

Distr.: General
15 May 2009
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٩
جنيف، ٦-٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩
البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت*
الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الأمم المتحدة
من أجل التعاون الإنمائي الدولي

التحديات المتعلقة بالموارد البشرية في إطار جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على الصعيد القطري

تقرير الأمين العام**

موجز

يُقدّم هذا التقرير، الذي أُعدّ بالتعاون مع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ولجنة الخدمة المدنية الدولية، استجابة لقرار الجمعية العامة ٦٢/٢٠٨، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام إعداد تقرير يحدد التحديات المتعلقة بالموارد البشرية في إطار الجهاز الإنمائي على الصعيد القطري ويضع توصيات ترمي إلى إدخال تحسينات في هذا المجال.

ويركز التقرير على أفضل السبل التي يمكن فيها أن تلبى منظومة الأمم المتحدة احتياجات البلدان المستفيدة من البرامج على الصعيد القطري، مع الإقرار بالفوارق بين أوضاع مختلف البلدان والاحتياجات التي ينفرد بها كل منها. ويشكل تكييف قدرات

* E/2009/100.

** يُعزى التأخر في تقديم هذا التقرير إلى المشاورات المكثفة التي أُجريت مع مختلف المنظمات.



منظومة الأمم المتحدة للاستجابة للأولويات الوطنية تحدياً رئيسياً يتطلب اتباع نهج متكامل لحشد الموارد البشرية الكافية لدعم الجهود المبذولة على المستوى القطري. ويوجز التقرير أيضاً التحديات ذات الصلة باستقدام الموظفين إلى منظومة الأمم المتحدة وإدارة الحياة الوظيفية فيها. وتشمل هذه التحديات مجموعة من المسائل التي تؤثر على المنسقين المقيمين وغيرهم من موظفي منظومة الأمم المتحدة على المستوى القطري، والتي تجري معالجتها عن طريق اعتماد سياسات شاملة في إدارة الموارد البشرية. ويرتبط عدد من التحديات أيضاً بكيفية تناول سياسات وإجراءات متعددة في مجال الموارد البشرية على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

وتشكل خطة عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق الهادفة إلى المواءمة بين ممارسات العمل في الأمم المتحدة والإصلاح الجاري للمركز التعاقدية فيها، خطوة في الاتجاه الصحيح. ولكن ثمة تحدياً آخر يتمثل في تيسير التنقل بين الوكالات وبين المناطق الجغرافية. ويتناول التقرير أيضاً مسائل ضمان أمن الموظفين، والتخطيط لخلافة الموظفين المتقاعدين، فضلاً عن ضرورة ضمان تمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل. وتُعرض بعض التوصيات على المجلس الاقتصادي والاجتماعي لينظر فيها.

تعريف المصطلحات^(أ)

- **الموظفون** - هم جميع الأشخاص الذين تعينهم منظمة ما كموظفين بالمعنى المقصود في النظامين الأساسي والإداري لموظفيها، لمدة سنة أو أكثر. ويستثنى المصطلح بالتالي جميع الموظفين المعيّنين لفترات أقصر والأشخاص الذين يعملون في إطار ترتيبات تعاقدية خاصة. ولا تشمل خلاصة مجلس الرؤساء التنفيذيين الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية، المشمولين بخلاصة إحصائية أخرى. كما أنها لا تشمل فئة غير الموظفين وفئات أخرى منهم كالخبراء الاستشاريين والموظفين الذين يقدمون الخدمات بالتعاقد.
- تضم **”الفئة الفنية“**، بموجب النظام الإداري للموظفين، جميع موظفي الفئة الفنية بحد ذاتها، وفئة الموظفين الرئيسيين والمديرين، والوظائف الأعلى (الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام أو ما شابه ذلك من مناصب والرئيس التنفيذي)، وموظفي المشاريع في بعض المنظمات. وفي هذا التقرير، تشمل الفئة الفنية الموظفين الفنيين المعيّنين دولياً.
- تشمل **”الخدمات العامة“** جميع موظفي فئة الخدمات العامة وكذلك، في بعض المنظمات، العمال اليدويين وموظفي فئة خدمات الأمن ومدّرسي اللغات وموظفي الخدمة الميدانية. وفي الأمم المتحدة، لا ينتمي مدرّسو اللغات وموظفو الخدمة الميدانية إلى الفئة الفنية أو فئة الخدمات العامة، مع أنّ الموظفين من رتبة الخدمة الميدانية وما فوقها يضطلعون بمهام ومسؤوليات مماثلة لتلك التي يضطلع بها موظفو الفئة الفنية.
- **التعيين** - هو أي فعل يبرم بموجبه شخص عقد عمل مع منظمة (بكتاب تعيين)، وفقاً للنظام الإداري لموظفي تلك المنظمة. وتنقسم التعيينات إلى: (أ) التعيينات غير المحددة زمنياً، التي تشمل التعيينات الدائمة، وعلى أساس المجال الوظيفي، ولمدة غير محدودة، ولفترة اختبار، و (ب) التعيينات لأجل محدد أو المحددة المدة.
- **المكتب الدائم** - هو أي مكتب تقام فيه على أساس مستمر وحدات تابعة للأمانة العامة لمنظمة ما. وتقسّم المكاتب الدائمة إلى مقار ومكاتب دائمة أخرى، وتشمل هذه الأخيرة المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية ومكاتب المناطق والمكاتب الفرعية

(أ) استناداً إلى خلاصة الإحصاءات المتعلقة بالموارد البشرية على نطاق المنظومة، التي جمعها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

ومكاتب الاتصال.

- **الرتبة** - هي التسمية المخصصة عادة للرتب المشمولة بالفئة الفنية وما فوقها، أما جميع الموظفين ما فوق الرتبة مد-٢ فهم غير مصنّفين في رتب. ولا تظهر في الجداول رتب فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، وذلك لأن هذه المعلومات لا توفرها جميع المنظمات.
- **موقع المنظمة** - هو أيّ موقع تعيّن فيه منظمة ما موظفيها، سواء كان ذلك مكتبا ثابتا أو مشروعا للتعاون التقني.
- **المشروع** - يشير إلى موقع يعيّن فيه موظفون لأجل محدد لمساعدة دولة عضو في تنفيذ برنامج للتعاون التقني.

المحتويات

الصفحة	
٣	تعريف المصطلحات
٧	أولا - مقدمة
٨	ثانيا - قوة عاملة متنوعة ومتزايدة العدد ميدانيا
٨	ألف - تنوع موظفي منظومة الأمم المتحدة
٩	باء - نشر الموظفين في البلدان المستفيدة من البرامج
١٠	جيم - السياسات المتبعة لنشر الموظفين في الميدان
١١	ثالثا - تحديات الموارد البشرية
	ألف - التحدي الشامل المتمثل في موازنة قدرات منظومة الأمم المتحدة للاستجابة
١١	للأولويات الوطنية
١٢	١ - الاستجابة للطلب المتنامي على المشورة السياسية
١٣	٢ - حشد الموارد البشرية من أجل تلبية الاحتياجات المتغيرة للبلدان
١٦	٣ - وضع نهج متكامل لإزاء الاحتياجات من الموارد البشرية على الصعيد القطري
	باء - التحديات ذات الصلة باستقدام موظفي منظومة الأمم المتحدة وإدارة
٢٠	مسارهم الوظيفي
٢٠	١ - السياسات الشاملة في مجال الموارد البشرية
٢٣	٢ - المسائل التي تخص الموظفين المشتركين في التنسيق
٢٧	٣ - الموظفون الفنيون الوطنيون وسائر موظفي منظومة الأمم المتحدة في البلدان
٢٩	٤ - التدريب
٣٣	جيم - التحدي المتمثل في التخطيط لخلافة الموظفين المتقاعدين
	دال - التحديات المقترنة بالتعامل مع سياسات وإجراءات متعددة في مجال الموارد البشرية على
٣٦	نطاق المنظومة

- ١ - خطة عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق من أجل مواءمة السياسات والإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية على نطاق منظومة الأمم المتحدة ٣٦
- ٢ - تنوع المركز التعاقدى ٣٧
- ٣ - تسهيل التنقل فيما بين الوكالات وفيما بين المناطق الجغرافية ٤١
- هاء - التحدي المتمثل في ضمان أمن الموظفين ٤٣
- واو - التحدي المتمثل في ضمان التمثيل المتساوي للمرأة ٤٥
- ١ - تمثيل المرأة في الفئة الفنية ٤٥
- ٢ - استراتيجيات استباقية لتعزيز التمثيل العادل للمرأة ٤٩
- رابعا - الاستنتاجات والتوصيات ٥١

أولا - مقدمة

١ - إن قدرة منظومة الأمم المتحدة على مساعدة البلدان في التصدي بفعالية للمجموعة الكاملة من التحديات الإنمائية ترتبط ارتباطا وثيقا بكفاية مواردها البشرية. وقد شددت الجمعية العامة مرارا وتكرارا على أن الموارد البشرية في إطار منظومة الأمم المتحدة على الصعيد القطري ينبغي أن تكون كافية لدعم جهود التنمية الوطنية والأولويات المتغيرة. وأكدت الدول الأعضاء هذه المسألة في الفقرة ١٢٣ من قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٦٢ بشأن استعراض عام ٢٠٠٧ الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، التي كررت فيها الجمعية تأكيد ضرورة "أن يتناسب نطاق ومستوى المهارات والخبرات التي تحشدتها منظومة الأمم المتحدة على الصعيد القطري مع النطاق والمستوى اللذين يقتضيهما تنفيذ الأولويات المحددة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لكل بلد أو في إطار البرامج التي يضطلع بها البلد، بما يتفق مع الاستراتيجيات والخطط الإنمائية الوطنية، بما في ذلك ورقات استراتيجية الحد من الفقر، حيثما توجد، وأن يتطابق نطاق ومستوى المهارات والخبرات مع احتياجات البلدان النامية ومتطلباتها في مجال الدعم التقني وبناء القدرات".

٢ - ويقتضي تنوع الأوضاع وتفردتها في البلدان المستفيدة من البرامج، وتغيّر أولوياتها الإنمائية والتحديات الإنمائية السريعة التغير فيها، تكييفها منتظما لقدرة منظومة الأمم المتحدة على الصعيد القطري ليبقى الدعم الميداني الذي تقدمه متماشيا بشكل تام مع أولويات البلدان وسياساتها الإنمائية. ولتحقيق هذا الهدف، يلزم أن تنفذ منظومة الأمم المتحدة سياسات ذات صلة بالتخطيط لقوة العمل وتنميتها وإعادة تحديد مؤهلاتها، فضلا عن تيسير تنقل الموظفين ونقلهم على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والقطري.

٣ - وما فتئ إصلاح إطار الموارد البشرية في الأمم المتحدة يحتل مركزا متقدما في جدول أعمال الأمين العام للأمم المتحدة. وأبدت الجمعية العامة في قرارها الأخير المتعلق بإدارة الموارد البشرية (القرار ٦٣/٢٥٠) تأييدا واسع النطاق لإطار الموارد البشرية الذي اقترحه الأمين العام. وفي الواقع، تقوم جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بإصلاح السياسات المتصلة بإطار الموارد البشرية فيها، وأصبحت تمتلك العناصر الرئيسية لإدارة الموارد البشرية بطريقة شديدة الفعالية. وتبذل جهود لوضع نهج مشترك لإدارة الموارد البشرية. غير أن محدودية الموارد المالية، ولا سيما الموارد الأساسية، تؤثر سلبا في نطاق هذه الإصلاحات ووتيرتها.

٤ - ويستجيب هذا التقرير للفقرة ١٢٥ من قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٦٢، التي أكدت فيها الجمعية "ضرورة اعتماد جهاز الأمم المتحدة الإنمائي سياسات واستراتيجيات شاملة لتخطيط وتنمية الموارد البشرية والقوى العاملة" وطلبت إلى الأمين العام في هذا الصدد "إعداد تقرير يحدد التحديات المتعلقة بالموارد البشرية في إطار الجهاز الإنمائي على الصعيد القطري ويضع توصيات ترمي إلى إحداث تحسينات".

٥ - وطلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي أيضا، بقراره ٢/٢٠٠٨، أن يُعدّ التقرير بالتشاور مع لجنة الخدمة المدنية الدولية وأن يغطي المسائل المتصلة بتنقل "الموظفين بين الوكالات وإعادة تحديد مؤهلات الموظفين ونقلهم، وكذلك التدريب ورفع مستوى المهارات، وبخاصة في كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في تورين، إيطاليا". وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة ١٢٦ من القرار ٢٠٨/٦٢ مواصلة وتكثيف الجهود التي يبذلها في هذه المجالات عن طريق مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

٦ - ويستجيب التقرير أيضا لطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٩٤ من قرارها ٢٠٨/٦٢، تقديم تقرير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام ٢٠٠٩ عن الجهود التي يبذلها جهاز الأمم المتحدة الإنمائي من أجل تحسين عملية اختيار المنسقين المقيمين وتدريبهم.

٧ - وينبغي قراءة هذا التقرير مقرونا بتقرير الأمين العام لعامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ عن أداء نظام المنسقين المقيمين، بما في ذلك تكاليفه ومنافعه (E/2008/60 و E/2009/--)، وبتقريره عن النتائج التي تحققت والتدابير والعمليات التي نفذت في إطار متابعة قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٦٢ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية (E/2009/--).

ثانيا - قوة عاملة متنوعة ومتزايدة العدد ميدانيا

ألف - تنوع موظفي منظومة الأمم المتحدة

٨ - تضم القوة العاملة في جهاز الأمم المتحدة الإنمائي موظفين دوليين/أفرادا أجنبية وموظفين معينين محليا على حد سواء. ويعمل في منظومة الأمم المتحدة أيضا مجموعة من الأفراد الذين ليسوا موظفين بل يعملون في إطار ترتيبات تعاقدية خاصة أو لفترة قصيرة من الزمن. ويعمل الأفراد من غير الموظفين المعينين محليا ضمن شروط مختلفة جدا عن الشروط التي يعمل بموجبها الموظفون الدوليون والوطنيون من الفئة الفنية. ويركز هذا التقرير إلى حد بعيد على موظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وإن كان يشير إلى الموظفين المعينين محليا، حيث يقتضي الأمر ذلك.

باء - نشر الموظفين في البلدان المستفيدة من البرامج

٩ - بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧، ازداد عدد الموظفين الدوليين^(١) العاملين في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة بنسبة ٣٣ في المائة. وسُجِّل القسم الأكبر من هذه الزيادة في الميدان. وخلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، ازداد عدد الموظفين غير العاملين في مكاتب المقر الدائمة بنسبة ٣١ في المائة للفئة الفنية وما فوقها وبنسبة ٩٦ في المائة لفئة موظفي الخدمات العامة^(٢).

الجدول ١

الوجود الميداني لمنظمات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧

المنظمة	عدد موظفي المقر	عدد الموظفين الإجمالي	عدد موظفي مكاتب المقر الدائمة	عدد موظفي المشاريع	عدد الموظفين الميدانيين وموظفي المشاريع كنسبة مئوية من عدد الموظفين الإجمالي
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٨٦٤	١٦٪	٤٤٨٧	صفر	٨٤٪
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	٨٦٢	١٤٪	٥٠٨٩	صفر	٨٦٪
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٣١٤	٢٤٪	٩٨٧	صفر	٧٦٪
برنامج الأغذية العالمي	٨٤٣	٢٢٪	٣٠٧٤	صفر	٧٨٪
منظمة الصحة العالمية	١٧٦٩	٣٣٪	٢٥٩٦	١٠٦٨	٦٨٪
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٥٠٤	٩٨٪	٨	صفر	١٪
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونيسكو)	١٣٨٢	٦٤٪	٧٧٣	صفر	٣٦٪
منظمة الأغذية والزراعة	٢٠١٣	٦٠٪	٩٧٠	٣٥٤	٤٠٪
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	٥٠٩	٧٦٪	٨٩	٦٨	٢٣٪
منظمة العمل الدولية	٩٦٧	٤٢٪	٦٤٦	٧٠٦	٥٨٪

المصدر: بيانات إحصاءات الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، التي أعدتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق^(٢).

(١) استُخدمت في التحليل الإحصائي الوارد في هذا التقرير تعاريف المصطلحات التي وضعها مجلس الرؤساء التنفيذيين المدرجة في بداية التقرير.

(٢) بيانات إحصاءات الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧، التي أعدتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق. وما لم يُشَر إلى

١٠ - في نهاية عام ٢٠٠٧، كانت أغلبية موظفي جهاز الأمم المتحدة الإنمائي تعمل في الميدان في مكاتب قطرية أو في مكاتب دائمة الأخرى. وقد نشر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأغذية العالمي أكثر من ٧٠ في المائة من موظفيها في مواقع ميدانية. ويشكل الموظفون الميدانيون وموظفو المشاريع أغلبية موظفي منظمة الصحة العالمية (٦٨ في المائة) ومنظمة العمل الدولية (٥٨ في المائة). وعلى النقيض من ذلك، يعمل ٩٨-٩٩ في المائة من موظفي الصندوق الدولي للتنمية الزراعية في مقر الصندوق. وتعمل أغلبية موظفي كل من منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية واليونيسكو ومنظمة الأغذية والزراعة في مقر هذه المنظمات (انظر الجدول ١). ويهدف تخفيض النسبة المئوية للموظفين الميدانيين التابعين لبعض الوكالات المتخصصة إلى المحافظة على التوازن بين السياسات العالمية لهذه الوكالات وعملها التنظيمي من جهة، وعملها الميداني من جهة أخرى.

جيم - السياسات المتبعة لنشر الموظفين في الميدان

١١ - ما فتى مختلف المؤسسات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة تزيد عدد مكاتبها الميدانية وعدد موظفيها العاملين في هذه المكاتب باعتبار ذلك وسيلة لتلبية احتياجات البلدان المستفيدة منها في الوقت المناسب وبكفاءة.

