

استعراض برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة

من إعداد

جان ويسلي كازو

وحدة التفتيش المشتركة

جنيف، ٢٠١٨



الأمم المتحدة

استعراض برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة

من إعداد

جان ويسلي كازو

وحدة التفتيش المشتركة



الأمم المتحدة، جنيف ٢٠١٨

موجز تنفيذي

استعراض برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة JIU/REP/2018/1

تمر منظومة الأمم المتحدة بعملية إصلاح جذري لمواءمة عملها مع ولاياتها الأساسية وإدخال عمليات مبسطة لإنجاز عملها بطريقة أكثر فعالية وكفاءة. ويتناول هذا الاستعراض دور برامج التدريب الداخلي كجزء من الإصلاح الجاري لإدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة. ويغطي الاستعراض الفترة بين عامي ٢٠٠٩ و٢٠١٧، التي شهدت زيادة كبيرة في حجم برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة. والاستعراض بمثابة متابعة للعمل السابق الذي قامت به وحدة التفتيش المشتركة بشأن هذا الموضوع (JIU/NOTE/2009/2).

ومن شأن وجود برنامج متماسك للتدريب الداخلي على صعيد منظومة الأمم المتحدة يشمل مجموعة مشتركة من الممارسات الجيدة القائمة على إطار مرجعي، أن يحسّن من فعالية البرامج وسمعة المنظمات المعنية. ومن شأن وضع تدابير لدعم الشباب أن يستجيب لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن الشباب، وكذلك أهداف خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ المتعلقة بالشباب والعمل اللائق والمساواة بين الجنسين. وينبغي تحديد آليات التمويل المبتكرة داخل المنظمات حتى تتمكن من إعادة تخصيص الموارد الموجودة أو إنشاء آليات هادفة لجمع الأموال (مثل الصناديق الاستثمارية للتبرعات والشراكات غير المرتبطة بشروط) لدعم مرشحي التدريب الداخلي على أساس التنافس والجدارة، بما يضمن التنوع الاجتماعي والاقتصادي فيما يتعلق بالخلفية والإثنية والأصل الجغرافي (المرتبط بكل من البلد الأصلي وبلد الجامعة التي حصل منها المتدرب على دبلوم تعليمي) والنوع الاجتماعي والأشخاص ذوي الإعاقة.

إن من شأن الإدارة المتماسكة لبرامج التدريب الداخلي في المنظومة بأكملها أن تكون لها آثار إيجابية، من قبيل ما يلي: (أ) تقليل تنافس المنظمات على المرشحين الموهوبين؛ (ب) تخفيف العبء على مقدمي الطلبات الذين يقدمون حالياً عدة طلبات إلى كل منظمة؛ (ج) تخفيف العبء على إدارات البرامج، التي ستتلقى مرشحي القائمة القصيرة الذين سبق فرزهم وفقاً لمعايير الاختيار المعمول بها في المنظمة؛ (د) تجنب "سياحة التدريب الداخلي"، التي قد تحدث في حالة عدم وجود سجلات على مستوى النظام تحصى عدد دورات التدريب الداخلية التي التحق بها المرشح.

وتشير نتائج هذا الاستعراض إلى حدوث تقدم في تحديد أطر السياسات الخاصة بالتدريب الداخلي، ولكن معظم التوصيات السابقة الواردة في المذكرة JIU/NOTE/2009/2 لم تُنفذ. ويؤكد المفتش مجدداً ضرورة تنفيذ تلك التوصيات. ويقترح هذا التقرير إطاراً مرجعياً للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي (انظر الفصل الرابع) لكي تنظر فيه مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، من خلال إنشاء فريق عامل مخصص داخل شبكة الموارد البشرية التابعة لشبكة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. ويعتقد المفتش أن على الهيئات الإدارية للمنظمات أن تعتمد تدريجياً إطاراً مرجعياً يشكل أساس إصلاح التدريب الداخلي عبر المنظومة. ويشجع المفتش الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على التقدم في جميع المجالات التي يمكنهم تفعيلها في إطار

السلطة المفوضة إليهم والسعي إلى الحصول على موافقة الهيئات الإدارية فيما يخص الإجراءات التي تتطلب ذلك. وينقسم الإطار المرجعي إلى أربعة أقسام تتناول ما يلي: (أ) عملية تقديم الطلب؛ (ب) فترة التدريب الداخلي؛ (ج) إكمال التدريب الداخلي؛ (د) مواءمة برامج التدريب الداخلي مع قيم الأمم المتحدة.

ويقدم التقرير سبع توصيات، منها توصية موجهة إلى الجمعية العامة (التوصية ٤)، وواحدة إلى الهيئات الإدارية و/أو التشريعية للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (التوصية ٦)، وواحدة إلى الأمين العام (التوصية ١) وأربع منها إلى جميع الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة.

ومن المتوقع أن يعزز تنفيذ جميع التوصيات الاتساق والفعالية والمساءلة في إدارة واستخدام برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة.

التوصية ١

ينبغي للأمين العام أن يطلق عملية لإصلاح برنامج التدريب الداخلي للأمم المتحدة، مع مراعاة الإطار المرجعي للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي، الذي اقترحه وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها JIU/REP/2018/1، وأن يرفع تقريراً عن التقدم المحرز إلى الجمعية العامة في دورتها القادمة في إطار بند جدول الأعمال المتعلق بالموارد البشرية.

التوصية ٢

ينبغي للرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يعملوا معاً، تحت قيادة الأمين العام بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، على إنشاء برامج للتدريب الداخلي تكون أكثر اتساقاً في منظومة الأمم المتحدة، مع مراعاة الإطار المرجعي للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي.

التوصية ٣

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة أن ينظروا في تحديث سياساتهم الخاصة بالتدريب الداخلي، مع مراعاة الإطار المرجعي الذي اقترحه وحدة التفتيش المشتركة للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي وتحديد المعايير التي ينبغي تبسيطها في سياسات منظماتهم.

التوصية ٤

ينبغي للجمعية العامة أن تطلب إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة أن تحدّث إطار الموارد البشرية ليشمل فئة للمتدربين الداخليين، الذين لا ينبغي تصنيفهم في إطار "النوع الأول: الموظفون المقدمون دون مقابل"، مما يسهل النظر في وضع خطط للتعويض، وأن تقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها القادمة في إطار بند جدول الأعمال المتعلق بالموارد البشرية.

التوصية ٥

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة أن يضعوا آلية تتعقب بصورة منهجية المعلومات المتعلقة بالتدريب الداخلي، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بنوع الجنس، والبلد الأصلي، والجامعة التي حصل منها على أعلى دبلوم، ومدة التدريب الداخلي لكل متدرب مشارك والتكاليف ذات الصلة (المباشرة وغير المباشرة) الناتجة عن برنامج التدريب الداخلي. وينبغي تقديم تقرير لإطلاع الهيئات الإدارية و/أو التشريعية للمنظمات في دوراتها القادمة.

التوصية ٦

ينبغي للهيئات التشريعية و/أو الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تنظر في الموافقة على إنشاء صناديق استتمانية مخصصة متعددة المانحين للتعهد بالتبرع لدعم خطط التدريب الداخلي، وأن تطلب إلى الرؤساء التنفيذيين أن يعرضوا على نظرها مقترحات لآليات ابتكارية مناسبة أخرى لتلقي التبرعات، من دون ربطها بأية شروط فيما يخص معايير الاختيار.

التوصية ٧

ينبغي للرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن ينشئوا آلية للتعاون بين الدوائر الإعلامية للمنظمات والممثلين الدائمين للدول الأعضاء لتيسير التواصل مع عواصمهم على أساس عالمي لاجتذاب المرشحين الشباب للتدريب الداخلي من مختلف الخلفيات التعليمية ومن جميع الكيانات التعليمية المعترف بها، استناداً إلى الدليل العالمي للتعليم العالي الذي تنشره منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.

المحتويات

الصفحة

iii موجز تنفيذي

الصفحة الفقرات

١	١٤-١		مقدمة	أولاً -
١	٥-١		ألف - معلومات أساسية: متابعة المذكرة JIU/NOTE/2009/2	
٣	١١-٦		باء - الهدف والنطاق والمنهجية	
٥	١٤-١٢		جيم - شكر وتقدير	
٦	٢٩-١٥		التدريب الداخلي: أحد عناصر إصلاح إدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة	ثانياً -
٨	٢٥-١٩		ألف - إدارة برامج التدريب الداخلي في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	
١٠	٢٩-٢٦		باء - مخاطر السمعة	
١٢	٧٧-٣٠		التقييم العام للبرامج التنفيذية في منظومة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية	ثالثاً -
١٤	٤٥-٣٦		ألف - التدريب الداخلي في الأمم المتحدة	
١٦	٥١-٤٦		باء - التدريب الداخلي في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها	
١٨	٥٧-٥٢		جيم - التدريب الداخلي في وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	
٢٠	٦٧-٥٨		دال - التدريب الداخلي في المنظمات الدولية الأخرى	
٢٢	٧٦-٦٨		هاء - خطط التعويض في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة وفي المنظمات الدولية الأخرى	
٢٥	٧٧		واو - ملاحظات ختامية	
٢٦	١٠٩-٧٨		التدريب الداخلي في مفترق طرق ولايات الأمم المتحدة: اقتراح لوضع إطار مرجعي للتدريب الداخلي الشامل	رابعاً -
٢٦	٨٤-٧٨		ألف - برامج التدريب الداخلي الشاملة لدعم الشباب	
٢٨	١٠٩-٨٥		باء - وضع إطار مرجعي للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي	
٣٧	١١٦-١١٠		الاستنتاجات والتوصيات	خامساً -

المرفقات

٤٠		العناصر الأساسية لبرامج التدريب الداخلي في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (حتى نيسان/أبريل ٢٠١٨)	الأول - ألف -
٤٩		العناصر الأساسية لبرامج التدريب الداخلي في المنظمات الدولية غير المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة	الأول - باء -
٥٢		معايير الأهلية المتعلقة باختيار المتدربين الداخليين في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة	الثاني -
٦١		حجم برامج التدريب الداخلي في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (٢٠١٧-٢٠٠٩)	الثالث -
٦٣		شروط الخدمة والاستحقاقات	الرابع -
٧١		استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المؤسسات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة	الخامس -

أولاً - مقدمة

ألف - معلومات أساسية: متابعة المذكرة JIU/NOTE/2009/2

١ - أُدرج هذا الاستعراض في برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة في آذار/مارس ٢٠١٧ بهدف تزويد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بمعلومات محدّثة عن برامج التدريب الداخلي المعمول بها في مختلف المنظمات واقتراح توصيات لزيادة تحسينها.

٢ - والتقارير بمثابة متابعة للمذكرة JIU/NOTE/2009/2، المعنونة "التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة". وعند إعداد هذا التقرير، أبرزت عدة منظمات أنها أخذت تلك المذكرة في الحسبان عند تحديد أو إصلاح برامج التدريب الداخلي الخاصة بها. وفي بضع حالات (مثل منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وضعت المنظمات تصوراً لإجراء إصلاحات جديدة وظلت تنتظر الاستعراض الحالي لوحدة التفتيش المشتركة قصد استكمال سياساتها الجديدة.

٣ - وقدمت المذكرة JIU/NOTE/2009/2 تسع توصيات إلى الرؤساء التنفيذيين في ١٧ منظمة لاتخاذ إجراءات بشأنها، وإلى الرؤساء التنفيذيين في سبع منظمات لأخذ علم بها. وتغطي التوصيات المجالات التالية:

- ضمان التوازن الجغرافي وتحسين فرص وصول المرشحين من البلدان غير المتقدمة (التوصية ١)؛
- إضفاء الطابع الرسمي على برامج التدريب الداخلي (التوصية ٢)؛
- ضمان التوجيه للمتدربين عند الوصول وتسوية المسائل اللوجستية خلال فترة تدريبهم الداخلي (التوصيات ٣ و ٤ و ٥)؛
- ضمان قيام المتدربين بتقييمات في نهاية فترة التدريب الداخلي واستخدام النتائج لتحسين البرامج (التوصية ٦)؛
- إلغاء التوقف الإلزامي بعد التدريب الداخلي قصد السماح للمتدربين بالتقدم إلى الوظائف المعلنة في المنظمات (التوصية ٧)؛
- تزويد المتدربين الداخليين بتذاكر وجبات يومية وتذكرة للنقل، والمساهمة في تكاليف التأمين للمتدربين الداخليين غير المحليين والذين يفتقرون إلى الرعاية المالية (التوصية ٨)؛
- إنشاء نظام رصد للإبلاغ عن التكاليف المتعلقة ببرامج التدريب الداخلي (إدارة الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات وما إلى ذلك) (التوصية ٩).

٤ - وتختلف درجة تنفيذ التوصيات على صعيد المنظمات. فاستناداً إلى نتائج البحث، يلاحظ الفريق أنه يجب اتخاذ تدابير إضافية لتعزيز المساءلة والممارسات الجيدة في مجال وضع وتنفيذ برامج التدريب الداخلي. ويرد في الجدول ١ التقييم النوعي لدرجة تنفيذ التوصيات السابقة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة.

