السياساتي المتعلق بالصحة العقلية في مكان العمل⁽¹⁵⁾، من حيث أن التحسين المستمر يركز على الركائز الأربع التي هي المنع والترويج والدعم وتهيئة بيئة مواتية. ويعكف الفريق القيادي المخصص المعني بالصحة النفسية الذي يشرف على تنفيذ الاستراتيجية في الأمانة العامة حالياً على وضع اللمسات الأخيرة على استعراض تنظيمي وعلى رسم خريطة لتوفير الدعم في مجال الصحة النفسية باعتبارهما شرطاً أساسياً لتسريع وتيرة التقدم. وقد أوصى بإجراء كليهما استعراض أجرته وحدة التفتيش المشتركة مؤخراً لسياسات وممارسات الصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/4).

99 - وبالتوازي مع ذلك، استثمر في المبادرات المعززة تكنولوجياً لتحسين دعم الصحة النفسية من خلال تنفيذ استراتيجية الصحة النفسية للأفراد النظاميين التابعين للأمم المتحدة في الأمانة العامة، التي اعتُمدت في عام 2023. وفي عام 2024، أُطلق تطبيق متاح بـ 16 لغة، يهدف إلى توفير أدوات وحلول للتقييم الذاتي وتحسين الصحة النفسية والحد من الوصم. ويضع التطبيق الموارد المتعلقة بالصحة النفسية في متناول يد الأفراد النظاميين بطريقة آمنة وسرية وبصيغة يسهل الاطلاع عليها، بغض النظر عن مكان تمركزهم. وبدأ أيضاً بناء القدرات الموازي لذلك بنشر أخصائيي الصحة النفسية في المستشفيات في إحدى بعثات حفظ السلام.

100 - واستمرت أيضاً الجهود المبذولة لتحسين جودة الرعاية الطبية البدنية لجميع الأفراد، بمن فيهم أفراد حفظ السلام. فإلى جانب استمرار تنفيذ إطار الأداء الطبي خلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان نشر

(14) https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_system_mental_health_and_well_being_strategy_for_2024.pdf

(15) متاح على الموقع التالي: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>.

تكنولوجيات الاتصالات الرقمية لتوسيع نطاق النتائج الصحية أحد مجالات التركيز. وقد أدى مشروع التطبيب عن بعد الذي وُضع في إطار برنامج الشراكة الثلاثية دوراً أساسياً في تقليل عدد الوفيات في العمليات الميدانية. وواصل المشروع توسيع نطاق تقديم الرعاية الصحية المتخصصة بغض النظر عن الموقع بطريقة فعالة جداً من حيث التكلفة. وفي الوقت الراهن، تعمل خدمات التطبيب عن بعد في 24 موقعاً، وتؤدي 87 في المائة من الاستشارات عن بعد إلى تحسين النتائج الصحية، وفقاً لما أفاد به المستخدمون. وقد حصل المشروع على التقدير من خلال فوزه بجائزة الأمين العام السنوية لعام 2023 في فئة خماسية التغيير.

استشراف الخطوات المقبلة

101 - ستنفذ الأمانة العامة، على أساس متجدد، خطة عمل للصحة النفسية عن طريق إنشاء أفرقة عاملة لكي تتولى الإشراف على المنجزات المستهدفة الملموسة المتوخاة. وسيتمثل أحد مجالات التركيز المحددة في تعميم مراعاة اعتبارات الصحة النفسية في إدارة الأفراد على مدار حياة الموظف. وستواصل الأمانة العامة أيضاً السعي إلى إحراز وتحقيق التقدم في مجال الصحة المهنية من خلال التنفيذ المنسق لإطار الأداء الطبي بهدف ضمان ازدهار صحة جميع الموظفين. ويمكن لهذا الإطار أن يساعد في جمع البيانات الصحية وتحليلها، مما يفيد بدوره في توجيه التدخلات الموجهة للموظفين بما يتماشى مع احتياجاتهم.

سادساً - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

102 - الجمعية العامة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

المرفق

القرار 247/65 - سادسا الترتيبات التعاقدية

48 - تشير إلى الفقرة 2 من الجزء الثاني من قرارها 250/63، وتعيد تأكيد أن الترتيبات التعاقدية تشمل ثلاثة أنواع من التعيينات وهي: تعيينات مؤقتة وتعيينات محددة المدة وتعيينات مستمرة؛

49 - توافق على منح العقود المستمرة اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2011 للموظفين المؤهلين على أساس الاحتياجات المستمرة للمنظمة؛

50 - تشير إلى الفقرة 23 من الجزء الثاني من قرارها 250/63، وتقرر منح عقود مستمرة للمرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وموظفي دوائر اللغات بعد قضائهم سنتين في الخدمة تحت الاختبار، بغض النظر عن الأحكام الواردة في الفقرات 51 إلى 61 من هذا القرار؛

51 - تقرر أن تحدد الاحتياجات المستمرة للمنظمة على أساس الوظائف الثابتة والمؤقتة التي تزيد مدتها عن خمس سنوات والمساعدة المؤقتة العامة في البعثات السياسية الخاصة، باستثناء الوظائف المشمولة بأحكام الفقرتين 53 (ب) و (ج) من هذا القرار، وذلك على أساس حافظتين من الوظائف تتعلق إحداهما بالموظفين الدوليين في الفئة الفنية والفئات العليا ومن فئة الخدمة الميدانية وتتعلق الأخرى بالموظفين من فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا، على أن تستعرض الجمعية العامة هذه الوظائف بانتظام ويتم زيادة عددها أو خفضه بناء على الأنشطة التي تضطلع بها المنظمة؛

52 - تقرر أيضا أن تحدد المستوى الأولي لحافظتي الوظائف بما نسبته 75 في المائة من العدد الإجمالي للوظائف المحددة في الفقرة 51 من هذا القرار وأن تدرج عقودا دائمة ضمن حافظتي الوظائف؛

