



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

Organisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الأمم المتحدة  
للإغذية والزراعة

A

## لجنة المالية

الدورة الخامسة والثمانون بعد المائة

26-22 مارس/آذار 2021

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيدة **Greet de Leeuw**

مديرة شعبة الموارد البشرية

الهاتف: +3906 5705 1744

### الموجز

- ◀ يُعرض على اللجنة التقرير السنوي الجديد عن الموارد البشرية لعام 2020 الذي يسלט الضوء على ما أُحرز من تقدم في تحقيق النواتج والمخرجات المبيّنة بالتفصيل في خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية (FC 183/4)، ويتضمن المعلومات التي سبق تقديمها إلى الأعضاء في وثائق منفصلة في فترات زمنية مختلفة أثناء السنة من أجل نهج أكثر بساطة وشمولاً.
- ◀ يتألف التقرير السنوي الجديد عن الموارد البشرية من قسمين. يُبرز القسم الأول أهم الإنجازات وتحليلات القوة العاملة. ويغطي القسم الثاني ما صدر من توصيات وقرارات عن لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

### التوجيه المطلوب من لجنة المالية

- ◀ يرجى من أعضاء لجنة المالية الإحاطة علمًا بالتقرير السنوي الجديد عن الموارد البشرية لعام 2020 ومحتواه، وطريقة عرضه لما تحقق من تقدم وإنجازات في وظيفة الموارد البشرية، وكذلك المعلومات المحدثة عن تحليلات القوة العاملة.

### مسودة المشورة

- ◀ أحاطت اللجنة علمًا بمحتوى التقرير السنوي الجديد عن الموارد البشرية ورحبت بشكله وبما تضمنه من معلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية والمعالم الرئيسية ومؤشرات الأداء الرئيسية، وتحليلات القوة العاملة.

## المحتويات

القسم الأول: الإبلاغ عن النواتج والمخرجات والإنجازات التي تحققت في عام 2020، وتحليلات القوة العاملة

### ألف - مقدمة

### باء - الإبلاغ عن النواتج والمخرجات والإنجازات في عام 2020

أولاً- سياسات للموارد البشرية محورها البشر بشأن تعيين ملاك الموظفين والتعلم والتطوير، والتنوع، والشمول، ورفاه الموظفين، للدفع نحو ثقافة قوامها المشاركة يمكن فيها للموظفين العمل بأفضل ما لديهم من قدرات (الناتج 1) ثانياً- اتصالات وتقارير وأدوات منصبة على أصحاب المصلحة تُمكن من الأخذ بإجراءات ومنتجات وخدمات استراتيجية للموارد البشرية وتنفيذها في الوقت المناسب وبطريقة شاملة (الناتج 2)

### جيم - الملحق: تحليلات القوة العاملة والإبلاغ عنها

القسم الثاني: توصيات وقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة إلى الجمعية العامة (بما في ذلك التغييرات في جداول المرتبات والبدلات)

## القسم الأول: الإبلاغ عن النواتج والمخرجات والإنجازات التي تحققت في عام 2020، وتحليلات القوة العاملة

### ألف - مقدمة

#### الخطة الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية والتقارير السنوي عن الموارد البشرية


1- يُشكل تحقيق الأمن الغذائي للجميع وضمان حصول جميع الأشخاص بانتظام على مستويات كافية من الأغذية المغذية لتمكينهم من عيش حياة موفورة النشاط والصحة، صميم جهود المنظمة في السعي نحو الوفاء بولايتها. وتتلخص رؤية المدير العام في الحاجة إلى ابتكار وجهود تعاونية في هذا العالم المتغيّر من أجل بلوغ أهداف خطة التنمية المستدامة لعام 2030. وتحقيقاً لهذه الغاية، تحتاج المنظمة إلى استراتيجيات وسياسات للموارد البشرية محورها الإنسان تُعزز التنوع والشمول في مكان العمل لاجتذاب العناصر التي تتمتع بأرفع مستويات الكفاءة من ذوي المهمة والقادرين على الأداء بأقصى ما لديهم من قدرات وتنمية هذه العناصر وتشجيعها.

2- وتولت المديرية الجديدة لشعبة الموارد البشرية مهام منصبها في مارس/آذار 2020. ووفقاً لرؤية المدير العام وتوصية المجلس<sup>1</sup>، تمثّلت أولوية اهتمام المديرية الجديدة في وضع خطة عمل استراتيجية للموارد البشرية تم تقديمها إلى لجنة المالية في دورة الخريف، ووافق عليها المجلس<sup>2</sup> في ديسمبر/كانون الأول 2020. وترمي الخطة الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية للفترة 2020-2021 إلى إرساء لبنات الموارد البشرية التي ستُمكّن من إصلاح طويل الأجل<sup>3</sup> دعمًا للإطار الاستراتيجي للمنظمة (2022-2031) وستجعل المنظمة مكاناً أفضل للعمل. وهي تمنح الأولوية للمبادرات والإجراءات المتخذة في إطار الاستجابة للتوصيات المطروحة من أعضاء المنظمة، وأجهزة تمثيل الموظفين، ونتائج الدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين، وأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، وآليات الإشراف، بما في ذلك متطلبات المراجعة وسجل المخاطر في المنظمة.

النتائج 1: سياسات للموارد البشرية محورها البشر بشأن التوظيف والتعلم والتطوير، والتنوع، والشمول، ورفاه الموظفين، للدفع نحو ثقافة قوامها المشاركة يمكن فيها للموظفين العمل بأفضل ما لديهم من قدرات.

1-1 تعزيز أطر وممارسات التوظيف والتنقل.  
2-1 تعزيز القدرات وتمكينها من خلال فرص التطوير والتعلم بين الموظفين، وتحسين الأداء.  
3-1 تهيئة بيئة عمل متنوعة وشاملة يشعر فيها الموظفون بالتقدير والرغبة في المشاركة وروح الانتماء.  
4-1 بيئة عمل آمنة وصحية.

النتائج 2: اتصالات وتقارير وأدوات منصبة على أصحاب المصلحة تمكّن من الأخذ بإجراءات ومنتجات وخدمات استراتيجية للموارد البشرية وتنفيذها في الوقت المناسب وبطريقة شاملة.



<sup>1</sup> الوثيقة CL 163/5. تقرير الدورة الثامنة والسبعين بعد المائة للجنة المالية (4-8 نوفمبر/تشرين الثاني 2019).

<sup>2</sup> الوثيقة FC 183/4: خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية؛ والوثيقة CL 165/11: تقرير الدورة الثالثة والثمانين بعد المائة للجنة المالية (9-13 نوفمبر/تشرين الثاني 2020)؛ CL 165/REP: تقرير مجلس منظمة الأغذية والزراعة عن دورته الخامسة والستين بعد المائة (30 نوفمبر/تشرين الثاني - 4 ديسمبر/كانون الأول 2020).

<sup>3</sup> الوثيقة CL 165/3: الخطوط العريضة للإطار الاستراتيجي للفترة 2022-2031 والخطوط العريضة للخطة المتوسطة الأجل للفترة 2022-2025.

3- وطلبت لجنة المالية في دورتها الثالثة والثمانين بعد المائة تقديم تقرير جديد عن الموارد البشرية في دورتها التي ستعقد في مارس/آذار 2021، لتسليط الضوء على ما تحقق من تقدم في تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية ومعالجتها الرئيسية ومؤشرات الأداء الرئيسية، بالإضافة إلى تحليلات القوة العاملة ذات الصلة.<sup>4</sup>

### سياق عام 2020

4- شهد عام 2020 تحديات لم تكن متوقعة وتغييرات كبيرة في المنظمة مما أثر على عمليات الموارد البشرية وتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية 2020-2021.

5- وتطلبت جائحة كوفيد-19 العالمية غير المسبوقة استجابة عاجلة من فريق إدارة الأزمات، بما في ذلك شُعبة الموارد البشرية لتوفير الخبرة التقنية العملية والتوجيه اللازم لإدارة الموظفين أثناء الأزمة للحفاظ على استمرارية العمل وزيادة واجب العناية بصحة الموظفين ورفاههم<sup>5</sup>. وكانت تحديات العمل أثناء التغييرات الكبيرة هائلة بالنسبة إلى جميع أجزاء المنظمة، بما فيها وظيفة إدارة الموارد البشرية. وتطلب ذلك متابعة العمليات اليومية لدعم ملاك الموظفين والتعلم والتنوع والشمول والصحة والرفاه لأكثر من 13 000 موظف في جميع أنحاء العالم وفي الوقت نفسه تكيف وتصميم سُبل جديدة للمضي قدماً.

6- وفي الوقت نفسه، بادر المدير العام بإصلاح تنظيمي كبير وتغيير في الثقافة، مما دفع المنظمة نحو ثقافة عمل جديدة محورها الإنسان ومتسمة بالشفافية والمساءلة والدينامية والالتزام بالمشاركة والعمل الأخلاقي. وإلى جانب مخرجات الخطة الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية، دعمت شُعبة الموارد البشرية هذه المبادرات، بما في ذلك إعادة هيكلة المقر الرئيسي، وعملية تخطيط إجراءات الدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين، وفرقة العمل الداخلية المعنية بتبسيط البيروقراطية والشؤون الإدارية، وفرقة العمل المعنية بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، وشبكة النزاهة، ومبادرة تقدير الموظفين.

7- وعمل فريق الموارد البشرية في ظل فجوات كبيرة في المعارف المتخصصة المطلوبة وكذلك الأدوار العليا اللازمة للمساعدة على قيادة الإصلاح وتنفيذه بالنسبة إلى الغالبية في بعض الحالات طوال عام 2020. وشكل بناء هيكل فريق الموارد البشرية جزءاً كبيراً من العمل في عام 2020 لمعالجة التحديات الهيكلية وتحديات القدرات التي كان يواجهها في الماضي.

8- وفي نوفمبر/تشرين الثاني 2020، شدّدت لجنة المالية (CL 165/11) على "ضرورة اتباع نهج مرّن لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية، خاصة في ظل أزمة كوفيد-19، وضرورة بناء القدرات في مجال الموارد البشرية". وعلى الرغم من بيئة عام 2020 المعقدة، تمضي شُعبة الموارد البشرية في مسارها السليم نحو تحقيق جميع الأولويات الرئيسية الموضحة للأعضاء (الخطة الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية، الصفحة 6) خلال النصف الأول من عام 2021.

<sup>4</sup> الوثيقة CL 165/11: تقرير الدورة الثالثة والثمانين بعد المائة للجنة المالية (30 نوفمبر/تشرين الثاني - 4 ديسمبر/كانون الأول 2020).

<sup>5</sup> أنظر مزيداً من التفاصيل في القسم المتعلق ببيئة العمل الآمن والصحي في هذا التقرير.

## باء - الإبلاغ عن النواتج والمخرجات والإنجازات في عام 2020

أولاً - سياسات للموارد البشرية محورها البشر بشأن تعيين ملاك الموظفين والتعلم والتطوير، والتنوع، والشمول، ورفاه الموظفين، للدفع نحو ثقافة قوامها المشاركة يمكن فيها للموظفين العمل بأفضل ما لديهم من قدرات (الناتج 1)

### أولاً-1 تعزيز أطر وممارسات التوظيف والتنقل

#### أولاً-1-1 المخرجات الرئيسية

9- تحققت عدة مخرجات رئيسية في عام 2020 في بيئة محفوفة بتحديات خارجية بسبب جائحة كوفيد-19 وداخلية بسبب إعادة هيكلة المنظمة في المقر الرئيسي.

10- وبعد موافقة المجلس في يوليو/تموز 2020، دعمت شعبة الموارد البشرية تنفيذ النموذج التنظيمي الجديد للمقر. وكان للهيكل الجديد تأثير مباشر على أكثر من 60 موظفًا. واعتبارًا من 1 أغسطس/آب 2020، بدأ تعيين جميع الموظفين في الوظائف المعاد تنظيمها بنجاح في مناصب جديدة تناسب مهاراتهم وكفاءاتهم من خلال عمليات شفافة شملت التواصل المفتوح مع جميع الموظفين المعنيين وكذلك مع الهيئات المماثلة للموظفين. وتحقق التنفيذ الكامل للهيكل التنظيمي الجديد بالتعاون الوثيق مع المكاتب الأخرى (مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد، وشعبة خدمات تكنولوجيا المعلومات، وشعبة الخدمات اللوجستية، وشعبة الشؤون المالية)<sup>6</sup> وتم الانتهاء منه بحلول ديسمبر/كانون الأول 2020.

11- وبدأت حملة تعيين واسعة في أكتوبر/تشرين الأول 2020 بهدف شغل الوظائف التي أنشئت مؤخرًا أو التي أُعيد تحديدها دون وجود من يناسبها من الموظفين الحاليين المتأثرين. من ذلك على سبيل المثال أنه تم الإعلان عن ثمانية وظائف من الرتبة مدير-1 ومدير-2 وتقرر أن يكون الموعد النهائي 15 أكتوبر/تشرين الأول 2020، ونظمت حملة إعلامية نشطة لضمان مجموعة عميقة من المرشحين المؤهلين والمتنوعين. وشمل ذلك اتصالات مع موظفي المنظمة وكذلك إعلانات في مجلة إيكونوميست وغيرها من الأدوات المتخصصة ومقدمي الخدمة الآخرين.

12- وفي إطار إعادة الهيكلة، انتقلت إدارة وظيفة تعيين ممثلي المنظمة من مكتب دعم المكاتب الميدانية السابق إلى شعبة الموارد البشرية لتوفير نصح أكثر تكاملاً لملاك الموظفين على المستويات العليا وأعيد تنظيم فريق التوظيف والتنقل في شعبة الموارد البشرية بناءً على ذلك. وبالإضافة إلى ما سبق، بُذلت جهود لتعزيز القدرات على المستوى القطري وكذلك أثر وصورة ممثلي المنظمة في البلدان التي يعملون فيها على النحو التالي:

- ترقية 21 من ممثلي المنظمة إلى الرتبة ف-5؛ ويكون بذلك جميع ممثلي المنظمة المعتمدين بالكامل في المنظمة في الرتبة ف-5 أو أعلى؛
- اختيار 24 ممثلًا للمنظمة لا يزالون في انتظار الموافقة على الاعتماد أو يجري حاليًا إلحاقهم بالعمل. وعند شغل الوظائف الشاغرة، أعطيت الأولوية لممثلي المنظمة الذين حان أو تأخر موعد تناوبهم العادي في مراكز عملهم.

<sup>6</sup> أنظر أسماء الكيانات التنظيمية في المسرد الوارد في الملحق.

13- وكجزء من **إطار التنقل**<sup>7</sup>، ستوضع في عام 2021 توجيهات بشأن وضع قائمة ممثلي المنظمة وزيادة انتظام تناوبهم.