الجدول ١

التحقق من تنفيذ التوصيات السابقة (JIU/NOTE/2009/2)

التوصية الواردة في المذكرة JIU/NOTE/2009/2	نتيجة الاستعراض الحالي	تُنفذت (نعم/لا/جزئياً)
التوصية ١ ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يتخذوا الخطوات المناسبة لإتاحة الفرص أمام المرشحين المؤهلين من البلدان غير المتقدمة ليكونوا متدربين داخليين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.	تكشف نتائج الاستعراض الذي أجري في عام ٢٠١٧ أن بضع منظمات فقط (مثل صندوق الأمم المتحدة للسكان) لديه تدابير محددة في هذا الصدد.	جزئياً بضع منظمات فقط.
التوصية ٢ ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يضيفوا الطابع الرسمي على برامج التدريب الداخلي وأن يوفرُوا الموارد اللازمة لتسييرها وإدارتها.	تم إضفاء الطابع الرسمي على جميع البرامج في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة. وفي حالة المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، سيتم إضفاء الطابع الرسمي عليها بحلول نهاية أيلول/سبتمبر ٢٠١٨. بيد أنه لا يوجد سجل واضح لتخصيص الموارد (البشرية والمالية) المكرسة حصرياً لإدارة برامج التدريب الداخلي.	جزئياً إضفاء الطابع الرسمي: نعم توفير الموارد: لا، مع بعض الاستثناءات (مثل منظمة العمل الدولية). لا يوجد تتبع موثوق للمعلومات.
التوصية ٣ ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يقدموا دلائل إعلامية مفصلة (عن القضايا الإدارية والحياة اليومية) للمتدربين الداخليين الجدد قبل دخولهم الخدمة بوقت كاف.	جل المنظمات، لا كلها، وضع دلائل داخلية للمتدربين. بيد أنه نادراً ما تتاح هذه الدلائل مسبقاً؛ وبشكل عام، لا تُوَزَّع إلا عند الوصول.	جزئياً وُضعت دلائل في معظم الحالات، ولكن لا تُقدَّم دائماً مسبقاً.
التوصية ٤ ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا وجود البنية التحتية اللازمة لاستضافة كل متدرب داخلي في اليوم الأول لوصوله.	يتلقى المتدربون المعلومات ولكن نوعية وإجراءات الحصول عليها تختلف حسب المنظمات.	جزئياً البنية التحتية ليست جاهزة دائماً في اليوم الأول (أو حتى في وقت لاحق).
التوصية ٥ ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا تقديم برنامج توجيهي شامل للمتدربين عند وصولهم.	جل المنظمات، لا كلها، يقدم برنامجاً توجيهياً شاملاً عند الوصول، ولكن ليس بشكل منتظم.	جزئياً جل المنظمات، لا كلها، لديه دليل أو برنامج توجيهي.
التوصية ٦ ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يحرصوا على أن يقوم المتدربون بتقييم برنامج التدريب الداخلي في نهاية مهامهم وعلى وضع تدابير متابعة بهدف استخلاص الدروس، والتحقق من أفضل الممارسات واقتراح تحسينات في المجالات الضعيفة.	بضع منظمات فقط هي التي أحدثت إمكانية التقييم من جانب المتدرب. ولم يشر أي منها إلى وجود استخدام منهجي لهذه المعلومات بهدف اتخاذ إجراءات المتابعة واستخلاص الدروس.	جزئياً (وقليلاً) قليلة هي المنظمات التي أحدثت إمكانية التقييم من جانب المتدربين. لا يوجد دليل قوي على أن نتائج هذه التقييمات تستخدم لتعزيز برامج التدريب الداخلي.
التوصية ٧ ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يُلغوا التوقف الإلزامي المحدد الآن في مختلف اتفاقات التدريب الداخلي حتى يتسنى للمتدربين أن يتنافسوا مع غيرهم على قدم المساواة في الوظائف التي قد يكونون مؤهلين لها.	تختلف شروط التوقف الإلزامي حسب المنظمات.	جزئياً (وقليلاً) تحافظ الأمانة العامة للأمم المتحدة وعدة منظمات على شرط التوقف الإلزامي.

التوصية الواردة في المذكرة JIU/NOTE/2009/2	نتيجة الاستعراض الحالي	تُنفذت (نعم/لا/جزئياً)
التوصية ٨ ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن ينظروا في تقديم تذكرة للوجبات اليومية، وتذكرة للنقل، و/أو أن يسهموا في تكاليف التأمين لفائدة المتدربين الداخليين الذين يفتقرون إلى الرعاية المالية أو المتدربين الداخليين غير المحليين.	اتخذت تدابير خاصة في مختلف المنظمات، ولكن لم تكن هناك مساهمة منتظمة لتغطية تكاليف التأمين، وتقديم تذاكر الوجبات أو تغطية تذاكر النقل. (من الأمثلة على ذلك، معدل الخصم بالكافيتريا في مكتب الأمم المتحدة في جنيف والدعم الذي يقدمه معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية من أجل تغطية التكلفة الشهرية للنقل المحلي).	جزئياً (وقليلاً) تم تطبيق بعض الخصم في أسعار بعض الوجبات. بيد أنه لا يقدم أي دعم للنقل.
التوصية ٩ ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يضعوا نظاماً فعالاً لرصد الآثار المترتبة على تكاليف برامج التدريب الداخلي في الميزانية والموارد البشرية، وكذا التكاليف المتصلة بتكنولوجيا المعلومات، التي يتعين تسجيلها في الميزانية ضمن بند خاص ببرامج التدريب الداخلي.	مع استثناءات قليلة، لا توجد آلية قائمة لتسجيل وتتبع التكاليف المتعلقة بالتدريب الداخلي.	جزئياً (وقليلاً) قليلة جداً هي المنظمات التي تتبع التكاليف المتعلقة ببرامج التدريب.

٥- وسيساعد هذا الاستعراض المنظمات على تحسين فعالية برامج التدريب الداخلي الخاصة بها واستكمال تنفيذ التوصيات التي لم تنفذ بالكامل بعد.

باء- الهدف والنطاق والمنهجية

الهدف

٦- يتناول هذا التقرير دور التدريب الداخلي في السياق الأوسع لتمكين الشباب ودور الشابات والشبان كجهات فاعلة أساسية في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ويقيم التقرير خصائص تنوع برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة، مع تحديد الممارسات الجيدة وتبادل الدروس المستفادة. ويقدم التقرير توصيات لتعزيز تأثير البرامج بوصفها استراتيجية مبرجة للجميع من أجل تعزيز إدماج الشباب وتمكينهم، بالإضافة إلى تعزيز الفعالية في إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام أكثر فعالية لبرامج التدريب الداخلي بوصفها استراتيجية لإدارة المواهب. ويهدف التقرير إلى تحديد المبادئ التوجيهية للممارسات الجيدة، تمشياً مع الفقرة ٣٥ من القرار ٢٦٣/٧١ ونصها كالتالي:

"ترحب ببرنامج التدريب الداخلي للأمم المتحدة وتطلب إلى الأمين العام كفالة إسهام هذا البرنامج في تحقيق أهداف الأمم المتحدة وتجربة تعلم المشاركين".

٧- ويقدم الاستعراض تقييماً لبرامج التدريب الداخلي في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، والأطر الإدارية والتنظيمية المتصلة بها، وطرائق تنفيذها ومعايير أهليتها. كما يقدم توصيات بهدف تيسير خيارات صانعي القرار - من الهيئات الإدارية والرؤساء التنفيذيين للمنظمات - في مجال إصلاح برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة. وسيسهم تنفيذ التوصيات الواردة في هذا التقرير في وضع استراتيجية أكثر فعالية وتماسكاً واتساقاً على نطاق المنظومة لفائدة المنظمات والمتدربين الداخليين. ويُقترح إطار مرجعي للممارسات الجيدة

في برامج التدريب الداخلي حتى يتحول المشهد المجزأ الحالي إلى إطار لمنظومة الأمم المتحدة خاص ببرامج التدريب الداخلي، مع تحسين ظروف الخدمة، وزيادة فعالية الإدارة وتجنب تنافس مؤسسات المنظومة على استقطاب مواهب الشباب. ومن شأن وجود إطار تنافسي متماسك على نطاق المنظومة في مجال التدريب الداخلي أن يتيح تكافؤاً للفرص أمام جميع المترشحين.

النطاق والمنهجية

٨- نطاق الاستعراض هو المنظومة، بما في ذلك المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة وعددها ٢٨ منظمة. ولأغراض المقارنة، التقى الفريق أيضاً بممثلي منظمات دولية أخرى، مثل بنك التنمية للبلدان الأمريكية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وصندوق النقد الدولي، والمنظمة الدولية للهجرة، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ومنظمة الدول الأمريكية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، ومجموعة البنك الدولي. وقد عرضت هذه المؤسسات تجاربها فيما يتعلق بسياسات التدريب الداخلي، حيث قدمت أمثلة على الممارسات الجيدة في استخدام البرامج كإدارة لمجموعات المواهب في مقاربة مربحة للجانبين بالنسبة إلى المؤسسات والمتدربين الداخليين. وفي جنيف، اجتمع الفريق بممثلي سويسرا والاتحاد الأوروبي. ونُظمت مقابلات أيضاً مع ممثلي مجلس الموظفين ومع رابطات المتدربين الداخليين، مثل مبادرة التدريب الداخلي المنصف^(١) ورابطة المتدربين الداخليين في جنيف^(٢).

٩- واتباع الفريق معايير ومعايير وحدة التفتيش المشتركة (انظر A/68/34، المرفق السابع). فجُمعت البيانات من المراجعات المكتبية والاستبيانات والمقابلات. وأعدت دلائل إرشادية بشأن المقابلات الخاصة بالفئات الرئيسية الثلاث لأصحاب المصلحة، وهي: (أ) مديرو البرامج؛ (ب) المشرفون على المتدربين الداخليين؛ (ج) رابطات المتدربين الداخليين والمجالس الإدارية والمتدربون الداخليون أنفسهم. وجرت مقابلة فئات أصحاب المصلحة الثلاث على حدة حتى يتسنى جمع المعلومات النوعية ومقارنتها.

١٠- وطلبت الاستبيانات معلومات تتعلق بالأطر الإدارية وشروط خدمة المتدربين الداخليين وحقوقهم وواجباتهم، والموارد التي تخصصها المنظمات لبرامج التدريب الداخلي وحجم برامج تداريها الداخلية للفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٧. وواجه الفريق عدداً من القيود المنهجية فيما يخص توحيد البيانات على نطاق المنظومة، نظراً إلى الأسباب التالية:

- (أ) للأسف، لا يجري تتبع البيانات المطلوبة بطريقة منهجية عبر المنظومة أو لا تكون متاحة طوال فترة الاستعراض؛
- (ب) لا تكون البيانات المصنفة حسب نوع الجنس متاحة دائماً؛ فكان على الفريق أن يحدث فئة بعنوان "غير محددة" لتوحيد الأرقام المجمعة؛
- (ج) لا يجري الإبلاغ عن تكاليف الهياكل الأساسية - الخدمات اللوجستية لاستضافة المتدربين الداخليين؛

(١) انظر <https://fairinternshipinitiative.org>.

(٢) انظر <http://internsassociation.org>.

- (د) بيانات الأمم المتحدة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ غير متاحة. فاضطر الفريق إلى استخدام الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٥ لتحصيل النتيجة الموحدة على نطاق المنظومة^(٣)؛
- (هـ) نظراً للطابع اللامركزي لبرامج التدريب الداخلي الخاصة بمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهما من أكبر مؤسسات المنظومة، فإنهما لا تقدمان تقارير عن برامج التدريب الداخلي الخاصة بهما.
- ١١- ومن ثم، ينبغي اعتبار الأرقام الموحدة بشأن وجود المتدربين الداخليين في منظومة الأمم المتحدة أقل من الأرقام الحقيقية. ومع ذلك، فهي أفضل المعلومات المتاحة، مع مراعاة عدم الانتظام في رصد التدريب الداخلي والإبلاغ عنه. وفي عام ٢٠٠٩، أوصت وحدة التفتيش المشتركة بتعزيز الرصد والمساءلة في إدارة برامج التدريب الداخلي؛ ومن الواضح أن تنفيذ هذه التوصية متأخر.

جيم - شكر وتقدير

- ١٢- طُلبت تعليقات على مشروع التقرير من المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة وغيرها من أصحاب المصلحة الذين تعاونوا مع الفريق أثناء إعداد الاستعراض. ووفقاً للفقرة ٢ من المادة ١١ من النظام الأساسي للوحدة، تم هذا التقرير بعد التشاور فيما بين المفتشين بغية اختبار استنتاجاته وتوصياته مقارنةً بالآراء الجماعية للوحدة.
- ١٣- وتيسيراً لمعالجة التقرير وتنفيذ توصياته ورصدها، يتضمن المرفق الخامس جدولاً يبين ما إذا كان التقرير مقدماً إلى المنظمات المعنية لاتخاذ إجراء بشأنه أو للإحاطة علماً به. ويحدد الجدول التوصيات ذات الصلة بكل منظمة، ويحدد ما إذا كانت تتطلب قراراً من الهيئة التشريعية أو الإدارية للمنظمة أم يمكن لرئيسها التنفيذي اتخاذ إجراء بشأنها.
- ١٤- ويود المفتش أن يعرب عن تقديره لجميع الذين ساعدوا في إعداد التقرير، ولا سيما الذين شاركوا في المقابلات، وقدموا عن طيب خاطر معارفهم وخبراتهم، ولرابطات المتدربين التي جادت بآرائها ويسرت سبل الوصول إلى استطلاعاتها الداخلية المتعلقة بالبيانات.

(٣) أبلغت منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية عن البيانات النهائية لعام ٢٠١٧ في نيسان/أبريل ٢٠١٨.

ثانياً- التدريب الداخلي: أحد عناصر إصلاح إدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة

١٥- يتناول الاستعراض الحالي دور برامج التدريب الداخلي بوصفها جزءاً من الإصلاح الجاري لإدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة. ومن شأن إصلاح برامج التدريب الداخلي وما يرتبط بها من سياسات وأطر إدارية أن ييسر، على المدى المتوسط، تحديد مجموعات المهنيين الشباب المؤهلين الذين هم على دراية بعمل الأمم المتحدة نتيجة لتدريبهم الداخلي.