الإطار ١

سياسة التنقل الميداني في منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

بدأت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية عام ٢٠٠٦ تنفيذ سياسة بشأن التنقل الميداني. وتوفر هذه السياسة إطاراً لإدارة الحياة الوظيفية في المكاتب الميدانية وضمان تناوب الموظفين فيما بين مراكز العمل الميدانية وكذلك بين الميدان والمقر. واعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، ازداد تمثيل موظفي الفئة الفنية في المكاتب الميدانية بنسبة ٥٥,٦ في المائة منذ بدء تنفيذ هذه السياسة عام ٢٠٠٦.

خلاف ذلك، أُخذت البيانات الإحصائية المستخدمة للتقرير من الخلاصة السنوية للإحصاءات المتعلقة بالموارد البشرية على نطاق المنظمة، التي جمعها مجلس الرؤساء التنفيذيين والتي يمكن الاطلاع عليها على الموقع التالي: <http://hr.unsystemceb.org/statistics>. وتعكس الإحصاءات حالة هذه الموارد في ٣١ كانون الأول/ديسمبر من كل عام. وتُستخدم الخلاصة لغرض المقارنة بين المنظمات. ويمكن بالتالي أن تتوافر لدى فرادى الوكالات إحصاءات أحدث عهداً قد لا يتضمنها هذا التقرير. وترد في بداية التقرير مجموعة التعاريف التي استخدمها مجلس الرؤساء التنفيذيين. ولا تشمل البيانات الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية.

١٢ - وتشكل سياسات نشر الموظفين، في بعض الحالات، جزءاً من عمليات إصلاح أوسع نطاقاً في المنظمات. ففي صندوق الأمم المتحدة للسكان على سبيل المثال، لم تستتبع إعادة التنظيم التي أجريت عام ٢٠٠٨ تعزيز المكاتب الميدانية فحسب، بل إقامة مكاتب إقليمية ودون إقليمية وإعادة هيكلة المقر أيضاً. ودعمت عملية الإصلاح التي أجراها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣ المكاتب القطرية وحسّنت في الوقت نفسه تنسيق عمليات هذه المكاتب وهيكلها في إطار الإصلاح الشامل الجديد الذي قام به البرنامج.

١٣ - وفي كثير من الأحيان، لا يعني نشر الموظفين في الميدان تعزيز المكاتب القطرية فحسب بل المكاتب الإقليمية أيضاً. ولدى الصناديق والبرامج وبعض الوكالات مثل منظمة الصحة العالمية هيكل ثنائي المستوى على الصعيد الميداني، يضم المكاتب القطرية والإقليمية. ولدى بعض الوكالات الرئيسية الأخرى كمنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومنظمة العمل الدولية هيكل ميداني ثلاثي المستوى قوامه المكاتب القطرية والمكاتب دون الإقليمية والمكاتب الإقليمية.

ثالثاً - تحديات الموارد البشرية

١٤ - يحدد هذا الفرع ستة تحديات تواجهها منظومة الأمم المتحدة (المنظومة) في مجال الموارد البشرية ويتعين مراعاتها في تصميم السياسات والاستراتيجيات الشاملة لذلك المجال. ويعد التحدي الأول تحدياً جامعاً، وهو مواءمة قدرات المنظومة للاستجابة للأولويات الوطنية. وتتعلق التحديات الأخرى باستقدام موظفي المنظومة وتدريب حياتهم الوظيفية؛ والتعامل مع السياسات والإجراءات المتعددة للموارد البشرية في أنحاء المنظومة؛ والتخطيط لخلافة من يتقاعد من الموظفين؛ وكفالة أمن الموظفين؛ وكفالة التمثيل المتكافئ للمرأة.

ألف - التحدي الشامل المتمثل في مواءمة قدرات منظومة الأمم المتحدة للاستجابة للأولويات الوطنية

١٥ - يحتاج كل بلد إلى مزيج خاص من القدرات لدى أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وتتطور تلك المتطلبات بمرور الوقت. فأقل البلدان نمواً تواجه طائفة واسعة من التحديات التي كثيراً ما تمتد لتشمل جدول أعمال التنمية بأسره. وتختلف مطالب البلدان المتوسطة الدخل عن مطالب أقل البلدان نمواً. فمجالات التركيز قد تشمل معالجة جيوب الفقر وأوجه عدم المساواة، ومواجهة التحديات البيئية، وحشد التكنولوجيات الجديدة، ووضع سياسات الاقتصاد الكلي أو سياسات للتجارة، فضلاً عن سبل المشاركة في آليات الحوكمة على

الصعيد الدولي. وقد يعمل التطور والاستخدام المتنامي للقدرات الوطنية على زيادة الحاجة إلى الدعم في مجال المشورة السياساتية عنها في الميادين الأكثر تقليدية.

١٦ - ومن أجل توفير الدعم الكافي للبلدان النامية، يجب أن يتمتع موظفو منظومة الأمم المتحدة بمهارات تقنية في طائفة واسعة من المجالات. كما يجب أن تكون لديهم القدرة على الاستجابة لما يطرأ من احتياجات جديدة. على سبيل المثال، فإن التقاء الأزمة الاقتصادية المالية العالمية، وتقلب أسعار الغذاء والوقود، وتغير المناخ، يشكل تحدياً تواجهه المنظومة في توفير الدعم الكافي للبلدان المستفيدة من البرامج. كما تتزايد أهمية المهارات المتعلقة بإدارة الأزمات الإنسانية وتسوية النزاعات. فيما تعوق محدودية الموارد الأساسية قدرة المنظومة على موازنة قدرات مواردها البشرية.

١٧ - ويبرز هذا الفرع ما يلي: (أ) الطلب المتنامي على المشورة السياساتية؛ (ب) الاحتياجات المتغيرة للبلدان؛ (ج) أهمية اتباع نهج متكامل للموارد البشرية على الصعيد القطري.

١ - الاستجابة للطلب المتنامي على المشورة السياساتية

١٨ - شجعت الجمعية العامة، في الفقرة ١٢٤ من القرار ٢٠٨/٦٢، المؤسسات الأعضاء في جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على اتخاذ جميع التدابير اللازمة في إطار سياساتها المتعلقة بالموارد البشرية لكفالة أن تتوافر لموظفي الأمم المتحدة العاملين في الأنشطة التنفيذية على الصعيد القطري المهارات والخبرات اللازمة لأن يتولوا بفعالية شؤون الإدارة وتوفير المشورة بشأن السياسات العامة وغيرها من أعمال تنمية القدرات، وفقاً للأولويات والخطط الإنمائية الوطنية.

١٩ - وبوجه عام، يبدو أن هناك طلباً متنامياً من البلدان المستفيدة من البرامج على المشورة السياساتية، والدعوة، وغير ذلك من "الأنشطة التمهيدية" بخلاف الأنشطة المرتبطة بإدارة البرامج. ويلزم أن تكون أفرقة الأمم المتحدة القطرية مجهزة لمساعدة الحكومات في وضع استراتيجيات ترمي إلى تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية والحد من الفقر. وبعبارة عامة جداً، يتطلب ذلك مهارات في مجالات مثل التحليل على الصعيدين القطاعي والكلبي، والسياسات الاقتصادية والاجتماعية، والتخطيط الاستراتيجي، والتمويل. وقد أشارت التقارير السنوية للمنسقين المقيمين لعام ٢٠٠٥ إلى أن الأفرقة القطرية يلزمها المزيد من الدعم في تلك المجالات.

٢٠ - وقد أُبرزت أيضا تلك الاحتياجات مؤخرا في تقييمات قدرات الأمم المتحدة التي أُجريت في ستة من البلدان الثمانية الرائدة في مبادرة "وحدة الأداء" (ألبانيا، باكستان، جمهورية تنزانيا المتحدة، رواندا، فييت نام، موازيمبيق). وبلورت التقييمات المذكورة ما أبدته الحكومات، ومسؤولو الأمم المتحدة، وشركاء التنمية الآخرون، من آراء بوجود حاجة كبيرة إلى تعزيز ما تضطلع به مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من مهام تقديم المشورة السياساتية والتقنية، حتى تُصبح تلك المؤسسات شركاء أكثر فعالية في دعم الأولويات الوطنية. فيُتوخى الانتقال من إدارة البرامج إلى مجالات ذات طابع تمهيدي وتخصصي أكثر لتقديم الدعم الاستشاري التقني. ولكن لا يزال بعض البلدان بحاجة إلى المزيد من تعزيز القدرات الوطنية في المهام الأساسية ذات الصلة بالحوكمة مثل التخطيط والبرمجة، وتظل الأمم المتحدة بحاجة إلى مواصلة توفير الدعم في مجال إدارة البرامج.

٢١ - ونتيجة لذلك التقييم، فإن رواندا مثلا سترصد عن كثب قدرة السلطات الوطنية على الاضطلاع بإدارة البرامج، وستضع في الوقت نفسه خطة شاملة في مجال الموارد البشرية من أجل نقل قدرات الأمم المتحدة تدريجيا إلى مجال تقديم المشورة السياساتية. أما جمهورية تنزانيا المتحدة، فتعمل بالفعل على وضع استراتيجية للموارد البشرية من أجل نقل القدرات من إدارة البرامج إلى تقديم المشورة السياساتية.

٢٢ - وكانت الجمعية العامة، في الفقرتين ٣٦ و ٣٩ من القرار ٦٢/٢٠٨، قد أكدت على أن تنمية القدرات الوطنية مهمة أساسية من مهام الأمم المتحدة. كما أهابت بمؤسسات الأمم المتحدة أن تتخذ تدابير تكفل الاستدامة في أنشطة بناء القدرات الوطنية، وأن تستخدم، قدر المستطاع، آليات التنفيذ والخبرات الوطنية. وأعدت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بيان موقف ومنهجية بشأن تنمية القدرات. وثمة حاجة الآن إلى كفالة تمتع موظفي المنظومة بالمعارف والمهارات اللازمة لتوفير الدعم الكافي لتنمية القدرات الوطنية. وقد يلزم في هذا الخصوص مواصلة تحقيق المزيد من تنمية المعارف والمهارات.

٢ - حشد الموارد البشرية من أجل تلبية الاحتياجات المتغيرة للبلدان

إعداد الجديد من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

٢٣ - من المتوقع في الأعوام الثلاثة المقبلة أن يبدأ ٩٠ بلدا تقريبا عملية صياغة إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الخاص بكل منها، بدءا بحوالي ١٥ بلدا عام ٢٠٠٩. وتعد أطر المساعدة الإنمائية ضرورية لزيادة اتساق عمليات الأمم المتحدة وفعاليتها وأهميتها على الصعيد القطري، على نحو ما أكده مجددا قرار الجمعية العامة ٦٢/٢٠٨. ويلزم وجود مزيج ملائم من المهارات التحليلية البرنامجية والفنية من أجل دعم إعداد تلك الأطر الجديدة

للمساعدة الإنمائية. ويتعين تعزيز الخدمات المشتركة ومواءمة ممارسات العمل من أجل تحسين فعالية أنشطة الأمم المتحدة التنفيذية وأهميتها في تناول الأولويات الوطنية. وبينما تحصل أفرقة الأمم المتحدة القطرية المعنية على تدريب مخصص، فإن من المهم أيضا تجهيز الوجود القطري للأمم المتحدة في مجال الإدارة القائمة على النتائج، وإدارة التغيير، وغير ذلك من التخصصات من أجل دعم وضع أطر عمل المساعدة الإنمائية.

٢٤ - وتكتسب الخبرات في المجالات الشاملة لقطاعات متعددة، مثل الشؤون الجنسانية وتنمية القدرات، أهمية بالغة بوجه خاص عند إعداد أطر عمل المساعدة الإنمائية، وقد يكون من الضروري زيادة قدرات المكاتب القطرية في تلك المجالات.

٢٥ - وثمة اهتمام كبير بالوصول إلى أكثر السبل فعالية من حيث التكلفة في دعم إعداد الأطر الجديدة للمساعدة الإنمائية من مصادر مختلفة منها الموظفون الموجودون والقدرات الإضافية من خارج الموارد الحالية للموظفين.

النشر السريع للقدرات في حالات الطوارئ والانتقال من الإغاثة إلى التنمية

٢٦ - تحتاج مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، في أعقاب أي أزمة، إلى نشر قدرات إضافية وبسرعة (حشد من القدرات) لأغراض الإنعاش المبكر وأنشطة الإنعاش اللازمة لتعزيز ما يضطلع به العاملون في المجال الإنساني من عمل يهدف دعم الإيصال السريع للخدمات الأساسية. وتستجيب المنظومة لتلك الحالات عن طريق حشد القدرات الحاضرة والاحتياطية لدى الكيانات في أنحاء المنظومة، حيث تعمل بتشاور وثيق مع العناصر الفاعلة الوطنية والعناصر الفاعلة التابعة للأمم المتحدة^(٣).

٢٧ - وقدم مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات التنمية ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، من خلال المكتب، دعما تقنيا، ونشرا متخصصين في التخطيط الاستراتيجي في البلدان من أجل مساعدة أفرقة الأمم المتحدة القطرية على وضع استراتيجيات للتصرف في حالات الطوارئ أو حالات الانتقال من الإغاثة إلى التنمية. وفي عام ٢٠٠٨، استفاد ٢١ منسقا مقيما من تلك المساعدة.

٢٨ - وكرس مكتب تنسيق عمليات التنمية موارد كبيرة من أجل النهوض بالقدرات في مكاتب المنسقين المقيمين في ١٩ بلدا تمر بمرحلة انتقالية، وهو ما أتاح تعيين ٣٨ موظفا

(٣) تتمثل "القدرات الحاضرة" في الموظفين الذين تتطلب ظروف عملهم انتشارهم السريع لتلبية الاحتياجات العاجلة. أما "القدرات الاحتياطية" فتشمل قوائم المرشحين الذين سبق فرزهم والمستعدين للانتشار سريعا للعمل كموظفين في منظومة الأمم المتحدة.

لفتترات قصيرة وطويلة. وخلال عام ٢٠٠٨، ساهم هؤلاء الموظفون في إعداد أطر عمل المساعدة الإنمائية ووضع تفاصيل استراتيجيات الإنعاش وتفعيلها وتصميم وتنفيذ نُهج وهياكل متكاملة وإعداد برامج مشتركة ومشاريع لصندوق بناء السلام.

٢٩ - وقام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وبرنامج الأغذية العالمي، بتجهيز، أو هي بصدد تجهيز "حشد" من القدرات لتمكّن من الاستجابة السريعة لحالات الطوارئ وحالات ما بعد النزاع. وعلى سبيل المثال، يعمل برنامج الأغذية العالمي على وضع سيناريو لتمكين المنظمة من الاستجابة المتزامنة لأربع حالات طوارئ.

٣٠ - وتستطيع اليونيسيف أن تحدد وتنشر أفرادا متمرسين ومؤهلين في غضون ١٠ أسابيع من وقوع حالة طوارئ. وهناك قائمة متكاملة على شبكة الإنترنت تضم بيانات عن الموارد المتاحة من الموظفين من أجل توفير دعم أفضل خلال حالات الطوارئ. كما تستخدم اليونيسيف ترتيبات احتياطية مع الشركاء الخارجيين. وقام البرنامج الإنمائي، من خلال مشروعه للنشر السريع للقدرات بتحديد مجموعات من الموظفين لنشرهم في مواقع الأزمات. وبمر المرشحوين بتقييم وتدريب صارمين قبل النشر.

٣١ - ويتعين تنفيذ عمليات استقدام تتسم بالكفاءة من أجل تمكين المؤسسات من الاستجابة بسرعة وفعالية لحالات الانتقال من الإغاثة إلى التنمية. وسيحتاج بعض البلدان إلى قدرات الخبراء في مجالات بالغة التخصص، تختلف عما يلزم عادة في مثل هذه الحالات، مثل المجالات المتعلقة بإيصال الخدمات الأساسية. ويلزم التخطيط للطوارئ من أجل التنبؤ بتلك الاحتياجات المحتملة^(٤). وحيث يُطلب حاليا من معظم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة مساعدة البلدان التي تواجه حالات طوارئ أو تمر بمرحلة انتقالية لاحقة لحالات الطوارئ، قد يكون من الضروري توفر مهارات جديدة تتعلق بتحليل النزاعات وتسويتها، وبناء السلام ودعم المصالحة الوطنية والإنعاش، فضلا عن خبرات في مجال التأهب للكوارث والاستجابة لها. ويتعين مراعاة تلك المهارات في استقدام الأفراد وتدريبهم.

٣٢ - ومن المهم أيضا توفير نظام للمساندة والتعويض، يقر باحتياجات الموظفين في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر. ويقوم النهج التنفيذي الخاص، الذي يطبقه البرنامج الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

(٤) انظر تقرير الأمين العام عن بناء السلام في أعقاب النزاع مباشرة (يصدر لاحقا).

واليونيسيف، بتمكين الموظفين والمعنيين لفترات قصيرة من إدارة التكاليف المرتبطة بالانفصال عن الأسرة، كما يقدم حوافز لجذب أنسب الموظفين لتلك المهام.

٣٣ - وبوجه عام، لا تزال المنظومة بحاجة إلى أن تكون أسرع في الاستجابة للاحتياجات المتغيرة للبلدان النامية. وقد يكون من بين العوامل التي تعوق الاستجابة الأسرع محدودية التمويل الأساسي، وعدم كفاية القدرات الاستراتيجية لبعض المؤسسات، وأوجه الجمود في الإجراءات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية.

٣٤ - ولكن من أمثلة الاستجابة السريعة ما أعده البرنامج الإنمائي مؤخرا من قدرات لمساعدة البلدان على مواجهة الأزمة الاقتصادية. فقد أطلق البرنامج الإنمائي منتدى على شبكة الإنترنت يجمع مستشارين، وخبراء عالميين، وخبراء استشاريين، وممارسين، من أجل دعم البلدان المتضررة من الأزمة الاقتصادية. ويتمثل الهدف في إمداد الشركاء الوطنيين بالتوجيه والموارد والأفراد بما يساعدهم على رصد أثر الأزمة، ومد يد العون إلى الفئات التي أضحت ضعيفة، واتخاذ القرارات بشأن كيفية استخدام موارد أقل.