14- ودعمًا أيضًا لتنقل الموظفين وتبادل المعرفة، وبالتنسيق مع فريق إدارة الأزمات ومكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود، وضعت **قائمة بالقدرات الاحتياطية المطلوبة** لدعم المكتب القطرية التي تحتاج إلى قدرات إضافية في مجالات الشؤون الإدارية - العمليات، والبرامج، والمالية، والشراء - لمعالجة تدفقات العمل المفاجئة، وللاستجابة لحالات الطوارئ الناشئة عن الجائحة. وشملت القائمة التي تم استيفؤها من خلال دعوة المتطوعين بين جميع موظفي المنظمة إلى إبداء الاهتمام، من 230 موظفًا حتى نهاية ديسمبر/كانون الأول. وهذه القائمة تُكْمِل القائمة الحالية لمكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود الخاصة بعمليات نشر الموظفين في حالات الطوارئ، وتشترط خبرة (ربما عن بُعد) تزيد على شهرين في العمل في المكاتب الميدانية.

15- وفي إطار الاستراتيجية الشاملة لتعزيز التنقل الطوعي للموظفين، شهد **تنقل الموظفين بين الوكالات** في عام 2020 زيادة بلغت في مجموعها 35 حالة (أكثر من 48 في المائة بالمقارنة مع عام 2019)، مما يدل على دعم المنظمة والاعتراف بالفوائد التي يحققها تبادل الموظفين بين الوكالات، ودعم الموظفين على التنقل وتبادل الخبرات داخل منظومة الأمم المتحدة.

16- وأصلحت عملية الترشيح للمشاركة في وظائف **منسقي الأمم المتحدة المقيمين**، ووجهت الدعوة لأول مرة إلى الموظفين المؤهلين لإبداء اهتمامهم. وتم قبول المرشحين الخمسة الذين قدمت أسماءهم إلى مركز تقييم منسقي الأمم المتحدة المقيمين، وأصبحت المنظمة بذلك الوكالة الوحيدة التي بلغت نسبة قبول مرشحها 100 في المائة في عام 2020. ومن بين المرشحين الخمسة، نجح اثنان منهم في اجتياز التقييم الذي اتسم بقدر كبير من التنافسية، وأضيفت أسماءهم إلى مجموعة المرشحين لوظيفة منسق مقيم. وتُشارك شُعبة الموارد البشرية أيضًا في مناقشات مشتركة بين الوكالات لتجديد نظام إدارة مواهب المنسقين المقيمين، بما في ذلك المتطلبات القيادية الجديدة للمنسقين المقيمين التي نبعث من الاستنتاجات التي تؤكد أن التقييمات القائمة على الكفاءة ليست سوى مؤشر جزئي للإمكانات القيادية.

17- وشهد عام 2020 تطوير وتنفيذ عملية **مُحَسَّنة للتحقق من المعلومات المقدمة من المرشحين** بما في ذلك استخدام قواعد البيانات الدولية. وتُعزز المنظمة بيئة العمل المدنية الخالية من التحرش والتمييز وإساءة استخدام السلطة، من خلال ضمان التحقق الكامل من خلفية الشخص قبل إلحاقه بالعمل. وأضيفت ثلاث عمليات تحقق جديدة: قاعدة بيانات نظام الأمم المتحدة الموحد للتحقق من انعدام سوابق الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي، التي تمنع إعادة توظيف الجناة في الأمم المتحدة، والأفراد المدرجين في قاعدة بيانات النشرات الحمراء للمنظمة الدولية للشرطة الجنائية (الإنتربول)، وقائمة الجزاءات الصادرة عن مجلس الأمن.

18- ولتشجيع مزيد من المرونة والفعالية في استخدام **التعيينات القصيرة الأجل** (العقود القصيرة الأجل في فئة الخدمات العامة أو الفئة الفنية في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية)، نُقحت القواعد الناظمة للتعيينات القصيرة الأجل وتم الإعلان عنها. وفي حين أن التعيينات في الوظائف القصيرة الأجل لم تعد مقيدة بمدة زمنية محددة، وهو ما أدى في كثير

<sup>7</sup> من المتوقع أن يشمل هذا الإطار، باعتباره إطارًا وليس برنامجًا إلزاميًا، مجموعة من أنواع تنقلات الموظفين التي تُلبى الاحتياجات المحددة للمنظمة باعتبارها منظمة قائمة على المعرفة.

من الأحيان إلى فقدان المواهب، يمكن الآن تجديدها بعد الالتزام بفترة انقطاع عن الخدمة. وبالتنسيق الوثيق مع أجهزة تمثيل الموظفين، صدر التعميم الإداري 07/2020 بشأن "حدود التوظيف لحاملي العقود القصيرة الأجل" في أكتوبر/تشرين الأول 2020. ونُشرت الأسئلة والأجوبة المتكررة على الإنترنت في الصفحة الشبكية الداخلية لشعبة الموارد البشرية لتقديم التوجيه أثناء فترات الانتقال والتنفيذ. وكان إصدار التعميم الإداري ضروريًا لأنه كان بمثابة استجابة من المنظمة وامتثالاً منها لقرار المحكمة الإدارية<sup>8</sup> رقم 4230.

19- صدر التعميم الإداري 02/2020 بشأن "الإجراءات المحسّنة للموارد البشرية من غير الموظفين" في فبراير/شباط 2020، ونُفّحت ثلاثة من أقسام الدليل بناءً على ذلك، واستُبعد منها العديد من المعوقات عن طريق تحديد المستويات المناسبة للسلطة من خلال مجموعة من القرارات<sup>9</sup>. وبالإضافة إلى ذلك، ونتيجة لمراجعة الموارد البشرية من غير الموظفين (AUD 0620) التي تم الانتهاء منها في أبريل/نيسان 2020، تخضع الخطوط التوجيهية بشأن تعيين الاستشاريين والمشاركين في اتفاقات الخدمات الشخصية لمزيد من الاستعراض، وستُنشر في عام 2021، وستشمل تحديًا لإجراءات التحقق المرجعي وفترات الانقطاع عن الخدمة. وقدمت أيضًا مجموعة محسّنة من **تقارير وأدوات الموارد البشرية**، بما في ذلك تقارير Taleo الإضافية لتيسير مرحلة الفرز أثناء التعيين، وعملية تقييم آلي (تقارير تقييم الجودة) للخبراء الاستشاريين والمشاركين في اتفاقات الخدمات الشخصية، وتم ربط ذلك بالقائمة المؤسسية<sup>10</sup> في نظام Taleo<sup>11</sup>. وأصبحت عمليات تقارير تقييم جودة المدربين والمتطوعين والزملاء مؤتمتة الآن في نظام Taleo.

20- وتتألف **ذخيرة المواهب الشابة** من عدة برامج<sup>12</sup> كما هو مبين في الجدول الوارد أدناه، الذي يصور الحالة حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2020؛ وكان عدد التعيينات الفعلية في عام 2020 أعلى بسبب معدل التنقل.

<sup>8</sup> المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

<sup>9</sup> يشمل ذلك على سبيل المثال تصاريح توظيف الأزواج، والمتقاعدين المتقاعدين، وسفر موظفي المشاريع الوطنيين، وشهادات اللغة للخبراء الاستشاريين وحائزي عقود اتفاقات الخدمات الشخصية.

<sup>10</sup> يُدرج في قائمة الاختيار الخبراء الاستشاريون/المشاركون في اتفاقات الخدمات الشخصية الذين يحصلون على تقريرين إيجابيين متتاليين من تقارير تقييم الجودة (الوثيقتان FC 169/9، و FC 166/9).

<sup>11</sup> الأداة المؤسسية للتعيين وإدارة المرشحين.

<sup>12</sup> برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين عند الرتبة ف-2 الذي تموله المنظمة؛ وبرنامج الموظفين الفنيين المعاونين الذي يُطلق عليه في كثير من الأحيان اسم برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين في الأمم المتحدة الذي يوفر وظائف من الرتبة ف-2 وتموله أساسًا الجهات المانحة؛ والتدريب الداخلي الذي يوفر تجربة تعليمية للطلاب والخريجين الجدد؛ والزملاء الذين يضيفون إلى المنظمة معرفتهم التقنية وخبرتهم البحثية؛ والمتطوعون في إطار البرنامج العادي للمتطوعين في المنظمة، أو برنامج متطوعي الأمم المتحدة.



21- وعلى الرغم من التحديات التي فرضتها جائحة كوفيد-19 أثناء عام 2020، انضم 218 مشارك من المتدربين والمتطوعين والزملاء من 57 بلدًا إلى المنظمة في 68 مركز عمل مختلف على مستوى العالم.

البرنامج	العدد حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2020	المقر الرئيسي	المكاتب الميدانية
الموظفون الفنيون المبتدئون	12	3	9
الموظفون الفنيون المعاونون	35	26	9
المتدربون (المتدربون والمتطوعون والزملاء)	92	52	40
الزملاء	2	2	
المتطوعون (المنظمة)	7	3	4
متطوعو الأمم المتحدة	36	3	33

22- **واضطلعت المنظمة بأنشطة توعية** للترويج لبرامج المواهب الشابة بالاشتراك مع أعضاء المنظمة والمؤسسات الأكاديمية وكذلك منظمات المجتمع المدني. وشاركت شعبة الموارد البشرية في العديد من أحداث التوعية، مثل المنتدى الوظيفي الذي نظمه المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية. ونتيجة لجهود التوعية الجارية، انضمت ست وكالات حكومية جديدة وست مؤسسات أكاديمية جديدة إلى برنامج المتدربين والزملاء. ووضعت خطة عمل مشتركة من أجل الشراكة الاستراتيجية المعززة بين المنظمة وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة للفترة 2020-2023، وتدور مشاورات من أجل تحسين الشراكة مع برنامج متطوعي الأمم المتحدة، وتقديم توعية محسنة لمكاتب المنظمة القطرية والإقليمية.

### أولاً-1-2 مؤشرات الأداء الرئيسية وتكوين القوة العاملة

23- **تكوين القوة العاملة في المنظمة (بيانات 31 ديسمبر/كانون الأول 2020) لجميع الموظفين**

- يمثل الموظفون المعيّنون بعقود مشمولة بالنظامين الإداري والأساسي للموظفين في المنظمة (المشار إليهم في ما يلي باسم "الموظفون") 24 في المائة من القوة العاملة.
- يمثل الموظفون المعيّنين بالطرائق التعاقدية غير المشمولة بالنظامين الإداري والأساسي للموظفين في المنظمة (المشار إليهم هنا باسم "القوة العاملة المنتسبة"<sup>13</sup> [الموارد البشرية من غير الموظفين]) 76 في المائة من القوة العاملة.

<sup>13</sup> أنظر أيضًا المسرد في الملحق، الجزء الخامس، الصفحة 41.

النسبة المئوية من المجموع	المجموع	المجموعة
23.8%	3 178	الموظفون
76.2%	10 165	القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين)
100%	13 343	مجموع العاملين

- ازداد مجموع عدد موظفي المنظمة بنسبة 5 في المائة منذ ديسمبر/كانون الأول 2019 وهي زيادة كبيرة بالنظر إلى أن عدد الموظفين ظل ثابتاً تقريباً خلال السنوات الخمس الأخيرة (12 098 موظفًا في ديسمبر/كانون الأول 2015).
- في حين أن عدد الموظفين ظل ثابتاً خلال تلك الفترة فإن القوة العاملة المنتسبة (أي الموارد البشرية من غير الموظفين) استمرت في الازدياد، لا سيما عدد المتعاقدين الوطنيين خلال الفترة من مارس/آذار إلى ديسمبر/كانون الأول 2020، والعدد الكبير لموظفي المشاريع الوطنيين في المكاتب الميدانية لدعم تنفيذ المشاريع على المستوى المحلي.
- وتكشف المقارنة بين بيانات مارس/آذار 2020 وبيانات ديسمبر/كانون الأول 2020 عن انخفاض في النسبة المئوية للخبراء الاستشاريين الدوليين (الاستشاريون والمشاركون في عقود الخدمات الشخصية<sup>14</sup>) أثناء جائحة كوفيد-19، من 18 في المائة من القوة العاملة في المنظمة إلى 15 في المائة.

ديسمبر/كانون الأول 2019	مارس/آذار 2020 (بداية الجائحة)	ديسمبر/كانون الأول 2020	الفئة
3 131	3 208	3 178	مجموع الموظفين
9 560	9 877	10 165	مجموع القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين)
12 691	13 085	13 343	مجموع العاملين

<sup>14</sup> المشاركون في اتفاقات الخدمات الشخصية (PSA.SBS).

24- القوة العاملة في المنظمة حسب موقع مركز العمل، لجميع العاملين<sup>15</sup>

- 19 في المائة من مجموع قوة العمل على نطاق العالم يعمل في إيطاليا/المقر الرئيسي
- 81 في المائة من مجموع قوة العمل على نطاق العالم يعمل خارج إيطاليا (المكاتب الميدانية)
- يعمل 91 في المائة من القوة العاملة المنتسبة في المكاتب الميدانية
- يتوزع الموظفون توزيعاً متكافئاً بين المقر الرئيسي (51 في المائة) والمكاتب الميدانية (49 في المائة)

الفئة	المقر الرئيسي	المكاتب الميدانية (خارج إيطاليا)	المجموع الكلي
مجموع الموظفين	1 611 (51%)	1 567 (49%)	3 178
مجموع القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين)	925 (9%)	9 240 (91%)	10 165
مجموع العاملين	2 536 (19%)	10 807 (81%)	13 343

يرجى الرجوع إلى توزيع الموظفين حسب نوع التمويل (البرنامج العادي ومن خارج الميزانية) في الملحق، الجزء الأول، الجداول ألف، وباء، وجيم، ودال، وهاء.

<sup>15</sup> يُظهر هذا التقرير الموقع الفعلي لمراكز عمل الموظفين، في حين أن حزمة البيانات التي تم إطلاع أعضاء لجنة المالية عليها أثناء دورة اللجنة في عام 2020 حددت الموظفين الذين يعملون في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية على أساس وحداتهم التنظيمية. ويؤثر تغيير المنهجية أساساً على عدد العاملين في مركز الخدمات المشتركة في بودابست والموظفين والقوة العاملة المنتسبة المعيّنين في وحدات المقر الرئيسي ويعملون في مكاتب ميدانية. وتوقّر هذه المنهجية، تبعاً لمركز العمل، توزيعاً جغرافياً أكثر واقعية للقوة العاملة في المنظمة بين المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية، مما يدل على الحضور العالمي الواسع للقوة العاملة للمنظمة. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن بعض القوة العاملة المنتسبة التي كان من الطبيعي تعيينها في المقر الرئيسي، تعمل من المنزل بسبب تفشي جائحة كوفيد-19.