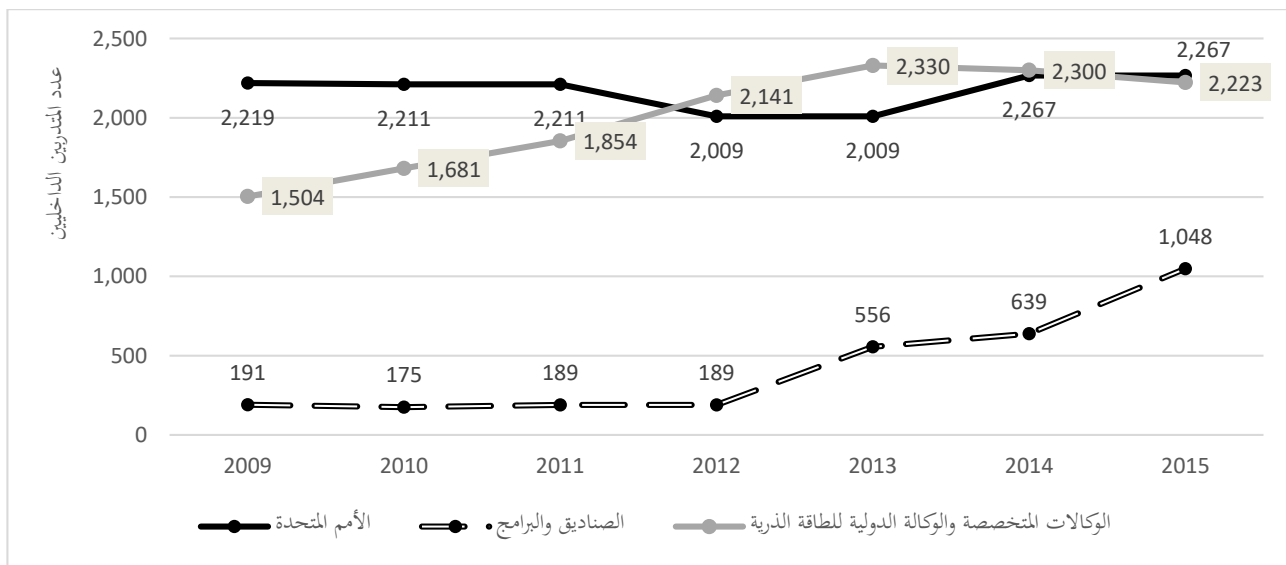
١٦- ويشير الأمين العام في تقريره عن تنمية الموارد البشرية للقرن الحادي والعشرين، إلى أن الإصلاح الجاري ينبغي أن يؤدي إلى تحسين الفرص أمام الشباب والشابات:

"ولم يعد التخصص التقني العالي ضماناً للحصول على وظيفة وبات العمل الذي لا يقي من شر الفاقة واقعاً يعيشه الكثيرون. وفي ضوء ذلك، أصبح التصدي للفجوة بين العمالة الأكثر مهارة والعرض المتوافر لها من فرص العمل اللائق أحد أولويات تنمية الموارد البشرية. ولإتاحة الفرص لجميع الشباب، سيتطلب الأمر سياسات لتنمية الموارد البشرية محددة الهدف، بما في ذلك استراتيجيات تيسر الانتقال من الفصول الدراسية إلى الوظائف اللائقة. إضافة إلى ذلك، تواجه الشابات صعوبة أكبر في الانتقال من محيط المدرسة إلى مكان العمل، ويرجح أن ينتهي بهن الحال في وظائف أقل جودة أو أن يصبحن عاطلات عن العمل مقارنةً بنظرائهن من الذكور"^(٤).

١٧- وبالنسبة إلى الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٥، أبلغت المنظمات عن وجود ما مجموعه ٣٢ ٢١٣ متدرباً داخلياً، موزعين بين الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها والوكالات المتخصصة، وفقاً للشكلين الأول والثاني أدناه:

الشكل الأول

تطور عدد المتدربين الداخليين بالمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٥



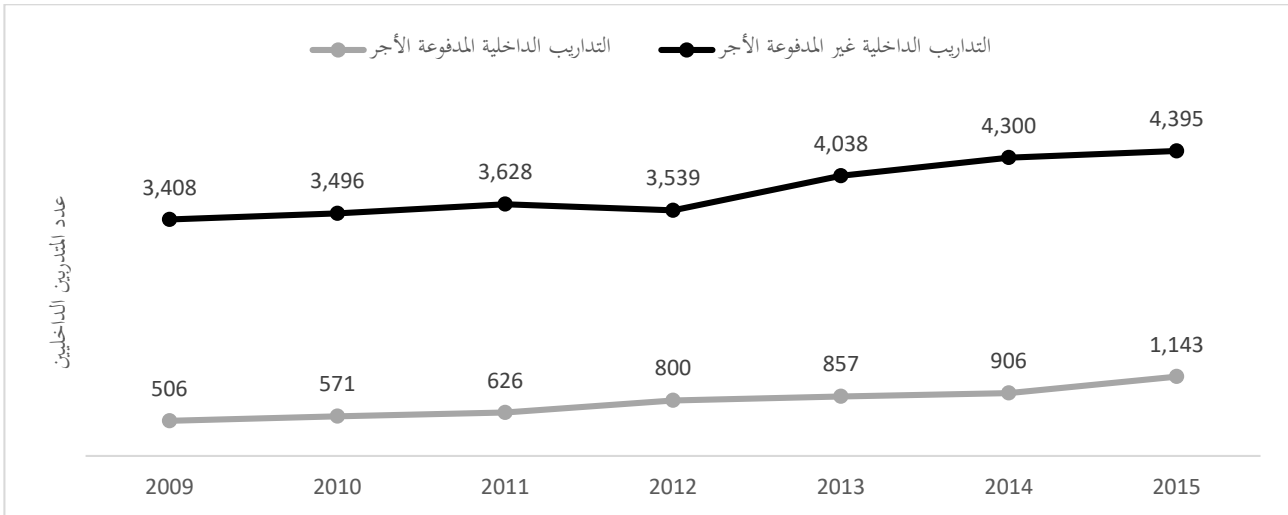
المصدر: من إعداد وحدة التفتيش المشتركة بالاستناد إلى تقارير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والمتقاعدون والخبراء الاستشاريون والمتعاقدون (A/65/350/Add.1).

(٤) انظر A/72/292، الفقرة ٤١.

وA/67/329/Add.1، وA/69/292/Add.1، وA/71/360/Add.1) فيما يخص الأمم المتحدة؛ وإلى الردود على الاستبيانات فيما يخص المنظمات التالية المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة: منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ومركز التجارة الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم للتنمية الصناعية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

الشكل الثاني

تطور عدد المتدربين الداخليين بالمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة حسب خطة التعويضات (في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٥)



المصدر: تقارير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والمتقاعدون والخبراء الاستشاريون والمتعاقدون (A/65/350/Add.1، وA/67/329/Add.1، وA/69/292/Add.1، وA/71/360/Add.1) فيما يخص الأمم المتحدة؛ والردود على الاستبيانات فيما يخص المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة.

تكشف البيانات المبلغ عنها بالنسبة إلى هذا الاستعراض عن تفوق عدد المتدربات الداخليات، إذ يمثل ما لا يقل عن ٥٦ في المائة من المتدربين الداخليين المعيّنين أثناء الفترة (انظر الشكل الثالث):

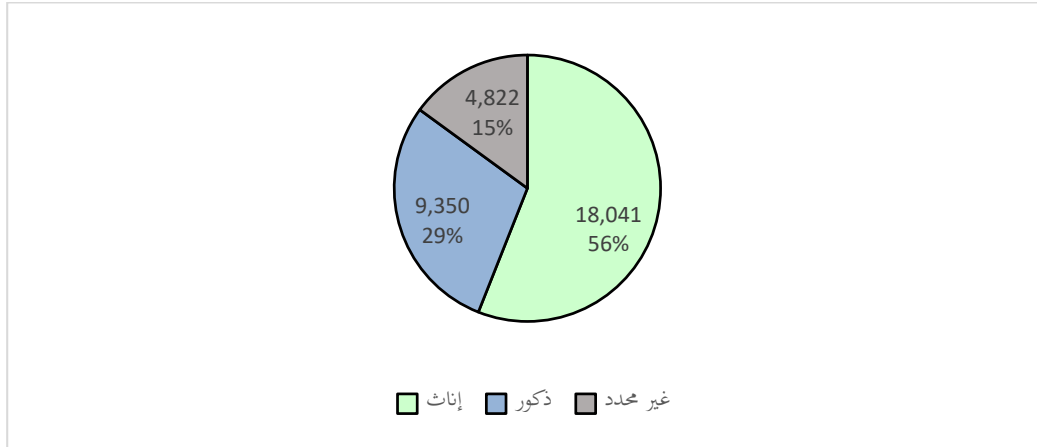
١٨ - وأغلب المشاركين في برامج التدريب الداخلي من الشباب، ومعظمهم من النساء. لذا فإن من شأن إصلاح برامج التدريب الداخلي لجعلها أداة مفيدة لتمكين الشباب وتعزيز المساواة بين الجنسين أن يكون متسقاً مع التدابير المطلوبة في إطار العمل المشترك بشأن المساواة بين الجنسين^(٥) الذي وضعه مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، على النحو التالي:

"تنفيذ مبادرات [...] لتشجيع عمل الشباب وإدماجهم الاجتماعي والاقتصادي لجميع الأعمار، والتصدي لمشكلة ضعف الشباب أمام ارتفاع البطالة وتدنّي جودة الوظائف وازدياد عمليات الانتقال من المدرسة إلى العمل طويلاً وعدم استقرار."

(٥) Leaving No One Behind: Equality and Non-Discrimination at the Heart of Sustainable Development – A Shared United Nations System Framework for Action (New York, CEB, 2017) متاح على الموقع التالي: <http://www.unsceb.org/content/shared-framework-for-action-on-equality>.

الشكل الثالث

توزيع نوع الجنس لدى المتدربين الداخليين في منظومة الأمم المتحدة (٢٠٠٩-٢٠١٥)



المصدر: تقارير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والمتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفردى المتعاقدين (A/65/350/Add.1، A/67/329/Add.1، A/69/292/Add.1، وA/71/360/Add.1) فيما يخص الأمم المتحدة، والردود على الاستبيانات فيما يخص المنظمات الأخرى المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة.

ألف- إدارة برامج التدريب الداخلي في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

١٩- تكشف النتائج أنه رغم وجود اتجاه إيجابي في نوعية المعلومات وتوجيه المتدربين الداخليين مقارنة بخطط الأساس لعام ٢٠٠٩، فإن التقدم المحرز منذ ذلك الحين بعيد كل البعد عن كونه كافياً مقارنة بحجم الاستخدام الكبير للتدريب الداخلية في منظومة الأمم المتحدة.

٢٠- ولا يمكن إنكار مساهمة المتدربين الداخليين في أعمال المنظمات. فقد أشاد المشرفون عبر المنظومة بمساهماتهم وتأثيرهم في الجودة، وأشاروا إلى مدى نجاعة حضورهم، وكيف أن وجودهم كان في بعض الحالات أساسياً لضمان إنجاز العمل.

٢١- وزاد عدد المتدربين الداخليين في منظومة الأمم المتحدة (حسبما ورد) من ٣ ٩١٤ متدرباً عام ٢٠٠٩ إلى ٥ ٥٣٨ عام ٢٠١٥، مما يمثل زيادة بنسبة ٤١,٥ في المائة^(٦). فقد احتضنت الأمم المتحدة وحدها ١٩١٩٣ متدرباً داخلياً خلال الفترة بكاملها. وبما أن فترة التدريب الداخلي في الأمم المتحدة تتراوح بين شهرين كحد أدنى وستة أشهر كحد أقصى، فإن هذا العدد يمثل مدى أدنى محتملاً يتراوح ما بين ٣٠ ٣٨٦ و٩١ ١٥٨ من أشهر العمل المقابلة خلال هذه الفترة. ويوضح الشكل الرابع أدناه الأرقام الإجمالية لعامي ٢٠٠٩ و٢٠١٥.

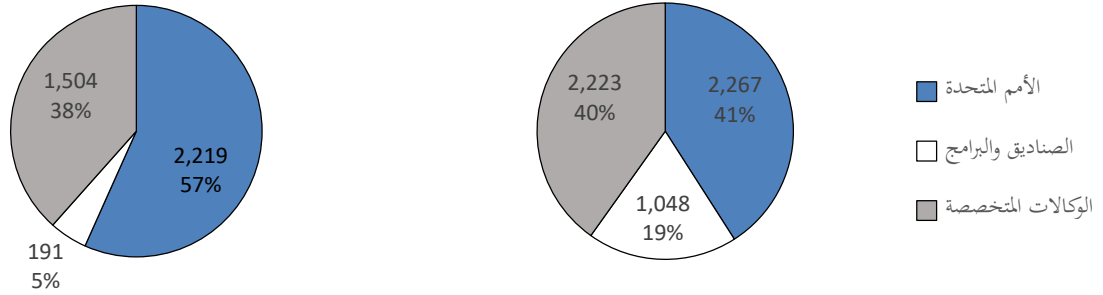
(٦) كما ذكر في الفصل الأول، جميع الأرقام الواردة في هذا الاستعراض ناقصة بسبب نقص في التتبع والإبلاغ لدى عدد من المنظمات. فلا تقارير عن بيانات الأمم المتحدة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ولا تتبع للبيانات الواردة من اليونسيف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن التدريب الداخلي نظراً إلى لا مركزية الإدارة وإلى الطابع العالمي لعملياتهما.

الشكل الرابع

المتدربون الداخليون في منظومة الأمم المتحدة حسب نوع المنظمة (٢٠٠٩ و ٢٠١٥)

إجمالي المتدربين لعام ٢٠٠٩

إجمالي المتدربين لعام ٢٠١٥



المصدر: تقارير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والمتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفردى المتعاقدين (A/65/350/Add.1، وA/67/329/Add.1، وA/69/292/Add.1، وA/71/360/Add.1) فيما يخص الأمم المتحدة، والردود على الاستبيانات فيما يخص المنظمات الأخرى المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة.