٣ - وضع نهج متكامل إزاء الاحتياجات من الموارد البشرية على الصعيد القطري

أهمية النهج المتكامل

٣٥ - لا يزال تناول هيكل وجود الأمم المتحدة في كل بلد من البلدان وما يتصل به من موارد بشرية ومهارات يجري استنادا إلى احتياجات كل وكالة على حدة. وتوفد صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها الموظفين إلى المكاتب القطرية وفقا لبرامج كل منها وممارساتها التقليدية وولاياتها ونماذج تسيير العمل فيها ومع الأخذ في الاعتبار ما إذا كان البرنامج أو المشروع الذي تسعى المنظمة إلى تنفيذه يستلزم توافر المشورة التقنية من موظف مقيم.

٣٦ - وينبغي عوضا عن ذلك أن يُنظر إلى الموارد البشرية الموزعة على الصعيد القطري في سياق استجابة مشتركة من جانب منظومة الأمم المتحدة لأولويات البلدان المستفيدة من البرامج، تتم صياغتها في ظل تشاور وثيق مع الأطراف الفاعلة الوطنية. وأشار في تقرير وحدة التفتيش المشتركة الصادر في عام ٢٠٠٥ بعنوان "بعض التدابير الرامية إلى تحسين الأداء الإجمالي لمنظومة الأمم المتحدة على الصعيد القطري" إلى أن التنبؤ بإجمالي القدرات التي تحتاجها البلدان المستفيدة من البرامج ومواصفات المهارات اللازمة لتبليتها في منظومة الأمم المتحدة في البلد المعني ينبغي أن يكون اليوم أيسر مما كان عليه في الماضي وذلك بفضل التقييمات القطرية الموحدة وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والاستراتيجيات

الوطنية للحد من الفقر. وتساعد البرمجة المشتركة المعززة والأكثر اتساقاً على التحرك في هذا الاتجاه. وينبغي أن تُبذل جهود متواصلة للاستجابة لآراء البلدان فيما يتصل بطبيعة التعاون مع منظومة الأمم المتحدة وطرائقه التي من شأنها تقديم أفضل سبل الدعم لأولويات كل بلد، وذلك على نحو ما أُوصي به في الفقرة ١٠١ من قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٦٢.

٣٧ - وبناء على ذلك، ينبغي تحديد قدرة منظومة الأمم المتحدة في كل بلد من البلدان في ضوء أولوياته وفي ضوء البيئة التي تعمل فيها الأمم المتحدة. وينطوي ذلك ضمناً على الأخذ في الحسبان البيئة الاجتماعية - الاقتصادية والمتعلقة بالسياسات برمتها، إضافة إلى الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً وتأثير الحالة الدولية على البلد وجدول أعمال فعالية المعونة.

٣٨ - وقد تكون استعراضات القدرة الإجمالية للأمم المتحدة التي تُجرى بانتظام بالتشاور مع البلدان، كالأستعراضات التي تمت في ستة بلدان نُفذت فيها مبادرة "وحدة الأداء" على سبيل التجربة، أدوات مفيدة لتكييف قدرات الموارد البشرية على الصعيد القطري دعماً لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغير ذلك من وثائق البرمجة.

٣٩ - وفي إطار هذا النهج المتكامل إزاء الاحتياجات من الموارد البشرية على الصعيد القطري، من المهم بالنسبة للسلطات الوطنية والأمم المتحدة النظر لا في الخدمات والخبرات التي ينبغي أن تتاح من داخل البلد فحسب بل والاستفادة أيضاً من الكفاءات المتوافرة في المقر أو في المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية.

حشد الدعم من جانب الوكالات غير المقيمة

٤٠ - لا يمتلك إلا بعض أعضاء مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية الموارد البشرية والمالية التي تمكنها من تحقيق لامركزية القدرات التقنية والتنظيمية والإدارية على الصعيد القطري. فلمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وحدهما وجود في جميع بلدان البرامج تقريباً. وتعكف الوكالات غير المقيمة على دراسة سبل مشاركتها بشكل أكمل في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وعمليات البرمجة المشتركة على الصعيد القطري (انظر تقرير الأمين العام (E/2008/60)) إذ تمتلك قدرات بالغة الأهمية للاستجابة لأولويات الحكومية. فالدعم الميداني للسياسات التجارية ومباشرة الأعمال الحرة، على سبيل المثال، يتأثر لأن مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) ومنظمة العمل الدولية ومركز التجارة الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، وهي كيانات الأمم المتحدة المسؤولة مسؤولية مباشرة عن هذه المسائل، كيانات تعمل في الأغلب

من مقارها وتمثيلها على الصعيد القطري محدود. وقد دعت الجمعية العامة مرارا إلى تمكين البلدان المستفيدة من البرامج من الانتفاع بكامل الموارد المتوفرة في نطاق جهاز الأمم المتحدة الإنمائي، بما في ذلك الوكالات ذات الوجود القطري المحدود أو المعدوم.

٤١ - وتبين من تقييم مبكر للمرحلة التجريبية المنفذة في عام ٢٠٠٧ من خطة مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لدعم اشتراك الوكالات غير المقيمة في الأنشطة القطرية أن هناك عددا من العراقيل منها على سبيل المثال عدم فتح قنوات الاتصال إلا في حالات بعينها والصعوبات في التنسيق بالنسبة للوكالات المقيمة وغير المقيمة على السواء. وجرى حتى اليوم شغل ١٠ وظائف من أصل ١٤ وظيفة بدوام كامل بموجب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لموظفي تنسيق للوكالات غير المقيمة (موظفون فنيون وطينيون). وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، أقرت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية خطة عمل الوكالات غير المقيمة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١١. وتهدف الخطة إلى تعزيز مشاركة الوكالات غير المقيمة في عمليات البرمجة القطرية وتحسين إمكانية استفادة أفرقة الأمم المتحدة القطرية من خبرات الوكالات غير المقيمة وتجاربها. ومن الضروري، في الوقت نفسه، أن تنشئ الوكالات غير المقيمة الآليات اللازمة للاستجابة الفعالة في الوقت المناسب لطلبات الدعم الواردة من المكاتب القطرية.

الصعيديان الإقليمي ودون الإقليمي

٤٢ - تتزايد القدرة التقنية للمكاتب الإقليمية ودون الإقليمية التابعة لكيانات منظومة الأمم المتحدة على تقديم الدعم إلى المكاتب القطرية فيما يتعلق بتصميم وتنفيذ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغير ذلك من البرامج. وأنشئت كذلك أفرقة المديرين الإقليميين كآلية رسمية جديدة في سياق إصلاح الأمم المتحدة. وتوجد حاليا ستة أفرقة. وتضطلع أفرقة المديرين الإقليميين بالمهام التالية: (أ) تقديم الدعم التقني إلى المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية؛ (ب) ضمان تقديم الدعم ذي النوعية الجيدة لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وبرامج "وحدة الأداء"؛ (ج) إدارة أداء المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية؛ (د) مساعدة أفرقة الأمم المتحدة القطرية على حل المشاكل. ويجري استعراض قدرات أفرقة المديرين الإقليميين على ضوء وفائها بما هو متوقع منها.

الإطار ٢

الآليات المؤسسية الشاملة للمنظومة بأسرها والمتعلقة بإدارة الموارد البشرية
 هناك هياكل رسمية عدة تشكل صلب عملية إدارة منظومة الأمم المتحدة للموارد البشرية. وتتبوأ لجنة الخدمة المدنية الدولية محور هذا الإطار المؤسسي.

لجنة الخدمة المدنية الدولية

لجنة الخدمة المدنية الدولية هيئة تنظيمية تنسيقية تتناول الأجور وشروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وهدفها في نهاية المطاف هو تعزيز اتساق الخدمة المدنية الدولية وفعاليتها.

مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى

يجمع مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق الرؤساء التنفيذيين لكيانات منظومة الأمم المتحدة، برئاسة الأمين العام للمنظمة. ولمسائل إدارة الموارد البشرية التي تؤثر على البرامج الإنمائية للمنظومة أولوية قصوى في جدول أعمال المجلس.
 ويتولى تقديم الدعم إلى المجلس، فيما يتعلق بمسائل الموارد البشرية، اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى المسؤولة عن الإدارة المتسقة والفعالة على وجه العموم والفعالة من حيث التكلفة على وجه الخصوص على صعيد كيانات منظومة الأمم المتحدة. وتتناول اللجنة، بمساعدة من شبكة الموارد البشرية (<http://hr.unsystemceb.org>)، مسائل رئيسية تتعلق بالسياسات يمكن أن تعزز تحقيق المزيد من الاتساق والتلاحم على الصعيد القطري.

شبكة الموارد البشرية

تقدم شبكة الموارد البشرية المشورة إلى فرادى الرؤساء التنفيذيين بشأن أفضل الممارسات في مجال إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالسياسات. ويجري باستمرار استعراض للمسائل المتعلقة بالمرتببات والاستحقاقات، واستقدام الموظفين على أساس الكفاءة، وخطبة التوفيق بين العمل والأسرة، وتنقل الموظفين بين الوكالات، والتعلم والتدريب، وإدارة المسار الوظيفي.

مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية ومكتب الأمم المتحدة لتنسيق العمليات الإنمائية

تضع مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بدعم من مكتب الأمم المتحدة لتنسيق العمليات الإنمائية، تدابير تهدف إلى تحسين الاتساق الاستراتيجي والتشغيلي لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي على الصعيد القطري، في مجالات منها الموارد البشرية، وهو ما تتعاون فيه عن كثب مع اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى. وتضع المجموعة أيضا سياسات وإجراءات لإدارة نظام المنسق المقيم. ويقوم مكتب الأمم المتحدة لتنسيق العمليات الإنمائية كذلك بتنسيق عملية تعيين المنسقين المقيمين من خلال الفريق الاستشاري المشترك بين الوكالات.

باء - التحديات ذات الصلة باستقدام موظفي منظومة الأمم المتحدة وإدارة مساهمهم الوظيفي

٤٣ - يسلط هذا الجزء الضوء على ما يلي: (أ) أمثلة للسياسات والاستراتيجيات الشاملة للموارد البشرية التي تعتمد عليها كيانات منظومة الأمم المتحدة؛ (ب) المسائل المتعلقة بالموارد البشرية والمتصلة تحديداً بالموظفين المشاركين في أنشطة التنسيق؛ (ج) المسائل المتصلة بالموظفين الفنيين الوطنيين؛ (د) سائر الموظفين الوطنيين في منظومة الأمم المتحدة؛ (هـ) التدريب.

١ - السياسات الشاملة في مجال الموارد البشرية

٤٤ - للاستجابة لاحتياجات البلدان المستفيدة من البرامج وغيرها من الدول الأعضاء، تتجه كيانات منظومة الأمم المتحدة اتجاهاً متزايداً نحو صياغة سياسات شاملة تتعلق بالموارد البشرية. وتشمل هذه السياسات مكونات من استراتيجيات "إدارة المواهب" التي تستعمل المجموعة الكاملة للتدابير ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية (استقدام الموظفين، والتدريب، والتطوير الوظيفي، وإدارة الأداء وما إلى ذلك) للتوصل إلى أفضل مزيج من المهارات بغية تحقيق الأهداف المنشودة من برامج هذه الكيانات وتقديم الدعم إلى البلدان المستفيدة منها. وكذلك اعتمدت بضع منظمات استراتيجيات "إعادة توصيف المهام الوظيفية". وفي حين لا يوجد تعريف واضح لهذه الاستراتيجيات، فإنها تنطوي بالمثل على جهد المقصود به التخطيط لاستقدام الموظفين وتعاقبهم وإدارة مساهمهم الوظيفي وتدريبهم بغرض تكييف مهارات القوة العاملة بأسرها وتركيبها وتوزيعها الوظيفي والجغرافي. وترد فيما يلي بضعة أمثلة على ذلك.

٤٥ - في إطار عملية إعادة هيكلة صندوق الأمم المتحدة للسكان في عام ٢٠٠٨، تحدد استراتيجية الصندوق للموارد البشرية أهدافاً ترمي إلى تحقيق تحول وتناول ثقافة المنظمة ودعم وفائها بولايتها. وتضع الاستراتيجية إطاراً متكاملًا وكلياً لإدارة الموارد البشرية في الصندوق. بموجبه تركز جميع نظم الموارد البشرية على إطار الكفاءة على صعيد المنظمة؛ وتربط إدارة الأداء بإنجاز النتائج التي تتوخى المنظمة تحقيقها، بما في ذلك استبيان آراء مجموعة من المقيمين عن الأداء الفردي (تقييم الـ ٣٦٠ درجة)؛ وتضم "برامج للتعلم" في سياقات تنمية قدرات الموظفين؛ وتأخذ بمفهوم إدارة المسار الوظيفي والتخطيط له. ويستند نظام إدارة المسار الوظيفي في صندوق الأمم المتحدة للسكان إلى تحديد مسارات للتطور الوظيفي في المجالات الوظيفية للمنظمة ووضع برامج للتعليم في هذه المجالات بحيث يتسنى للموظفين التقدم على مختلف مسارات التطور الوظيفي المحددة. وقد استُهل برنامجاً جديداً

للتعلم موجه إلى المديرين من المستويات المتوسطة المراد به تعزيز كفاءتهم الإدارية ومهاراتهم القيادية. وتنطوي عملية إعادة الهيكلة أيضا على إنشاء مكاتب إقليمية ودون إقليمية تقدم الدعم البرنامجي والتقني المتكامل إلى المكاتب القطرية. وأُجريت أيضا عملية لإعادة الهيكلة في المقر. ووضعت مبادئ توجيهية لدعم جهود إعادة الهيكلة بغية إتمام المرحلة الانتقالية بسلاسة. وقام الصندوق بتعزيز الموارد البشرية في المكاتب القطرية عن طريق حملات دورية لاستقدام الممثلين ونوابهم على أساس الكفاءة حتى يتسنى الحصول على المواهب المطلوبة للاضطلاع بدور أكثر استراتيجية على الصعيد القطري. وأضفى الصندوق الطابع المؤسسي على سياسته للتناوب وعلى عملية للتناوب السنوي تقترن بها لكفالة تنقل الموظفين وتحسين مهارات الموظفين لتلبية متطلبات الوظائف.

٤٦ - وبالنظر إلى كثافة شبكة المكاتب القطرية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، استحدث البرنامج "استراتيجية تركز على البشر لإدارة الموارد البشرية" (٢٠٠٨-٢٠١١)، وهي استراتيجية ينصب تركيزها على إدارة الموارد البشرية على الصعيد القطري. وسعيا إلى تعزيز إدارة المواهب، أي تعيين الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، ينتقل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تدريجيا من نهج يعتمد "الوظيفة" أساسا له إلى نهج يعتمد على "المجموعات". ويعني ذلك التحول من استقدام الموظفين لوظائف بعينها إلى تكوين مجموعات من المرشحين المؤهلين ("مجموعات المواهب") وذلك بما يتماشى مع مسارات التقدم الوظيفي لجميع الوظائف التي يجري التناوب عليها حتى مستوى المدير القطري. ومن المتوقع أن يسمح ذلك باستقدام الموظفين في الوقت المناسب وبالتخطيط على نحو أكثر سلاسة لتعاقب الموظفين. وستكون هناك عملية فحص دقيقة قبل إدراج المرشحين في المجموعة المذكورة. ويشكل إطار الكفاءة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الأساس لهذا النظام الجديد لإدارة المواهب. وقد أُعلن عن إطار الكفاءة في العام الماضي ليكون دليلا يسترشد به المديرين والموظفون للوقوف على أنواع السلوك والمهارات المنتظرة من كل منهم في الدور المنوط به. ويجري برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أيضا في الوقت الحاضر تدريبا على مهارات القيادة للمشرفين في جميع مستويات الإدارة الدنيا والوسطى والعلوية، يشمل برنامجا لتوجيه المديرين.

٤٧ - وتجري منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) تعديلا لمواصفات مؤهلات الموظفين لتشمل القدرة على تحليل السياسات الاجتماعية والاقتصادية والبرمجة القائمة على الحقوق، وذلك مع ضمها في الوقت نفسه أن تكون القدرة المؤلفة من الموظفين العاملين فيها منذ أمد في مجالات الصحة والتغذية والتعليم والمياه والتصحاح جاهزة لدعم الجهود القطرية. وتتجه اليونيسيف نحو اعتماد نهج وظيفي يهدف إلى تنمية المواهب على صعيد المجالات

الوظيفية/المهنية مثل تلك المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبقاء الطفل، والسياسات الاجتماعية، والعمليات، والموارد البشرية وما إلى ذلك، على نحو ما تمليه عليها احتياجات المنظمة. وبدأت اليونيسيف تكوين مجموعات من الأشخاص الذين يمتلكون هذه المواهب لإدراجهم ضمن المرشحين الداخليين (كتدبير من تدابير تعاقب الموظفين) والخارجيين على السواء. وترتكز مبادرة اليونيسيف المتعلقة بالمواهب الجديدة والناشئة على اجتذاب مواهب جديدة من خارجها، واختيارها، وتنميتها، والاحتفاظ بها من مستوى الموظف المبتدئ وحتى المرحلة الوسطى من الحياة الوظيفية، وذلك بحيث تلبى في نهاية المطاف الاحتياجات الحالية والمقبلة للمنظمة. وتقترب هذه المبادرة بتدريب وتوجيه مكثفين. وقد أتاح تنقل الموظفين في المنظمة المرنة اللازمة لتوزيع المزيغ المناسب من أصحاب المهارات والكفاءات لإدارة احتياجاتها البرنامجية المتنوعة. ويجري تنفيذ عدد من البرامج المتعلقة بمهارات القيادة.