25- ويبين الجدول الوارد أدناه توزيع القوة العاملة من جميع العاملين في المنظمة، حسب الفئة ومركز العمل في المقر/المناطق.

المقر	المكتب الإقليمي لأفريقيا	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ	المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى	المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	المكتب الإقليمي للشرق الأدنى وشمال أفريقيا	المجموع	الفئة
المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع الكلي	المجموع الكلي	
80	13	10	9	9	8	129	مدير وما فوق
957	227	113	77	89	94	1 557	الموظفون الفنيون
0	95	47	26	44	30	242	الموظفون الفنيون الوطنيون
574	235	133	115	114	79	1 250	الخدمات العامة
1 611	570	303	227	256	211	3 178	مجموع الموظفين
المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع الكلي	المجموع الكلي	
557	258	150	347	164	65	1 541	الاستشاريون
114	81	65	126	103	24	513	المتعاقدون (المشتركون في عقود الخدمات الشخصية)
0	1 893	1 293	186	901	419	4 692	موظفو المشاريع الوطنيون
46	729	405	575	678	249	2 682	المتعاقدون الوطنيون
208	201	43	64	114	107	737	آخرون (بما يشمل المتدربين والمتطوعين وغيرهم)
925	3 162	1 956	1 298	1 960	864	10 165	مجموع القوة العاملة المنتسبة
2 536	3 732	2 259	1 525	2 216	1 075	13 343	مجموع العاملين

أنظر الجداول 1، ألف، باء، جيم، دال، وهاء من الملحق لمزيد من التفاصيل عن توزيع قوة عمل الموظفة من حيث جميع الموظفين حسب الفئة والمكاتب المقر/المكاتب الميدانية، وحسب نوع التمويل (برنامج العمل والميزانية/التمويل من خارج برنامج العمل والميزانية)، حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2020.

### مؤشر الأداء الرئيسي: المدة التي يستغرقها التعيين

26- تم في الجزء الأول من عام 2020 تعليق التعيين في معظم الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية بانتظار موافقة الدورة الرابعة والستين بعد المائة للمجلس (6-9 يوليو/تموز 2020) وتنفيذ الهيكل التنظيمي الجديد للمقر الرئيسي. وكان ذلك بهدف ضمان إتاحة الفرصة لجميع الموظفين في الوظائف الملغاة لإعادة توزيعهم في وظائف تناسب مهاراتهم والمتطلبات التنظيمية قبل الإعلان عن تلك الوظائف. وتم الانتهاء من هذه العملية بنجاح في سبتمبر/أيلول، وبُذلت جهود كبيرة لسد الثغرات وإشراك جميع المديرين المسؤولين عن التعيين في استئناف عملية التعيين في الوظائف ذات الأولوية.

27- ونتيجة لذلك، ارتفع مؤشر الأداء الرئيسي بشأن "المدة التي يستغرقها التعيين" في الوظائف الفنية الممولة من برنامج العمل والميزانية في عام 2020 إلى 159 يومًا. وتجدر الإشارة أيضًا إلى حدوث تحسن كبير في مؤشر الأداء الرئيسي المذكور (107 أيام في الأشهر الثلاثة الأخيرة من عام 2020) نتيجة لاستئناف التعيين عقب إعادة الهيكلة، وتتجاوز حاليًا المستوى المستهدف، وهو 120 يومًا.

- المدة التي يستغرقها التعيين = عدد الأيام منذ إغلاق الإعلان عن الوظيفة الشاغرة حتى موعد تقديم العرض الأولي. وخط الأساس هو ديسمبر/كانون الأول 2019: 145 يومًا؛ المستوى المستهدف في ديسمبر/كانون الأول 2021 - 120 يومًا.

- ازدادت عمومًا المدة التي يستغرقها التعيين في عام 2020 إلى 159 يومًا.
  - بلغ متوسط المدة اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة في الأشهر الستة الأخيرة من عام 2020 (يوليو/تموز إلى ديسمبر/كانون الأول) 152 يومًا.
  - بلغ متوسط المدة اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة في الأشهر الثلاثة الأخيرة من عام 2020 (أكتوبر/تشرين الأول إلى ديسمبر/كانون الأول) 107 أيام.

### مؤشر الأداء الرئيسي: معدل الشواغر

28- على غرار مؤشر الأداء الرئيسي المتعلق بالمدة التي يستغرقها التعيين، حقق مؤشر معدل الشواغر في الوظائف الفنية الممولة من برنامج العمل والميزانية زيادة أخرى في عام 2020 إلى 20 في المائة (من 19 في المائة في مارس/آذار 2020). أنظر الجدول 4 من الملحق لمزيد من التفاصيل.

29- وازدادت جهود التعيين في وظائف المقر الرئيسي زيادة كبيرة عقب الانتهاء من إعادة الهيكلة في أواخر عام 2020. وبادرت شعبة الموارد البشرية أيضًا بعملية للعمل مع المديرين لمناقشة تخطيط القوة العاملة واستراتيجيات التعيين من أجل ضمان إدارة الوظائف بكفاءة وبطريقة مناسبة.

30- ونتيجة لذلك، تضاعف عدد الوظائف الفنية الشاغرة في المقر الرئيسي الممولة من برنامج العمل والميزانية التي أعلن عنها في النصف الثاني من العام. ومن بين الإجمالي العام للوظائف الفنية الشاغرة الممولة من برنامج العمل والميزانية (248)، يجري نقل 80 وظيفة من خلال عملية التعيين اعتبارًا من 31 ديسمبر/كانون الأول 2020. ونُشر

تحديدًا 34 إعلانًا عن وظائف شاغرة ولا يزال الاختيار جاريًا في 25 وظيفة أخرى وتم تحديد مواعيد للاختبارات أو المقابلات أو شارفت على الانتهاء. وأخيرًا، تجري عملية الإلحاق بالعمل في 21 وظيفة أخرى من هذه الشواغر البالغ عددها 80 وظيفة شاغرة. وفي ضوء عملية التعيين الجارية، تكشف التوقعات التقديرية عن انخفاض كبير محتمل في معدل الشواغر، ولكن لا بد أن يؤخذ في الاعتبار أن الأفراد المختارين قد يخلون مناصب أخرى مشمولة ببرنامج العمل والميزانية.

31- وبالإضافة إلى ذلك، يجري فعليًا التعيين في 17 وظيفة من بين 21 وظيفة مدير شاغرة (معدل الشواغر 16 في المائة). وكما جاء أعلاه، بدأت عملية لشغل شواغر ممثلي المنظمة في النصف الأخير من عام 2020، ومن المقرر أن يتولى ممثلو المنظمة المعتمدون حديثًا مهام وظائفهم في عام 2021. وأعطيت الأولوية للممثلين الذين تأخر موعد تناولهم، وبالتالي فإن التأثير على معدل الشواغر سيستغرق بعض الوقت حيث تفتح شواغر جديدة نتيجة لهذه العملية (معدل الوظائف الشاغرة 21 في المائة).

32- وبالنسبة إلى عام 2021، تتجه الأولوية نحو وضع خطوط توجيهية جديدة للتعين في الوظائف، مما سيُبيِّن سير العمل وتفويض السلطات في مجموعة من القرارات. ويجري استعراض برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين الذي يشمل حاليًا 13 وظيفة شاغرة من أصل 25، في إطار برامج المواهب الفنية الشابة.

## أولاً-2 تعزيز القدرات وتمكينها من خلال فرص التطوير والتعلم وتحسين الأداء

### أولاً-2-1 المخرجات الرئيسية

33- واصلت المنظمة في عام 2020 تركيزها على الجودة العالية، وبرامج التعلم والتدريب القائمة على الاحتياجات على الرغم من التحديات التي فرضتها أزمة كوفيد-19. وأرجئت بصفة خاصة البرامج التي تتطلب سفرًا، مثل برنامج التدريب العملي لمساعد ممثلي المنظمة ودورة التدريب القيادي لفرق الأمم المتحدة القطرية الموجهة إلى ممثلي المنظمة والمقدمة خارجيًا من خلال كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. غير أن المنظمة نجحت في تحويل جميع دوراتها التدريبية الحضورية، بما فيها دروس اللغات، وحلقات عمل التدريب على مهارات الاتصال، والحلقة الدراسية حول التقاعد، إلى جلسات افتراضية، ووسعت فرص التعليم عن طريق الإنترنت. وتسنى بفضل ذلك الوصول بمزيد من الفعالية إلى المكاتب الميدانية، مما ساهم في توفير مزيد من التدريب والوصول إلى جمهور أوسع بدلاً من الاقتصار على من يعملون في المكان الذي يقدم فيه التدريب.

34- ولدعم الانتقال إلى طرق عمل جديدة، أطلقت المنظمة ما يلي:

- منتدى افتراضي بعنوان "Zoom in on Learning" (أبريل/نيسان 2020) لتعزيز التعلم وتبادل المعرفة في استخدام الأدوات والموارد الرقمية. وغطت المبادرة مجموعة مواضيع قُدمت في 16 جلسة مدة كل منها ساعة واحدة بحضور أكثر من 3 700 مشارك من جميع أنحاء العالم.
- مساحة عمل رقمية من خلال منصة [you@fao](mailto:you@fao)<sup>16</sup> التي تزود الموظفين بموارد لدعم استخدام الأدوات الرقمية وتعزيز طرق العمل الجديدة.
- حلقات عمل إلكترونية موجهة إلى 80 مشرفًا في جميع أنحاء العالم حول كيفية إدارة الفرق والأداء عن بُعد.

- مساحتان رقميتان أخريان للعمل وقوائم تشغيل you@fao لدعم الرفاه وإدارة الفرق الافتراضية.
- نسخة محمولة من you@fao (تطبيق التعلم LearnApp) لتيسير التعلم.

35- وبالإضافة إلى ما سبق، أُنشئت في 1 يناير/كانون الثاني 2020 مكتبة رقمية لدورات التعلم الإلكتروني الجديدة لجميع العاملين (وليس الموظفين فقط) من خلال منصة you@fao وتوفر محتوى عالي الجودة ومواكبًا لآخر المستجدات بعدة لغات. وتشمل المكتبة أكثر من 16 500 دورة تدريبية إلكترونية مقدمة من LinkedIn Learning تغطي مجموعة واسعة من المواضيع. وفي عام 2020، أتم 3 500 مستخدم 5 400 دورة و 139 600 رابط فيديو للتعلم العملي المباشر (1 418 زميل في المقر والباقي من المكاتب الميدانية). وبالنظر إلى أن هذا العرض جديد، من المتوقع أن يزداد هذا العدد مع زيادة وعي المستخدمين به وزيادة تعرفهم عليه.

36- واستمرت جهود دعم التطوير الوظيفي الشخصي الموجه طوال عام 2020. وأقيمت حلقات عمل لأكثر من 290 موظفًا بهدف تعزيز مهارات تكنولوجيا المعلومات والمهارات الأساسية، بما في ذلك مهارات استخدام تطبيق Skype for Business، والتدريب على الوسائط الاستراتيجية لكبار المديرين، ومهارات العرض، وإدارة الوقت، وكتابة التقارير بفعالية، وخدمة العملاء، ومهارات التفاوض. وفي إطار دعم التطوير المهني والاستخدام الفعال لأدوات إدارة الأداء، مثل الأهداف المحددة القابلة للقياس التي يمكن بلوغها والواقعية والحسنة التوقيت، وتقديم التعقيبات وتخطيط التطوير، قُدمت حلقات عمل في قاعات الدراسة إلى 56 موظفًا في المقر الرئيسي في مطلع عام 2020 (قبل تفشي جائحة كوفيد-19). ولزيادة تعزيز المهارات والوعي، ينصب التركيز على أدوات إدارة الأداء والموارد والممارسات من خلال جلسات الإحاطة وأحداث التعلم والتدريب الموجه عن طريق الإنترنت. وقدمت المنظمة أيضًا أول حلقة دراسية افتراضية حول التقاعد إلى 325 مشاركًا من جميع أنحاء العالم.

37- وفي إطار تعزيز التعددية اللغوية، قدمت المنظمة تدريبًا على اللغات الرسمية الست<sup>17</sup> المعمول بها في المنظمة لأكثر من 1 000 موظف في المقر الرئيسي<sup>18</sup>. وقدمت أيضًا دورات إلكترونية لتعليم اللغات إلى 50 موظفًا في مراكز العمل التي لا تتاح لها سوى فرص محدودة في التدريب على اللغات.

38- ولتعزيز مهارات القيادة والإدارة:

- تم إطلاق برنامج افتراضي جديد للإدارة التنفيذية على سبيل التجربة بالتعاون مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. ويشمل هذا البرنامج التعليمي المختلط المقدم إلى 22 من كبار موظفي الفئة الفنية (من الرتبة ف-5 وما فوقها) الموزعين بالتساوي بين المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية وبصورة متكافئة بين الجنسين، تقييمًا شاملاً بما يتفق مع إطار القيادة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بالإضافة إلى جلسات توجيه فردية. وشارك أيضًا 30 من كبار المديرين من برنامج الإدارة التنفيذية السابق في التدريب التكميلي على التعلم العملي ومهارات توجيه الفرق.
- وشارك 39 موظفًا من المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية في برنامج تعليمي افتراضي جديد بعنوان "تحقيق النتائج من خلال الأفراد" للمديرين من المستوى المتوسط (ف-3/ف-4). وأتاح الشكل الافتراضي

<sup>17</sup> العربية، والصينية، والإنكليزية، والفرنسية، والروسية، والإسبانية.

<sup>18</sup> تُنسق المكاتب الميدانية دورات التدريب على اللغات مباشرة باستخدام ميزانيات الشعب المخصصة لتنمية قدرات الموظفين.

بحضور عدد كبير من المشاركين في هذا النوع من البرامج دون المساس بالمستوى الأمثل للتعلم والتفاعل والتواصل الشبكي والعمل الجماعي ذي الصلة.

- وحضر 29 من مساعدي ممثلي المنظمة، بالتعاون مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، مبادرة تدريبية افتراضية جديدة حول تعزيز القدرات الوطنية في المكاتب الميدانية بعنوان "بناء القدرات من أجل التغيير".