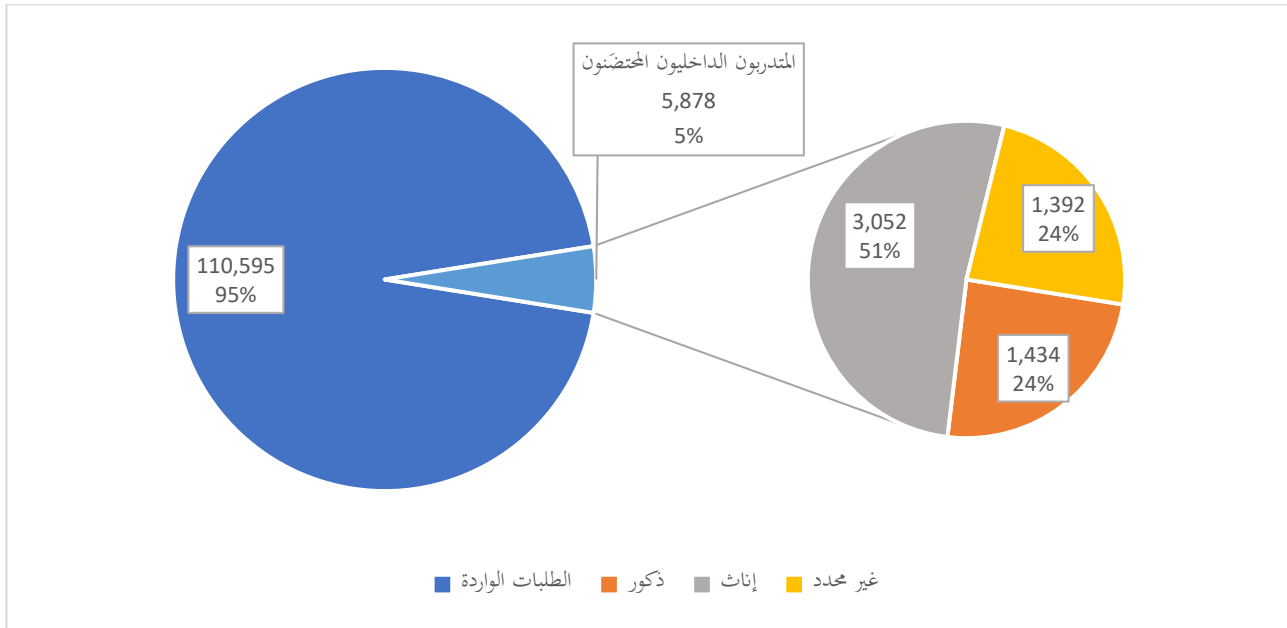
٢٢- وكان هناك اعتراف عام بأنه لولا مساهمة المتدربين الداخليين، لكانت توقعات الموظفين أقل فيما يتعلق بالأعمال المنجزة، ولا سيما في مجالات مثل التواصل والاتصالات والمهام غير الأساسية. وتمكن مساهمات المتدربين الداخليين المنظمات من إنتاج أعمال عالية الجودة وتحسين عملية إبراز النتائج وتعميمها على العملاء.

٢٣- وأشار المديرون والمشرفون إلى أنهم يعتمدون بشكل متزايد على وجود المتدربين الداخليين لإنجاز أعمال المنظمات، ولا سيما في سياق قلة الموارد. وعلاوة على ذلك، يجلب المتدربون إلى المؤسسات مهارات جديدة لا توجد دائماً لدى الموظفين المتمرسين. ويشارك معظم المتدربين في أنشطة التواصل والاتصالات، التي لا تكون بالضرورة مرتبطة بمهاراتهم التعليمية، والفضل في ذلك لمعرفتهم بالتكنولوجيات الجديدة وأدوات وسائل التواصل الاجتماعي.

٢٤- وتشكل إدارة عملية اختيار المتدربين الداخليين وتعيينهم عبئاً حقيقياً على الإدارات المسؤولة. ذلك أن البيانات التي قُدمت أثناء إعداد الاستعراض تشير إلى أنه خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧، تلقت المنظمات التي ردت على الاستبيان ١١٠ ٥٩٥ طلباً واحتضنت ما مجموعه ٨٧٨ ٥ متدرباً داخلياً، مما يمثل نسبة نجاح لدى مقدمي الطلبات قدرها ٥ في المائة (انظر الشكل الخامس).

٢٥- وتقاسم مسؤولو متطوعي الأمم المتحدة مع فريق وحدة التفتيش المشتركة مسودة أولى لمقترح بعنوان "نحو إدارة منسقة للتدريبات الداخلية على صعيد منظومة الأمم المتحدة"، التي قد تشكل أساساً للنظر في وضع استراتيجية على نطاق المنظومة لإدارة التدريبات الداخلية، إن كانت لدى مؤسسات المنظومة رغبة في بحث هذه الإمكانية.

الشكل الخامس
مجموع الطلبات الواردة والمتدربين الداخليين الذين احتضنتهم المنظمات المشاركة في وحدة
التفتيش المشتركة (٢٠١٥-٢٠١٧)^(٧)



المصادر: منظمة الأغذية والزراعة (٢٠١٥-٢٠١٦)، منظمة العمل الدولية (٢٠١٥-٢٠١٧)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز (٢٠١٥-٢٠١٧)، الأونكتاد (٢٠١٥-٢٠١٧)، برنامج الأمم المتحدة للبيئة (٢٠١٥-٢٠١٧)، اليونسكو (٢٠١٥-٢٠١٧)، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (٢٠١٥-٢٠١٧)، منظمة السياحة العالمية (٢٠١٧)، الاتحاد البريدي العالمي (٢٠١٥-٢٠١٧)، منظمة الصحة العالمية (٢٠١٥-٢٠١٧)، المنظمة العالمية للملكية الفكرية (٢٠١٥-٢٠١٧).

باء- مخاطر السمعة

٢٦- أثار الإعلام الدولي مسألة التدريب الداخلي غير مدفوع الأجر، كما تتناولها الرابطة الدولية للمتدربين الداخليين. وقدم برنامج منظمة العمل الدولية لتوظيف الشباب نتائج أبحاث تشير إلى أن التدريبات الداخلية المدفوعة الأجر أثبتت أنها آليات تكامل أقوى في أسواق العمل من التدريبات غير المدفوعة الأجر^(٨). وقد أشار عدد كبير من المنظمات إلى مخاطر تهدد السمعة، حيث ذكرت أن بعض الحالات التي يعيشها متدربون داخليون بموارد قليلة تتعارض مع القيم الأساسية للأمم المتحدة وولاياتها الشاملة، مثل الحق في العمل اللائق والشمولية. وأشار إلى أن الخط الفاصل بين وظيفة المبتدئين ودور المتدربين الداخليين في بعض المنظمات غير واضح وأن ذلك قد يدفع إلى الاعتقاد بأن المنظمات تستخدم العمالة المجانية.

٢٧- وتغطي مؤسسات راعية تكاليف المتدربين الداخليين، في بعض الحالات، لكن الغالبية العظمى من المتدربين الداخليين مدعومون من أسرهم، أو يعتمدون على مدخراتهم أو قروضهم. ولاحظ الفريق أن بعض المتدربين الداخليين يتحملون ظروفًا معيشية قاسية لإعالة أنفسهم و/أو يضطرون إلى إكمال تدريبهم الداخلي بوظائف في الاقتصاد غير الرسمي (على سبيل

(٧) تشمل العينة جميع المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة التي أبلغت عن عدد من الطلبات رداً على الاستبيان.

(٨) Niall O'Higgins and Luis Pinedo, "Interns and outcomes: just how effective are internships as a bridge to stable employment?", Employment Working Paper No. 241 (Geneva, ILO, forthcoming)

المثال، مثل مشائي الكلاب، والعمل بعد ساعات العمل في فترة تدريبهم الداخلي)، لا سيما الذين ينتمون إلى مناطق اقتصادية فقيرة أو إلى دول نامية.

٢٨- وتتخذ بعض المنظمات تدابير خاصة لتخفيف العبء اليومي عن المتدربين الداخليين، مثل تقديم الدعم للاستفادة من وسائل النقل المحلية (مثل مكتب الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية) أو الحصول على خصوم خاصة للوجبات (مثل كافيتريا مكتب الأمم المتحدة في جنيف). بيد أنه لا توجد تدابير داعمة مشتركة على صعيد المنظومة؛ إذ تعالج كل منظمة هذه المسألة في حدود المرونة التي تتيحها قواعدها، وغالباً ما يكون الحل ناتجاً عن مبادرات يتخذها كبار المديرين الذين يسهمون في إيجاد حلول خلاقية. وستكسب الأمانة العامة للأمم المتحدة خصوصاً ومنظومة الأمم المتحدة عموماً الكثير إن هي عاجلت بطريقة منظمة جميع المسائل التي قد تعد مخاطر تهدد السمعة.

٢٩- ويعرض الفصل التالي تقييماً شاملاً للممارسات القائمة في مجال التدريب الداخلي بالمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة وغيرها من المنظمات الدولية التي قد تكون الممارسات الجيدة فيها والدروس المستفادة منها عامل إلهام لإصلاح برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة، وتحويلها إلى آليات فعالة تدعم الانتقال من المدرسة إلى العمل لتمكين الشباب.

ثالثاً- التقييم العام للبرامج التنفيذية في منظومة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية

٣٠- في الفترة الموحدة ٢٠٠٩-٢٠١٥، أبلغت المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة عن وجود ما مجموعه ٢١٣ ٣٢ متدرباً داخلياً، منهم ٩١ في المائة في الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة^(٩):

الجدول ٢

نظرة عامة على مجموع المتدربين الداخليين في منظومة الأمم المتحدة (٢٠٠٩-٢٠١٥)

النسبة المئوية	المجموع	
٤٧	١٥ ١٩٣	الأمم المتحدة
٩	٢ ٩٨٧	الصناديق والبرامج
٤٤	١٤ ٠٣٣	الوكالات المتخصصة
١٠٠	٣٢ ٢١٣	منظومة الأمم المتحدة

المصدر: تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفردى المتعاقدين (A/65/350/Add.1 و A/67/329/Add.1 و A/69/292/Add.1) و A/71/360/Add.1) فيما يخص الأمم المتحدة، والردود على الاستبيانات فيما يخص المؤسسات الأخرى المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة.

٣١- يؤكد الاستعراض وجود مشهد مجزأ لسياسات التدريب الداخلي، مع وجود أطر وطرائق إدارية متنوعة للتنفيذ فيما بين مختلف المنظمات. ويرد في مرفقات هذا التقرير وصف مفصل لمختلف معايير الأهلية وظروف الخدمة والمدة والمرتبات/الاستحقاقات.

٣٢- واعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، يحصل المتدربون الداخليون على تعويض في ثلاثة صناديق وبرامج (اليونيسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي) وست وكالات متخصصة (منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية). وفي شباط/فبراير ٢٠١٨، وضعت مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان سياسة جديدة للتدريب الداخلي (UNHCR/AI/2018/3) ستنص على الحصول على راتب عند دخولها حيز النفاذ في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٨. ويوجد صندوق الأمم المتحدة للسكان أيضاً بصدد إصلاح سياسته الحالية، التي ستعتمد في غضون عام ٢٠١٨، حيث يُقترح دفع راتب. وعلقت منظمة الأغذية والزراعة الإصلاح الجاري لبرنامجها المتعلق بالتدريب الداخلي، الذي سيُنجز في عام ٢٠١٨، بهدف مراعاة النتائج والتوصيات الواردة في هذا التقرير. ومنذ نهاية آذار/مارس ٢٠١٨، تضمنت سياسة المنظمة دفع تعويضات للمتدربين الداخليين.

٣٣- واستناداً إلى نتائج هذا الاستعراض، حدد الفريق إطاراً لوضع معايير مرجعية للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي، وهو ما يرد في الفصل الرابع، حتى تتكرر على صعيد المنظومة أفضل الممارسات التي تم تحديدها في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش

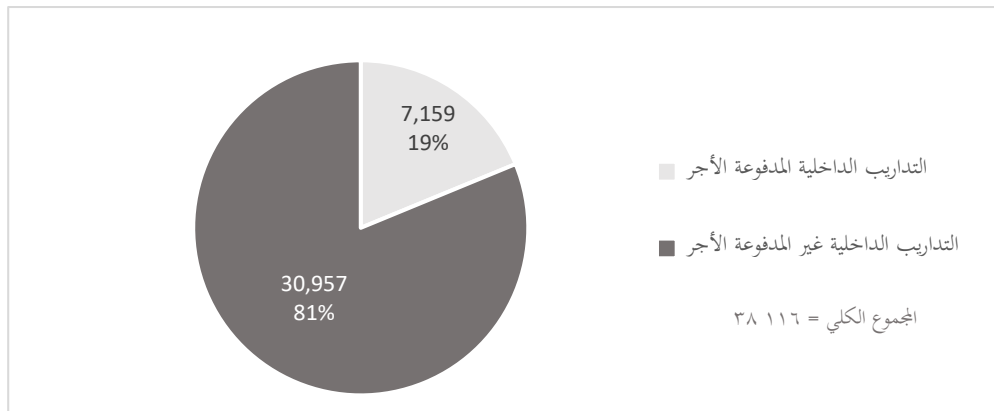
(٩) انظر الشكل السادس، الجدول ٦ والمرفق الثالث لمزيد من الأرقام المفصلة.

المشتركة والمنظمات الدولية الأخرى، والتي تم تحليلها لغرض المقارنة. وتكشف البيانات المبلغ عنها للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧ عن وجود ما مجموعه ١١٦ ٣٨ متدرباً داخلياً^(١٠)، منهم ٨١ في المائة في برامج تدريب داخلي غير مدفوعة الأجر (انظر الشكل السادس أدناه).