٤٨ - وأطلقت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) خطة كبرى للإصلاح من أجل "تجديد الفاو" تنطوي على وضع أهداف استراتيجية جديدة. ومن أولويات هذه الخطة الأخذ بالكامل بالإدارة القائمة على النتائج. وسيجري تعزيز لامركزية الفاو وسيصحبها تفويض للسلطات مقترن بالمساءلة. وسوف تصمم المكاتب اللامركزية خصيصا لتلبي احتياجات فرادى البلدان والمناطق، مع ترشيد في التغطية يركز أساسا على الأثر الإنمائي المنشود على المستوى القطري محل النظر. ويجري حاليا إعداد سياسة قائمة على الحوافز للتناوب بين المقر والمكاتب اللامركزية. ويعاد حاليا تصميم قنوات الإبلاغ لمساعدة رؤساء المكاتب اللامركزية التابعة للفاو على قيادة استجابة المنظمة للأولويات المتغيرة للبلدان والمناطق دون الإقليمية. ويجري في الوقت الراهن إعداد استراتيجية للمعلومات والمعارف للمساعدة على ضمان وحدة الهدف في منظمة قائمة على مد الشبكات وتطبيق اللامركزية. وسيجري أيضا تعديل تركيبة الملاكات الوظيفية في المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية بما يتماشى مع الاحتياجات ذات الأولوية. ويجري كذلك تعزيز تدريب الموظفين على الإدارة القائمة على النتائج، وتنقيح تفويض السلطات، وعلى مجالات تقنية أخرى.

٤٩ - واعتمدت منظمة الصحة العالمية مشروعا تجريبيا لإعادة وضع مواصفات لمؤهلات الموظفين في ثلاثة من بلدان المنطقة الأفريقية. وأسفرت هذه العملية عن تغيير توجه المكاتب القطرية للمنظمة في المنطقة وإعادة هيكلتها، وعن تعيين شاغلي الوظائف العليا لمدد خدمة أطول على الصعيد القطري.

٢ - المسائل التي تخص الموظفين المشتركين في التنسيق

٥٠ - تتخذ الموارد البشرية من حيث نوعيتها وحجمها المطلوبان لتقديم الدعم الكافي للبلدان المستفيدة من البرامج طابعا واسعا النطاق، بحيث يتحتم على مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تعمل بالتعاون الوثيق فيما بينها لأداء الأنشطة التنفيذية. ولكن تنشأ مسائل محددة في مجال الموارد البشرية تتعلق بالموظفين المكلفين بالتنسيق، ولا سيما المنسق المقيم والفريق القطري للأمم المتحدة.

المنسقون المقيمون

٥١ - أكدت الجمعية العامة مجددا في قرارها ٢٠٨/٦٢ على أن المنسق المقيم يضطلع بدور مركزي في توفير إمكانية تنسيق الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية على الصعيد القطري. وهو يكفل استجابة هذه الأنشطة بفعالية للأولويات الوطنية للبلدان المعنية (القرار ٢٠٨/٦٢، الفقرة ٩٠).

٥٢ - وفي الفقرة ١٠٢ من القرار ٢٠٨/٦٢، دعت الجمعية العامة الأمين العام إلى تحسين الشفافية والقدرة التنافسية في عمليات التوظيف في المناصب الرفيعة المستوى في جهاز الأمم المتحدة الإنمائي من أجل إيجاد أفضل المرشحين داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، وكفالة مراعاة التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي. وشجعت أيضا الجهود التي يبذلها جهاز الأمم المتحدة الإنمائي من أجل تحسين عملية اختيار المنسقين المقيمين وتدريبهم (الفقرة ٩٤).

٥٣ - وقد خضعت عمليات استقدام المنسقين المقيمين وانتقائهم لتحسين مستمر من خلال التدابير الرامية إلى تشجيع نظام يتسم بالصرامة والشفافية والموضوعية والشمول، لكفالة جودة المرشحين لمناصب المنسقين المقيمين وزيادة التنوع في صفوف المنسقين المقيمين الذين هم على رأس عملهم.

٥٤ - وقد تم الآن تحقيق توازن بين المنسقين المقيمين من بلدان الشمال وبلدان الجنوب، إذ بلغت نسبة المنسقين من بلدان الجنوب ٥١ في المائة من المنسقين المقيمين الذين هم على رأس عملهم في عام ٢٠٠٨، مقابل ٤٦ في المائة في عام ٢٠٠٤ (انظر الجدول ٢ أدناه). ولا يزال تحقيق التوازن بين الجنسين تحديا قائما رغم التحسن الذي تحقق في عام ٢٠٠٨، إذ بلغت نسبة النساء من المنسقين المقيمين ٣١ في المائة مقابل ٢٦ في المائة في عام ٢٠٠٤. وفي عام ٢٠٠٨، بلغت نسبة المنسقين المقيمين من الوكالات غير التابعة للبرنامج الإنمائي ٣٣ في المائة من عدد المنسقين المقيمين مقابل ٢٧ في المائة في عام ٢٠٠٤، وقد تعهد البرنامج

الإجمالي بكفالة استخدام ٤٠ في المائة من المنسقين المقيمين من مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى بحلول عام ٢٠١١.

الجدول ٢

توزيع المنسقين المقيمين حسب الوكالة التي ينتسبون إليها وحسب الجنس والأصل الجغرافي أو الجنسية

السنة	المنسقين المقيمين ^١	المتحدة	الوكالة التي ينتسبون إليها			الجنس		الأصل الجغرافي أو الجنسية							
			النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	بلدان	بلدان	بلدان					
		الإجمالي	التنفيذية	التابعة للجنة النسبية والوكالات غير المتخصصة،	المؤسسات الأخرى	المؤسسات الأخرى	ذكور	إناث	الوكالات المتخصصة،	الوكالات المتخصصة،	الوكالات المتخصصة،				
٢٠٠٨	١٢١	٨١	٦٧	١٥	١٢	٢٥	٢١	٣٨	٣١	٨٣	٦٩	٥٩	٤٩	٦٢	٥١
٢٠٠٦	١٢٥	٨٧	٧٠	١٤	١١	٢٤	١٩	٣٨	٣٠	٨٧	٧٠	٦١	٤٩	٦٤	٥١
٢٠٠٤	١٢٥	٩١	٧٣	٩	٧	٢٥	٢٠	٣٢	٢٦	٩٣	٧٤	٦٧	٥٤	٥٨	٤٦

(أ) المصدر: إحصاءات الموارد البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام ٢٠٠٨، بحلول نهاية العام.

عملية استخدام الموظفين

٥٥ - ترشح منظمات الأمم المتحدة موظفيها الممكن ترشيحهم لمنصب المنسقين المقيمين للخضوع لتقييم يجريه مركز تقييم المنسقين المقيمين. ويجري هذا المركز، الذي يديره متعاقد مستقل، تقيماً شاملاً على أساس كفاءات المرشحين المحتملين.

٥٦ - وتقوم منظمات الأمم المتحدة بعد ذلك بتسمية المرشحين الناجحين لشغل وظائف المنسقين المقيمين الشاغرة، لكي ينظر في ترشيحهم الفريق الاستشاري المشترك بين الوكالات. ويقوم الفريق، الذي يتألف من مديري الموارد البشرية وكبار الموظفين الإداريين في الوكالات المشاركة ويرأسه مدير مكتب تنسيق العمليات الإنمائية للأمم المتحدة، باستعراض ملفات المرشحين الذين سُمِّتَهم الوكالات ويقدم توصية بتعيينهم إلى رئيس مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. ومنذ عام ٢٠٠٠، كان يجري تعزيز آلية الفريق من خلال عملية أكثر منهجية وإحكاماً، يُستعان في إطارها بأدلة أقوى لتقييم المرشحين، ومنها بيانات مركز تقييم المنسقين المقيمين، ومؤخراً معدلات تقييم أداء المنسقين المقيمين. وتتجلى أهمية دور مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية وإدارة السلامة والأمن وإدارة الشؤون السياسية في تقييم ملاءمة المرشحين لشغل وظائف منسقي الشؤون الإنسانية، والمسؤولين المعنيين لشؤون الأمن، والوظائف التي تستلزم كفاءة وحنكة سياسية حقيقتين، على التوالي.

٥٧ - ويقدم الفريق توصياته إلى رئيس المجموعة الإنمائية، الذي يقترح إثر ذلك المرشحين على الأمين العام لانتقائهم وتعيينهم. ويسعى الأمين العام بعد ذلك إلى اعتمادهم لدى البلد المضيف، وعندها يوفد المنسق المقيم.

٥٨ - ولئن كان لدى الموظفين الذين بلغوا منتصف مسارههم الوظيفي اهتمام بوظيفة المنسق المقيم كخيار لمسارهم الوظيفي، فإن هناك عددا من التحديات في هذا الصدد. وتشمل هذه التحديات وجود تصور بعدم كفاية الحوافز لتهيئة ظروف خدمة مغرية وحالات التردد المتصلة بالطابع الوظيفي والإداري المعقد لوظيفة المنسق المقيم.

٥٩ - وقد انخفض مؤخرا عدد المرشحين الذين يخضعون للتقييم الذي يجريه المركز، وفي عدد المرشحين المدرجة أسماءهم في مجموعة المرشحين المقبولين^(٥)، المتقدمين بالفعل لشغل وظائف المنسقين المقيمين الشاغرة. فثمة حاجة ملحة لتوسيع قائمة المرشحين المقبولين من ذوي الكفاءات العالية لتعيينهم في وظائف المنسقين المقيمين. وعليه، بدأت المجموعة الإنمائية بتنفيذ "مبادرة إدارة مواهب المنسقين المقيمين" في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، باعتبارها مبادرة سياساتية هامة لتلبية الاحتياجات على هذا الصعيد في المدى القصير والمتوسط والطويل. وتشمل الإجراءات التي يُنظر فيها إعداد مجموعة تدابير لتعزيز التنقل بين الوكالات وتحسين الحوافز، مع الاحتفاظ بـ "الحق في العودة" إلى الوكالة الأصلية. وتشمل هذه الإجراءات أيضا تدخلات محددة الأهداف لجذب موظفي الوكالات المتخصصة والوكالات غير المقيمة وكذلك النساء، وإعدادهم على نحو أفضل للمشاركة في الامتحان. وقد أُعدت خطة عمل شاملة، وتقرر عرضها على المجموعة الإنمائية في منتصف عام ٢٠٠٩ للموافقة عليها.

٦٠ - ويعتبر تحديد المرشحين المناسبين وانتقاؤهم لشغل وظيفة منسق الشؤون الإنسانية من الشواغل الأخرى، بالنظر إلى أن قائمة المرشحين المحتملين الحالية تعتبر غير كافية. وبالتالي، بذلت جهود منذ عام ٢٠٠٦ لإعداد قائمة أقوى من المرشحين المحتملين لشغل وظائف منسقي الشؤون الإنسانية (تضاف إلى قائمة المرشحين المقبولين لمناصب المنسقين المقيمين، وتعتبر فرعا لها) يديرها مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية تحت رعاية لجنة التوجيه المشتركة بين الوكالات^(٦). ويقدم منسق الإغاثة الطارئة أسماء مرشحين من قائمة المرشحين المقبولين لشغل وظائف منسقي الشؤون الإنسانية، للنظر في تعيينهم في مناصب المنسقين

(٥) يُشار بمجموعة المرشحين المقبولين إلى قائمة مشتركة بين الوكالات تضم أسماء المرشحين الذين اجتازوا بنجاح التقييم الذي يجريه المركز، فأصبحوا مؤهلين للتقدم لشغل وظيفة المنسق المقيم.

(٦) إن لجنة التوجيه المشتركة بين الوكالات هي الآلية الرئيسية لتنسيق المساعدة الإنسانية فيما بين الوكالات، وهي تضم كيانات من الأمم المتحدة ومن خارجها.

المقيمين/منسقي الشؤون الإنسانية أو في وظائف المنسقين المقيمين في البلدان التي يلزم فيها تنسيق الشؤون الإنسانية.

٦١ - وإقرارا بتوسُّع الهيكل الإداري لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، اقترح الفريق الاستشاري للمجموعة الإنمائية^(٧) في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨ أن يقدم رئيس المجموعة الإنمائية للأعضاء الرئيسيين للفريق الاستشاري للمجموعة الإنمائية مرتين في السنة إحاطة بالنتائج التي يتوصل إليها الفريق الاستشاري المشترك بين الوكالات وبتعيين المنسقين المقيمين الجدد.

٦٢ - ويلزم توفير ما يكفي من الموارد البشرية للمنسق المقيم لتمكينه من أداء مهامه في تنسيق أنشطة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على الصعيد القطري. ولئن كان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لتنسيق العمليات الإنمائية يوفران التمويل لكل من مكاتب المنسقين المقيمين، فإن هذا التمويل لا يكفي في معظم الحالات لسد تكاليف الموظفين اللازمين لدعم هذه المكاتب. ويستطيع المنسقون المقيمون تعبئة أموال إضافية على الصعيد القطري حسب مقتضيات كل حالة، لتغطية جملة أمور منها عمل الفريق القطري للأمم المتحدة. وقد شدد رئيس المجموعة الإنمائية والوكالات غير المقيمة مرارا على ضرورة أن يكون مكتب المنسق المقيم صغيرا، وعلى أن تنفذ أنشطته بدعم من وكالات منظومة الأمم المتحدة (مما يقتضي وضع آليات الدعم اللازمة في الوكالات غير المقيمة). بيد أن هذه التدابير غير كافية تماما في بعض الحالات، ويبقى عدد من مكاتب المنسقين المقيمين بحاجة إلى المزيد من الموظفين.

الأفرقة القطرية للأمم المتحدة

٦٣ - تكفل الأفرقة القطرية للأمم المتحدة التنسيق بين الوكالات وصنع القرارات على الصعيد القطري. والغرض الرئيسي من الفريق القطري هو تمكين أفراد الوكالات من التخطيط والعمل معا، في إطار نظام المنسقين المقيمين، لكفالة تحقيق نتائج ملموسة دعما لخطة العمل الإنمائية للحكومة. وسيكفل الفريق القطري للأمم المتحدة المشاركة الكاملة لجميع كيانات الأمم المتحدة الأخرى الناشطة في بلد ما في عملية صنع القرارات المتعلقة بالمسائل الاستراتيجية والبرنامجية.

(٧) يشمل الفريق الاستشاري للمجموعة الإنمائية الذي أنشئ حديثا ١٣ من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ويتولى إهداء المشورة إلى رئيس المجموعة الإنمائية بشأن المسائل المتعلقة بإدارة نظام المنسقين المقيمين.

استقدام رؤساء الوكالات على الصعيد القطري

٦٤ - يتم اختيار رؤساء الوكالات على الصعيد القطري من جانب منظمات كل منهم وفقا للنظم ومجموعات الكفاءات التي تختص بها كل منظمة. وتباين ممارسات استقدام المرشحين لشغل الوظائف العليا من منظمة لأخرى. وفي معظم الحالات، يتم الإعلان عن الشواغر داخل المنظمة وخارجها. وهناك قلة من المنظمات التي تعلن عن هذه الوظائف داخليا فقط. وتجري معظم المنظمات مقابلات مع المرشحين، وتلجأ عدة منظمات، مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) وصندوق الأمم المتحدة للسكان، إلى مراكز التقييم أيضا. وفي معظم الحالات، يتخذ المدير العام/الرئيس التنفيذي القرار النهائي بشأن الوظائف من الرتبين مد-١/مد-٢. وستنظر اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في ممارسات استقدام المرشحين لشغل وظائف عليا وستتخذ تدابير بشأن إمكانيات تنسيقها. ولكفالة توفير أفضل المواهب للعمل في الأفرقة القطرية للأمم المتحدة، يلزم الوصول إلى الموظفين الأقدم ضمن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وخارجها عند استقدام مرشحين لشغل وظائف عليا في البلدان المستفيدة من البرامج.

٣ - الموظفون الفنيون الوطنيون وسائر موظفي منظومة الأمم المتحدة في البلدان

الموظفون الفنيون الوطنيون

٦٥ - أبرزت الجمعية العامة في الفقرة ١٢٧ من قرارها ٢٠٨/٦٢ أهمية الاستعانة بالموظفين الفنيين الوطنيين والخبراء الاستشاريين الوطنيين. ويعمل الموظفون الفنيون الوطنيون وفقا للمبادئ التوجيهية للجنة الخدمة المدنية الدولية. وتشمل المعايير المحددة لهذه الفئة من الموظفين ما يلي: (أ) أن يكون للعمل مضمون وطني يتطلب معارف وخبرات وطنية؛ و (ب) أن يكون الموظفون الفنيون الوطنيون من مواطني البلد الذي يعملون فيه، وأن لا يخضعوا لإعادة الانتداب إلى أي مركز عمل خارج البلد الأصلي؛ و (ج) أن تحدد رتب ووظائف الموظفين الفنيين الوطنيين وفق المعايير المستخدمة لتصنيف الوظائف الفنية؛ و (د) أن تحدد شروط خدمتهم وفقا لمبدأ أفضل شروط الخدمة السائدة في الموقع لمواطني يوظفون. مهام من نفس المستوى، عن طريق تطبيق منهجية الدراسة الاستقصائية لمرتبات الموظفين الفنيين الوطنيين التي اعتمدها لجنة الخدمة المدنية الدولية^(٨).

(٨) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/61/30)، المرفق التاسع.

٦٦ - ويمثل الموظفون الفنيون الوطنيون عنصرا قيما للغاية في ملاك موظفي منظومة الأمم المتحدة. فهم يمكنون مؤسسات الأمم المتحدة، بما لديهم من معارف فنية ومؤسسية ولغوية وثقافية، من تعزيز ملاءمة عملها واستمراريتها في الميدان. ويضطلع الموظفون الفنيون الوطنيون أيضا بدور فريد في مجال بناء القدرات.

٦٧ - ومن الأهمية بمكان أن يتسم استقدام الموظفين الوطنيين وتدريبهم بالفعالية. ولا يزال صندوق الأمم المتحدة للسكان يواجه صعوبات في استقدام موظفين وطنيين والاحتفاظ بهم كمديرين للعمليات، بسبب منافسة المنظمات الأخرى. وقد حُوت وظائف مديري العمليات إلى وظائف دولية ونجح عدد من مديري العمليات الوطنيين في المنافسة على الترشيح لوظائف دولية لمديري عمليات في بلدان أو مناطق أخرى. وينبغي أيضا تناول المسائل المتعلقة بتطوير المسار الوظيفي للموظفين الفنيين الوطنيين. فعلى سبيل المثال، يعتبر الموظفون الفنيون الوطنيون في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مرشحين داخليين للوظائف الفنية الدولية. فقد اعتمد البرنامج الإنمائي سياسات لتدريب الموظفين الوطنيين وإسداء المشورة لهم للترشح لتولي مهام دولية وإقليمية.