39- وبالإضافة إلى ذلك، أُتخذت مبادرات لتحسين وإدارة الإداء:

- قُدمت في عام 2020 جلسات إحاطة إعلامية وحلقات عمل ودورات تدريبية حضورية وإلكترونية إلى المديرين والموظفين على نطاق المنظمة لدعم إدارة الأداء الفعالة من خلال بناء ثقافة الحوار المستمر والتعقيبات الفعالة. وشمل ذلك إطلاق وحدتين إلكترونيتين جديدتين لتعلم نظام تقييم الأداء وإدارته تركزان على توضيح عملية تقييم الأداء وإدارته، والتعليق وتلقي التعقيبات، والتقييم الفعال. وطوّرت أيضًا أدوات لتوفير التوجيه للمديرين بشأن معالجة وحسم مسألة قصور الأداء والمشاركة بفعالية مع الموظفين. وسعيًا إلى زيادة بناء المهارات والكفاءات، يجري التأكيد على مهارات وأدوات إدارة الأداء ودمجها في مجموعة من الدورات الأخرى.
- ولتعزيز إدارة الأداء وتحفيز الحوار حول النمو، قُدمت حلقات عمل في قاعات الدراسة إلى 55 مشرفًا من المقر الرئيسي في مطلع عام 2020 (أي قبل جائحة كوفيد-19) حول تنمية مهارات التوجيه.
- وتم توثيق ووضع الصيغة النهائية لاستنتاجات الاستعراض المرجعي لوكالات الأمم المتحدة الأخرى من أجل فعالية السياسات وترشيد نماذج التقييم وتبسيطها.
- وسعيًا إلى زيادة ترشيد أداء عملية التقييم، يستخدم التشغيل الآلي لتقييمات الموظفين الفنيين المعيّنين بعقود قصيرة الأجل في نظام you@fao، وأعيد تشكيل مكتبة أهداف الأداء لممثلي المنظمة.

40- وانتهت المنظمة أيضًا من إجراء التقييم العالمي لاحتياجات التعلم بهدف تحديد أولويات التعلم الرئيسية والتعرف على احتياجات التعلم على المستويين التنظيمي والفردى. وبعد استعراض تناول أكثر من 200 مصدر من مصادر البيانات و1 500 خطة تعلم فردية، أشار التقييم العالمي لاحتياجات التعلم إلى ارتفاع عام في مستوى التوافق بين أولويات التعلم التنظيمي وخطط تنمية قدرات الأفراد.

41- وقدمت المنظمة أيضًا مناهج تعليمية جديدة وأدوات للإبلاغ من أجل المساعدة على تنفيذ السياسات والعمليات والممارسات بهدف تحسين الأداء في منع التدليس وإدارة المخاطر والأخلاقيات وحماية الموظفين. ويشمل ذلك إطلاق دورة إلكترونية وظيفية حول إدارة النقدية والتسوية المصرفية، والشراء، ورسائل الاتفاق. ولدعم الفرق وحماية الموظفين، أُطلقت دورة تدريبية حول واجب الرعاية، وبدأ أيضًا بعد تحديث سياسة المنظمة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات تقديم تدريب إلزامي لزيادة الوعي بهذه السياسة. وفي إطار تعزيز الإدارة القائمة على النتائج، قُدمت دورة تدريبية على أداة البرمجة والتخطيط على المستوى القطري - إطار البرمجة القطرية - بالتعاون مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. وقُدمت الدورة التدريبية إلى 52 موظفًا من أكثر من 41 من مختلف المكاتب القطرية وشملت حلقة عمل افتراضية استغرقت أسبوعين حول إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة/إطار البرمجة القطرية، ونظرية التغيير.



42- ولتعزيز القدرة المؤسسية والحد من عوامل الخطر في الوظائف الإدارية والتشغيلية في المنظمة، تم الانتهاء من تحديد متطلبات التدريب على الأدوار الرئيسية في وظيفة الأعمال الإدارية. وتتاح حالياً صفحة مخصصة في منصة you@fao تشمل مسارات تعلم تناسب مختلف التخصصات الوظيفية.

### أولاً-2-2 مؤشر الأداء الرئيسي: الامتثال للتدريب الإلزامي

43- تُقدّم المنظمة ثماني دورات تدريبية إلزامية وتبذل جهودًا متواصلة لرصد معدلات إتمام التدريب على نطاق المنظمة وزيادتها. وأنشئت في عام 2020 أكثر من 200 لوحة تحكم لعرض المعلومات على مستويات متعددة: المؤسسي والإقليمي والقطري. وتوفر لوحة التحكم على المستوى المؤسسي نظرة عامة شاملة على امتثال المنظمة لخلاصة التدريب الإلزامي، وتضم لوحات التحكم الإقليمية معلومات مقدمة من البلدان والدورات التدريبية ذات الصلة، ويتم إنشاء لوحات تحكم قطرية لكل موقع من مواقع المنظمة لتزويد رؤساء المكاتب/ممثلي المنظمة ببيانات ذات صلة بالبلد الذي يعمل فيه كل منهم. وتتاح هذه اللوحات في منصة you@fao لتيسير الرصد اللامركزي في المكاتب الميدانية وتقديم آراء آنية بشأن بيانات التدريب.

### تفاصيل توزيع الموظفين والقوة العاملة المنتسبة حسب الدورة

اسم التدريب	امتثال الموظفين	امتثال القوة العاملة المنتسبة	معدل الامتثال العام للدورة التدريبية
تحقيق المساواة بين الجنسين في عمل المنظمة	71%	50%	55.1%
الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة	80%	47%	55.1%
سياسة حماية المبلغين عن المخالفات في المنظمة	77%	50%	56.7%
منع التدليس وممارسات الفساد الأخرى	90%	67%	72.8%
منع المضايقات والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة	97%	71%	77.8%
الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين	88%	65%	70.5%
دورة الأمم المتحدة للعمل معاً في وئام	83%	61%	66.5%

(متوسط) معدل امتثال الموظفين	(متوسط) معدل امتثال القوة العاملة المنتسبة	(متوسط) معدل الامتثال العام
83.8%	58.6%	64.9%

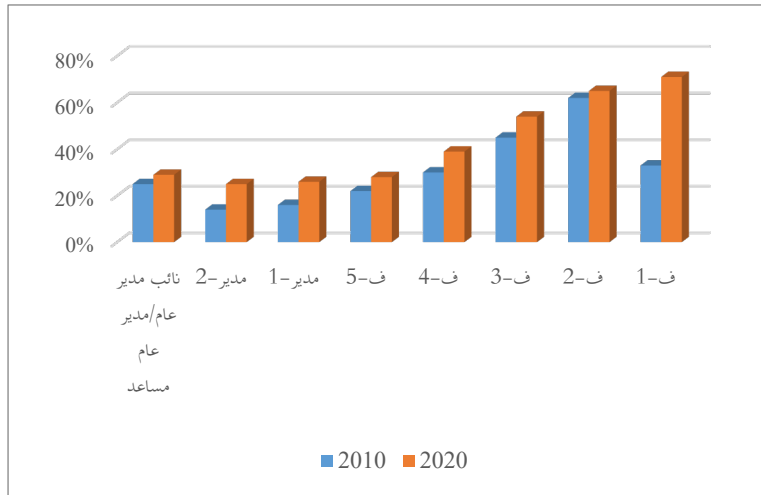
44- بلغ في 31 ديسمبر/كانون الأول 2020 معدل الامتثال العام للتدريب الإلزامي بين جميع الموظفين 64.9 في المائة، أي ما يتجاوز المستوى المستهدف (60 في المائة في ديسمبر/كانون الأول 2021 مقارنةً بخطة الأساس الذي بلغ 40 في المائة في ديسمبر/كانون الأول 2019). ويقل معدل امتثال القوة العاملة المنتسبة بطبيعته عن معدل الامتثال بين العاملين المعيّنين بعقود موظفين نظرًا إلى قصر آجال عقودهم وارتفاع معدلات تبديلهم. وتستثني إحصاءات مؤشر الأداء الرئيسي التدريب الأساسي على الوعي الأمني الذي يمثل أحد متطلبات الإلحاق بالعمل ويبلغ معدل الامتثال له 99.8 في المائة.

45- وسيُقاس مؤشر أداء رئيسي إضافي وسيجري الإبلاغ عنه في التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2022: نتيجة الدراسة الاستقصائية لمدى رضا الموظفين لعام 2022 في ما يتصل بالموافقة على بيان "تتاح لي فرص اكتساب مهارات جديدة تساعدني في تأدية عملي" (المستوى المستهدف 62 في المائة للفترة 2022/2021 مقارنةً بخطة الأساس للفترة 2020/2019، وهو 57 في المائة).

أولاً-3 بيئة عمل متنوعة<sup>19</sup> وشاملة يشعر فيها الموظفون بالتقدير والرغبة في المشاركة وروح الانتماء

### أولاً-3-1 قوة عمل متنوعة

46- فيما يتعلق بتكافؤ الجنسين، بلغ معدل التمثيل العام للموظفات في جميع مستويات المنظمة 52 في المائة في 31 ديسمبر/كانون الأول 2020، وبلغت نسبة الإناث في القوة العاملة المنتسبة 37 في المائة (أنظر مزيداً من التفاصيل في بيانات الجدول 3 من الملحق)، وبلغت نسبة جميع الموظفات في المنظمة 40.7 في المائة (جميع المستويات وطرائق العقود والصناديق).



47- وفي ما يتعلق بالفئات الفنية وما فوقها مجتمعة في المنظمة، ازداد معدل تمثيل الإناث بنسبة كبيرة إجمالاً خلال السنوات العشر الأخيرة من 32 في المائة إلى 43 في المائة. وتحقق التكافؤ في المقر الرئيسي (51 في المائة) ولكن نسبة تمثيل النساء لا تزال أقل في المكاتب الميدانية (33 في المائة) ومال يزال هناك انخفاض حاد في معدل تمثيل النساء في الوظائف الفنية من الرتبة ف-4.

<sup>19</sup> بالاستناد إلى نتائج إطار إدارة الموارد البشرية الذي وضعته لجنة الخدمة المدنية الدولية في ما يتصل بالتنوع. "ينبغي أن يتجلى في تكوين الموظفين في جميع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة تنوع القوة العاملة فيها من منظورات شتى (من ضمنها التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، فضلاً عن منظورات الثقافة وتعاقب الأجيال وتعدد اللغات ومنظورات الأشخاص ذوي الإعاقة)، وينبغي مراعاة التنوع عند اتخاذ القرارات تعزيزاً لأداء المنظمة".

48- ووافقت الأجهزة الرئاسية على "خطة عمل المنظمة لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين بين موظفي المنظمة" في ديسمبر/كانون الأول 2018. وتهدف خطة العمل إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستوى الوظائف الفنية بحلول عام 2022 وفي المناصب العليا بحلول عام 2024.

المجموع الكلي	ف-1	ف-2	ف-3	ف-4	ف-5	مدير-1	مدير-2	نائب مدير عام/ مدير عام مساعد	
32%	33%	62%	45%	30%	22%	16%	14%	25%	2010
43%	71%	65%	54%	39%	28%	26%	25%	29%	2020

49- وتواصل المنظمة الحفاظ على مستوى قوي من الأداء العام في النسخة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتُظهر نتائج الإبلاغ عن خطة المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2019 أن المنظمة قد استوفت أو تجاوزت متطلبات 15 مؤشرًا من مؤشرات الأداء من أصل 16 مؤشرًا منطبقًا، أي أكثر من المتوسط مقارنة بالكيانات المتخصصة ومنظومة الأمم المتحدة ككل. والمؤشر الوحيد الذي لوحظ أنه "يقترّب من استيفاء المتطلبات" هو التمثيل العادل للمرأة. غير أنه ينبغي الإشارة إلى أن تكافؤ الجنسين لا يزال يُشكل تحديًا في معظم كيانات الأمم المتحدة، لا سيما في الكيانات المتخصصة والتقنية. وكما يتبيّن من نتائج الإبلاغ على نطاق منظومة الأمم المتحدة لعام 2019، لم يُشر سوى 19 في المائة من كيانات الأمم المتحدة إلى بلوغ مستوى التكافؤ في تمثيل المرأة على جميع المستويات المهنية.

50- وتحققت المستويات المستهدفة للتمثيل الجغرافي المؤسسي للمنظمة لبعض الوقت حتى الآن، وحافظت المنظمة في عام 2020 على النسبة المئوية للبلدان الممثلة تمثيلاً منصفًا في القوة العاملة عند 75 في المائة أو أكثر حسب ما حدده مؤتمر المنظمة<sup>20</sup>. ويبلغ حاليًا عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً منصفًا في القوة العاملة في المنظمة 165 بلدًا، مما يجعل النتيجة 85 في المائة. (أنظر الجدول 2 من الملحق لمزيد من المعلومات المفصلة).

51- وفي عام 2020، بات **التنوع والشمول** يُشكلان اعتبارات أساسية في جميع مبادرات المنظمة. وتماشياً مع أولويات المدير العام، تمثلت إحدى فئات التقدير في مبادرة تقدير الموظفين في الإنجازات والإجراءات التي تُعزز التنوع والشمول. وبالإضافة إلى ذلك، نال أكثر من 50 في المائة من النساء تقديراً في إطار مبادرة تقدير الموظفين. ويتنوع أعضاء فرقة العمل المعنية بالدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين<sup>21</sup>، ويجري استعراض مخرجات تخطيط الإجراءات من خلال منظور جنساني لتحديد الإجراءات المطلوب اتخاذها في المستقبل بشأن الشمول. والواقع أن نتائج الدراسة الاستقصائية كشفت عن أن النساء لديهن تصورات إيجابية أقل بشأن ثقافة المنظمة مقارنة بالرجال، وهو ما تُعبر عنه درجات كل موضوع من مواضيع الدراسة الاستقصائية.

<sup>20</sup> المستوى المستهدف الذي حدده الدورة التاسعة والثلاثون لمؤتمر المنظمة، في يونيو/حزيران 2015، الوثيقة C/2015/3،

<http://www.fao.org/3/mm710a/mm710a.pdf>

<sup>21</sup> أنظر وثيقة لجنة المالية FC 185/11 للتعرف على التقدم المحرز في الدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين.

52- وفي عام 2020، أُتخذت خطوات ملموسة نحو تعزيز مكان العمل المتنوع والشامل، بما في ذلك ما يلي:

- إضافة مؤشر جديد للتنوع والشمول في نظام تقييم وإدارة الأداء لجميع المشرفين.
- تكافؤ فرص التعلم بين الرجال والنساء.
- جهود التوعية لتحديد واختيار المواهب المتنوعة والنساء (انظر أعلاه القسم المتعلق بالتوظيف).
- إيلاء عناية خاصة لترتيبات العمل المرنة (انظر أيضاً القسم المتعلق بالصحة/جائحة كوفيد-19 أدناه).

53- وبالإضافة إلى ما سبق، تشمل حالياً التغطية التأمينية الطبية للقوة العاملة المنتسبة **تغطية اختيارية للمعالين وتغطية للمرتب أثناء الولادة**. وبدأ تطبيق هذه الميزة الجديدة في الاستجابة المباشرة لتوصيات لجنة المرأة في المنظمة ونتائج الدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين (انظر أيضاً القسم المتعلق بالصحة أدناه).