٣٤- وخلال الاستعراض، أشار ممثلو الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة إلى الأمم المتحدة ودورها الحاسم فيما يتعلق بإمكانية إصلاح برامج التدريب الداخلي في المنظومة بهدف السعي إلى وضع معايير مشتركة للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي. ونظراً لحجم المنظمة وبروزها على الساحة، فإن إصلاح برنامجها المتعلق بالتدريب الداخلي سيشجع منظمات أخرى تابعة لمنظومة الأمم المتحدة على أن تحذو حذوها.

الشكل السادس

حصة المتدربين الداخليين في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (٢٠٠٩-٢٠١٧)



المصدر: تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفراى المتعاقدين (A/69/292/Add.1 و A/67/329/Add.1 و A/65/350/Add.1 و A/71/360/Add.1) فيما يخص الأمم المتحدة، والردود على الاستبيانات الخاصة بالمؤسسات الأخرى المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة.

٣٥- ويرى الفريق أنه يمكن تحسين إدارة برامج التدريب الداخلي من أجل تعزيز اتساق منظومة الأمم المتحدة في استخدام القوة العاملة للشباب لصالح كل من المتدربين الداخليين والمنظمات. وينبغي تنفيذ هذا الإصلاح عن طريق اتباع نهج أكثر اتساقاً لإزاء إدارة البرامج، استناداً إلى معايير أهلية وشروط خدمة مشتركة. ومن شأن هذه الاستراتيجية أن تتيح فرصة لضمان عدم تخلف أي شخص عن سياسات التدريب الداخلي الشاملة، بل تتيح تكافؤ الفرص أمام المرشحين من جميع الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية، مع مراعاة نوع الجنس والإعاقة والتنوع الجغرافي. وتصف الأقسام التالية خصائص برامج التدريب الداخلي وتحدد الممارسات الجيدة لتعزيز دور سياسات التدريب الداخلي كأداة استراتيجية لتمكين الشباب ودعم الانتقال من المدرسة إلى العمل، مراعاةً لما ذكرته منظمة العمل الدولية من أن ٤٠ في المائة من شباب العالم إما عاطلون عن العمل أو لديهم وظيفة لكنهم يعيشون في فقر^(١١).

(١٠) لم يُبلغ عن بيانات الأمم المتحدة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

(١١) ILO, World Employment and Social Outlook 2016: Trends for Youth (Geneva, International Labour Office, 2016).

ألف - التدريب الداخلي في الأمم المتحدة

٣٦- تنظم برنامج التدريب الداخلي للأمم المتحدة المذكرة الإدارية ST/AI/2014/1. ومقارنة بالاستعراض السابق في عام ٢٠٠٩، تم توسيع نطاق شروط الأهلية الحالية بحيث يمكن للخريجين الجدد أن يبدأوا تدريبهم في غضون عام بعد الانتهاء من دراستهم. ويُعرّف هدف برنامج التدريب الداخلي بأنه تجربة للمتدربين الداخليين من أجل التعلم بينما يساهمون في عمل المنظمة.

٣٧- وأعرب مسؤولو الأمانة عن رأي مفاده أن المتدربين الداخليين تتاح لهم فرصة فريدة للاطلاع على أعمال المنظمة، وهي في حد ذاتها مفيدة لاستثمارهم وتضيف قيمة إلى سيرتهم الذاتية في سوق العمل. ويرى هؤلاء المسؤولون أن إدخال نظام تعويض المتدربين الداخليين سيققل من فرص التدريب الداخلي المتاحة لهم^(١٢). وبينما يتعاطف ممثلو المنظمة مع النداء الذي يقدمه المتدربون الداخليون، فإنهم يرون من الصعب تلبية توقعات المتدربين الداخليين بالنظر إلى الوضع المالي الحالي.

٣٨- ويرى ممثلو المتدربين الداخليين في مجلس المتدربين الداخليين في جنيف أن شاغلهم الرئيسي لا يتعلق بعائد الاستثمار بالنسبة إلى المتدربين الذين يستطيعون تحمل تكاليف التدريب الداخلي، وإنما يتعلق بفرص التدريب الداخلي التي لا يمكن الوصول إليها لغير القادرين على تحمل تكاليف تدريب غير مدفوع الأجر في المقام الأول. واستناداً إلى ملاحظاتهم وتحليلهم للاتجاهات السائدة في كيانات منظومة الأمم المتحدة التي بدأت العمل بدفع راتب، فإنهم يرون أن الدعم المالي للمتدربين الداخليين لن يؤدي إلى انخفاض كبير في عدد فرص التدريب الداخلي. ويشيرون إلى أن تقديم تدريب داخلي مدفوع الأجر سيظل أكثر فعالية من حيث التكلفة بالنسبة إلى المنظمات، نظراً إلى أن المتدربين غالباً ما يشاركون في أداء أعمال ضرورية للمنظمات وأنها ستواجه تكاليف أعلى إن هي استعانت بنماذج تعاقدية أخرى لأداء هذه المهام. وحتى إذا حدث انخفاض هامشي في وظائف التدريب الداخلي، فقد ذهب ممثلو المتدربين الداخليين إلى أن الفوائد ستظل مكافئة للتكاليف، لأن هذا سيؤدي إلى مزيد من تكافؤ الفرص، ومزيد من البرامج المنظمة ومزيد من المهام الملائمة للمتدربين الداخليين المختارين^(١٣).

٣٩- وتكشف البيانات الواردة من الأمم المتحدة أن المنظمة استضافت في المتوسط ٢ ١٧٠ متدرباً داخلياً في السنة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٥ (انظر الجدول ٣ والشكل السابع).

٤٠- يتناول القسم ١١-٣ من الوثيقة ST/AI/2014/1 التوزيع الجغرافي على النحو التالي:

"ينبغي اختيار المتدربين الداخليين من أوسع قاعدة جغرافية ممكنة ودون تمييز بسبب العرق أو الجنس أو الدين".

(١٢) انظر المرفق الثالث للاطلاع على الأرقام المتعلقة بأعداد المتدربين الداخليين الذين احتضنتهم كل منظمة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧. وتستضيف الأمم المتحدة وحدها حوالي ٢ ٢٠٠ متدرب داخلي سنوياً.

(١٣) آراء ساقطتها مبادرة التدريب الداخلي النصف باسم مجلس المتدربين الداخليين في جنيف (نيسان/أبريل ٢٠١٨).

الجدول ٣

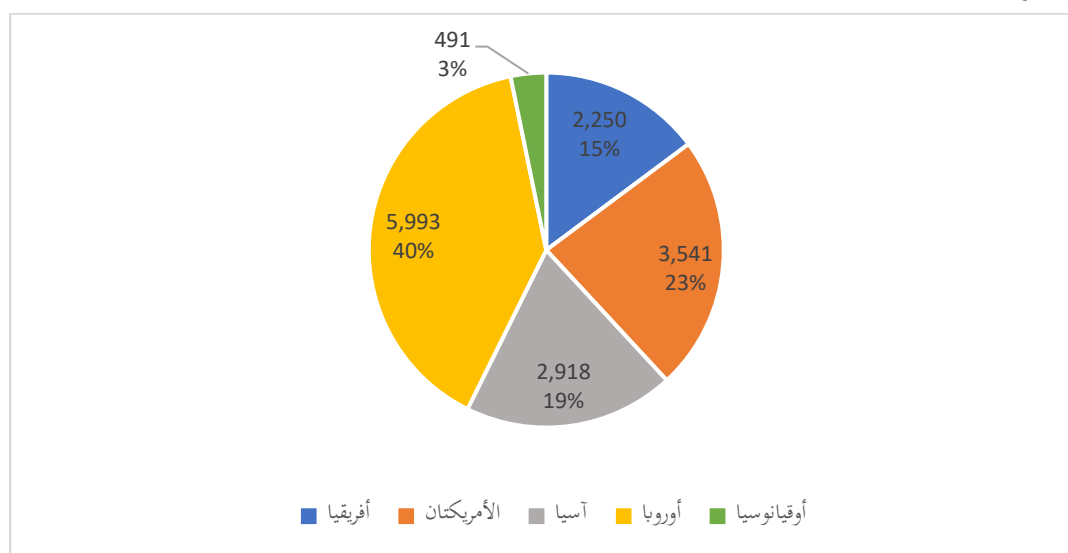
متدربو الأمم المتحدة - التوزيع الجغرافي (٢٠٠٩-٢٠١٥)

المناطق	مجموع المتدربين	الإناث	الذكور
أفريقيا	٢ ٢٥٠	١ ٣٠٦	٩٤٤
الأمريكتان	٣ ٥٤١	٢ ٣٠٨	١ ٢٣٣
آسيا	٢ ٩١٨	٢ ٠٧١	٨٤٧
أوروبا	٥ ٩٩٣	٤ ١١٠	١ ٨٨٣
أوقيانوسيا	٤٩١	٣٢٩	١٦٢
المجموع الكلي	١٥ ١٩٣	١٠ ١٢٤	٥ ٠٦٩

المصدر: تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفردى المتعاقدين (A/69/292/Add.1 و A/67/329/Add.1 و A/65/350/Add.1) و (A/71/360/Add.1).

الشكل السابع

التوزيع الجغرافي للمتدربين الداخليين في الأمم المتحدة (٢٠٠٩-٢٠١٥)



المصدر: تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفردى المتعاقدين (A/69/292/Add.1 و A/67/329/Add.1 و A/65/350/Add.1) و (A/71/360/Add.1)؛ التوزيع الجغرافي استناداً إلى الموقع التالي: <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm>.

٤١ - ومع ذلك، وبالنظر إلى الطابع اللامركزي لغالبية برامج التدريب الداخلي، التي تديرها كل إدارة مضيضة، لا توجد تدابير محددة لتعزيز التمثيل الجغرافي المتوازن فيما بين المناطق.

٤٢ - وكجزء من البحث، طلب الفريق إلى المنظمة تقديم قائمة بالجامعات التي حصل المتدربون الداخليون منها على أعلى دبلوم. ولا يتم تعقب هذه المعلومات، حتى لا يوجد أساس لتحديد المنشأ الأكاديمي للمتدربين الداخليين الذين اختيروا. ويبدو أن المعلومات النوعية التي جمعت من خلال المقابلات تشير إلى أن نسبة صغيرة فقط من المتدربين الداخليين المنحدرين من البلدان النامية هي التي تأتي من جامعات في بلدانهم الأصلية.

٤٣ - وعلم الفريق أن الأمانة العامة للأمم المتحدة شرعت في عملية تجريبية من أجل "التدريب الداخلي عبر الإنترنت" لإتاحة الفرصة للمرشحين الذين لا يستطيعون تحمل تكاليف المعيشة والسفر إلى مركز عمل. وأثناء المقابلات، اعتبر بعض الذين ردوا على الاستبيان أن هذه الطريقة الافتراضية مشابهة للاستشارات المجانية عبر الإنترنت ولم يؤيدوها. ورأى آخرون فيها إمكانية للذين لا يستطيعون السفر والحضور إلى مركز عمل؛ بيد أنه لا ينبغي الترويج لهذه الطريقة بصفتها بديلاً عن التدريب الداخلي داخل المنظمات.

٤٤ - ويسود في أوساط المشرفين الذين أجريت معهم مقابلات في إدارات مختلفة بالأمم المتحدة وفي اللجان الإقليمية، اتجاه يؤيد دعم المتدربين مالياً، شريطة ألا تأتي الأموال من الميزانية العادية. وأشار إلى مصادر مختلفة ممكنة للدعم، مثل أموال المشاريع، والنفقات العامة، وصناديق التبرعات الاستثمارية المقرر وضعها واقتراحها على الدول الأعضاء في سياق تمكين الشباب.

٤٥ - وأقر المتدربون عموماً بقيمة تجربة التدريب الداخلي، التي تعد هامة لتطوير حياتهم المهنية. بيد أنهم، شعروا في العديد من الحالات، بأنهم يساهمون بوصفهم محترفين مبتدئين بنفس القدر الذي يساهم به الموظفون المبتدئون، الفرق الوحيد هو أنهم لا يتقاضون أجرًا.

باء- التدريب الداخلي في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها

٤٦ - في الفترة المشمولة بالتقرير ٢٠٠٩-٢٠١٧، أبلغت ثمانية صناديق وبرامج عن أرقام بشأن عدد المتدربين الداخليين؛ ومن بين هؤلاء، قدمت ثلاث جهات فقط بيانات عن الفترة بأكملها. وأبلغت ثمانية صناديق وبرامج عما مجموعه ٨٢٠ ٤ متدرباً داخلياً^(١٤).

٤٧ - وتتشابه طرائق التدريب الداخلي وشروط الخدمة فيما بين المنظمات. ويمكن الفرق الأساسي فيما إذا كانت تقدم خطة للمكافآت. ولدى الرد على استبيانات وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠١٧، قدمت ثلاث منظمات رواتب كجزء من شروط برامج التدريب الداخلي الخاصة بها وهي: اليونيسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي. ولدى صندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين صلاحيات أوسع لتحديد شروط برامجها. إذ تقدم المفوضية مرتبات للمتدربين الداخليين في إطار سياستها الجديدة للتدريب الداخلي التي تدخل حيز التنفيذ في حزيران/يونيه ٢٠١٨. ويعمل الصندوق حالياً على إصلاح برنامجه، بهدف بدء العمل به خلال عام ٢٠١٨، كما اتخذ خطوات لصرف بعض المنح للمتدربين الداخليين، على الرغم من أن العملية لم تكتمل بعد إلى ساعة الانتهاء من الاستعراض الحالي. وقد أقر المجلس التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان مبدأ صرف منحة في أوائل عام ٢٠١٨^(١٥).

٤٨ - وقد أكد ممثلو الصناديق والبرامج، سواء أكان لديهم نظام مكافآت أم لا، على أهمية مساهمات المتدربين الداخليين في أعمال منظماتهم. إذ يرون في المتدربين الداخليين جزءاً من الفريق ومن ثم لديهم خطط العمل وأهداف لإنجازها خلال فترة تدريبهم. ويرى معظم المشرفين أن عدم وجود متدربين داخليين لديهم سيكون له أثر ضار.

(١٤) انظر المرفق الثالث.