٦٨ - وتستعرض لجنة الخدمة المدنية الدولية حاليا العقود والاستحقاقات المتصلة بها للموظفين الفنيين الوطنيين لتقييم درجة مواءمتها. ويلزم إقامة نظام تعويضات منصف للموظفين الفنيين الوطنيين لجذب أفضل المرشحين على الصعيد القطري والاحتفاظ بهم.

٦٩ - وفي نهاية عام ٢٠٠٤، كان لدى اليونيسيف أكبر عدد من الموظفين الفنيين الوطنيين، إذ بلغ ١ ٥٢٣ موظفا. ويحتل البرنامج الإنمائي المرتبة الثانية، إذ يبلغ عدد موظفيه الفنيين الوطنيين ٨٣٢ موظفا، يليه برنامج الأغذية العالمي (٢٦٧)، ومنظمة الصحة العالمية (٢٤٨)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان (٢٢٨)^(٩). ومن بين اللجان الإقليمية للأمم المتحدة، تستعين اللجنة الاقتصادية لأفريقيا بعدد متزايد من الموظفين الفنيين الوطنيين. ويُشار إلى أن تمثيل المرأة منخفض نسبيا في هذه الفئة من الموظفين الفنيين.

متطوعو الأمم المتحدة

٧٠ - على الرغم من أن متطوعي الأمم المتحدة لا يعتبرون من موظفي الأمم المتحدة فإنهم مشمولون في إطار تدابير مجلس الأمن ويتمتعون باستحقاقات غير نقدية مماثلة لاستحقاقات

(٩) تستخدم في هذا التقرير خلاصة إحصاءات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق فيما يتعلق بالموظفين الفنيين الوطنيين في عام ٢٠٠٤ لأغراض المقارنة بين المنظمات. وقد أفادت بعض الوكالات بحدوث زيادة في عدد الموظفين الفنيين الوطنيين فيها. فقد أفاد صندوق الأمم المتحدة للسكان مثلا، ببلوغ عدد موظفيه الفنيين الوطنيين في عام ٢٠٠٩، ٢٦٨ موظفا.

موظفي الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠٠٨ قدّم نحو ٧ ٧٠٠ متطوع من متطوعي الأمم المتحدة في ١٣٢ بلدا الدعم لجهود الأمم المتحدة من أجل السلام والتنمية. فهؤلاء المتطوعون موظفون فنيون ذوو خبرة يبلغ متوسط أعمارهم ٣٧ عاما. وفي عام ٢٠٠٨، نُشر ٣٤ في المائة من متطوعي الأمم المتحدة في بلدانهم، حيث نشر ٤٨ في المائة منهم في أفريقيا. ويأتي ما يقرب من ٨٠ في المائة من هؤلاء من بلدان نامية، منهم ٤٦ في المائة من أفريقيا. وفي عام ٢٠٠٨، تم نشر نحو ٤٢ في المائة من متطوعي الأمم المتحدة في الميدان في عمليات حفظ سلام أو في أنشطة الإغاثة الإنسانية. فالسرعة والمرونة في نشر المتطوعين تجعل منهم موردا قيّما لسد الفجوات في القدرات في حالات الطوارئ أو في أوقات الذروة. إذ أن تواتر نشرهم على مستويات القاعدة الشعبية والمجتمع المحلي يدعم لامركزية نقل القدرات ويعزز الملكية المحلية.

٤ - التدريب

التوجهات الحالية

٧١ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ١٢٦ من القرار ٢٠٨/٦٢، إلى الأمين العام مواصلة وتكثيف تدريب الموظفين وتطوير مهاراتهم، لا سيما في كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في تورينو بإيطاليا.

٧٢ - فالتدريب ضروري لتمكين الموظفين من التكيف مع تطور البيئة الخارجية على الصعيدين العالمي والوطني أو التطورات الجارية في المعارف والتكنولوجيا، و”يكسبهم مهارات جديدة” للعمل بأفضل ما لديهم من قدرات. ومن المهم أيضا في سياق الأمم المتحدة والإصلاح التنظيمي مساعدة الموظفين على مواصلة ما لديهم من معارف ومواقف مع الصورة الجديدة للمنظمات وأولوياتها الموضوعية والبرنامجية.

٧٣ - وكما هو مبين في الأجزاء السابقة، تقدم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة مجموعة من برامج تطوير المهارات والمعارف تهدف إلى زيادة كل من الكفاءات التقنية والإدارية للموظفين.

٧٤ - وهناك اتجاه نحو ربط التدريب بالكفاءات التي حددها المنظمات لتوجيه عملية التوظيف وإدارة الأداء. كما أن التدريب يُنظر إليه على نحو متزايد في سياق شبكات وظيفية أنشئت في إطار بضع منظمات فيما بين الموظفين الذين يضطلعون بمهام ومضامين وظيفية فنية متشابهة. كما تزداد أهمية التدريب على الإدارة، الذي يشمل أيضا الموظفين الميدانيين. ويقدم التدريب على إدارة التغيير تدريجيا. وتتصل مجالات التدريب الأخرى بالتوجيه

والتعريف والبرامج والعمليات، بما في ذلك إدارة عمليات العمل والتنظيم والميزانية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وقد تم إدخال التدريب الإلزامي على الإنترنت في مجالات من قبيل الأخلاقيات والأمن والتحرش في مكان العمل.

٧٥ - وقد قررت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية البحث عن سبل لضمان زيادة إمكانية وصول الموظفين على نطاق المنظومة إلى موارد التدريب والتعلم على نطاق المنظومة. وسيتيح ذلك للمنظمات تحقيق أقصى قدر من فرص التدريب المتاحة لموظفي منظومة الأمم المتحدة والتأثير إيجابياً على تنقل الموظفين. وهناك بعض المنظمات، مثل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية تستفيد بالفعل من خبرات المنظمات الأخرى مثل البرنامج الإنمائي في تدريب موظفيها في البلدان المستفيدة من البرنامج.

٧٦ - وتزايد الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأدوات الإنترنت لدعم تدريب موظفي الأمم المتحدة في الميدان وتطوير معارفهم. ويتيح موقع مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على الإنترنت أدوات البرمجة وإدارة التغيير والموارد التعليمية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. مثال على ذلك مجموعة أدوات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لتحسين أداء جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على المستوى القطري. وأطلقت اليونيدو مؤخرًا برنامج التدريب على الإنترنت في مجال المشتريات. ونظم صندوق الأمم المتحدة للسكان، بالتعاون مع جامعة كوستاريكا، دورة دراسية للتعلم عن بُعد بشأن السكان، شاركت فيها الغالبية العظمى من موظفي الصندوق. كما تم تنظيم دورة دراسية يمنح المشاركون فيها شهادة في الشؤون المالية بالاشتراك مع البرنامج الإنمائي وصندوق السكان. ولدى منظمة الأغذية والزراعة برنامج عمل مخصص لتنسيق منهجيات تقاسم المعارف وتعزيز أفضل الممارسات في مجال تبادل المعارف.

كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة

٧٧ - تهدف كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن تكون مؤسسة لإدارة المعارف والتعلم على نطاق المنظومة، مع التركيز على التعاون المشترك بين الوكالات وتحقيق الفعالية التشغيلية. كما تهدف إلى إنشاء ثقافة قيادية وإدارية مشتركة على نطاق المنظومة، وتعزيز التلاحم داخل منظومة الأمم المتحدة. وتركز البرامج في كلية الموظفين على السلام والأمن والتعاون من أجل التنمية وخدمات التعليم والتدريب في منظومة الأمم المتحدة. ويعد تعزيز نظام المنسقين المقيمين من أولويات أنشطة كلية الموظفين. ويبين الجدول ٣ أن التدريب لدعم المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية يشمل غالبية الأنشطة التي قدمتها كلية الموظفين خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨. وعلى سبيل المثال، تم في عام ٢٠٠٨ تدريب

٩٠ في المائة من جميع المشاركين في كلية الموظفين في مواضيع تتعلق بنظام المنسقين المقيمين أو أفرقة الأمم المتحدة.

٧٨ - وتستثمر كلية الموظفين في النمو المستمر لشبكات المعرفة المشتركة بين الوكالات في مجالات منع نشوب النزاعات والسلامة والأمن والتعاون من أجل التنمية وإدارة التعلم. وقد أدت أنشطتها إلى تعزيز كفاءات موظفي الأمم المتحدة المشاركين في إدارة عمليات التعلم على نطاق منظومة الأمم المتحدة و/أو دعمها، بما فيها على المستوى القطري. وتشمل الشبكات المواضيعية والإقليمية الأخرى المدعومة من كلية الموظفين ما يلي: شبكة ميسري إطار المساعدة الإنمائية/التقييم القطري المشترك، وفريق دعم وضمان الجودة بإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنسانية وخرجي حلقات عمل الفريق القطري للتنسيق والقيادة.

الجدول ٣

كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة: أنشطة دعم المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية التي نظمت في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٨

ترتيب البرامج في الدورة	السنة	مجموع عدد حلقات العمل	مجموع عدد المشاركين	عدد المشاركين من الذكور	عدد المشاركين من الإناث
جميع دورات التدريب بكلية الموظفين	٢٠٠٦	٧٩	٣ ٤٢٥	١ ٦٦٨	١ ٧٥٧
	٢٠٠٧	٩٨	٤ ٠٣٢	٢ ٤٣٩	١ ٥٩٣
	٢٠٠٨	٢٣٨	٨ ٠٣٢	٤ ١٠٢	٣ ٩٣٠
الدعم المقدم للمنسقين المقيمين والأفرقة القطرية	٢٠٠٦	٥٢	٢ ٧٥٢	١ ٥٥٠	١ ٢٠٢
	٢٠٠٧	٧٣	٣ ٣٠١	١ ٩٩٩	١ ٣٠٢
	٢٠٠٨	٢١٤	٧ ٢٥٣	٣ ٦٧٢	٣ ٥٨١
الدعم المقدم للمنسقين المقيمين والأفرقة القطرية/جميع الدورات	٢٠٠٦	٦٦٪	٨٠٪	٩٣٪	٦٨٪
	٢٠٠٧	٧٤٪	٨٢٪	٨٢٪	٨٢٪
	٢٠٠٨	٩٠٪	٩٠٪	٩٠٪	٩١٪

المصدر: بيانات كلية موظفي الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٩.

تدريب المنسقين المقيمين

٧٩ - يتخذ تدريب المنسقين المقيمين بصورة تدريجية طابعاً أكثر شمولاً، ويشمل مجالات أحدث وأوسع للمعرفة والمهارات الوظيفية. وهو أكثر تكاملاً داخل إطار تقييم الأداء

وتطوير الكفاءات. كما أنه أصبح يتخذ طابعاً جامعاً بقدر أكبر، وينطوي على مساهمات من الوكالات المتخصصة وغير المقيمة وغيرها من كيانات الأمم المتحدة من أجل تعزيز المعرفة في إطار منظومة الأمم المتحدة وبث روح القيادة الجماعية وروح الفريق. ويتم التنسيق المنتظم أيضاً مع مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية وإدارة السلامة والأمن لمواءمة تدريب المنسقين الإقليميين مع تدريب منسقي الشؤون الإنسانية وتدريب المسؤولين المعيّنين للأمن.

٨٠ - وقد أعيد تصميم البرنامج التوجيهي للمنسقين المقيمين منذ عام ٢٠٠٦. وتتألف مجموعة التدريب الخاصة بالمنسقين المقيمين التي تديرها مجموعة الأمم المتحدة في تعاون وثيق مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة مما يلي: (أ) دورة توجيهية للمنسقين المقيمين (لفرادى المنسقين المقيمين قبل الوصول إلى البلد)؛ (ب) دورة تعريفية للمنسقين المقيمين (تدريب جماعي لمدة أسبوعين على مراحل ثلاث في مجالات المعرفة والمهارات الوظيفية للمنسقين المقيمين، والمهارات الإدارية وإحاطات من جانب الوكالات)؛ (ج) تدريب أثناء الخدمة للمنسقين المقيمين (التركيز على إصلاحات الأمم المتحدة ومواضيع فنية مختارة)؛ (د) برنامج القيادة للمرأة؛ (هـ) مجموعة المنسقين المقيمين/منسقي الشؤون الإنسانية/نواب الممثل الخاص للأمن العام (دليل على الإنترنت).

٨١ - ويتناول التدريب التوجيهي للمنسقين المقيمين الجوانب المتعلقة بالأدوار المتعددة للمنسقين المقيمين/منسقي الشؤون الإنسانية/المسؤولين المعيّنين، ويطور المهارات اللازمة لأداء هذه الأدوار. وأدخلت الحنكة والحساسية السياسية والتفكير الاستراتيجي والمهارات التفاوضية وبناء التوافق في الآراء جزءاً من التدريب اعترافاً بحاجة المنسقين المقيمين إلى المهارات المناسبة في الحالات المعقدة في البلدان المعرضة للتأثر بالزلازل.

٨٢ - وفي عام ٢٠٠٧، أطلق مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية برنامج تنمية القدرات القيادية بشأن تنسيق الشؤون الإنسانية للمنسقين المقيمين، والمنسقين المقيمين/منسقي الشؤون الإنسانية، مما في ذلك تنظيم خمس حلقات عمل إقليمية لإطلاعهم على أدوارهم ومسؤولياتهم في هذا المجال، بالتعاون مع الشركاء الآخرين. وفي عام ٢٠٠٩، عقد مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية مع وكالات أخرى حلقة عمل حول استخدام الأطر القانونية الدولية والوطنية عند العمل مع الحكومات والجهات الفاعلة من غير الدول. وتنظم إدارة السلامة والأمن إحاطات أمنية منفصلة بالمقر الرئيسي للمنسقين المقيمين الذين يشغلون مناصبهم لأول مرة.

٨٣ - ونتيجة للتوسع في البرنامج التوجيهي، امتدت فترته من أسبوعين (في عام ٢٠٠٥) إلى خمسة أسابيع (في عام ٢٠٠٨) على أسس متفاوتة، مما زاد من تكاليف التدريب. ووافقت وكالات منظومة الأمم المتحدة التي مقرها أوروبا على تقاسم بعض التكاليف الإضافية في عام ٢٠٠٨، ولكن لا بد من الموافقة على ترتيبات مستدامة لعقد دورات تدريبية في المستقبل.

جيم - التحدي المتمثل في التخطيط لخلافة الموظفين المتقاعدين

٨٤ - يبلغ عمر ٥٥ إلى ٦٠ في المائة تقريبا من موظفي الفئة الفنية لنخبة من مؤسسات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في كل من المقر والمكاتب الدائمة الأخرى أكثر من ٤٥ سنة (انظر الجدول ٤). كما أن قطاعا كبيرا من القوى العاملة قريب نسبيا بالفعل من سن التقاعد.

٨٥ - وعلى وجه العموم، عادة ما يكون لدى المنظمات التي تضطلع بأنشطة تنفيذية واسعة النطاق ولها شبكة شاسعة من المكاتب الميدانية، موظفون من الفئة الفنية أصغر سنا، في حين أن البعض الآخر ذات التوجه العالي التقنية و/أو العمل التنظيمي أو المعياري يكون لديها موظفون من الفئة الفنية أكبر سنا. وتبلغ النسبة المئوية للموظفين من الفئة الفنية الذين تجاوزوا ٥٠ عاما حوالي ٢٦ في المائة في اليونيسيف، و ٢٨ في المائة في برنامج الأغذية العالمي، و ٣٢ في المائة في البرنامج الإنمائي، و ٤٣ في المائة في منظمة الصحة العالمية، و ٤٩ في المائة في صندوق السكان (انظر الجدول ٤).

٨٦ - وفي ضوء أعداد حالات التقاعد المقبلة، قد يكون هناك احتمال بفقدان خبرة وذاكرة مؤسسية قيمتين ما لم يتم إيلاء الاهتمام الواجب لوضع استراتيجيات استشرافية في مجالي التخطيط والإحلال. وسيشكل التحول الديمغرافي القادم لمنظومة الأمم المتحدة أيضا فرصا لتجديد شباب الموظفين العاملين في الأنشطة التنفيذية وتعيين موظفين مجهزين بالمهارات الكافية للاستجابة إلى المتطلبات الحالية.

٨٧ - ومع ذلك لا يزال توظيف موظفين شباب من الفئة الفنية والاحتفاظ بهم يشكل تحديا على نطاق المنظومة. فمؤسساتها تنافس غيرها من المنظمات الدولية أو الإقليمية والمنظمات غير الحكومية. كما أن متوسط العمر عند الالتحاق بالخدمة عال نسبيا، مما يعكس انخفاض عدد وظائف المتدئين في منظومة الأمم المتحدة. وأشار تقرير وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٠٧ المعنون "الهيكل العمري للموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (A/62/628) إلى الحاجة الماسة لتعزيز التطوير الوظيفي وتطلعات الموظفين الفنيين الأصغر سنا على المدى الطويل. واعتبر برنامج تنمية القيادات الإدارية،

وبرنامج إدارة المواهب بالبرنامج الإنمائي، وبرنامج الشباب من الفئة الفنية باليونسيف أمثلة جيدة. كما وضعت برامج شاملة للتطوير الوظيفي وطبقت في اليونسكو ومنظمة العمل الدولية وصندوق السكان ومنظمة الصحة العالمية.

٨٨ - كما أشار تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٧ إلى ضرورة قيام المؤسسات بتنفيذ "تخطيط تعاقب الموظفين" بوصفه أداة للموارد البشرية، مشيراً إلى أن هذه الممارسة تنفذ في عدد قليل جداً من المنظمات. وينبغي لجهود تخطيط التعاقب تحديد الكفاءات والاحتياجات الحيوية المتاحة في المنظمة بأسرها؛ وإعطاء الموظفين ذوي الإمكانيات الكبيرة مهام تنطوي على تحديات وتطوير وظيفي بالإضافة إلى الدورات التدريبية الرسمية؛ والتصدي لتحديات بعينها تواجهها المنظمة في مجال الموارد البشرية من قبيل كفالة المساواة بين الجنسين وتحقيق التوازن الجغرافي؛ وتسهيل الاحتفاظ بالموظفين المهرة والمؤهلين. وتقوم منظمات الأمم المتحدة بالفعل، كما يبين الفرع بآء أعلاه، بمعالجة بعض جوانب تخطيط تعاقب الموظفين. وسوف يولي البرنامج الإنمائي، على سبيل المثال، اهتماماً خاصاً لتخطيط تعاقب الموظفين في إطار الخطة الاستراتيجية الجارية. ووضع صندوق السكان أيضاً إطاراً شاملاً لتخطيط التعاقب ستكون له آثار على التعيين وتطوير الموظفين وإدارة الحياة الوظيفية.