54- وتواصل شُعبة الموارد البشرية العمل في تعاون وثيق مع **لجنة المرأة في المنظمة** من أجل تعزيز تكافؤ الجنسين داخل المنظمة. وفي عام 2020، شارك المدير العام بدور نشط في عدد من اجتماعات لجنة المرأة، وكان كثير من الأعضاء الآخرين في فريق القيادة متحدّين رئيسيين أو مشاركين، بمن فيهم نائب المدير العام، ومديرة الموارد البشرية، والمستشار القانوني.

55- وفي عام 2020، أعلنت المنظمة موافقتها على **استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة والتزامها بتنفيذها**<sup>22</sup>، بما يشمل التوصيات المتعلقة بمكان العمل. وتتوقع شُعبة الموارد البشرية إصدار توجيهات محدثة بشأن ذلك في عام 2021 سيجري التركيز فيها على استخدام المواهب وإدارة الأشخاص ذوي الإعاقة.

56- وأخيراً، جمع المدير العام في عام 2020 خمسة متقاعدين من المنظمة وأكثر من 400 زميل من المنظمة بأسرها في حدث افتراضي شامل شهد مستوى كبيراً من النشاط للاستثمار في **الزملاء الشباب**. وأتاح هذا الحوار غير الرسمي فرصة فريدة للعمل والتعلم من الزملاء السابقين الذين تبادلوا وجهات نظر وخبرات ثرية عبر مسارات مهنية متنوعة.

### أولاً-3-2 رفع معنويات الموظفين وتعزيز رضاهم ومشاركتهم وتقديرهم

57- شهد عام 2020 الإبلاغ عن نتائج **الدراسة الاستقصائية الجديدة عن رضا الموظفين**. ولُخصت النتائج وتم إبلاغها إلى جميع الموظفين، وعقدت جلسات استماع على مستوى المنظمة بالتعاون مع فريق العمل المعني بالدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين. وإلى جانب النتائج، دعمت هذه الجلسات أنشطة الخطة الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية وأتاحت فرصة للترشيد وإيجاد تآزر. وسيقدّم تقرير منفصل عن هذه العملية وستُعرض نتائجه على لجنة المالية في دورة الربيع لعام 2021<sup>23</sup>.

58- وكان تصميم وتنفيذ **مبادرة تقدير الموظفين** لعام 2020 حدثاً فريداً شارك فيه 1 500 موظف من خلال برنامج زوم لتكريم 100 من الزملاء الشباب و100 موظف "شباب في القلب"، وكذلك عشر فرق. ويمثل الفائزون البالغ عددهم 200 الذين تم اختيارهم من خلال استطلاع على نطاق المنظمة شمل 600 ترشيح، ومثّل 92 جنسية، ويعمل ثلثا

<sup>22</sup> <https://www.un.org/ar/content/disabilitystrategy/>

<sup>23</sup> أنظر وثيقة لجنة المالية FC 185/11.

هذا العدد في المكاتب الميدانية التابعة للمنظمة. وتم تكريم الموظفين في فئات الابتكار؛ وتبادل المعرفة؛ والفعالية والكفاءة التشغيليتين؛ والعمل بروح الفريق والتعاون؛ والتنوع والشمول. وتم تكريم عشر فرق مشتركة تقديرًا لها على الأداء الاستثنائي والالتزام والتعاون في عام 2020. وكان هذا الحدث الذي تألف من عروض موسيقية ورقص وشعر وفن هو الأول من نوعه؛ ولم يكن مجرد اعتراف بالزملاء في المجالات الخمسة التي تُقدِّرها المنظمة في سلوك الموظفين، بل وكان أيضًا فرصة لتسليط الضوء على التنوع في المنظمة والاحتفاء به.

### أولاً-3-3 مكان عمل شامل يسوده الاحترام (ومنع المضايقات والتحرش الجنسي والتمييز وسوء استخدام السلطة)

59- من خلال فرقة عمل داخلية برئاسة Laurent Thomas، نائب المدير العام، واصلت المنظمة أداء دور نشط في الوقاية عن طريق تنفيذ خطة العمل بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي<sup>24</sup>. وعرض على المجلس في ديسمبر/كانون الأول 2020 التقرير السنوي عن سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة، بما في ذلك نتائج الدراسة الاستقصائية بشأن رضا الموظفين.

60- وفي أغسطس/آب 2020، أنشئت شبكة النزاهة في مكان العمل للتعاون بين مختلف المكاتب بغرض التوعية بالسلوك الأخلاقي وتعزيزه في مختلف مجالات العمل. وتستفيد الشبكة من الخبرات والمعارف المتنوعة لمديرة شعبة الموارد البشرية وأمين المظالم في المنظمة<sup>25</sup>، ومكتب الأخلاقيات<sup>26</sup>، ومكتب المفتش العام<sup>27</sup>، ومكتب الشؤون القانونية، ومستشار الموظفين. وتنسق الشبكة إجراءات مختلف المكاتب لبناء التآزر وتجنب التداخل.

61- وفي عام 2020، قامت شعبة الموارد البشرية بتعزيز الأدوات والشبكات وفرق العمل والاتصالات من أجل دعم ضمان التدابير الضرورية لتهيئة مكان عمل شامل ويسوده الاحترام، بما يشمل ما يلي:

- تقديم جلسات إعلامية حول سياسة منع التدليس في مجال التأمين الطبي داخل المقر الرئيسي وفي المكاتب الميدانية؛
- ونشر "مدونة قواعد سلوك جديدة بشأن منع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات المنظمة"؛
- وبث رسالة على نطاق المنظمة حول أهمية منع التحرش الجنسي، وكذلك في سياق العمل عن بُعد؛
- والتعميم الإداري بشأن ممارسات المنظمة في المسائل التأديبية.

62- وبالإضافة إلى ذلك، تواصلت المنظمة مشاركتها في عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وفرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

<sup>24</sup> الوثيقة CL 165/INF/6 Rev.1.

<sup>25</sup> لمزيد من المعلومات، أنظر الموقع الشبكي لأمين المظالم.

<sup>26</sup> لمزيد من المعلومات، أنظر الموقع الشبكي لمكتب الأخلاقيات، والتقرير السنوي عن مكتب الأخلاقيات لعام 2020، FC 185/14.

<sup>27</sup> لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير السنوي للمفتش العام.

63- وتم في عام 2020 تحديث مجموعة أدوات التوجيه وباتت تشمل الآن سياسات ومواد التوعية بمكافحة الفساد للمبادرة بتوعية الموظفين بالفساد عند إلحاقهم بالعمل. وتُفحّت أيضًا إجراءات مقابلات نهاية الخدمة بهدف بلورة فهم أفضل لتجربة الموظفين في أخلاقيات مكان العمل، بما في ذلك المضايقات والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استخدام السلطة والتدليس أو الفساد في المنظمة. وسيؤيّر ذلك دروسًا مستفادة قيمة لجعل المنظمة مكانًا أكثر جاذبية للعمل وفي الوقت نفسه تعزيز منع الفساد وآليات كشفه.

### أولاً-3-4 مؤشر الأداء الرئيسي: التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي المؤسسي

- التكافؤ بين الجنسين في الوظائف الفنية:
  - خط الأساس للرتب من ف-1 إلى ف-5 (باستثناء الموظفين الفنيين المعاونين) في ديسمبر/كانون الأول 2019 بلغ 44 في المائة؛ والنتيجة لعام 2020: 44 في المائة.
  - خط الأساس للوظائف في الرتبة مدير-1 وما فوقها حتى ديسمبر/كانون الأول 2019 بلغ 25 في المائة؛ والنتيجة لعام 2020: 26 في المائة.
- التمثيل الجغرافي المؤسسي (المستوى المستهدف هو الحفاظ على نسبة مئوية للبلدان الممثلة تمثيلاً عادلاً عند 75 في المائة أو أعلى).
  - النتيجة لعام 2020: 85 في المائة.

64- وسيُقاس مؤشر أداء رئيسي إضافي وسيجري الإبلاغ عنه في التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2022: نتائج الدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين لعام 2022 في ما يتصل بالموافقة على البيان "المنظمة لديها سياسات وعمليات وإجراءات فعالة لمعالجة التحرش وغيره من أنواع السلوك غير المقبولة" (المستوى المستهدف للفترة 2022/2021 هو 70 في المائة من الموظفين مقارنة بخط الأساس للفترة 2020/2019، وهو 64 في المائة).

### أولاً-4 بيئة عمل آمنة وصحية

#### 1-4-1 المخرجات الرئيسية

65- كان عام 2020 فريدًا وحافلًا بالتحديات ولكنه كان في الوقت نفسه أفضل السنوات من حيث نتائج جهودنا الرامية إلى ضمان الصحة والسلامة في بيئة عملنا العالمية وتحسينها.

#### أولاً-4-1 تعزيز صحة الموظفين ورفاههم أثناء أزمة كوفيد-19

66- أثرت جائحة كوفيد-19 تأثيرًا كبيرًا على العمليات التنظيمية خلال السنة الماضية، وعملت شعبة الموارد البشرية مع فريق إدارة الأزمات (الذي شمل ممثلين عن الشعب ذات الصلة في المقر الرئيسي والمديرين العاملين المساعدين الإقليميين)، في الاستجابة بطريقة استراتيجية للتهديد ومعالجة التغييرات في مكان العمل.

67- وركز فريق إدارة الأزمات أثناء المرحلة الأولى من هذه الأوضاع غير المسبوقة الشديدة التعقيد على التواصل مع الموظفين وضمان إبلاغ المديرين والعاملين بطرائق العمل الجديدة واللوائح التنظيمية الخاصة بالحجر الصحي.

وبدءًا من المقر الرئيسي في إيطاليا أثناء الأسبوع الأول من مارس/آذار 2020، عمل غالبية الموظفين عن بُعد في معظم أيام عام 2020. وأدى ذلك إلى تحديات محددة في واجب الرعاية ورفاه الموظفين على مستوى العالم وفي إدارة عملنا.

68- وفي 6 مارس/آذار، أصدرت شعبة الموارد البشرية أول مجموعة من **الخطوط التوجيهية الإدارية للموارد البشرية** التي أدخلت تدابير خاصة لضمان استمرارية العمل، وكذلك صحة الموظفين وسلامتهم في جميع أنحاء العالم. وشملت الخطوط التوجيهية الإدارية للموارد البشرية توجيهات أساسية بشأن مسائل من قبيل التعيينات والإجازات وسلف المرتبات في مراكز العمل الميدانية، والعمل عن بُعد. وشهد عام 2020 تحديثات مستمرة للخطوط التوجيهية الإدارية للموارد البشرية (6 إصدارات حتى الآن) وتم إصدارها في إطار الاستجابة لأزمة جائحة كوفيد-19 الممتدة. وكان لا بد من القيام بذلك من أجل معالجة المسائل الناشئة وضمان الأخذ قدر المستطاع بنهج موحد في إدارة الشؤون الإدارية للموظفين على نطاق المنظمة وداخل نظام الأمم المتحدة الموحد.

69- وسعيًا إلى دعم **صحة الموظفين**، تم تبادل معلومات استباقية طوال عام 2020 بشأن خطط التأمين الطبي وخدمات الرعاية الطبية والإرشاد التي جرى توسيع نطاقها من أجل تلبية الطلب عليها. وبالتعاون مع الخدمات الصحية في المنظمة<sup>28</sup>، نُظمت حلقات دراسية إعلامية في المكاتب الإقليمية وفي المقر الرئيسي، وأدخلت تحسينات على المواقع الشبكية من أجل تيسير وصول الموظفين إلى المعلومات ذات الصلة. وبالإضافة إلى ذلك وسعيًا إلى زيادة مساعدة الموظفين أثناء تفشي جائحة كوفيد-19، بادرت المنظمة إلى التفاوض مع شركات التأمين الطبي للإعفاء من 20 في المائة من اشتراكات الموظفين في جميع المطالبات المرتبطة بجائحة كوفيد-19، وإدخال خدمات الصحة عن بُعد دون تكبد الموظفين أي تكلفة إضافية.

70- وتماشياً مع مبدأ "البقاء والعمل"، التزمت المنظمة أيضاً بمبادرة **الإجلاء الطبي** على نطاق منظومة الأمم المتحدة. إذا أصيب موظفو الأمم المتحدة أو معالوهم المستحقون أو كلاهما بفيروس كورونا أثناء الجائحة، متاح مجموعة من خيارات العلاج والرعاية، بما في ذلك الإجلاء الطبي عند اللزوم، لدعم الموظفين على المستوى القطري.

71- وكما جاء أعلاه، أطلقت في إطار دعم **التعاون والتعلم الافتراضيين**، فضاءات العمل الرقمية لأول مرة في مطلع عام 2020 إلى جانب مكتبة رقمية للتعلم الإلكتروني الجديد. ووفرت فضاءات العمل الجديدة أدوات وموارد لدعم الرفاه والكفاءة في استخدام الأدوات الرقمية وإدارة الفرق الافتراضية. وساعدت الخطوط التوجيهية والدورات التدريبية المقدمة إلى المديرين، وكذلك إلى الموظفين، على تمكينهم من مواصلة العمل المنتج وإدارة أدائهم وأداء فرقهم بفعالية عن بُعد. وتم تكريم الفريق الرقمي في المنظمة، بما في ذلك شعبة الموارد البشرية، أثناء الاحتفال الذي أقيم في سياق مبادرة تقدير الموظفين في المنظمة من أجل ضمان فعاليتها في أسلوب العمل الافتراضي.

72- وفي ديسمبر/كانون الأول 2020، أي بعد 9 أشهر من عمل كثير من الموظفين عن بُعد، أُرسِل **استبيان استقصائي "لجس النبض"** إلى جميع الموظفين على نطاق المنظمة لتقديم الدروس المستفادة من تجربتهم. ولم يقتصر الاستبيان الاستقصائي على تجربة العمل عن بُعد، بل طلب أيضاً ردود أفعال عن المشاركة في الفرق عن بُعد،

<sup>28</sup> عيّنت الخدمات الصحية في المنظمة ستة مستشارين إضافيين لتقديم خدمات باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية، كما تقدّم جلسات تثقيفية واستشارات للاستجابة لحوادث الأزمات. وتم أيضاً إنشاء برنامج لدعم الأقران من أجل التعرف/التدخل المبكر بعد الحوادث الخطيرة/مشاكل الإجهاد الناشئة.