53 - تقرر كذلك أنه لا بد للموظفين، لكي يكونوا مؤهلين لأن ينظر في منحهم عقودا مستمرة، من استيفاء المعايير التالية:

(أ) يجب أن يكونوا قد أتموا ما لا يقل عن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة بموجب النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة على النحو التالي:

1' موظفو الأمانة العامة للأمم المتحدة الذين تجمع لديهم ما لا يقل عن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في إطار تعيينات محددة المدة، بما في ذلك فترات الخدمة في أحد الكيانات التي تطبق النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة؛

2' الموظفون الذين سبق تعيينهم في إطار المجموعات 100 و 200 و 300 من النظام الإداري للموظفين والذين تم تعيينهم منذ 1 تموز/يوليه 2009 في إطار تعيين محدد المدة بموجب النظام الإداري المؤقت للموظفين بعد عملية تنافسية جرت بموجب القاعدة 4-15 من النظام الإداري للموظفين، إذا توفرت لديهم مدة خمس سنوات من الخدمة المتواصلة؛

(ب) يجب ألا يكونوا من الموظفين الوطنيين الذين تم استقدامهم للبعثات الميدانية؛

(ج) يجب ألا يكونوا من الموظفين الدوليين أو الموظفين المعيّنين محليا الذين تم استقدامهم للعمل في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا أو المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة؛

(د) يجب أن يكونوا قد حصلوا على تقدير أداء لا يقل عن مستوى "يفي بالتوقعات" أو ما يعادله في آخر أربعة تقارير لتقييم الأداء وألا يكونوا قد خضعوا لأية تدابير تأديبية خلال السنوات الخمس السابقة لكي ينظر في منحهم عقوداً مستمرة؛

(هـ) يجب ألا تقل سنوات الخدمة المتبقية قبل بلوغهم السن الإلزامية لانتهاء الخدمة عن سبع سنوات؛

54 - **تقرر** أن تخصص للموظفين المعيّنين دولياً في الفئة الفنية والفئات العليا والموظفين من فئة الخدمة الميدانية الذين يستوفون معايير استحقاق العقود المستمرة والوارد بيانهم في الفقرة 53 من هذا القرار نقاط، على النحو المبين في مرفق هذا القرار، مقابل استيفاء المعايير الإضافية التالية:

(أ) تقديرات أداء تتجاوز مستوى "يفي بالتوقعات" أو ما يعادله في آخر أربعة تقارير لتقييم الأداء؛

(ب) الخدمة في مراكز العمل المصنفة على أنها من مراكز العمل الشاقة من الفئة ألف أو باء أو جيم أو دال أو هاء لمدة لا تقل عن سنة واحدة في كل مركز عمل؛

(ج) الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة لمدة لا تقل عن سنة واحدة في كل مركز عمل؛

(د) التنقل الجغرافي، ويعرف بأنه التنقل بين مركزين من مراكز العمل في بلدين مختلفين، لمدة لا تقل عن سنة واحدة من الخدمة المتواصلة في كل مركز عمل؛

(هـ) التنقل الوظيفي، ويعرف بأنه الخدمة في أكثر من فئة عمل لمدد لا يقل كل منها عن سنة واحدة من الخدمة المتواصلة؛

(و) إتقان لغة واحدة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة بخلاف اللغة الأم؛

(ز) كل سنة إضافية من الخدمة بعد تجاوز الخمس سنوات؛

55 - **تقرر أيضاً** أن تخصص للموظفين من فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً الذين يستوفون معايير استحقاق العقود المستمرة والوارد بيانهم في الفقرة 53 من هذا القرار نقاط، على النحو المبين في مرفق هذا القرار، مقابل استيفاء المعايير المبينة في الفقرات الفرعية (أ) و (هـ) و (و) و (ز) من الفقرة 54 من هذا القرار؛

56 - **تقرر كذلك** أن تمنح للموظفين الذين يستوفون معايير استحقاق العقود المستمرة والوارد بيانهم في الفقرة 51 من هذا القرار عقود مستمرة شريطة توفر عقود ضمن حافظة الوظائف الملائمة، على أن يجري ذلك سنوياً بناءً على ترتيبهم من حيث عدد النقاط التي حصلوا عليها باستخدام الآلية المبينة في الفقرة 54 من هذا القرار؛

57 - **تقرر** أن يتم ترتيب الموظفين الذين يحصلون على نفس العدد من النقاط على أساس مدة الخدمة؛

58 - **تحث** الأمين العام على النظر في منح عقود محددة المدة لفترة خمس سنوات للموظفين الذين تم ترتيبهم وفقاً للعملية المبينة في الفقرة 54 من هذا القرار ولم يمنحوا عقوداً مستمرة؛

- 59 - **تشير إلى ما قرره** في الفقرة 24 من الجزء الثاني من قرارها 250/63 بألا تؤخذ مدة خدمة الخبراء المعاونين (الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية) في الاعتبار على أنها جزء من مدة الخدمة المطلوبة للتعين المستمر؛
- 60 - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة عن تنفيذ نظام التعيينات المستمرة في سياق تقريره عن إصلاح الموارد البشرية، بما يشمل استعراضاً لمستوى حافظتي الوظائف، حسب الاقتضاء، بدءاً من دورتها السابعة والستين؛
- 61 - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين عن تنفيذ أحكام هذا القرار، بهدف استعراض نظام منح العقود المستمرة؛
- 62 - **تقرر** ضرورة أن يخضع الموظفون الذين تمنح لهم عقود مستمرة لأحكام قرارات الجمعية العامة بشأن التنقل وسياسة التعلم التي وضعها الأمين العام؛