الجدول ٤

التوزيع العمري للموظفين من الفئة الفنية في المقر والمكاتب الدائمة الأخرى لعشر منظمات أعضاء مختارة في مجموعة الأمم المتحدة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧

المنظمة	متوسط عمر الموظف								
	أقل من ٣٠ عاماً	٣٠-٣٤ عاماً	٣٥-٣٩ عاماً	٤٠-٤٤ عاماً	٤٥-٤٩ عاماً	٥٠-٥٤ عاماً	٥٥-٥٩ عاماً	٦٠-٦٤ عاماً	٦٥ عاماً فأكثر
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٧٩	٢٧٦	٢٧٣	٣٠٣	٣٤٨	٣٢١	٢٣٨	٤٧	صفر
الفئة العمرية/المجموع (بالنسبة المئوية)	٤,١٩	١٤,٦٤	١٤,٤٨	١٦,٠٧	١٨,٤٦	١٧,٠٣	١٢,٦٣	٢,٤٩	٠,٠٠
اليونسيف	٦٦	٢٣٣	٣٠٦	٢٩٤	٢٨٧	٢٢٥	١٤٦	٣٥	١
الفئة العمرية/المجموع (بالنسبة المئوية)	٤,١٤	١٤,٦٣	١٩,٢١	١٨,٤٦	١٨,٠٢	١٤,١٢	٩,١٧	٢,٢٠	٠,٠٦
صندوق الأمم المتحدة للسكان	١٣	٧١	٥٠	٥٤	٦٤	١٠٩	١٠٠	٢٩	١
الفئة العمرية/المجموع (بالنسبة المئوية)	٢,٦٥	١٤,٤٦	١٠,١٨	١١,٠٠	١٣,٠٣	٢٢,٢٠	٢٠,٣٧	٥,٩١	٠,٢٠

متوسط عمر الموظف									المنظمة
أقل من ٣٠ عاماً	٣٠-٣٤ عاماً	٣٥-٣٩ عاماً	٤٠-٤٤ عاماً	٤٥-٤٩ عاماً	٥٠-٥٤ عاماً	٥٥-٥٩ عاماً	٦٠-٦٤ عاماً	٦٥ عاماً فأكثر	
٢٩	١٨٠	٢٣١	٢٥٢	٢٦٨	٢٢٦	١١٥	٣١	١	برنامج الأغذية العالمي
٢,١٨	١٣,٥٠	١٧,٣٣	١٨,٩٠	٢٠,١١	١٦,٩٥	٨,٦٣	٢,٣٣	٠,٠٨	الفئة العمرية/المجموع (بالنسبة المئوية)
١٩	١٣٤	٢٤٨	٢٧٨	٣٣٧	٣٥٣	٣٣٥	٧٦	٢	منظمة الصحة العالمية
١,٠٧	٧,٥٢	١٣,٩٢	١٥,٦٠	١٨,٩١	١٩,٨١	١٨,٨٠	٤,٢٦	٠,١١	الفئة العمرية/المجموع (بالنسبة المئوية)
٧	٢٦	٤٢	٤٠	٥٥	٥١	٣٣	٨	٠	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ^(١)
٢,٦٧	٩,٩٢	١٦,٠٣	١٥,٢٧	٢٠,٩٩	١٩,٤٧	١٢,٦٠	٣,٠٥	٠,٠٠	الفئة العمرية/المجموع (بالنسبة المئوية)
٢٥	١٠٨	١٣٢	١٥٢	١٢٤	١٦٢	٢٢٢	٦٨	١	اليونسكو
٢,٥٢	١٠,٨٧	١٣,٢٨	١٥,٢٩	١٢,٤٧	١٦,٣٠	٢٢,٣٣	٦,٨٤	٠,١٠	الفئة العمرية/المجموع (بالنسبة المئوية)
١١	٨٨	١٢٨	١٦٩	٢١٠	٢٨٢	٢٦٨	١١٤	١	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة
٠,٨٧	٦,٩٢	١٠,٠٧	١٣,٣٠	١٦,٥٢	٢٢,١٩	٢١,٠٩	٨,٩٧	٠,٠٨	الفئة العمرية/المجموع (بالنسبة المئوية)
٥	١٤	٢٥	٣٦	٣٥	٥٠	٥٧	١٥	٠	اليونيدو
٢,١١	٥,٩١	١٠,٥٥	١٥,١٩	١٤,٧٧	٢١,١٠	٢٤,٠٥	٦,٣٣	٠,٠٠	الفئة العمرية/المجموع (بالنسبة المئوية)
٢	٣٠	٦٣	٩٩	١١٠	١٦٦	١٤٧	٤٩	٢	منظمة العمل الدولية
٠,٣٠	٤,٤٩	٩,٤٣	١٤,٨٢	١٦,٤٧	٢٤,٨٥	٢٢,٠١	٧,٣٤	٠,٣٠	الفئة العمرية/المجموع (بالنسبة المئوية)
٢,٤٣	١١,٠٣	١٤,٢٤	١٥,٩٥	١٧,٤٨	١٨,٥٠	١٥,٧٩	٤,٤٩	٠,٠٩	المتوسط (النسبة المئوية)

المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين للتنسيق، اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، بيانات إحصاءات الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧.

(أ) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ليس على وجه الدقة جزءاً من النظام الموحد، لكنه اختار أن يتبع النظام الموحد.

دال - التحديات المقترنة بالتعامل مع سياسات وإجراءات متعددة في مجال الموارد البشرية على نطاق المنظومة

٨٩ - يشكل تنوع السياسات والإجراءات في مجال الموارد البشرية على نطاق المنظومة مصدر قلق للموظفين وغيرهم من الأفراد. فقد يعمل الزملاء جنباً إلى جنب لتنفيذ مهام مماثلة وفقاً لشروط خدمة جد مختلفة. ومن شأن عدم مواءمة سياسات وأنظمة الموارد البشرية أن يعوق أيضاً قيام تعاون أوثق في العديد من المكاتب القطرية كما يعرقل التقدم نحو منظومة الأمم المتحدة الأكثر فعالية وكفاءة واتساقاً التي صورتها الجمعية العامة في الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات. ويعالج هذا الجزء ما يلي: (أ) التدابير التي قرر اتخاذها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق لمواءمة السياسات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية؛ (ب) المسائل المتصلة بتنوع الحالة التعاقدية؛ (ج) التنقل فيما بين الوكالات والمناطق الجغرافية.

١ - خطة عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق من أجل مواءمة السياسات والإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية على نطاق منظومة الأمم المتحدة

٩٠ - اعترفت الجمعية العامة، في قرارها ٦٢/٢٠٨، بأهمية مواءمة إدارة الموارد البشرية. وتهدف خطة العمل الرامية إلى مواءمة الممارسات التجارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي اعتمدها مجلس الرؤساء التنفيذيين استجابة لذلك القرار إلى جملة أمور، منها جعل السياسات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية متسقة على نطاق المنظومة. وينبغي أن تؤدي إلى تسهيل التنقل فيما بين المنظمات، وتبسيط العمليات، وزيادة الكفاءة. وستؤدي الخطة أيضاً إلى زيادة إدماج الموظفين الميدانيين في المنظمات. ويتمثل أحد عناصر الخطة في إجراء دراسة للنظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين لمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، بغية تحديد المجالات التي يمكن فيها الدعوة إلى المواءمة. وتشارك في رعاية الدراسة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وهناك حاجة إلى موارد خارجة عن الميزانية من أجل تنفيذ خطة مجلس الرؤساء التنفيذيين تنفيذاً كاملاً.

٩١ - وكشفت مبادرة توحيد الأداء أيضاً عدداً من المسائل المتصلة بالموارد البشرية. وفي انتظار تقييم هذه المبادرة، سوف تنظر اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في احتمال تطبيق بعض المسائل على نطاق أوسع، بما في ذلك مواءمة مختلف طرائق إبرام العقود، وتصنيف الوظائف في مختلف الوكالات، ونظم تقييم الأداء.

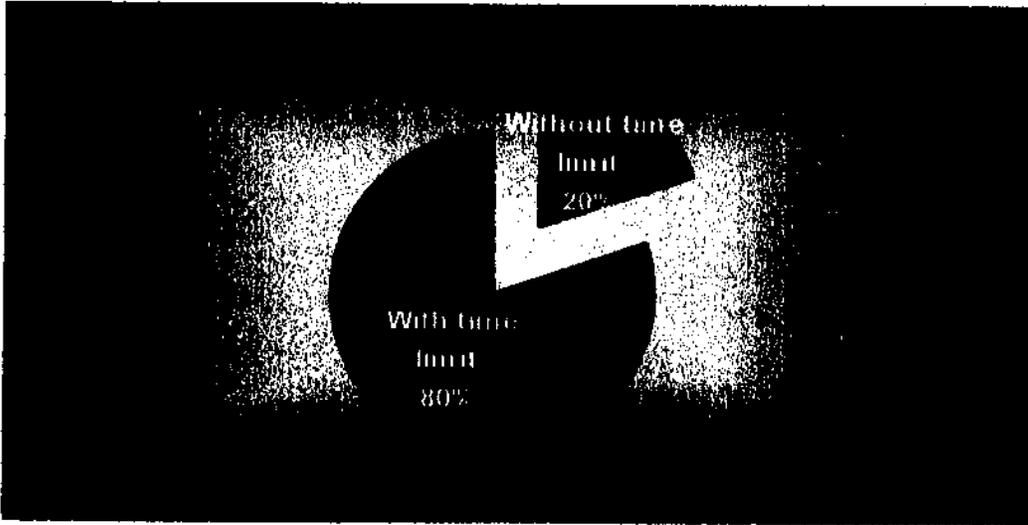
٢ - تنوع المركز التعاقدى

اختلاف أنواع التعيينات فيما بين موظفي الأمم المتحدة

٩٢ - يعمل موظفو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة وموظفو الأمانة العامة للأمم المتحدة وفقاً لأنواع متعددة من التعيينات.

الشكل الأول

أنواع تعيينات موظفي الفئة الفنية في ١٠ منظمات أعضاء مختارة في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ (المقر وغيره من المكاتب الدائمة)



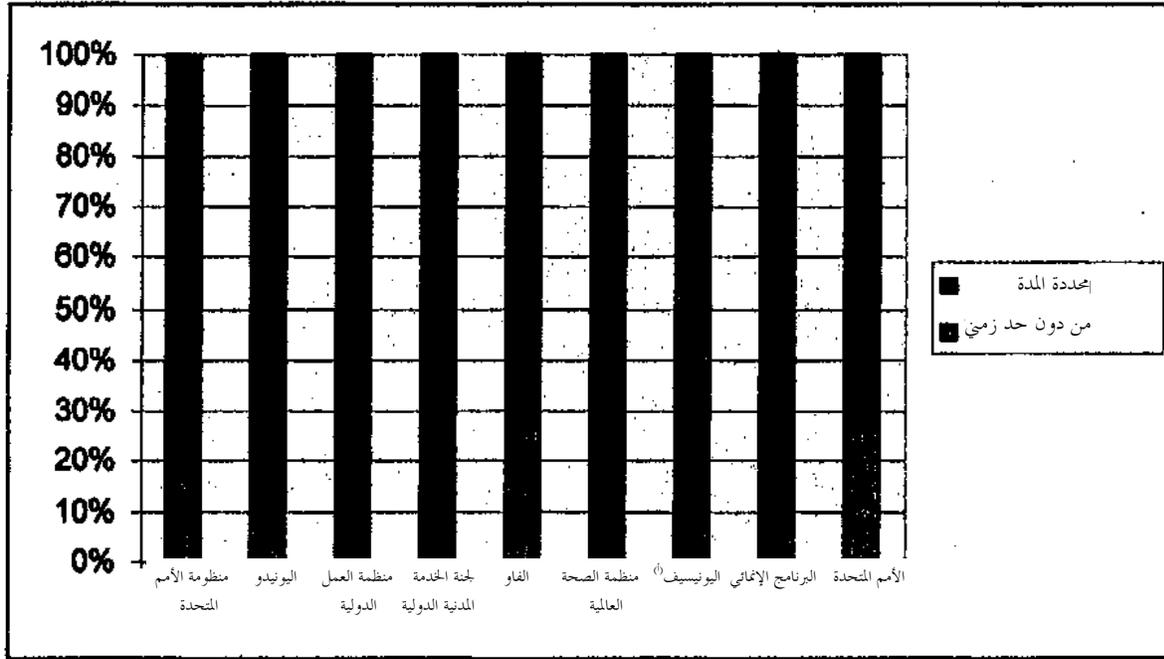
المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، بيانات إحصاءات الموظفين، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، على أساس الجدول ٦.

الموظفون الفنيون في المقر والمكاتب الدائمة لمنظمات أعضاء مختارة في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية حسب نوع التعيين، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧

المنظمة	الموظفون المعينون بعقود محددة المدة		من دون حد زمني، بما في ذلك الموظفون الدائمون	
	النسبة المئوية من مجموع الموظفين الفنيين	عدد الموظفين الفنيين	النسبة المئوية من مجموع الموظفين الفنيين	عدد الموظفين الفنيين
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٩٠	١ ٦٩٢	١٠	١٩٣
اليونيسيف	١٠٠	١ ٥٩٣	صفر	صفر
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٨٧	٤٢٧	١٣	٦٤
برنامج الأغذية العالمي	٤٨	٦٤٤	٥٢	٦٨٩
منظمة الصحة العالمية	١٠٠	١ ٧٨١	صفر	١
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٦٨	١٧٨	٣٢	٨٤
اليونيسكو	٩٨	٩٧٣	٢	٢١
الفاو	٤٩	٦٢٢	٥١	٦٤٩
اليونيدو	٩٤	٢٢٢	٦	١٥
منظمة العمل الدولية	٤٥	٣٠٠	٥٥	٣٦٨
المجموع/المتوسط	٨٠	٨ ٤٣٢	٢٠	٢ ٠٨٤

المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، بيانات إحصاءات الموظفين، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧.

أنواع تعيينات الموظفين الفنيين في النظام الموحد للأمم المتحدة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ (المقر وغيره من المكاتب الدائمة)



المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، بيانات إحصاءات الموظفين، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧

٩٣ - بالنسبة للمنظمات العشر المختارة السالفة الذكر الأعضاء في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، يعمل معظم الموظفين الفنيين (٨٠ في المائة) في المقر وغيره من المكاتب الدائمة بموجب عقود محددة المدة أو "عقود ذات حدود زمنية". وفي نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، لم يكن يعمل بموجب "عقود من دون حدود زمنية" في تلك المنظمات التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية سوى ٢٠ في المائة من الموظفين (انظر الشكل الأول والجدول ٥). وتتراوح النسبة المئوية للموظفين الذين يعملون بموجب عقود "من دون حد زمني" (بما فيها العقود الدائمة) بين صفر في المائة في منظمة الصحة العالمية و ٥٥ في المائة في منظمة العمل الدولية، و ٥٢ في المائة في برنامج الأغذية العالمي، و ٥١ في المائة في الفاو (انظر الشكل الثاني).

(أ) تفيد اليونسيف بأن لديها أيضاً موظفين بعقود محددة المدة رغم أن الأمر لا يبدو كذلك في خلاصة مجلس الرؤساء التنفيذيين، نظراً لمسائل تتصل بالتعريف.

٩٤ - وقد تكون المرونة المتاحة بتشغيل موظفين بموجب عقود محدود زمنية مزية استراتيجية مهمة للتمكن من تقديم "المهارة المناسبة في الوقت المناسب في المكان المناسب" ولتسهيل الاستجابة السريعة لاحتياجات البلدان النامية وأزماتها. ومع ذلك فإنها تثير أيضاً مسألة الأمن الوظيفي لموظفي منظومة الأمم المتحدة الذين غالباً ما يعملون لفترات زمنية طويلة بموجب هذه الترتيبات التعاقدية مع توقع استمرار العمل.

٩٥ - ويشكل تبسيط الطرائق التعاقدية تحدياً مستمراً للمنظمات الأعضاء في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. وكما سبقت الإشارة، فإن الموظفين في المكاتب القطرية ومواقع المقار يعملون حالياً معاً وبشكل وثيق لتنفيذ مختلف جوانب الدعم العام الذي تقدمه الأمم المتحدة، غالباً بموجب عدد من الترتيبات التعاقدية المختلفة. وقد أدى ذلك إلى الاستياء بين الموظفين، نظراً لعدم المساواة الملاحظة في المعاملة. ويمكن للتباين القائم في العقود فيما بين مختلف المنظمات أيضاً أن يجعل التنقل فيما بين المنظمات أكثر تعقيداً. فمن وجهة نظر إدارية، يمكن أن يؤدي القيام بترتيبات تعاقدية متنوعة، كل منهما بشروط خدمة ومزايا مختلفة، إلى عمل إداري معقد ويستغرق وقتاً طويلاً في المكاتب المختلفة المعنية.

المواءمة التي أقرت مؤخرًا للترتيبات التعاقدية في الأمم المتحدة

٩٦ - تستتبع اقتراحات الإصلاح التي قدمها الأمين العام للأمم المتحدة وأقرتها الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٥٠ الاستعاضة عن الترتيبات التعاقدية المختلفة القائمة حالياً داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة بمجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين (على أساس المجموعة ١٠٠ الحالية)، وثلاثة أنواع من التعيينات القائمة على مدة التعيين اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وأنواع التعيينات الثلاثة هي: التعيينات المؤقتة والتعيينات المحددة المدة والتعيينات المستمرة. وستحدد مدة التعيين المعروض وفقاً لاحتياجات المنظمة.