والتعاون، وكذلك الدعم المؤسسي والتواصل أثناء تلك الفترة العصبية. وورد ما يناهز 6 000 رد، وتظهر النتائج الأولية أن أكثر من 85 في المائة من المستجيبين راضون عن المعلومات المقدمة من المنظمة، وأكثر من 75 في المائة راضون عن الإدارة العامة لبيئة عمل المنظمة أثناء أزمة كوفيد-19. وكانت هناك أيضًا نتائج إيجابية للغاية بشأن دعم تكنولوجيا المعلومات المقدم أثناء فترة العمل عن بُعد، مما يشير إلى أن المنظمة لديها بالفعل بنية تحتية قوية لتكنولوجيا المعلومات ومساعدة للحفاظ على نموذج عمل أكثر مرونة- وذكر 14 في المائة فقط أنهم لا يشعرون بأن الطلبات تعالج في غضون مدة كافية. وأبدى غالبية المستجيبين تأييدهم للمرونة في العمل عن بعد لمدة تتراوح بين يومين وثلاثة أيام في الأسبوع. ويجري حاليًا تحليل البيانات لكي تصب في الاستجابة وتخطيط طرق العمل الجديدة في المستقبل. وسيشمل ذلك استعراضًا شاملاً يتناول سياسة ترتيبات العمل المرنة في عام 2021.

#### أولاً-4-2 تعزيز التغطية التي يوفرها التأمين الطبي وإمكانية حصول الموظفين عليها

73- في إطار التحضير لتجديد خطط التأمين الطبي والتأمين على الحياة، سعى فرع الضمان الاجتماعي والمربّات والمزايا إلى تحسين التغطية والقيمة المقدمة إلى الأعضاء المؤمّن عليهم. وتحقق ذلك في إطار من التشاور الوثيق مع أجهزة تمثيل الموظفين، واللجنة الاستشارية المشتركة للتأمين الصحي، والخدمات الصحية، وشمل نتائج الدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين، وكذلك الاحتياجات الوشيكة الناشئة عن الجائحة العالمية. وأنشئت مجموعة عمل لإعداد وثائق مناقصات عن طريق تحليل ما طرحه الموظفون من احتياجات بشأن تحسينات التغطية، ومن خلال المقارنة المعيارية مع منظومة الأمم المتحدة، بما يشمل الوكالات التي تتخذ من روما مقرًا لها.

74- واعتبارًا من 1 يناير/كانون الثاني 2021، توفّر خطة التأمين الطبي/خطة التأمين الطبي لغير الموظفين، وخطة تغطية التأمين الصحي الجديدة تغطية طبية معززة وموسعة للقوة العاملة المنتسبة والموظفين المعيّنين محليًا في المكاتب الميدانية، أي 75 في المائة من العاملين في المنظمة. وتوفّر هذه الخطة أيضًا قيمة أفضل مقابل المال، إذ تقدّم إلى المنظمة في بعض الحالات أقل الأقساط في منظومة الأمم المتحدة. وتحسنت التغطية الطبية بدرجة كبيرة من خلال مزايا جديدة، مثل تقديم تغطية بنسبة 100 في المائة للتطعيمات، والتغطية الاختيارية للمعالين، وأثناء فترات الانقطاع عن الخدمة، وتغطية الوفاة بسبب المرض، وتغطية النفقات الطبية والمرتب أثناء الولادة. ويمكن الآن أيضًا الحصول على الخدمات الصحية، بما في ذلك خدمات الإرشاد، عن بُعد من خلال خدمات الرعاية الصحية عن بُعد. ويمكن الآن الحصول على استشارات طبية بأكثر من 30 لغة، وهي مسألة على جانب كبير من الأهمية للموظفين في المكاتب الميدانية، بالإضافة إلى الخدمات المقدمة من الخدمات الصحية وخدمات الإرشاد في المنظمة.

75- وتُحَقِّف خطة التأمين الجماعي على الحياة وضد الحوادث والعجز المتاحة لجميع الموظفين، من المخاطر وتُعزز الاستعداد للأحداث غير المتوقعة. وقادت المنظمة عملية التفاوض على عقد جديد للتأمين الجماعي على الحياة وضد الحوادث والعجز بالنيابة عن منظمة التربية والعلم والثقافة (اليونسكو) والمركز الدولي لدراسات المحافظة على الممتلكات الثقافية وترميمها، وتمكنت من الحصول على تخفيض نسبته 20 في المائة في الأقساط ووفرت بذلك إحدى أفضل القيم في منظومة الأمم المتحدة.

76- وقبل تنفيذ الخطط الجديدة، أجريت عملية انتقالية مطولة شملت تغييرات كبيرة في إجراءات المطالبات ونقل دقيق لكم كبير من البيانات والسجلات الشخصية مع ضمان السرية. وأضاف الانتقال إلى خطة التأمين الصحي



الأساسي الجديدة وشركة التأمين الصحي للموظفين الدوليين في مطلع عام 2020 تحديًا إضافيًا تعامل معه فرع الضمان الاجتماعي والمزاييا عن طريق إجراء رصد منتظم لأداء شركة التأمين.

### أولاً-4-3 عمليات الضمان الاجتماعي الرقمية والآلية والمتسمة بالكفاءة

77- يتيح التحول الرقمي والتشغيل الآلي للعمليات تحسين إمكانية الوصول إلى التأمين الطبي وتسريع عملية تقديم المطالبات والسداد وجعلها مباشرة أكثر لجميع الموظفين في إطار خطة التأمين الطبي الجديدة. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يفضي التركيز على التحول الرقمي والتشغيل الآلي إلى تقليل حجم الاستفسارات المتعلقة بالضمان الاجتماعي في المنظمة التي بلغ عددها في عام 2020 حوالي 9 000 استفسار. وبات التأمين الطبي في المنظمة الآن أسرع وأكثر مراعاة للبيئة وأكثر كفاءة.

78- ومثلت عمليات التحول الرقمي والتشغيل الآلي أولوية رئيسية ليست فقط في التأمين الطبي، بل وكذلك في مسائل المعاشات التقاعدية. وبدأ تشغيل بوابة جديدة ذاتية الخدمة للمعاشات التقاعدية لموظفي المنظمة بالتعاون مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، في ما يتصل بمسائل المعاشات التقاعدية. وبات الوصول مباشرة إلى الخدمات الذاتية للأعضاء متاحًا لموظفي المنظمة، وهم بذلك أول من يحصل على هذه الميزة في منظومة الأمم المتحدة. ويؤثر هذا التطوير على حوالي 3 000 موظف ويبسط عمليات الإحاق بالخدمة وإنهاء الخدمة والأحداث المرتبطة بالتغييرات في الحياة.

79- وتؤثر العمليات الرقمية الجديدة الخاصة باستحقاقات الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة على حوالي 4 000 شخص، وتضمن خدمة محسنة وأكثر كفاءة. وتتاح حاليًا شهادات الاستحقاق الإلكترونية بالإضافة إلى برنامج التعرف على الوجه وخاصة آلية للتصديق بشكل أفضل على التوقعات. وسيؤدي ذلك إلى تقليص الأعمال الورقية وسيساعد على منع التدليس وكذلك ترشيد الخدمات اللوجستية اللازمة لإصدار الشهادات.

ثانيًا: اتصالات وتقارير وأدوات منصبة على أصحاب المصلحة تُمكن من الأخذ بإجراءات ومنتجات وخدمات استراتيجية للموارد البشرية وتنفيذها في الوقت المناسب وبطريقة شاملة (الناتج 2)

80- يُمثّل تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية 2020-2021 إنجازًا رئيسيًا في عام 2020، إذ أتاح مسارًا واضحًا نحو التغيير على أساس مجموعة واسعة من المدخلات، بما يشمل متطلبات المراجعة وخطط العمل على نطاق المنظومة. ويُمكن اعتماد الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية من جانب أصحاب المصلحة الرئيسيين (أجهزة تمثيل الموظفين، والإدارة، والأعضاء، والشركاء في الموارد البشرية) من إصلاح الموارد البشرية، ويكفل إدارة التغييرات بالتعاون مع أصحاب المصلحة، وإطلاع الموظفين المتأثرين على المعلومات. وسيضمن تصميم التقرير السنوي الجديد عن الموارد البشرية توثيق التقدم المحرز في المعالم الرئيسية والأنشطة وكذلك التحديات لتيسير الرجوع إليها وتحقيق الشفافية أمام الجميع.

81- وأشارت أجهزة تمثيل الموظفين، كما أبرزت في كلمتها أمام المجلس، إلى اتجاه إيجابي في العلاقات بين الإدارة وأجهزة تمثيل الموظفين. وكانت هناك مطالبات استباقية دعت أجهزة تمثيل الموظفين إلى تقديم مدخلات بشأن مبادرات الموارد البشرية بما يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، خطة التأمين الطبي الجديدة، والدراسة الاستقصائية لترتيبات العمل المرنة، والخطوط التوجيهية بشأن جائحة كوفيد-19.

- 82- وعُقدت اجتماعات افتراضية شهرية جديدة مع شركاء الأعمال الإقليميين في مجال الموارد البشرية لضمان تدفق المدخلات والأفكار والحوارات الرسمية وغير الرسمية على فترات أقصر. وتمثلت المواضيع الرئيسية للحوار في الخطة الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية والخطط التوجيهية الإدارية الجديدة بشأن كوفيد-19، بما في ذلك تحديات التنفيذ.
- 83- وتحسّن التواصل مع الموظفين من خلال المواد الإخبارية الموجهة والمنتظمة والتحديثات والحلقات الدراسية الشبكية. وركزت الاتصالات على بنود من قبيل الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية، وفرص التدريب، والبرامج، والتغييرات في المزايا (مثل جداول المرتبات) والسياسات الجديدة، والتغييرات في الخطوط التوجيهية، بما في ذلك الاستجابة لجائحة كوفيد-19، وخطط التأمين، والمسائل الأخلاقية (مثل منع التحرش الجنسي، وطرائق العمل عن بُعد).
- 84- وعقدت في شعبة الموارد البشرية سلسلة من الاجتماعات الرسمية وغير الرسمية الميسرة للفريق بكامله، ودراسة استقصائية لجمع التعقيبات، وكذلك اجتماعات أكثر انتظامًا للفريق، من أجل ربط الفريق بالخطة الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية. وكان الهدف من ذلك بناء توافق في الآراء وبلورة رؤية جديدة للفريق وكذلك جمع أفكار من أجل تبسيط التنفيذ.
- 85- وأُجريت أيضًا في عام 2020 التعزيزات اللازمة لهيكل الموارد البشرية بهدف تفكيك صوامع العزلة، وسد الثغرات، من خلال تعيين المواهب في المناصب العليا والمتخصصة. وتم علاج أو سد ثغرات كبيرة في المجالات الرئيسية في الدراية التقنية والخبرة في مجال الموارد البشرية، مثل الإبلاغ، والسياسات، والعلاقات في مكان العمل، والتعلم، والتعيين، والضمان الاجتماعي، إلى جانب أدوار الإدارة الرئيسية (مدير الموارد البشرية، ونائب مدير الموارد البشرية، ورئيس السياسات). وشكل التعيين والإحاق بالعمل جزءًا كبيرًا من العمل طوال عام 2020.
- 86- وتدعم شعبة الموارد البشرية، باعتبارها عضوًا رئيسيًا في فرقة العمل الداخلية المعنية بتبسيط الإجراءات الإدارية والقضاء على البيروقراطية، والعمل المتواصل في الصيغة المنقحة لتفويضات السلطة، لا سيما في مجال الموارد البشرية، بهدف نشرها في دليل التعليمات الإدارية. وسيجري أيضًا وضع تفاصيلها ونشرها في سياسات جديدة ومحدثة. ويدعم أحد المبادئ التوجيهية السبعة في الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية صنع القرار على المستويات المناسبة، مع مراعاة الهيكل الجديد للمقر، ومع إيلاء المراعاة الواجبة لضمان اتخاذ تدابير مناسبة للتخفيف من المخاطر.
- 87- وعُرضت المجموعة الأولى من مجموعتين من تفويضات السلطات على الإدارة العليا للتصديق عليها وأُطلعت عليها أجهزة تمثيل الموظفين. ويجري إعداد مجموعة ثالثة بالتزامن مع سياسة التعيين الجديدة. وبالإضافة إلى ذلك، سُلطت الأضواء في الأقسام الواردة أعلاه على أمثلة لتبسيط العمليات وترشيدها وأتمتها.

## الملحق: تحليلات القوة العاملة والإبلاغ عنها، 31 ديسمبر/كانون الأول 2020

### الجزء الأول: ملامح القوة العاملة حسب نوع العمل والموقع

ينقسم الجدول 1 إلى خمسة جداول فرعية. وهذه الجداول الفرعية هي:

ألف - الموظفون في الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية (الميزانية العادية)

باء - الموظفون في الوظائف غير الممولة من برنامج العمل والميزانية

جيم - القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) في البرنامج العادي

دال - القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) في حسابات الأمانة

هاء - مجموع القوة العاملة

### الجزء الثاني: التمثيل الجغرافي للموظفين حسب حالة التمثيل

يعرض الجدول 2 ملخصًا يوجز الإحصاءات المتعلقة بالدول الأعضاء في المنظمة حسب حالة التمثيل

### الجزء الثالث: تمثيل الجنسين في القوة العاملة للمنظمة

ينقسم الجدول 3 إلى الجدولين الفرعيين (أ) و(ب):

الجدول 3 (أ) - القوة العاملة للموظفين حسب الفئة - النسبة المئوية للموظفات

الجدول 3 (ب) - القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) حسب الفئة - النسبة المئوية للإناث

### الجزء الرابع: إحصاءات شواغر الوظائف الفنية في برنامج العمل والميزانية

يعرض الجدول 4 ملخصًا يوجز الإحصاءات المتعلقة بعدد الوظائف الفنية المشغولة في برنامج العمل والميزانية،

الوظائف الشاغرة، ومعدلات الشواغر، ويتألف من الجدولين الفرعيين (أ) و(ب):

الجدول 4 (أ) - إحصاءات الوظائف الفنية الممولة من برنامج العمل والميزانية في المقر الرئيسي

الجدول 4 (ب) - إحصاءات الوظائف الفنية الممولة من برنامج العمل والميزانية في المكاتب الميدانية

### الجزء الخامس: المسرد

## الجزء الأول

**الجدول 1: ملامح القوة العاملة حسب نوع العمل والموقع**  
(في 31 ديسمبر/كانون الأول 2020)

في الجزء الأول، ينقسم الجدول 1 إلى خمسة جداول فرعية. وهذه الجداول الفرعية هي:

الموظفون في الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية (الميزانية العادية)

الموظفون في الوظائف غير الممولة من برنامج العمل والميزانية

القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) في البرنامج العادي

القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) في حسابات الأمانة

مجموع القوة العاملة

**ألف - الموظفون في الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية (الميزانية العادية)\***

%	العدد	جميع المواقع (المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية)
5	110	الوظائف من رتبة مدير وما فوقها
42	973	الفئة الفنية
8	191	الموظفون الفنيون الوطنيون
45	1 038	فئة الخدمات العامة
<b>100</b>	<b>2 312</b>	<b>المجموع</b>

%	العدد	المقر الرئيسي
6	69	الوظائف من رتبة مدير وما فوقها
54	619	الفئة الفنية
0	0	الموظفون الفنيون الوطنيون
39	448	فئة الخدمات العامة
<b>100</b>	<b>1 136</b>	<b>المجموع الفرعي</b>

المكاتب الميدانية	العدد	%
الوظائف من رتبة مدير وما فوقها	41	3
الفئة الفنية	354	30
الموظفون الفنيون الوطنيون	191	16
فئة الخدمات العامة	590	50
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>1 176</b>	<b>100</b>

(\* ترفع أي فروق في مجموع النسب المئوية إلى تقريب الأرقام.)