(١٥) في ٢٠١٦، أطلق صندوق الأمم المتحدة للسكان مشروعاً تجريبياً للمنحة على التدريب بهدف تمكين المرشحين الموهوبين الشباب. انظر www.opportunitydesk.org/2016/01/25/unfpa-young-innovators-fellowship-programme.

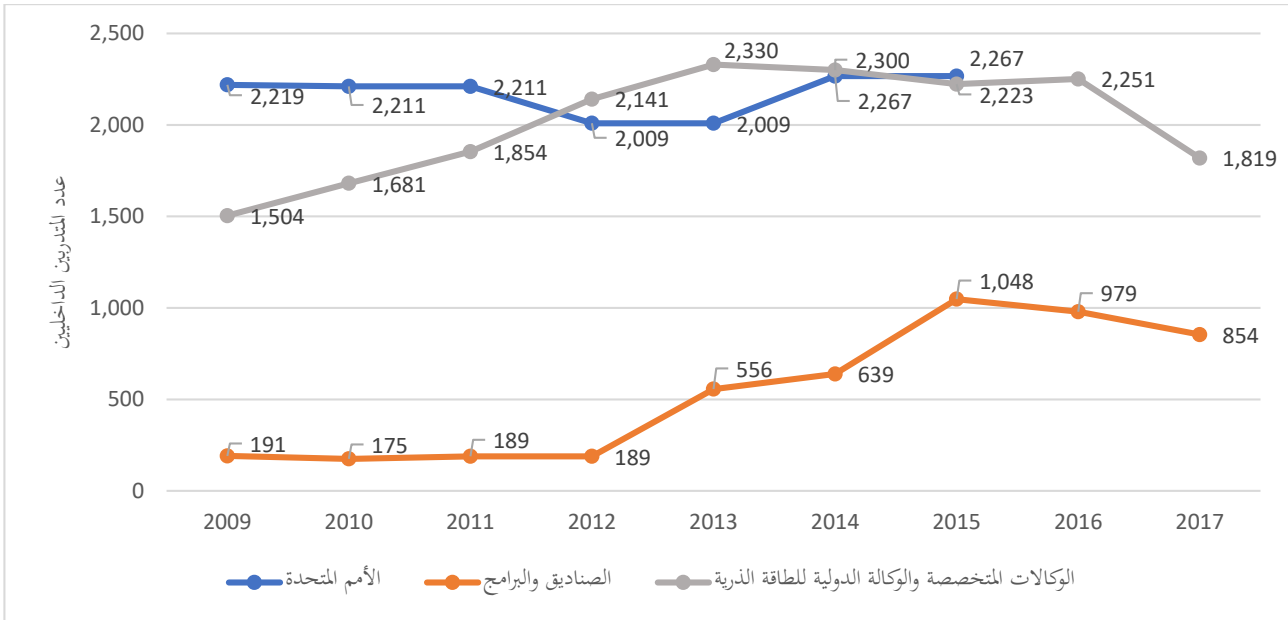
٤٩ - وهناك مجموعة متنوعة من نماذج العمل لدى الصناديق والبرامج، لا فيما يتعلق بمخططات التعويض فحسب، بل بشأن معايير الأهلية وشرط التوقف الإلزامي قبل التعيين بعد انتهاء فترة التدريب الداخلي. ويبدو أن بعض المرونة تُطبَّق حتى في الحالات التي تدخل في إطار التعليمات الإدارية للأمم المتحدة بشأن التدريب الداخلي، مما يتطلب توقفاً إلزامياً عن العمل لمدة ستة أشهر قبل شغل أي منصب في الفئة الفنية وما فوقها. ولا تنطبق هذه القاعدة على فئات أخرى، مثل الاستشارات. وفي حالة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، يتلقى المدربون الداخليون تعويضاً ويميل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع إلى الاحتفاظ بأبرزهم بصفة مستشارين في البرنامج بعد الانتهاء من فترة تدريبهم.

٥٠ - وأثيرت مسألة التوقف الإلزامي وعواقبه بالنسبة إلى المتدربين الداخليين في العديد من المقابلات مع غالبية المنظمات. وقد طلبت التوصية ٧ الواردة في المذكرة JIU/Note/2009/2 إلى الرؤساء التنفيذيين إلغاء هذا التوقف الإلزامي. ويعتقد المفتش أنه ينبغي لجميع المنظمات أن تنفذ هذه التوصية.

٥١ - وزاد عدد المتدربين الداخليين في الصناديق والبرامج بسرعة أكبر من المنظمات الأخرى، كما هو مبين في الشكل الثامن أدناه. وتُشجّع الصناديق والبرامج على تعزيز آليات المراقبة والمحاسبة لتقديم تقارير أفضل عن برامجها المتعلقة بالتدريب الداخلي. وخلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧ (في تموز/يوليه ٢٠١٧)، ارتفع عدد المتدربين الداخليين في الصناديق والبرامج من ١٩١ إلى ٨٥٤ متدرباً داخلياً.

الشكل الثامن

تطور عدد المتدربين الداخليين في منظومة الأمم المتحدة (٢٠٠٩-٢٠١٧)



المصدر: تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفرايد المتعاقدون (A/69/292/Add.1 و A/67/329/Add.1 و A/65/350/Add.1) و (A/71/360/Add.1) فيما يخص الأمم المتحدة، والردود على الاستبيانات فيما يخص المؤسسات الأخرى المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (٢٠٠٩ - تموز/يوليه ٢٠١٧).

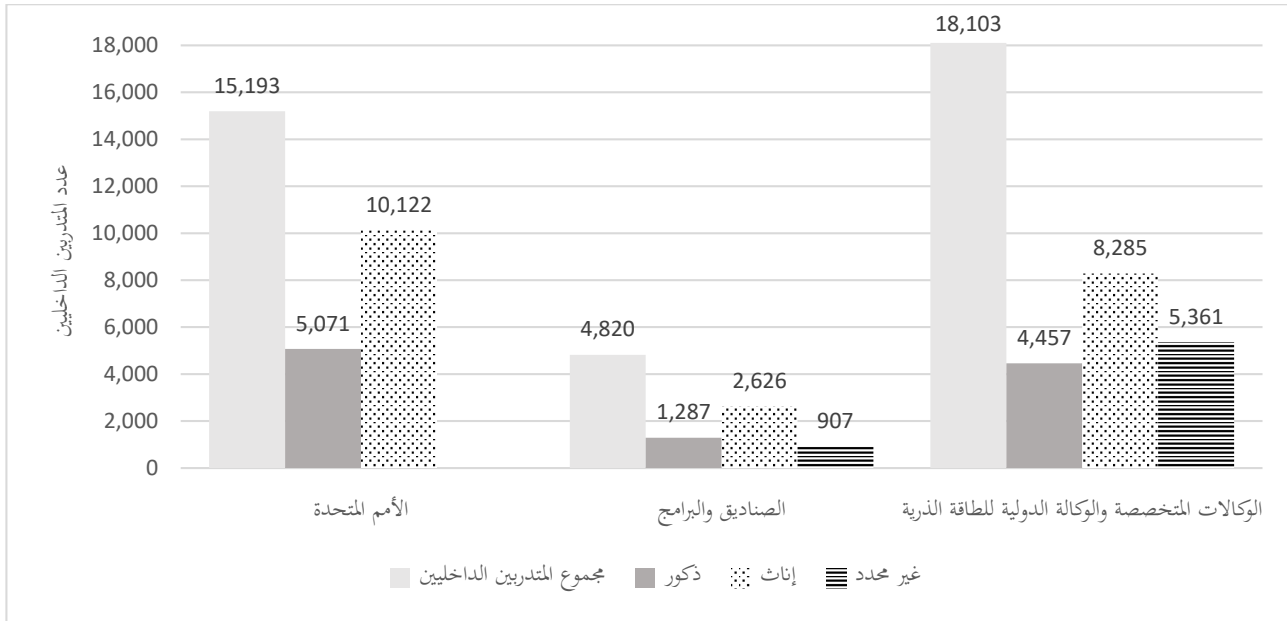
ملاحظة: بيانات الأمم المتحدة غير متاحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

جيم- التدريب الداخلي في وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية

٥٢- قدمت جميع الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية تقارير دقيقة عن الفترة بأكملها (باستثناءات قليلة لعامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠). ولهذا السبب، تقدم المعلومات الموحدة لهذه الفئة^(١٦) تقديراً أفضل للعدد الإجمالي للمتدربين الداخليين: ١٨ ١٠٣ في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧، أو عن العدد نفسه من المتدربين الداخليين الذين تستضيفهم الأمم المتحدة وحدها (انظر الشكل التاسع)^(١٧).

الشكل التاسع

توزيع المتدربين الداخليين في منظومة الأمم المتحدة (٢٠٠٩-٢٠١٧)



المصدر: تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفرادي المتعاقدين (A/69/292/Add.1 و A/67/329/Add.1 و A/65/350/Add.1) و (A/71/360/Add.1) فيما يخص الأمم المتحدة، والردود على الاستبيانات فيما يخص المؤسسات الأخرى المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (٢٠٠٩ - تموز/يوليه ٢٠١٧).

٥٣- ومن بين الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، تقوم المنظمات التالية بدفع تعويض للمتدربين الداخليين لديها: منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية^(١٨). أما في اليونسكو ومنظمة الصحة العالمية، فلا تُصرف أي منحة؛ بيد أنها تقدم تغطية تأمين جماعية للمتدربين الداخليين أثناء وجودهم في مجموعات المنظمات.

(١٦) منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو، واليونسكو، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

(١٧) لا تشمل البيانات الخاصة بالأمم المتحدة فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧. واستناداً إلى متوسط التقارير المقدمة في فترة السنتين السابقة، من المعقول تقدير أن ٤ ٠٠٠ متدرب داخلي على الأقل سيُضافون إلى الأرقام الخاصة بالأمم المتحدة.

(١٨) تختلف الشروط من منظمة إلى أخرى. ترد التفاصيل في المرفق الرابع.

وترى منظمة الصحة العالمية أنه يمكن تعزيز التدريب الداخلي على المستوى القطري لإتاحة الفرص للمرشحين المحليين كي يصبحوا على دراية بعمل المنظمات بينما يجلبون معرفتهم الخاصة بالبيئة المحلية. وأبدي هذا الرأي أيضاً لفريق وحدة التفتيش المشتركة أثناء وجوده في بانكوك، حيث أُشير إلى أن معرفة اللغة المحلية هي أحد المكاسب التي يمكن استخدامها لبناء الجسور بين الموظفين الدوليين والمجتمع المحلي. فالمندوبون المحليون فعالون في تعزيز التواصل مع البيئة المحلية.

٥٤- وأشار ممثلو المتدربين الداخليين إلى برنامج التدريب الداخلي لمنظمة العمل الدولية باستمرار على أنه البرنامج الذي ينبغي اتخاذه مثلاً لأفضل الممارسات المنشودة في برنامج تدريب داخلي على نطاق المنظومة. ويحتوي برنامج منظمة العمل الدولية على العديد من العناصر التي ثبت أنها مرتبطة بنجاح سوق العمل في مرحلة ما بعد البرنامج^(١٩). وتعتبر الخصائص والممارسات الجيدة لبرنامج التدريب الداخلي هذا مصدر إلهام للإطار المرجعي الوارد أدناه (انظر الفصل الرابع) الذي وضعته وحدة التفتيش المشتركة كجزء من النتائج والتوصيات الرئيسية لهذا التقرير.

٥٥- ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، فإن المنحة المصروفة للمتدربين الداخليين في تلك المنظمة هي مساهمة في دعم تكاليف المعيشة خلال فترة التدريب الداخلي. وترى المنظمة أنه بالنظر إلى ولايتها، فإن العمل بدون تعويض لا يتماشى مع سياسة المنظمة^(٢٠). كما ترى المنظمة أن برنامج التدريب الداخلي أمر حيوي بالنسبة إليها، وهذا رأي أبدته أيضاً منظمات أخرى أثناء المقابلات.

٥٦- وبعد برنامج التدريب الداخلي في المنظمة العالمية للملكية الفكرية نموذج عمل آخر للتدريب الداخلي. ويدعم هذا البرنامج مهمة المنظمة المتمثلة في تشجيع الابتكار والإبداع من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لجميع البلدان من خلال نظام دولي متوازن وفعال للملكية الفكرية، وتمكين المتدربين الداخليين من معرفة القيم والمبادرات الأساسية للمنظمة. ويتكون البرنامج من فئتين، حسب مستوى دراسة المتدربين الداخليين. هناك الفئة الأولى وتُتاح للأفراد الذين حصلوا على شهادة من المستوى الأول والأفراد المسجلين في الدراسات العليا الذين لم يكملوا دراستهم والأطروحة النهائية. أما الفئة الثانية فهي للأفراد المسجلين في الدراسات العليا الذين أكملوا دراستهم دون إتمام الأطروحة النهائية والأفراد الذين أكملوا دراساتهم العليا. وتشرف إدارة الموارد البشرية على تسيير البرنامج بشكل مركزي. وتوجه المنظمة سنوياً نداء لتقديم طلبات المرشحين المهتمين بالتدريب الداخلي وتحفظ بقائمة المرشحين الذين تم اختيارهم مسبقاً على أساس المؤهلات المطلوبة من قبل قسم التوظيف. ولا تقبل المنظمة أي رعاية.

٥٧- وعند إعداد هذا الاستعراض، لاحظ الفريق أن الوكالات المتخصصة أنشأت على ما يبدو نظم رصد أفضل لتقديم تقارير عن برامجها المتعلقة بالتدريب الداخلي. ومن شأن خبرة هذه الوكالات أن تساهم في تحديد المعايير المشتركة للممارسات الجيدة في إدارة برامج التدريب الداخلي على صعيد منظومة الأمم المتحدة.

(١٩) عرض منظمة العمل الدولية من تقديم نبال أوهيغنز ولويس بينيدو من برنامج عمالة الشباب في منظمة العمل الدولية أثناء الحدث الذي استضافته المنظمة بشأن اليوم الدولي للمتدربين الداخليين في جنيف يوم ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.