٩٧ - وسيزيد الإصلاح من تعزيز الشفافية في عملية استقدام الموظفين، وتخفيض حالات عدم المساواة في شروط الخدمة، وتسهيل التقدم المهني لموظفي الأمم المتحدة. وسيكيف ظروف خدمة الموظفين في الميدان بشكل وثيق مع تلك المطبقة على مستوى النظام الموحد. وفي الإصلاح إقرار بأن الأمم المتحدة بحاجة إلى قوة عاملة متكاملة حقاً ومؤهلة للعمل في الميدان وعالمية من شأنها أن تضطلع بولاياتها التشغيلية على نحو أفضل. وسيسهل الإصلاح أيضاً على الكيانات تبادل موارد الموظفين عن طريق عمليات النقل والتبادل. وسيزيد ذلك من جاذبية الأمم المتحدة لدى الموظفين المؤهلين.

٩٨ - وأقرت الجمعية العامة نظاماً أساسياً جديداً للموظفين في آذار/مارس ٢٠٠٩. ويجري حالياً إعداد نظام إداري جديد للموظفين سيصدر بشكل مؤقت في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، وستعرضه الجمعية العامة في دورتها المقبلة.

٩٩ - وسينطبق الإصلاح على الأمانة العامة والصناديق والبرامج. ويستتبع تنفيذه تحديات كبيرة قد يكون على مجالس إدارة الصناديق والبرامج أن تواجه بعضها. ويتمثل أحد التحديات في تدريب المكاتب القطرية للأمم المتحدة على استخدام الطرائق التعاقدية الجديدة في استقدام الموظفين الجدد وكذلك في إدارة شؤون الموظفين الحاليين، نظراً لقصر الإطار الزمني للتنفيذ. ويشهد التحدي بشكل خاص بالنسبة إلى البرنامج الإنمائي، الذي يدير أيضاً شؤون موظفي مجموعة من الكيانات الأخرى.

١٠٠ - ويمثل اعتماد "عقد عمل موحد في الأمم المتحدة" استجابة للتوصية التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى الجمعية العامة فيما يتعلق باعتماد إطار تعاقدى يمكن تطبيقه على النظام الموحد ككل. وسيطبق قرار الجمعية العامة بشأن الإطار التعاقدى الجديد على كل كيانات منظومة الأمم المتحدة، شريطة حصوله على دعم مجالس الإدارة الخاصة بكل منها.

١٠١ - وفي الوقت نفسه، لا يؤثر العمل الجاري بشأن الأطر التعاقدية في المشكلة الأوسع نطاقاً المتصلة بالترتيبات التعاقدية الجملة المنطبقة على العدد الكبير من غير الموظفين الذين تستخدمهم كيانات منظومة الأمم المتحدة. وقد قرر مجلس الرؤساء التنفيذيين، كجزء من خطة عمله، إعطاء أولى الأولويات لإجراء استعراض للترتيبات التعاقدية المختلفة القائمة في بعض المنظمات الأعضاء.

٣ - تسهيل التنقل فيما بين الوكالات وفيما بين المناطق الجغرافية

التنقل فيما بين الوكالات

١٠٢ - يوفر التنقل فيما بين الوكالات فرصاً لتلاقح الخبرات المهنية والتطوير المهني، مما يساعد الموظفين في نهاية المطاف على تقديم دعم أكثر كفاءة وتحقيق نتائج أفضل على الصعيد القطري. وهو أيضاً ذو أهمية كبيرة لتعزيز التعاون والتساوق فيما بين المنظمات. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، أصدر مجلس الرؤساء التنفيذيين سياسات منقحة وأكثر شمولاً بشأن التنقل فيما بين الوكالات، موفراً بذلك أساساً للمزيد من المواءمة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وتوضح السياسات التعويضات والاستحقاقات للموظفين الذين ينتقلون إلى مؤسسة أخرى في منظومة الأمم المتحدة أو يرمون اتفاق تبادل معها. ويضمن هذا الإطار

إمكانية تنقل الموظف بين المنظمات دون انقطاع التعويض والاستحقاقات والتأهل للترقية. ولا تُجمع البيانات المتعلقة بالتنقلات فيما بين الوكالات على نطاق المنظومة. لذلك، ليس من الممكن تحديد مدى عملية التنقل فيما بين الوكالات أو تتبع أثر السياسات المنقحة.

١٠٣ - ورغم توافر المعلومات بشأن الشواغر في المواقع الشبكية لكل المنظمات الأعضاء في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ورغم وجود سياسات متبعة، هناك من يرى، خاصة بين الموظفين، بأن التنقل فيما بين الوكالات محدود نسبياً. وهناك رأي يفيد بأن على العديد من كيانات الأمم المتحدة تحقيق توازن بين استقدام الموظفين من الخارج وفرص التطوير المهني للموظفين الداخليين، وذلك لكونها منظمات مهنية.

١٠٤ - ومن وجهة نظر الموظفين، لا تزال هناك بعض العوامل المعوّقة للتنقل التي ينبغي معالجتها من خلال برامج استباقية. ويتمثل أحد الجوانب المهمة في اختلاف معايير الترقية والاستقدام المتبعة في مختلف المنظمات. فعلى سبيل المثال، لا تحسب الأمانة العامة عدد سنوات الخبرة بنفس الطريقة التي تحسبها بها الصناديق والبرامج، مما يحول دون التحاق بعض موظفي الصناديق والبرامج في الرتب المتوسطة بالأمانة العامة. وبدون تنسيق هذا المجال، سيتعذر تشجيع تنقل حقيقي فيما بين الوكالات. ولمواءمة المركز التعاقدية للموظفين أيضاً أهمية حاسمة لإتاحة التنقل.

١٠٥ - ورداً على طلبات قدمتها بلدان رائدة، وافقت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على معالجة مسألة التنقل فيما بين الوكالات. ومن الأمثلة الإيجابية فريق الاتصالات الموحد للأمم المتحدة في فييت نام، الذي تعززت الوكالات المشاركة فيه أن تعتبر الترشيحات المقدمة له من مؤسسات أخرى في منظومة الأمم المتحدة ترشيحات داخلية (انظر الإطار ٣).

الإطار ٣

فريق الاتصالات الموحد للأمم المتحدة في فييت نام

أُنشئت في فييت نام مجموعة مواضيعية مشتركة بين الوكالات تسمى "فريق الاتصالات الموحد للأمم المتحدة". وتتكون هذه المجموعة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المشمول برعاية متعددة والمعني بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وهي تعمل لضمان رتب عادلة فيما بين أعضاء الفريق، وتسلسل إداري واضح (حيث يقدم أعضاء الوكالة تقارير مباشرة إلى مدير فريق الاتصالات والاحتفاظ مع ذلك بروابط مع جهات التنسيق في وكالاتهم المختلفة)، وعمليات مشتركة لاستقدام

الموظفين، وممارسات مشتركة لتصنيف الوظائف، واتفاق بشأن استخدام نظام صندوق الأمم المتحدة للسكان لتقييم أداء الموظفين باستقاء الآراء من جميع الجهات. وستعلن وكالات التمويل المختلفة عن الوظائف وفقاً لسياساتها الخاصة في مجال الموارد البشرية. ومن المقرر أن يعتبر المرشحون من الوكالات الأخرى مرشحين داخليين.

التنقل فيما بين المناطق الجغرافية

١٠٦ - شجعت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التناوب الدوري بين الميدان والمقر وكذلك بين المكاتب القطرية. ويساعد هذا التنقل على تكييف مهارات الموظفين مع الاحتياجات المتغيرة في المكاتب القطرية. وهو، بالنسبة للموظفين، يوفر فرصاً لاكتساب خبرات ومعارف مختلفة ومتنوعة. غير أن أحد المشاكل يكمن في أنه، رغم وجود برامج ابتكارية من قبيل برنامج توظيف الزوج أو "برنامجي التوظيف المزدوج وتنقل الموظفين" (التي اعتمدها عدد كبير من منظمات الأمم المتحدة)، فإن عدم وجود فرص عمل للأزواج يزيد من صعوبة التنقل الدوري للأسر التي يعمل فيها الزوجان. وقد يكون لانتداب الموظفين لعدة مرات متتالية إلى مراكز عمل غير مسموح فيها باصطحاب الأسرة آثار سلبية على الأسر وعلى التوازن بين الحياة والعمل. وتشمل التحديات أيضاً طريقة الاستفادة على أحسن وجه من مهارات الموظفين على الصعيد الميداني عند عودتهم إلى المقر، وطريقة ضمان عدم فقدهم خبراتهم التقنية.

هاء - التحدي المتمثل في ضمان أمن الموظفين

١٠٧ - ما زال موظفو الأمم المتحدة يتعرضون لهجمات متعمدة يشنها المتطرفون والجماعات المسلحة وقطاعات السكان الساخطين في جميع مناطق العمليات الإنسانية وغيرها من عمليات الأمم المتحدة.

١٠٨ - وتشمل العوامل الرئيسية التي تسهم في زيادة التحديات الأمنية التي تواجه الأمم المتحدة في أنحاء العالم: التوسع في عمليات منظومة الأمم المتحدة؛ وازدياد الجرائم بسبب تدهور الأمن العام، والقدرة المحدودة للسلطات المحلية في البلدان التي تواجه توتراً اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً، وانتشار الإرهاب؛ وكذلك ارتفاع توقعات الجمهور، وعدم الرضا على الصعيد المحلي عن عمليات الأمم المتحدة.

١٠٩ - وهناك تناقض بين ضمان أن تنفذ الأمم المتحدة ولاياتها، وأن يتم ذلك التنفيذ وفق منظور لإدارة المخاطر في الوقت نفسه. وفي هذا الصدد، فإن المنسق المقيم، بوصفه المسؤول المكلف بشؤون الأمن، يحتاج إلى دعم كاف على جميع مستويات منظومة الأمم المتحدة.

١١٠ - ويجب أيضا أن يكون أمن مباني المكاتب مكفولا، وفي الوقت الذي تتزايد فيه مشاركة الوكالات في أماكن العمل ضمن دور الأمم المتحدة، أو يجري التخطيط لتلك المشاركة، هناك تفهم واضح بأن هذه المسألة يجب أن تعالج على أساس كل حالة على حدة، مع مراعاة التهديدات التي يواجهها في بلد أو منطقة أو موقع ما على وجه التحديد، وقدرة الحكومة المضيفة على توفير الحماية، وكذلك الملامح العامة المحددة للبرنامج.

١١١ - واستجابة للفريق المستقل المعني بسلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة ومكاتبها في أنحاء العالم^(١٠)، أقر مجلس الرؤساء التنفيذيين، في دورته الربيعية المعقودة في ٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٩، وضع خطة شاملة لتعزيز الأمن على نطاق المنظومة. والهدف من ذلك هو بناء هيكل لإدارة الأمن في الأمم المتحدة يتسم بأنه أكثر مرونة ودينامية وشمودا. وعلى الرغم من الاعتراف بأنه لا يمكن أن يوجد برنامج بدون توافر الأمن، ولا يمكن أن يوجد أمن بدون موارد، فإن الخطة تقترح تحولا في الثقافة والعقلية من التركيز على "متى نغادر" إلى التركيز على "كيف نبقي". ومن شأن هذه الخطة تعزيز ثقافة تعميم الأمن في جميع مستويات المنظمة، وهي تنطوي على تدابير من قبيل زيادة الموارد المخصصة لسلامة الموظفين وأمنهم، وزيادة الاتصال مع البلد المضيف بشأن المسائل الأمنية، وتعزيز أمن الموظفين الوطنيين، من بين جملة أمور.

١١٢ - نفذت كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وإدارة شؤون السلامة والأمن، منذ عام ٢٠٠٧، نهجا شاملا لمعالجة الحاجة إلى تحسين أمن وسلامة موظفي الأمم المتحدة الذين يعملون في بيئات شديدة الخطورة. ويقدم البرنامج المشترك لاعتماد نُهج يسودها الأمن والسلامة في البيئات الميدانية منهج تعليمي موحد للسلامة والأمن لمنظومة الأمم المتحدة. ويساعد ذلك أيضا الأفرقة القطرية للأمم المتحدة على تكييف هذا المنهج التعليمي ليلائم مختلف الاحتياجات، وعلى تنفيذه. ويطبق البرنامج حاليا في ١٣ بلدا، وقد منح شهادات لأكثر من ٦٠٠٠ موظف من موظفي الأمم المتحدة.

(١٠) تقرير الفريق المستقل المعني بسلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة ومكاتبها في أنحاء العالم، المعنون "نحو ثقافة تتسم بالأمن والمساءلة"، (مؤرخ ٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٨). وقد أنشئ هذا الفريق عقب هجمات ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ على مكاتب الأمم المتحدة في الجزائر.

واو - التحدي المتمثل في ضمان التمثيل المتساوي للمرأة

١ - تمثيل المرأة في الفئة الفنية

١١٣ - دعت الجمعية العامة، في الفقرة ٦٦ من القرار ٢٠٨/٦٢ مؤسست منظومة الأمم المتحدة الإنمائية إلى مواصلة الجهود الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في التعيينات داخل منظومة الأمم المتحدة على جميع المستويات في المناصب التي تؤثر على الأنشطة التنفيذية، بما في ذلك تعيينات المنسقين المقيمين وغيرها من الوظائف الرفيعة المستوى، مع مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل.

١١٤ - وقد زادت النسبة المئوية للنساء في مختلف الرتب داخل المنظمات في إطار منظومة الأمم المتحدة زيادة طفيفة بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧، لتبلغ ٣٧,٩٦ في المائة من موظفي الفئة الفنية في نهاية عام ٢٠٠٧، مرتفعة من ٣٦,٩٠ في المائة في نهاية عام ٢٠٠٤ (انظر الجدول ٦). وتحققت الزيادة الكبرى على مستوى المقر، بارتفاع تمثيل المرأة من ٣٩,٦٠ في المائة في عام ٢٠٠٤ إلى ٤١,٧٩ في المائة في عام ٢٠٠٧. وفي المقابل كان تمثيل المرأة في مراكز العمل الميدانية في نهاية عام ٢٠٠٧ يبلغ ٣٤,٢١ في المائة، بينما بلغ بين موظفي المشاريع ٣٠,٦٠ في المائة، وقد يشير ذلك إلى تحدٍ خطير يواجهه المنظمة في اجتذاب النساء الموهوبات والاحتفاظ بهن على الصعيد الميداني.

الجدول ٦

موظفو الفئة الفنية في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة حسب موقع المنظمة ونسبة الموظفين من الفئة الفنية، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر من عام ٢٠٠٤ إلى عام ٢٠٠٧

المقر	المكاتيب الدائمة في غير المقر (الميدان)	المشروع	جميع المواقع	
٢٠٠٤				
١٠ ٩٤٣	٨ ٥٧٤	٣ ٤٨٩	٢٣ ٠٠٦	مجموع موظفي الفئة الفنية
٤ ٣٢٨	٢ ٨٦٨	١ ٣٠١	٨ ٤٩٧	الموظفات من الفئة الفنية
٣٩,٦٠	٣٣,٤٠	٣٧,٣٠	٣٦,٩٠	تمثيل المرأة (النسبة المئوية)
٢٠٠٥				
١١ ٢٢٠	١٠ ٢٠٨	٢ ٣١٧	٢٣ ٧٤٥	موظفو الفئة الفنية
٤ ٥٣٥	٣ ٥٥٧	٧٤٥	٨ ٨٣٧	الموظفات في الفئة الفنية
٤٠,٤٢	٣٤,٥٨	٣٢,١٥	٣٧,٢٢	تمثيل المرأة (النسبة المئوية)

المقر	المكاتب الدائمة في غير المقر (الميدان)	المشروع	جميع المواقع
٢٠٠٦			
١٣ ٠٣٦	٩ ٥٨٥	٢ ٠٨٧	٢٤ ٧٠٨
موظفو الفئة الفنية			
٥ ٣٤٦	٣ ٢٨٢	٦٧٥	٩ ٣٠٣
الموظفات في الفئة الفنية			
٤١,٠٠	٣٤,٢٠	٣٢,٣٠	٣٧,٧٠
تمثيل المرأة (النسبة المئوية)			
٢٠٠٧			
١٣ ٢١١	١١ ١٩١	١ ١٦٠	٢٥ ٥٦٢
موظفو الفئة الفنية			
٥ ٥٢١	٣ ٨٢٨	٣٥٥	٩ ٧٠٤
الموظفات في الفئة الفنية			
٤١,٧٩	٣٤,٢١	٣٠,٦٠	٣٧,٩٦
تمثيل المرأة (النسبة المئوية)			
التغيير ٢٠٠٧-٢٠٠٤			
٢,١٩	٠,٨١	(٦,٧٠)	١,٠٦
الزيادة (النقصان) بالنسبة المئوية			

المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالشؤون الإدارية، البيانات الإحصائية للموظفين، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر من أعوام ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧.

١١٥ - لم يحقق تكافؤاً بين الجنسين بين موظفي الفئة الفنية فيه في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ سوى صندوق الأمم المتحدة للسكان (٥٢,١٤ في المائة). وتعد اليونيسيف قريبة جداً من تحقيق ذلك. ويوجد بالصندوق الدولي للتنمية الزراعية واليونسكو أكثر من ٤٥ في المائة من النساء بين موظفيهما في الفئة الفنية؛ بينما تزيد نسبة النساء في منظمة العمل الدولية وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الصحة العالمية عن ٤٠ في المائة (انظر الجدول ٧).

١١٦ - ومع ذلك، تمثل النساء أغلبية واضحة في رتب المبتدئين ورتب الفئة الفنية الدنيا، على الرغم من أن هذه الأرقام صغيرة نسبياً بالمقارنة بمجموع الموظفين في الفئة الفنية. وينخفض تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية ابتداءً من الرتبة ف-٣، مع وجود استثناءات قليلة (انظر الشكل الثالث). على سبيل المثال، في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، شكلت النساء ٤٢ في المائة من مجموع الموظفين الدوليين في الفئة الفنية في نهاية عام ٢٠٠٨. وبلغ تمثيل المرأة ٤٩ في المائة في الوظائف الإدارية الدنيا و ٣٨ في المائة في وظائف الإدارة الوسطى و ٣٦ في المائة في وظائف الإدارة العليا^(١١). وعلى الرغم من حدوث تقدم مطرد، ما زالت المساواة بين الجنسين في رتب الإدارة العليا تشكل تحدياً كبيراً لمعظم منظمات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

(١١) تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في عام ٢٠٠٩.