باء - الموظفون في الوظائف غير الممولة من برنامج العمل والميزانية\*

العدد	%	جميع المواقع (المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية)
19	2	الوظائف من رتبة مدير وما فوقها
549	63	الفئة الفنية
35	4	الموظفون الفنيون المعاونون
51	6	الموظفون الفنيون الوطنيون
212	24	فئة الخدمات العامة
<b>866</b>	<b>100</b>	<b>المجموع</b>

العدد	%	المقر الرئيسي
11	2	الوظائف من رتبة مدير وما فوقها
312	66	الفئة الفنية
26	5	الموظفون الفنيون المعاونون
0	0	الموظفون الفنيون الوطنيون
126	27	فئة الخدمات العامة
<b>475</b>	<b>100</b>	<b>المجموع الفرعي</b>

العدد	%	المكاتب الميدانية
8	2	الوظائف من رتبة مدير وما فوقها
237	61	الفئة الفنية
9	2	الموظفون الفنيون المعاونون
51	13	الموظفون الفنيون الوطنيون
86	22	فئة الخدمات العامة
<b>391</b>	<b>100</b>	<b>المجموع الفرعي</b>

(\* تترجم أي فروق في مجموع النسب المئوية إلى تقريب الأرقام.)

جيم- القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) في البرنامج العادي\*

العدد	%	جميع المواقع (المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية)
675	21	الاستشاريون
315	10	المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)
340	11	موظفو المشاريع الوطنيين
1 377	43	المتعاقدون الوطنيين
460	15	فئات أخرى**
<b>3 167</b>	<b>100</b>	<b>المجموع الفرعي</b>
العدد	%	المقر الرئيسي
303	51	الاستشاريون
78	13	المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)
0	0	موظفو المشاريع الوطنيين
33	6	المتعاقدون الوطنيين
184	31	فئات أخرى**
<b>598</b>	<b>100</b>	<b>المجموع الفرعي</b>
العدد	%	المكاتب الميدانية
372	14	الاستشاريون
237	9	المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)
340	13	موظفو المشاريع الوطنيين
1 344	52	المتعاقدون الوطنيين
276	11	فئات أخرى**
<b>2 569</b>	<b>100</b>	<b>المجموع الفرعي</b>

(\* ترجع أي فروق في مجموع النسب المئوية إلى تقريب الأرقام.)

(\*\*) يرد في المسرد وصف كامل لمختصات القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين).

دال - القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) في حساب الأمانة\*

العدد	%	جميع المواقع (المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية)
866	12	الاستشاريون
198	3	المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)
4 352	62	موظفو المشاريع الوطنيين
1 305	19	المتعاقدون الوطنيين
277	4	فئات أخرى**
<b>6 998</b>	<b>100</b>	<b>المجموع الفرعي</b>
العدد	%	المقر الرئيسي
254	78	الاستشاريون
36	11	المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)
0	0	موظفو المشاريع الوطنيين
13	4	المتعاقدون الوطنيين
24	7	فئات أخرى**
<b>327</b>	<b>100</b>	<b>المجموع الفرعي</b>
العدد	%	المكاتب الميدانية
612	9	الاستشاريون
162	2	المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)
4 352	65	موظفو المشاريع الوطنيين
1 292	19	المتعاقدون الوطنيين
253	4	فئات أخرى**
<b>6 671</b>	<b>100</b>	<b>المجموع الفرعي</b>

(\*) ترجع أي فروق في مجموع النسب المئوية إلى تقريب الأرقام.

(\*\*) يرد في المسرد وصف كامل لمختصات القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين).



## هاء - مجموع القوة العاملة

الموظفون	المكاتب الميدانية			المقر الرئيسي			
	المجموع	غير المشمولين ببرنامج العمل والميزانية	المشمولون ببرنامج العمل والميزانية	المجموع	غير المشمولين ببرنامج العمل والميزانية	المشمولون ببرنامج العمل والميزانية	
الوظائف من فئة مدير وما فوقها	129	49	8	41	80	11	69
الفئة الفنية	1 522	591	237	354	931	312	619
الموظفون الفنيون المساعدون	35	9	9	0	26	26	0
الموظفون الفنيون الوطنيون	242	242	51	191	0	0	0
فئة الخدمات العامة	1 250	676	86	590	574	126	448
<b>مجموع الموظفين</b>	<b>3 178</b>	<b>1 567</b>	<b>391</b>	<b>1 176</b>	<b>1 611</b>	<b>475</b>	<b>1 136</b>
القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين)*	المجموع	حسابات الأمانة	البرنامج العادي	المجموع	حسابات الأمانة	البرنامج العادي	
الاستشاريون	1 541	984	612	372	557	254	303
المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)	513	399	162	237	114	36	78
موظفو المشاريع الوطنيين	4 692	4 692	4 352	340	0	0	0
المتعاقدون الوطنيون	2 682	2 636	1 292	1 344	46	13	33
فئات أخرى	737	529	253	276	208	24	184
<b>مجموع القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين)</b>	<b>10 165</b>	<b>9 240</b>	<b>6 671</b>	<b>2 569</b>	<b>925</b>	<b>327</b>	<b>598</b>
<b>المجموع</b>	<b>13 343</b>	<b>10 807</b>	<b>7 062</b>	<b>3 745</b>	<b>2 536</b>	<b>802</b>	<b>1 734</b>

(\*) يرد في المسرد وصف كامل لمختصات القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين).

## الجزء الثاني

الجدول 2: التمثيل الجغرافي للموظفين حسب حالة التمثيل\*

التاريخ	غير ممثلين		تمثيل ناقص		تمثيل عادل		تمثيل زائد		مجموع الدول الأعضاء
	عدد الدول	%	عدد الدول	%	عدد الدول	%	عدد الدول	%	
2011-12-31	31	٪16	12	٪6	139	٪73	9	٪5	191
2013-12-31	40	٪21	17	٪9	130	٪68	4	٪2	191
2015-12-31	43	٪22	22	٪11	123	٪64	6	٪3	194
2017-12-31	24	٪12	17	٪9	149	٪77	4	٪2	194
2018-12-31	20	٪10	8	٪4	163	٪84	3	٪2	194
2019-12-31	7	٪4	8	٪4	177	٪91	2	٪1	194
2020-12-31	11	٪6	12	٪6	165	٪85	6	٪3	194

(\*) ترجع أي فروق في مجموع النسب المئوية إلى تقريب الأرقام.

## المنهجية:

اعتمد مؤتمر المنظمة منهجية حساب التمثيل الجغرافي للوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية في دورته الثانية والثلاثين التي عقدت في نوفمبر/تشرين الثاني 2003.

ويستند الرقم المستخدم في حساب التمثيل الجغرافي إلى جميع الوظائف الممولة من البرنامج العادي والمنشأة في برنامج العمل والميزانية، باستثناء الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي، أي وظيفة المدير العام ووظائف خدمات اللغات.

- يكون الوزن الترجيحي لعامل العضوية 40 في المائة من رقم الأساس توزع بالتساوي بين جميع الدول الأعضاء.
- يكون الوزن الترجيحي لعامل السكان 5 في المائة، ويرتبط مباشرة بمجموع تعداد السكان لجميع الدول الأعضاء ويوزع بين الدول الأعضاء بالتناسب مع أعداد سكانها.
- يُوزع عامل الاشتراكات الذي يمثل 55 في المائة من الوظائف بين الدول الأعضاء بالتناسب مع جدول الاشتراكات الذي قرره مؤتمر المنظمة.
- تُحسب نقطة الوسط لنطاق التكافؤ لكل دولة عضو بإضافة العوامل الثلاثة.
- يستند حساب الحدين الأعلى والأدنى لنطاق التكافؤ إلى مرونة بنسبة 15 في المائة زيادة أو نقصاناً عن نقطة الوسط على ألا تقل عن 2.03 ووظيفة زيادة أو نقصاناً، وألا يقل الحد الأعلى عن 7.53 ووظيفة.

### الجزء الثالث

الجدول 3: تمثيل الجنسين في القوة العاملة العالمية للمنظمة

(في 31 ديسمبر/كانون الأول 2020)

الجدول 3 (أ) - القوة العاملة للموظفين حسب الفئة - نسبة الموظفين

الفئة	المكاتب الميدانية			المقر الرئيسي			
	النسبة المئوية للإناث (أي صناديق)	النسبة المئوية للإناث (أي صناديق)	النسبة المئوية للإناث غير الممولة من برنامج العمل والميزانية	النسبة المئوية للإناث (أي صناديق)	النسبة المئوية للإناث غير الممولة من برنامج العمل والميزانية	النسبة المئوية للإناث في برنامج العمل والميزانية	
الوظائف من رتبة مدير وما فوقها	%26	%18	%13	%20	%30	%18	%32
الفئة الفنية	%44	%33	%22	%41	%51	%54	%49
الموظفون الفنيون المعاونون	%66	%22	%22		%81	%81	
الموظفون الفنيون الوطنيون	%40	%40	%31	%42			
فئة الخدمات العامة	%67	%63	%69	%62	%72	%77	%71
مجموع الموظفين	%52	%46	%34	%51	%58	%61	%57

الجدول 3 (ب) - القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) حسب الفئة - النسبة المئوية للإناث

الفئة	المكاتب الميدانية			المقر الرئيسي		
	النسبة المئوية للإناث (أي صناديق)	النسبة المئوية للإناث غير الممولة من برنامج العمل والميزانية	النسبة المئوية للإناث في برنامج العمل والميزانية	النسبة المئوية للإناث (أي صناديق)	النسبة المئوية للإناث غير الممولة من برنامج العمل والميزانية	النسبة المئوية للإناث في برنامج العمل والميزانية
الاستشاريون	٪42	٪33	٪36	٪55	٪56	٪55
المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)	٪39	٪33	٪39	٪46	٪53	٪44
موظفو المشاريع الوطنيون	٪32	٪32	٪34			
المتعاقدون الوطنيون	٪39	٪34	٪43	٪74	٪54	٪82
فئات أخرى	٪51	٪31	٪52	٪73	٪71	٪73
مجموع القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين)*	٪37	٪33	٪41	٪59	٪56	٪60

(\*) يرد في المسرد وصف كامل لمختصرات القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين).

### الجزء الرابع

الجدول 4: إحصاءات الوظائف الفنية الشاغرة الممولة من برنامج العمل والميزانية  
(في 31 ديسمبر/كانون الأول 2020)

الجدول 4 (أ) - إحصاءات الوظائف الفنية الممولة من برنامج العمل والميزانية في المقر الرئيسي

المقر الرئيسي					
إحصاءات الوظائف الشاغرة بالنسبة المئوية	الوظائف الشاغرة	الوظائف المشغولة	مجموع الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية (النظام العالمي لإدارة الموارد)	الشعبة/الوحدة	المجموعة
%11	1	8	9	مكتب المدير العام	الوحدات المسؤولة أمام المدير العام والمكاتب المستقلة
%0		1	1	مكتب الشؤون الأخلاقية	
%16	3	16	19	مكتب التقييم	
%13	1	7	8	المفتش العام	
%15	3	17	20	أمين المظالم	
%0		1	1	مكتب أهداف التنمية المستدامة	
%100	3		3	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد	
%26	6	17	23	مجموع الوحدات المسؤولة أمام المدير العام	
<b>%20</b>	<b>17</b>	<b>67</b>	<b>84</b>	<b>مجموع الوحدات المسؤولة أمام المدير العام</b>	
%67	2	1	3	مكتب نائب المدير العام	مكتب نائب المدير العام - السيدة Semedo
%14	1	6	7	المركز المشترك بين منظمة الأغذية والزراعة والوكالة الدولية للطاقة الذرية (التقنيات النووية في الأغذية والزراعة)	
%8	1	11	12	المركز المشترك بين منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية (المواصفات الغذائية للدستور الغذائي والأمراض الحيوانية المصدر)	
%24	18	56	74	شعبة مزايد الأسماك	
%14	6	37	43	شعبة الغابات	
%16	4	21	25	شعبة الإنتاج الحيواني وصحة الحيوانات	
%21	4	15	19	شعبة الأراضي والمياه	
%25	6	18	24	مكتب تغير المناخ والتنوع البيولوجي والبيئة	
<b>%20</b>	<b>42</b>	<b>165</b>	<b>207</b>	<b>مجموع مكتب نائب المدير العام - السيدة Semedo</b>	

إحصاءات الوظائف الشاغرة بالنسبة المئوية	الوظائف الشاغرة	الوظائف المشغولة	مجموع الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية (النظام العالمي لإدارة الموارد)	الشعبة/الوحدة	المجموعة
%33	1	2	3	مكتب نائب المدير العام	3 - مكتب نائب المدير العام - السيدة Bechdol
%5	2	38	40	شعبة الإنتاج النباتي ووقاية النباتات	
%6	1	16	17	شعبة تعبئة الموارد والشراكات مع القطاع الخاص	
%33	3	6	9	شعبة دعم المشاريع	
%50	3	3	6	شعبة التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي	
%4	1	26	27	شعبة الشراكات والتعاون مع الأمم المتحدة	
<b>%11</b>	<b>11</b>	<b>91</b>	<b>102</b>	<b>مجموع مكتب نائب المدير العام - السيدة Bechdol</b>	
%0		6	6	مكتب نائب المدير العام	مكتب نائب المدير العام - السيد Thomas
%11	3	24	27	شعبة الشؤون المالية	
%24	7	22	29	شعبة خدمات الأجهزة الرئاسية	
%17	4	20	24	شعبة الموارد البشرية	
%19	8	35	43	شعبة خدمات تكنولوجيا المعلومات	
%31	13	29	42	شعبة الخدمات اللوجستية**	
%16	7	36	43	مكتب الاتصال	
%100	2		2	مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود	
<b>%20</b>	<b>44</b>	<b>172</b>	<b>216</b>	<b>مجموع مكتب نائب المدير العام - السيد Thomas</b>	
%25	2	6	8	مكتب رئيس الخبراء الاقتصاديين	مكتب رئيس الخبراء الاقتصاديين
%21	15	57	72	مركز الاستثمار في منظمة الأغذية والزراعة	
%19	5	21	26	شعبة اقتصاد النظم الزراعية والغذائية	
%19	3	13	16	شعبة النظم الغذائية وسلامة الأغذية	
%14	4	25	29	شعبة الأغذية والزراعة	
%22	6	21	27	شعبة التحول الريفي الشامل والمساواة بين الجنسين	
%19	5	22	27	شعبة الإحصاءات	
%30	12	28	40	شعبة الأسواق والتجارة	
%0		2	2	مكتب رئيس الإحصائيين	
%50	1	1	2	مكتب الدول الجزرية الصغيرة النامية والبلدان الأقل تطوراً والبلدان النامية غير الساحلية	
<b>%21</b>	<b>53</b>	<b>196</b>	<b>249</b>	<b>مجموع مكتب رئيس الخبراء الاقتصاديين</b>	