(٢٠) استناداً إلى الردود على الاستبيان.

دال - التدريب الداخلي في المنظمات الدولية الأخرى^(٢١)

٥٨ - في إطار بعثات تقصي الحقائق، زار فريق وحدة التفتيش المشتركة المنظمات الدولية التي ليست من المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، بما في ذلك بعض المنظمات التي تشكل جزءاً من منظومة الأمم المتحدة، مثل الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (روما) والمنظمة الدولية للهجرة (جنيف) ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية (واشنطن العاصمة). كما زار الفريق منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في باريس ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية، وصندوق النقد الدولي، ومنظمة الدول الأمريكية والبنك الدولي في واشنطن العاصمة، للاستفادة من خبراتهم والتعرف على ممارساتهم^(٢٢).

٥٩ - ومن هذه المنظمات، هناك منظمة الدول الأمريكية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية فقط هما اللتان لا تصرفان منحاً للمتدربين الداخليين لديها. وعند لقاء رئيس إدارة منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، علم الفريق أن المنظمة قدرت تكلفة هذا التدريب، واعتبرته مستداماً بما فيه الكفاية للنظر في هذه الإمكانية. وتفضل المنظمة اتباع نهج دفع بدل إعاشة يومي مخفّض لدعم نفقات معيشة المتدربين الداخليين بدلاً من دفع قسائم الغداء أو غيرها من المنافع التي سيكون من الصعب للغاية إدارتها.

٦٠ - وفي منظمة الدول الأمريكية، أبلغ الفريق بأن المنظمة لا تستطيع تحمل تكاليف تعويض المتدربين الداخليين بسبب قيود متعددة. ومع ذلك، فإن دور المتدربين الداخليين في هذه المنظمة جزء أصيل من استراتيجية الموارد البشرية، وأشار ممثلو الإدارة والمشرفون إلى أن معدل الاحتفاظ بالمتدربين الداخليين كموظفين في المستقبل يقدر بحوالي ٢٠ في المائة تقريباً. وتجري عملية الاختيار في منافسة عالية، يترتب عليها عبء كبير على الإدارة، ولكن يُنظر إلى ذلك على أنه استثمار للكشف عن المواهب الشابة وإعطاء الأفراد الموهوبين الفرصة للتعرف على عمل منظمة الدول الأمريكية، ثم اكتساب المهارات اللازمة في وقت لاحق حتى ينجحوا في التحول إلى موظفين داخل المنظمة. وهذا مثال على تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل ويفيد كلتا الفئتين من أصحاب المصلحة.

٦١ - ووضعت المنظمة الدولية للهجرة برنامجاً قوياً للتدريب الداخلي، بعدد محدود من المتدربين سنوياً. ففي عام ٢٠١٧، احتضنت ٥٦٨ متدرباً داخلياً في مكاتب المنظمة الدولية للهجرة في جميع أنحاء العالم، منهم ١٠٤ في المقر الرئيسي. ولا تؤيد المنظمة الدولية للهجرة التدريب الداخلي غير المدفوع الأجر. إذ تصرف منحة على بدل الإقامة اليومي لمركز العمل والمستوى التعليمي للمرشح والعنوان السكني الذي يقدمه صاحب الطلب أثناء طلب الحصول على تدريب داخلي. ويُرى متدربون داخليون آخرون من قبل مؤسسة حكومية/غير حكومية و/أو مؤسسة أكاديمية للعمل في مجال محدد ذي صلة بكل من المنظمة والمؤسسة الراعية.

٦٢ - أما الصندوق الدولي للتنمية الزراعية فيعد جزءاً من منظومة الأمم المتحدة. وبالتالي، فإنه يتبع اللوائح المتعلقة بجداول المرتبات. وفيما يتعلق بالجوانب الأخرى، هناك درجة عالية من المرونة؛ فالصندوق من بين المنظمات التي تصرف منحاً للمتدربين الداخليين. وعلاوة على ذلك،

(٢١) يقدم هذا القسم لمحة عامة عن التجارب التي أبلغت عنها المنظمات غير المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة والتي تمت مقابلتها أثناء إعداد الاستعراض لغرض المقارنة والتعلم من الممارسات الجيدة للآخرين.

(٢٢) انظر المرفق الأول باء.

وضع الصندوق فئتين هما: برنامج التدريب الداخلي العادي وبرنامج التدريب الداخلي المحسن. وقد أحدث هذا الأخير "لتعزيز التوزيع الجغرافي للموظفين في الصندوق" (٢٣) ويتضمن علاوة إضافية للسفر (تذكرة ذهاب وإياب) وبدلاً للسكن. وفي تموز/يوليه ٢٠١٧، كانت المنحة الشهرية في روما حوالي ١٠٠٠ يورو.

٦٣- وخلال المقابلات، التقى الفريق بمدرّبين أعربوا عن ارتياحهم للفرصة المتاحة، مشيرين إلى أنه لولا المنحة وبدل السفر، لما استطاعوا الاستفادة من هذه التجربة. وأثنى المتدربون الداخليون على نوعية الواجبات الفنية والتعلم أثناء التدريب الداخلي. كان شاغلهم الوحيد هو التوقف الإلزامي عن العمل في نهاية فترة التدريب الداخلي قبل النظر في ترشيحهم لمزيد من فرص العمل.

٦٤- والتقى الفريق بممثلي مصرف التنمية للبلدان الأمريكية والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي في واشنطن، فاطلع على الممارسات الجيدة لإدارة هذه البرامج. وثبت أن مستوى رضا المتدربين الداخليين في هذه المؤسسات كان من بين أكثر الردود التي وردت إيجابيةً. وأشاد جميع المتدربين الداخليين بالدعم الإداري الممتاز لطلابهم، وبالمساعدة التي تلقوها بشأن جميع جوانب تيسير إدماجهم في المنظمات وبالمحتوى المفيد لفترة تدريبهم. ذلك أن المهام والأهداف التي أسند إليهم إنجازها محددة بوضوح وترتبط ارتباطاً مباشراً بمجال خلفيتهم التعليمية وخبرتهم. فقد شعروا بأنهم جزء من الفريق، يُشهد لهم بمساهماتهم، ويستطيعون التركيز على واجباتهم دون الاضطرار إلى الانخراط في أنشطة جانبية لتغطية نفقات معيشتهم أثناء فترة تدريبهم. وعلاوة على ذلك، تربط هذه المنظمات برنامج التدريب الداخلي باستراتيجيات إدارة المواهب في الموارد البشرية. وتهدف سياسات كل منها إلى الاحتفاظ بالمتدربين الداخليين بعد الانتهاء من التدريب الداخلي، حيث يناهز معدل الاحتفاظ بهم عادةً ٢٠ في المائة.

٦٥- وأشارت جميع المؤسسات التي أجريت معها مقابلات في واشنطن العاصمة إلى أنها تستخدم برامجها المتعلقة بالتدريب الداخلي كجزء لا يتجزأ من استراتيجية مواردها البشرية لإيجاد وتعيين المرشحين المتميزين. ويتيح صندوق النقد الدولي والبنك الدولي إمكانية التسجيل في برامج الزمالة بعد إنهاء فترة التدريب الداخلي، بهدف إعداد خيرة المرشحين الواعدين للانضمام إلى المنظمة فيما بعد بصفة موظفين. وتتيح لهما هذه الاستراتيجية إنشاء قائمة مستمرة من المرشحين المبتدئين المناسبين الذين هم على دراية بعمل المنظمة.

٦٦- وفي منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في باريس، لاحظ فريق مكاتب التدريب الداخلي الجودة الموضوعية لبرنامج التدريب الداخلي في المنظمة، مع إيلاء اهتمام كبير لمواءمة مهارات المتدربين الداخليين مع الاحتياجات الخاصة للإدارات المستضيفة. والمتدربون الداخليون مؤهلون تأهيلاً عالياً ومتحمسون جداً لتجربتهم في المنظمة. بيد أن البعض منهم أشار إلى أن المنحة الشهرية البالغ قدرها ٧٠٢ يورو أقل من المبلغ المثالي. وأعربوا عن تقديرهم لكونها خطوة إيجابية لتيسير تغطية نفقات معيشتهم، لكنهم أقروا بأنه من الصعب على المرشحين خارج باريس أو من ليس لديهم تمويل إضافي الاستفادة من هذه الفرصة للتدريب. ومن السمات المميزة لبرنامج التدريب الداخلي لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي شراكته مع جامعات رفيعة المستوى، يقدم بعضها الدعم المالي المباشر لطلابها الذين اختيروا للبرنامج، بالإضافة إلى المنحة الشهرية التي تقدمها المنظمة.

٦٧- إجمالاً، تبين الممارسات الجيدة التي أطلع عليها في المنظمات الدولية الأخرى، من خلال التدريب الداخلي المدفوع الأجر (مثل مصرف التنمية للبلدان الأمريكية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وصندوق النقد الدولي، والمنظمة الدولية للهجرة، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومجموعة البنك الدولي)، ومن خلال التدريب الداخلي غير المدفوع الأجر (منظمة الدول الأمريكية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية)، أن برامج التدريب الداخلي جزء لا يتجزأ جزء من استراتيجيات الموارد البشرية. وتساهم هذه البرامج في تحديد قوة عمل صغرى موهوبة ذات مهارة عالية، أعضاؤها على دراية بعمل المنظمات ومستعدون بشكل أفضل ليكونوا مرشحين ناجحين مستقبلاً عند طلب الحصول على مناصب مفتوحة بعد الانتهاء من تدريبهم الداخلي. ويحتفظ بعض هذه المنظمات بالمتدربين الداخليين بنسبة قدرها ٢٠ في المائة، حيث يعد هؤلاء قادرين على العمل كلياً بصفة موظفين مبتدئين عندما تعينهم هذه المنظمات.

هاء- خطط التعويض في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة وفي المنظمات الدولية الأخرى

٦٨- من بين المنظمات المشاركة في الوحدة، هناك أربعة صناديق وبرامج، إلى جانب خمس وكالات متخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، تصرف منحاً في برامج التدريب الداخلي. وترد خطط التعويض المختلفة في الجدول ٤ أدناه:

الجدول ٤

خطط التعويض عن التدريب الداخلي في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة

المنظمة	المنحة الشهرية
الصناديق والبرامج	
صندوق الأمم المتحدة للسكان	اعتباراً من آذار/مارس ٢٠١٨، لا تصرف أي منحة وبموجب سياسة التدريب الداخلي الجديدة المقبلة، التي لا يزال يتعين الموافقة عليها، ستُصرف منحة بنسبة ٥ في المائة من بدل الإقامة اليومي لمركز العمل (على ألا تتجاوز ٥٠٠ دولار في الشهر).
مفوضية اللاجئين ^(١)	تعادل علاوات المتدربين الداخليين من المفوضية السامية لشؤون اللاجئين نسبة ١٠ في المائة من بدل الإقامة اليومي في مركز العمل وتستند إلى ٣٠ يوماً تقويمياً. وتؤدي العلاوات عادة بالعملة المحلية ويجب ألا تتجاوز ما يعادل ١ ٠٠٠ دولار للولايات المتحدة في الشهر.
اليونيسيف	١ ٥٠٠ دولار أو ٦٥ في المائة من المرتب الشهري الصافي المحلي لوظيفة برتبة خ ع - ١ بالمقر، أيهما أقل؛ وفي المكاتب الأخرى، إلى حدود ٦٥ في المائة من المرتب الشهري الصافي المحلي لوظيفة برتبة خ ع - ١ بالنسبة إلى المتدربين غير المتفرغين، تُصرف المنح بالتناسب. وعندما يلزم السفر، قد يُدفع مبلغ يصل إلى ١ ٠٠٠ دولار.
مكتب خدمات المشاريع	يُصرف ١٠ في المائة من بدل الإقامة اليومي بسعر مخفض (بعد ٦٠ يوماً) مضروباً في ٣٠ (عندما يلزم السفر، يُدفع مبلغ ثابت قدره ٥٠٠ دولار)
برنامج الأغذية العالمي	١٤ في المائة من بدل الإقامة اليومي مضروباً في عدد أيام العمل يجب ألا يتجاوز ١ ٠٠٠ دولار في الشهر بالنسبة إلى الالتحاق بدوام جزئي، تُصرف المنحة الشهرية بالتناسب.

المنظمة	المنحة الشهرية
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	
منظمة الأغذية والزراعة	يجب ألا يتجاوز ٧٠٠ دولار أو ١٠ في المائة من بدل الإقامة اليومي بسعر ما بعد ٦٠ يوماً (محدد لكل مركز عمل)
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	٥٠٠ يورو للمتدربين الداخليين الذين ليس لهم دعم مالي من مؤسسة أو جامعة أو مصدر آخر؛ ويُصرف ٥٠٠ يورو إضافي للمتدربين الذين يدفعون مقابل الإقامة الخاصة بهم لطرف ثالث من غير الأسرة
منظمة العمل الدولية	٢٠٠٠ فرنك سويسري + ٤٥ فرنك سويسري كمساهمة شهرية من المكتب لتغطية تكلفة التأمين الطبي للمتدربين الداخليين
منظمة السياحة العالمية	٤٠٠ يورو
الاتحاد البريدي العالمي	من ١٠٠٠ فرنك سويسري إلى ٢٠٠٠
	١٠٠٠ فرنك سويسري في الشهر إذا كان للمتدرب مقر إقامة رئيسي في كانتون برن (سويسرا) ١٥٠٠ فرنك سويسري في الشهر إذا كان للمتدرب مقر إقامة رئيسي في كانتون سويسري آخر ٢٠٠٠ فرنك سويسري في الشهر إذا كان للمتدرب مقر إقامة رئيسي في الخارج
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	٥٠٠ فرنك سويسري أو ٢٠٠٠ فرنك سويسري حسب مستوى المؤهل العلمي

المصدر: الردود على الاستبيانات والمقابلات.