عدد الموظفين في الفئة الفنية حسب الرتبة ونسبتهم المئوية، في نخبة من المنظمات الأعضاء في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧

المنظمة	ف-١	ف-٢	ف-٣	ف-٤	ف-٥	مد-١	مد-٢	و أ ع ^١	مجموع الموظفين من الفئة الفنية
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١٤	١٤٧	١٢٤	١٧٤	١٦٩	٧٧	١٩	٧	٧٣١
تمثيل المرأة في الرتبة (بالنسبة المئوية)	٦٣,٦٣	٥٨,٨٠	٣٦,٣٦	٣٦,٤٠	٣٤,٩٩	٣٣,٦٢	٣٢,٤٧	٥٣,٨٤	٣٨,٧٨
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	٥	١٥٤	٢٤٦	٢٥٢	٩٧	١٣	٥	٢	٧٧٤
تمثيل المرأة في الرتبة (بالنسبة المئوية)	٣٣,٣٣	٦٤,١٧	٤٨,١٤	٤٧,٥٥	٣٩,٤٣	٣٧,١٤	٣٨,٤٦	٦٦,٦٧	٤٨,٥٩
صندوق الأمم المتحدة للسكان	١	٤٢	٢٩	٦١	٩٢	٢٣	٥	٣	٢٥٦
تمثيل المرأة في الرتبة (بالنسبة المئوية)	١٠٠,٠٠	٧٦,٣٦	٦١,٧٠	٤٦,٢١	٤٩,٤٦	٤٣,٤٠	٣٥,٧١	٦٦,٦٧	٥٢,١٤
برنامج الأغذية العالمي	٦	١٢٧	١٦٥	١٢٧	٧٨	٢١	٩	٣	٥٣٦
تمثيل المرأة في الرتبة (بالنسبة المئوية)	٧٥,٠٠	٥٢,٤٨	٣٩,١٨	٣٩,٤٤	٣٦,٦٢	٢٥,٣٠	٢٣,٠٨	٦٠,٠٠	٤٠,٢١
منظمة الصحة العالمية	٦	٨٢	١٤٨	٢٥٣	١٨٤	٤٤	١٣	٧	٧٣٧
تمثيل المرأة في الرتبة (بالنسبة المئوية)	٧٨,٠٠	٥٩,٤٢	٥٠,٦٨	٤٨,٧٥	٣٤,٢٦	٢٠,٩٥	٢٤,٥٣	٢٨,٠٠	٤١,٣٦
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٢	٢٤	٤١	٢٤	١٩	٦	١	١	١١٨
تمثيل المرأة في الرتبة (بالنسبة المئوية)	٥٠,٠٠	٦٠,٠٠	٧٣,٢١	٣٥,٢٩	٢٥,٦٧	٤٢,٨٦	١٤,٢٨	٢٠,٠٠	٤٥,٠٤
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	١٩	١٣٠	١٤٤	٨٢	٧٠	١٥	٧	١	٤٦٨
تمثيل المرأة في الرتبة (بالنسبة المئوية)	٧٦,٠٠	٥٩,٦٣	٥٥,٣٨	٤٠,٣٩	٣٨,٨٩	٢٢,٣٩	٢٥,٠٠	٧,٦٩	٤٧,٠٨
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)	٤	٨١	١١٧	٩٩	٦٨	١٥	٥	٢	٣٩١
تمثيل المرأة في الرتبة (بالنسبة المئوية)	٢٨,٥٧	٥٣,٢٩	٤٤,٤٩	٢٥,٤٥	٢٣,٣٧	١٣,٧٦	١٣,٥١	١,٢٥	٣٠,٧٦
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	١	٨	١٩	١٦	٩	٨	صفر	صفر	٦١

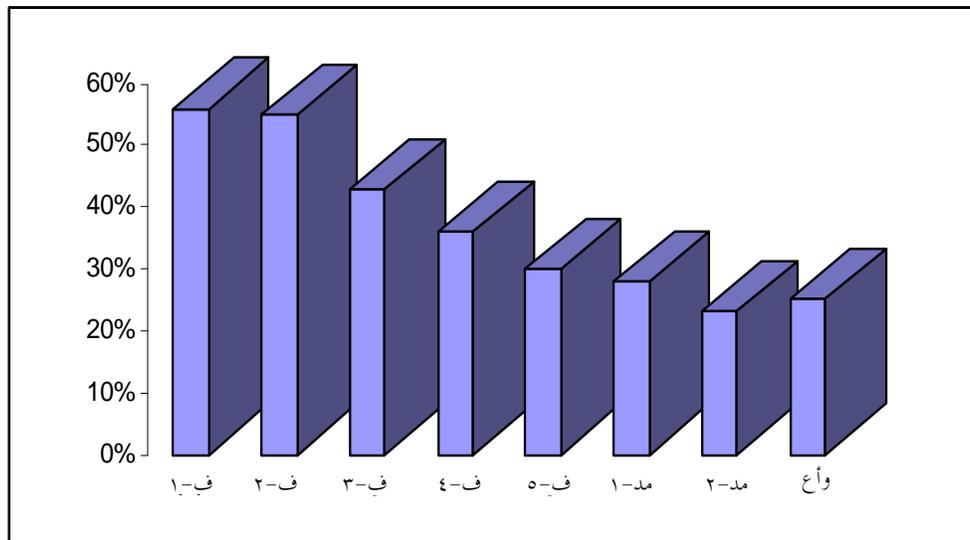
المنظمة	ف-١	ف-٢	ف-٣	ف-٤	ف-٥	مد-١	مد-٢	وأع	مجموع الموظفات من الفئة الفنية
تمثيل المرأة في الرتبة (بالنسبة المئوية)	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٣٠,٦٤	٣١,٣٧	١٢,٦٨	٢٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٢٥,٧٤
منظمة العمل الدولية	٠	١٣	٥٩	٩١	٧١	٣٠	٦	٤	٢٧٤
تمثيل المرأة في الرتبة (بالنسبة المئوية)	لا ينطبق	٧٦,٤٧	٥٢,٢١	٤٣,٩٦	٢٩,٨٣	٤٧,٦٢	٢٨,٥٧	٤٤,٤٤	٤١,٠١

(أ) للاطلاع على الرتبة، انظر تعريف مجلس الرؤساء التنفيذيين في الصفحة ١ من التقرير.

المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، بيانات إحصاءات شؤون الموظفين، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧.

الشكل الثالث

تمثيل المرأة بين الموظفين في الفئة الفنية في النظام الموحد للأمم المتحدة حسب الرتبة، في
٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧
(بالنسبة المئوية)



المصدر: مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، بيانات إحصاءات شؤون الموظفين، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧.

٢ - استراتيجيات استباقية لتعزيز التمثيل العادل للمرأة

١١٧ - تستخدم منظمات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية مختلف النهج لزيادة عدد المرشحات المؤهلات وللاحتفاظ بالنساء في وظائف الفئة الفنية.

١١٨ - ومن الخطط التي كثيرا ما تُعتمد، الخطط المتعلقة بالإجازات العائلية، والعمل بدوام جزئي، والإجازات الخاصة بدون مرتب، وتدابير التوعية المناهضة للاستغلال الجنسي. وقد قام ما يناهز ١٥ مؤسسة باعتماد سياسة توظيف الأزواج. بيد أنه ليس إلا القليل من المؤسسات من يعتمد تدابير ذات طابع ابتكاري من قبيل تقاسم الوظائف بين الجنسين، والتوظيف المستهدف للمرأة، وعمليات المراجعة السنوية للمسائل الجنسانية. وثمة حاجة إلى تعزيز آليات مساءلة المديرين عن القرارات التي يتخذونها بشأن إيجاد أماكن عمل متوازنة من الناحية الجنسانية^(١٢).

١١٩ - وبدأت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في عام ٢٠٠٨، برنامجا معنونا "تنمية القدرات القيادية للمرأة"، باعتباره استراتيجية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، يهدف إلى رصد التحديات واقتراح استراتيجيات لتعزيز استبقاء النساء في وظائف قيادية داخل منظومة الأمم المتحدة. وأسهم البرنامج، الذي يشمل تنظيم دورات تدريبية وتوجيهية عن القيادة، في الجمع بين ٣٥ منسقة مقيمة ليتقاسمن تجاربهن ويشاركن في إعداد صياغة جماعية لاستراتيجيات التغلب على التحديات التي تحول دون تقدمهن الوظيفي واستبقائهن داخل منظومة الأمم المتحدة. وستنفذ في عام ٢٠٠٩ التوصيات الرئيسية الصادرة عن البرنامج. وستساعد الجهود الإضافية والمهادفة المبذولة على نطاق المنظومة (من قبيل إعداد الدورات الدراسية و/أو المواد التدريبية) في إعداد المرشحات لاحتمالات اضطلاعهن بمهام المنسقين المقيمين، لا سيما من بين النساء والمرشحات المؤهلات من البلدان النامية ومنظمات الأمم المتحدة كلها.

١٢٠ - وقد أُدمج مفهوم التكافؤ بين الجنسين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في أدوات مساءلة المؤسسات ورصدها أداؤها. فقد قام البرنامج بإنشاء "سجل لبيان مدى التوازن في التنوع وبين الجنسين" يمكن المديرين في المقر والمكاتب القطرية من تقييم ما أحرزوه

(١٢) قامت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بنشر تقرير تحليلي يستعرض حالة التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، بالاستناد إلى إحصاءات ودراسة استطلاعية عن موظفي مجلس الرؤساء التنفيذيين. ويتضمن التقرير أيضا معلومات عما حدث مؤخرا من تطورات في مجال السياسات والتدابير المتخذة لتحقيق توازن بين الجنسين وفقا لما كان عليه الأمر في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ (ICSC/67/R.11).

من تقدم نحو تحقيق الأهداف المتعلقة بتمثيل الجنسين، فضلا عن إيجاد مناخ في العمل يعزز مبادئ المساواة بين الجنسين. وحددت الخطة الاستراتيجية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ بحلول ٢٠١٠ في كل مستويات الموظفين الدوليين في الفئة الفنية.

١٢١ - ويتخذ بعض المنظمات إجراءات إيجابية لتشجيع وصول المرأة إلى الوظائف من فئتي مد-١ ومد-٢، وتفيد منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) بأنها حققت زيادة في عدد النساء اللواتي يضطلعن بوظائف في فئات الإدارة العليا باستخدامها هذا النهج. ففي عام ٢٠٠٨، حققت المنظمة زيادة بمقدار ٧ في المائة في عدد النساء في الرتبة مد-٢ و ٦ في المائة في رتبتي مد-١ و م-٦. وتنص سياسة التوظيف التي تنتهجها اليونيسيف على أن تشغل المرأة "وظيفتين من كل ثلاث وظائف شاغرة" في الحالات التي فيها عدم توازن بين الجنسين. والهدف من ذلك هو تحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول ٢٠١٠. وتقدم اليونيسيف طائفة من الإمكانيات لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في المكاتب القطرية.

١٢٢ - ويعتمد صندوق الأمم المتحدة للسكان (الذي حقق فعلا تكافؤا بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠) سياسة شاملة تجعله رب عمل جذاب، وتُبدل جهود مكثفة لزيادة رفاه الموظفين (من قبيل تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية) وإيجاد بيئة عمل إيجابية.

١٢٣ - وأنشأ برنامج الأغذية العالمي فريقا من القيادات النسائية ينصب اهتمامه على تحسين التوازن بين الجنسين لا سيما في رتب الإدارة العليا. وتمثل العناصر الرئيسية لهذا البرنامج في إقامة شبكات تواصل غير رسمية ونظام توجيهي للتصدي للحواجز التي تحول دون ترقى المرأة إلى الوظائف العليا.

١٢٤ - ووضعت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) سياسة جنسانية من خلال إجراء مشاورات بين الموظفين والإدارة. وتتضمن هذه السياسة أحكاما بشأن التدابير الإيجابية والمساءلة.

١٢٥ - واتخذت منظمة العمل الدولية نهجا كليا في هذا الصدد. فإدارتها للموارد البشرية تعمل بشكل وثيق مع مكتب الشؤون الجنسانية التابع لها من أجل تحقيق تكافؤ بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٠. وما زالت المنظمة تُحرز تقدما مطردا مدعوما بسياسة المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني التي اعتمدها في عام ١٩٩٩. وبدأت المنظمة مجموعة عمليات مراجعة للمسائل الجنسانية قائمة على المشاركة وفقا لهذه السياسة، وكانت

هذه أول عملية من هذا النوع تُنفذ في منظومة الأمم المتحدة^(١٣). والهدف من عمليات المراجعة هذه هو تشجيع التعلم في المنظمة بشأن سبل تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو فعال في سياسات المؤسسة وبرامجها وهياكلها.

١٢٦ - وعموما، يعد استبقاء المرأة تحديا كبيرا أمام منظومة الأمم المتحدة، خصوصا على الصعيد الميداني وصعيد المنظمات العاملة في مجال المساعدة الإنسانية وفي حالات ما بعد النزاع. وكثيرا ما يكون للالتزامات الأسرية دور في ذلك. كما تواجه الأسر التي يعمل فيها الزوجان كلاهما تحديات صعبة. وفي المستقبل، يتعين مواءمة التدابير الفردية التي تتخذها مختلف المنظمات، وإضفاء مزيد من التناسق عليها.

رابعا - الاستنتاجات والتوصيات

١٢٧ - قد يود المجلس الاقتصادي والاجتماعي القيام بما يلي:

(أ) توجيه طلب إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة للقيام بتعبئة ما يكفي من الموارد البشرية لدعم إقامة أطر جديدة لعمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ودعوة الجهات المانحة إلى تقديم الدعم لذلك؛

(ب) توجيه طلب إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة القيام بتعديل عمليات التوظيف، وتكثيف الجهود الرامية إلى إيجاد موظفين وطنيين ودوليين من ذوي المؤهلات لإدراجهم في قائمة المرشحين لنقلهم على وجه السرعة إلى بيئات الانتقال من مرحلة الإغاثة إلى التنمية؛

(ج) توجيه الدعوة إلى مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، لمواصلة تطوير المعرفة والتدريب في مجال تنمية القدرات، انطلاقا من التقدم الذي أحرز حتى الآن؛

(د) تشجيع منظومة الأمم المتحدة على إجراء تقييمات، عند الاقتضاء، لمدى كفاية قدرات الموارد البشرية لدى أفرقة الأمم المتحدة القطرية للاستجابة للأولويات الواردة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو في وثائق البرامج القطرية؛

(هـ) توجيه طلب إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لدعم الجهود التي تبذلها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لتعزيز قدرة منظومة الأمم المتحدة على اجتذاب المرشحين المناسبين وتطوير قدراتهم واستبقائهم للاضطلاع بوظائف المنسقين المقيمين؛

(١٣) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101030.pdf

(و) توجيه طلب إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لزيادة الاستفادة من كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة لتدريب موظفيها، وخصوصاً أعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية؛

(ز) تشجيع الجهود التي تبذلها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية للاستفادة من مرافق التدريب التابعة لكل منها، بـغية تحقيق زيادة قصوى في الفرص ومدى الشمول الموضوعي للتدريب المقدم لموظفي منظومة الأمم المتحدة، لا سيما على الصعيد القطري؛

(ح) تشجيع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من خلال مجلس الرؤساء التنفيذيين ولجنة الخدمة المدنية الدولية على بذل المزيد من الجهود من خلال خطة عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين لإضفاء الاتساق على إجراءات الموارد البشرية على نطاق منظومة الأمم المتحدة، باعتبارها وسيلة لدعم التماسك في عمل الأمم المتحدة وأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وبوجه خاص، التشجيع على اتخاذ تدابير لمواءمة الترتيبات التعاقدية التي يستخدمها مختلف المنظمات والمعايير المختلفة للترقية والتعيين، فضلاً عن تدابير التصدي للعقبات الأخرى التي تحول دون التنقل بين الوكالات، مراعيًا تمامًا السياسات الخاصة بالمنظمات والمنبثقة عن ولاياتها المختلفة، ومجالس إدارتها، والتوزيع غير المتكافئ للموارد؛

(ط) تشجيع الدول الأعضاء في هذا الصدد على تقديم الدعم المالي لخطة مجلس الرؤساء التنفيذيين المتعلقة بمواءمة أساليب تسيير الأعمال؛

(ي) تشجيع مجلس الرؤساء التنفيذيين على التعاون مع لجنة الخدمة المدنية الدولية لمواصلة عملهما بشأن مواءمة شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية الوطنيين؛

(ك) الإعراب عن ترحيبه بقيام مجلس الرؤساء التنفيذيين بوضع خطة عمل شاملة لتعزيز نظم الأمن، وتشجيع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، في إطار تنفيذ الخطة، على مواصلة النظر في أفضل طريقة لتحقيق برامجها، مع ضمان أمن موظفيها؛

(ل) الإحاطة علماً بالتحول الديمغرافي المقبل للموظفين في منظومة الأمم المتحدة وتأكيد الحاجة إلى التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة لتقديم الدعم على نحو استباقي لاحتياجات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من الموارد البشرية وقدرتها على الاستجابة لأولويات البرامج القطرية؛

(م) تشجيع منظومة الأمم المتحدة على تكثيف جهودها من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في التعيينات على الصُّعد العالمية والإقليمية والقطرية في المناصب التي تؤثر في الأنشطة التنفيذية لأغراض التنمية بما في ذلك الوظائف الإدارية العليا (مد-١ ومد-٢)، ووظائف المنسقين المقيمين؛

(ن) تشجيع لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الرؤساء التنفيذيين ومنظومة الأمم المتحدة على تعزيز مواصلة البحوث في المسائل الرئيسية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية من أجل صياغة قرارات بشأن السياسات في هذا المجال، فضلا عن وضع مؤشرات لرصد مدى فعالية إدارة الموارد البشرية في النظام الموحد للأمم المتحدة.