إحصاءات الوظائف الشاغرة بالنسبة المتوية	الوظائف الشاغرة	الوظائف المشغولة	مجموع الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية (النظام العالمي لإدارة الموارد)	الشعبة/الوحدة	المجموعة
%100	1		1	مكتب رئيس العلماء	مكتب رئيس العلماء
%25	2	6	8	مكتب الابتكار	
%33	3	6	9	مجموع مكتب رئيس العلماء	
%20	170	697	867	مجموع المقر الرئيسي	

## الجدول 4 (ب) - إحصاءات الوظائف الفنية الممولة من برنامج العمل والميزانية في المكاتب الميدانية

المكاتب الميدانية					
إحصاءات الشواغر بالنسبة المئوية	الوظائف الشاغرة	الوظائف المشغولة	مجموع الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية (النظام العالمي لإدارة الموارد)	الشعبة/الوحدة	المكاتب
%12	9	64	73	أفريقيا	المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية ومكاتب الاتصال
%16	11	58	69	آسيا والمحيط الهادئ	
%17	4	19	23	أوروبا وآسيا الوسطى	
%27	13	35	48	أمريكا اللاتينية	
%32	12	26	38	الشرق الأدنى وشمال أفريقيا	
%18	2	9	11	مكاتب الاتصال	
%19	51	211	262	المجموع للمكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية ومكاتب الاتصال	
%25	6	18	24	أفريقيا	ممثلو المنظمة
%33	4	8	12	آسيا والمحيط الهادئ	
%20	1	4	5	أوروبا وآسيا الوسطى	
%16	3	16	19	أمريكا اللاتينية	
%0		7	7	الشرق الأدنى وشمال أفريقيا	
%21	14	53	67	مجموع ممثلي المنظمة	
%20	65	264	329	مجموع المكاتب المركزية	
%52	13	12	25	مجموع البرنامج المؤسسي للموظفين الفنيين المبتدئين	
%20	248	973	1 221	المجموع الكلي للمقر الرئيسي + المكاتب الميدانية + الموظفون الفنيون المبتدئون	

(\*) ترجع أي فروق في مجموع النسب المئوية إلى تقريب الأرقام.

(\*\*) تشمل هذه الشعبة ووظائف في مركز الخدمات المشتركة في بودابست.

(\*\*\*) برنامج تتولى إدارته شعبة الموارد البشرية.



### الجزء الخامس

#### المسرد

مثل المنظمة	<b>FAOR</b>
الحساب العام	<b>GF</b>
الموارد البشرية من غير الموظفين (القوة العاملة المنتسبة)	<b>NSHR</b>
برنامج العمل والميزانية	<b>PWB</b>
البرنامج العادي	<b>RP</b>
حسابات الأمانة	<b>TF</b>

أنواع عقود القوى العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) تشمل ما يلي:		
<p>الاستشاريون الرسميون الإقليميون - الاستشاريون الممولون من البرنامج العادي وحسابات الأمانة <i>COF.REG</i></p> <p>الاستشاريون الرسميون للمنظمة من دون تعويضات - خبراء استشاريون من دون تعويضات <i>COF.WOC</i></p>	<p>جميع الاستشاريين الرسميين للمنظمة - الاستشاريون الرسميون الإقليميون للمنظمة والاستشاريون الرسميون من دون تعويضات</p>	<p>الاستشاريون</p>
<p><i>PSA.SBS</i></p>	<p>المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية</p>	<p>المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)</p>
<p>جميع موظفي المشاريع الوطنيين</p>		<p>موظفو المشاريع الوطنيين</p>
<p>التعاون في ما بين بلدان الجنوب SSC المتعاقدون الوطنيون NAT تحرير النصوص EDI التعاون التقني TC الترجمة والمراجعة TRN</p>	<p>غير مشتركين في خدمات الاتفاقات الشخصية - أي التعاون في ما بين بلدان الجنوب، والمتعاقدون الوطنيون، وتحرير النصوص، والتعاون التقني، والترجمة والمراجعة</p>	<p>المتعاقدون الوطنيون</p>
<p>المتدربين، والمراسلون الوطنيون، والموظفون الحكوميون، والعمالة العارضة، والمتزججون الفوريون، والزملاء، ومتطوعو الأمم المتحدة، والمتطوعون</p>	<p>جميع الفئات الأخرى</p>	<p>فئات أخرى</p>

كيانات المنظمة	
مكتب الشؤون الأخلاقية	ETH
مكتب الشؤون القانونية	LEG
مكتب المدير العام	ODG
مكتب التقييم	OED
مكتب المفتش العام	OIG
مكتب أمين المظالم	OMB
مكتب أهداف التنمية المستدامة	OSG
مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد	OSP
المركز المشترك بين منظمة الأغذية والزراعة والوكالة الدولية للطاقة الذرية (التقنيات النووية في الأغذية والزراعة)	CJN
المركز المشترك بين منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية (المواصفات الغذائية للدستور الغذائي والأمراض الحيوانية المصدر)	CJW
مصايد الأسماك	NFI
الغابات	NFO
الإنتاج الحيواني وصحة الحيوان	NSA
الأراضي والمياه	NSL
مكتب تغير المناخ والتنوع البيولوجي والبيئة	OCB
الإنتاج النباتي ووقاية النباتات	NSP
تعبئة الموارد والشراكات مع القطاع الخاص	PSR
دعم المشاريع	PSS
التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي	PST
الشراكات والتعاون مع الأمم المتحدة	PSU
الشؤون المالية	CSF
خدمات الأجهزة الرئاسية	CSG
الموارد البشرية	CSH
برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين (برنامج مؤسسي تديره شعبة الموارد البشرية)	JPO

خدمات تكنولوجيا المعلومات	<b>CSI</b>
الخدمات اللوجستية	<b>CSL</b>
مكتب الاتصالات	<b>OCC</b>
مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود	<b>OER</b>
مركز الاستثمار (حلول الاستثمار من أجل الأغذية والزراعة المستدامة)	<b>CFI</b>
اقتصاد النظم الزراعية والغذائية	<b>ESA</b>
النظم الغذائية وسلامة الأغذية	<b>ESF</b>
الأغذية والتغذية	<b>ESN</b>
التحول الريفي الشامل والمساواة بين الجنسين	<b>ESP</b>
الإحصاءات	<b>ESS</b>
الأسواق والتجارة	<b>EST</b>
مكتب رئيس الإحصائيين	<b>OCS</b>
مكتب الدول الجزرية الصغيرة النامية والبلدان الأقل نموًا والبلدان النامية غير الساحلية	<b>OSL</b>
مكتب الابتكار	<b>OIN</b>

## القسم الثاني: توصيات وقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة إلى الجمعية العامة (بما في ذلك التغييرات في جداول المرتبات والبدلات)

88- يقدم هذا القسم من الوثيقة إلى أعضاء لجنة المالية في المنظمة معلومات عن آخر التطورات في أنشطة لجنة الخدمة المدنية الدولية وكذلك التغييرات في شروط خدمة الموظفين في الفئات الفنية والفئات العليا والخدمات العامة.

89- واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الخامسة والسبعين التي عقدت في ديسمبر/كانون الأول 2020 مشروع القرار A/C.5/75/L.12 بشأن النظام الموحد للأمم المتحدة. وأكدت الجمعية العامة من جديد سلطة لجنة الخدمة المدنية الدولية في مواصلة تحديد مضاعفات تسوية مقر العمل لمراكز العمل بموجب المادة 11 (ج) من النظام الأساسي للجنة. وفي هذا السياق، أعربت الجمعية عن قلقها إزاء التطبيق المتواصل في مركز العمل بجنيف لمضاعفين متزامنين لتسوية مقر العمل ضمن نظام الأمم المتحدة الموحد، وحثت المنظمات الأعضاء في النظام الموحد على التعاون التام مع اللجنة تمهيداً مع نظامها الأساسي من أجل استعادة اتساق نظام تسوية مقر العمل ووحدته على سبيل الأولوية.

90- وأكدت الجمعية العامة كذلك أن عدم إيلاء الاحترام التام لقرارات تسوية مقر العمل التي تتخذها اللجنة يمكن أن يضر بمطالبات التمتع بمزايا المشاركة في النظام الموحد ويهدد مشاركة المنظمات في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، كما هو منصوص عليها في المادة 3(ب) من النظام الأساسي للصندوق.

### شروط الخدمة المطبقة على فئتي الموظفين (الفئة الفنية والفئات العليا وفئات الخدمات العامة)

#### الإطار التعاقدية للجنة الخدمة المدنية الدولية

91- رحبت الجمعية العامة بقرار اللجنة بشأن إنشاء فريق عامل لاستعراض تنفيذ المنظمات للإطار التعاقدية الحالي واستعراض أي تحسينات ممكنة داخل الإطار الحالي.

### شروط خدمات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

#### جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

92- وافقت الجمعية العامة على تسوية بنسبة 1.9 في المائة من جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئات الفنية والفئات العليا اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2021. وتُطبَّق التسوية عن طريق زيادة المرتب الأساسي وخفض النقاط المضاعفة لتسوية المقر بما يتناسب مع تلك الزيادة وبما لا يغيّر من صافي الأجر المقبوض.

#### تطور الهامش

93- بموجب تكليف دائم، تقدّم اللجنة تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة عن هامش الأجر الصافي، أي الفرق النسبي بين الأجر الصافي الذي يتقاضاه موظفو الأمم المتحدة من الفئة الفنية في نيويورك والأجر الصافي الذي يتقاضاه موظفو الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض، تتابع اللجنة سنوياً ما يحدث من تغييرات في مستويات أجور هاتين الخدمتين المدنييتين.

#### بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية

94- لم تتخذ الجمعية العامة أي إجراء بشأن زيادة بدلات الإعالة التي أوصت بها اللجنة. وبناءً على ذلك، تبقى المستويات الحالية لهذه البدلات على حالها دون تغيير.

### شروط الخدمة في الميدان

#### بدل الخطر

95- أحاطت الجمعية العامة علمًا بقرار اللجنة بشأن رفع مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين دوليًا إلى 1 645 دولارًا في الشهر، اعتبارًا من 1 يناير/كانون الثاني 2021، وتحديث المستوى الشهري لبدل الخطر المدفوع للموظفين المعيّنين محليًا بتحديث السنة المرجعية لجداول المرتبات التي استندت إليها الحسابات في الفترة من عام 2016 إلى عام 2019 اعتبارًا من 1 يناير/كانون الثاني 2021، وكذلك تطبيق نسبة 30 في المائة على صافي نقطة الوسط لأحدث جدول لمرتبات الخدمات العامة سارٍ في عام 2019 مقسومة على 12.

#### مراكز العمل المنظوية على مشقة بالغة

96- قررت الجمعية العامة مواصلة المشروع التجريبي المتمثل في منح 15 000 دولار من دولارات الولايات المتحدة في عام 2021 للموظفين المعولن العاملين في مراكز عمل مصنفة ضمن فئة المشقة هاء، على أن يكون من المفهوم أن المبلغ لا يُدفع إلا للموظفين المؤهلين عندما يلتحقون فعليًا بمركز عملهم العادي. وطلبت الجمعية العامة إلى اللجنة أن تقدّم إليها في دورتها السادسة والسبعين (أي في خريف 2021) توصية بشأن دفع هذا المبلغ، بما في ذلك عن إمكانية الاستمرار في دفعه، وذلك بالاعتماد على استعراض للأثر الناجم عن هذا الإجراء، في أمور منها التخطيط للقوة العاملة، وذلك داخل مراكز العمل بمختلف فئاتها التي تشمل مراكز العمل التي لا تتيح اصطحاب الأسرة، وعلى استعراض للتكلفة الفعلية العائدة على كاهل المنظمات.

### مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة<sup>29</sup>

97- وافقت الجمعية العامة على الميزانية الإدارية للصندوق لعام 2021، مما يُتيح تنفيذ الأولويات الاستراتيجية لإدارة المعاشات التقاعدية وتعيين الموظفين الإضافيين المطلوبين لحفاظة الاستثمارات المتنامية. وصدرت الموافقة على إنشاء وحدة تحويل الأعمال والمساءلة والموارد اللازمة لدعم التبسيط والتحول الرقمي في عمليات الصندوق بهدف تحويلها إلى عمليات غير ورقية.

98- وعلى الجانب المتعلق بالاستثمارات، وافقت الجمعية العامة على استخدام العقود الآجلة المتداولة في أسواق الأوراق المالية والمبادلات وعقود الصرف الأجنبي الآجلة على سبيل التجربة لمدة سنتين. ومن شأن ذلك أن يزيد من تعزيز إدارة المخاطر والكفاءة ومساعدة مكتب إدارة الاستثمار في الصندوق على خفض تكاليف المعاملات والتحوط للمخاطر أثناء تنفيذ مختلف استراتيجيات الاستثمار. ووافقت الجمعية العامة أيضًا على برامج إقراض الأوراق المالية وإمكانية الدخول في معاملات إعادة الشراء.

<sup>29</sup> قرار الجمعية العامة A/C.5/75/L.10، مشروع قرار - نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

99- وعلى صعيد الحوكمة، أشارت الجمعية العامة إلى أن التركيز الرئيسي للاستعراض الجاري في مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ينبغي أن ينصب على حجم اجتماعات المجلس وتكوينها وتواترها كي يتمكن أعضاءه من أداء مسؤولياتهم الائتمانية بما يخدم المصلحة الفضلى للمشاركين في المجلس والمستفيدين منه. وطلبت الجمعية العامة من المجلس تقديم تحديث عن إصلاحات الحوكمة الجارية إلى اللجنة الخامسة في مارس/آذار 2021 عقب جلسة استثنائية للمجلس في فبراير/شباط 2021 للنظر في مسائل الحوكمة.