(أ) صدر في شباط/فبراير ٢٠١٨، سار اعتباراً من حزيران/يونيه ٢٠١٨.

٦٩- وفي منظمة العمل الدولية، تُصرف المنحة مع مراعاة الحد الأدنى لتكلفة المعيشة في مكان التدريب الداخلي بحيث تغطي تكاليف المعيشة للمتدربين الداخليين أثناء فترة التدريب. وفي منظمات أخرى، تقل المنحة عن خط الفقر في مركز العمل ولا تعمل إلا على تخفيف العبء دون أن تضمن تغطية كاملة لنفقات المتدرب الداخلي أثناء التدريب.

٧٠- ويرى ممثلو المتدربين الداخليين أن تكون المنح كافية لتغطية نفقات المعيشة الأساسية من أجل تعزيز الشمولية وتجنب الخطر الشديد لحدوث انتكاسة.

٧١- وتشير الممارسات الحالية إلى أن الصناديق والبرامج التي تعوض المتدربين الداخليين تميل إلى اعتماد صيغ تستند إلى نسبة من بدل الإقامة اليومي، في حين اعتمدت الوكالات المتخصصة في غالبيتها نهج المبلغ المقطوع، باستثناء منظمة الأغذية والزراعة. ويبدو أن صيغة مبالغ بدل الإقامة اليومي هي الأنسب للمنظمات التي تشارك إلى حد كبير في العمليات الميدانية، بحيث تتكيف خطة التعويض مع الظروف المحلية التي يحدث فيها التدريب الداخلي.

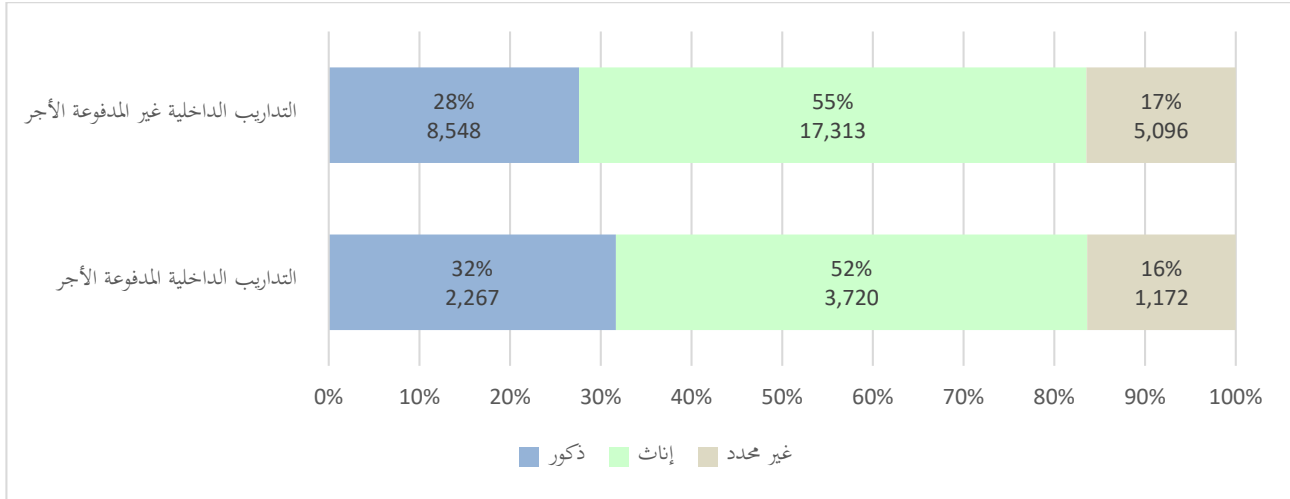
٧٢- ومن أصل ما مجموعه ١١٦ ٣٨ متدرباً داخلياً جرى الإبلاغ عنهم في منظومة الأمم المتحدة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧، كانت نسبة ١٩ في المائة منهم في برامج مدفوعة الأجر و ٨١ في المائة في برامج غير مدفوعة الأجر (انظر الشكل السادس أعلاه). ومن أصل ١٩ في المائة من المتدربين الداخليين الذين حصلوا على منحة، كان ٣٣ في المائة منهم من الذكور و ٥٤ في المائة من الإناث و ١٣ في المائة غير محدد^(٢٤).

(٢٤) اضطر الفريق إلى إحداث فئة "غير محدد" نظراً لعدم وجود بيانات مصنفة حسب نوع الجنس لدى عدد من المنظمات. وعندما يرد عدد المتدربين الداخليين دون تصنيف حسب نوع الجنس، تُذكر الأرقام ضمن فئة "غير محدد".

٧٣- ومن أصل ٨١ في المائة من المتدربين الداخليين في منظومة الأمم المتحدة الذين احتضنتهم منظمات تقدم برامج تدريب داخلي غير مدفوعة الأجر، كان ٢٨ في المائة منهم من الذكور و٥٥ في المائة من الإناث و١٧ في المائة غير محدد (انظر الشكل العاشر).

الشكل العاشر

توزيع نوع الجنس للمتدربين الداخليين في منظومة الأمم المتحدة (٢٠١٧-٢٠٠٩)



المصدر: تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفردى المتعاقدين (A/69/292/Add.1 و A/67/329/Add.1 و A/65/350/Add.1) و (A/71/360/Add.1) فيما يخص الأمم المتحدة، والردود على الاستبيانات فيما يخص المؤسسات الأخرى المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (٢٠٠٩ - تموز/يوليه ٢٠١٧).

٧٤- ويعرض الجدول ٥ أدناه خطط التعويض الموجودة في المنظمات الدولية الأخرى:

الجدول ٥

خطط تعويض التدريبات الداخلية في المنظمات الدولية الأخرى (المنظمات غير المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة)

المنظمة	المنحة
مصرف التنمية للبلدان الأمريكية	برنامج المبتدئين (بعد الحصول على شهادة البكالوريوس): ٢ ٧٤٥ دولاراً في الشهر البرنامج العادي (الماجستير): ٣ ٢٠٠ دولار في الشهر يوجد برنامج خاص لمرشحي التنوع
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	التدريبات الداخلية: ٧ في المائة من بدل الإقامة اليومي في مركز العمل الذي يجري فيه التدريب. برنامج تدريب داخلي محسّن: ١٤ في المائة من معدل بدل الإقامة اليومي لشهر كانون الثاني/يناير في مركز العمل الذي يجري فيه التدريب. اعتباراً من تموز/يوليه ٢٠١٧، كانت المنحة الشهرية الناتجة عن هذا الحساب في روما تتراوح بين ١ ٢٠٠ و ١ ٢٠٠ دولار.
صندوق النقد الدولي	٣ ٠٠٠ دولار في الشهر.
المنظمة الدولية للهجرة	تتراوح المنح التي صُرفت ما بين ٦٨٩ فرنكاً سويسرياً و ١ ٩٥٣ فرنكاً سويسرياً في مقر المنظمة الدولية للهجرة بجنيف (استناداً إلى أرقام ٢٠١٨). ويتوقف مبلغ المنحة على النسبة المئوية لبذل الإقامة اليومي لمركز عمل معين وعلى المستوى التعليمي للمرشح ومكان الإقامة.
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	٧٠٢ دولار في الشهر.
البنك الدولي	٢٩-٢٠ دولار (المبلغ الصافي في الساعة) أو ٣٧-٢٦ دولار (المبلغ الإجمالي في الساعة)

المصدر: المعلومات المقدمة من المنظمات.

٧٥- وخلال الإعداد لهذا الاستعراض، التقى فريق وحدة التفتيش المشتركة بممثلين عن مبادرة التدريب الداخلي المنصف، وهي مجموعة للدعوة يقودها شباب وتوجد في جنيف وفيينا ونيويورك وتروج للمبادرات الرامية إلى إنشاء برامج تدريبية منصفة وذات جودة ومتاحة للناس من جميع الخلفيات. وتدعو هذه المبادرة منظمات الأمم المتحدة إلى الاتساق مع مبادئها وقيمتها ومع الأهداف الإنمائية المكثفة في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، دعماً للشباب والشمولية.

٧٦- ويوصي التقرير السنوي الأخير لعام ٢٠١٧ الذي نشرته مبادرة التدريب الداخلي المنصف^(٢٥) باعتماد منحة تُحسب على أساس ٢٠ في المائة من معدل بدل الإقامة اليومي المخفض (بعد ٦٠ يوماً) أو، بدلاً من ذلك، على أساس خط الفقر في مركز العمل الذي يجري فيه التدريب الداخلي. وفي رأي المبادرة، فإن هذا البديل سيتيح فرصاً متكافئة لجميع المرشحين، بغض النظر عن بلدهم الأصلي أو خلفيتهم الاجتماعية والاقتصادية، في الحصول على تدريب داخلي.

واو- ملاحظات ختامية

٧٧- يقدم الفصل التالي الأساس المنطقي لوضع إطار مرجعي للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي ويتوسع في شرح الاقتراح في شكل مبادئ توجيهية لتصميم وتنفيذ برامج تدريب داخلي أكثر فعالية. ويجري اقتراح الإطار المرجعي بهدف تأييده من جانب مؤسسات المنظومة لتعزيز الفعالية في إدارة البرامج.

(٢٥) متاح على الرابط التالي: <https://fairinternshipinitiative.org/2018/02/18/presentation-of-the-1st-independent-report-on-un-internships>

رابعاً- التدريب الداخلي في مفترق طرق ولايات الأمم المتحدة: اقتراح لوضع إطار مرجعي للتدريب الداخلي الشامل

ألف- برامج التدريب الداخلي الشاملة لدعم الشباب

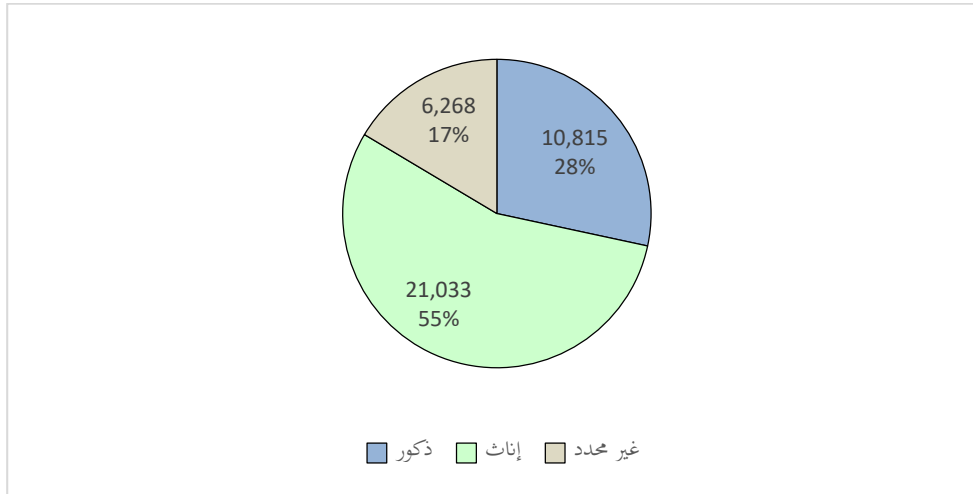
٧٨- ينظر هذا الاستعراض في موضوع التدريب الداخلي في السياق الأوسع لولايات الأمم المتحدة فيما يتعلق بتمكين الشباب ووضع خطة للتنمية المستدامة تشمل الجميع ولا تُخلف أحداً. ويشير عمل منظمة العمل الدولية إلى أن برامج التدريب الداخلي ما فتئت تُتخذ وسيلة لدعم الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل^(٢٦).

٧٩- وينبغي لمنظومة الأمم المتحدة أن تستجيب بطريقة متماسكة في إطار تحديد الممارسات الجيدة المتوافقة مع القيم الأساسية للأمم المتحدة والولايات العامة. ومن شأن هذه الممارسات أن تسهم في تعزيز الفرص أمام الشباب، لا سيما الذين لديهم خلفيات اجتماعية واقتصادية أضعف، بما في ذلك عن طريق إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات الشابات اللواتي يشكلن الغالبية العظمى للمتدربين الداخليين.

٨٠- ويبين الشكل الحادي عشر والجدول ٦ أدناه عدد المتدربين الداخليين المبلغ عنهم في منظومة الأمم المتحدة لهذا الاستعراض وتوزيع نوع الجنس للفترة الإجمالية:

الشكل الحادي عشر

توزيع نوع الجنس للمتدربين الداخليين في منظومة الأمم المتحدة (٢٠٠٩-٢٠١٧)



المصدر: تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفردى المتعاقدين (A/65/350/Add.1 و A/67/329/Add.1 و A/69/292/Add.1) فيما يخص الأمم المتحدة، والردود على الاستبيانات فيما يخص المؤسسات الأخرى المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (٢٠٠٩ - تموز/يوليه ٢٠١٧).

الجدول ٦
توزيع نوع الجنس للمتدربين الداخليين الذين تحتضنهم المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش
المشتركة
(٢٠٠٩-٢٠١٧)

النوع	ذكور		إناث		غير محدد		المجموع
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	
الأمم المتحدة	٥٠٧١	٣٣	١٠١٢٢	٦٧	-	-	١٥١٩٣
الصناديق والبرامج	١٢٨٧	٢٧	٢٦٢٦	٥٤	٩٠٧	١٩	٤٨٢٠
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	٤٤٥٧	٢٥	٨٢٨٥	٤٦	٥٣٦١	٢٩	١٨١٠٣
منظومة الأمم المتحدة	١٠٨١٥	٢٨	٢١٠٣٣	٥٥	٦٢٦٨	١٦	٣٨١١٦

المصدر: تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفراى المتعاقدين (A/69/292/Add.1 و A/67/329/Add.1 و A/65/350/Add.1) و A/71/360/Add.1 فيما يخص الأمم المتحدة، والردود على الاستبيانات فيما يخص المؤسسات الأخرى المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (٢٠٠٩ - تموز/يوليه ٢٠١٧).

٨١- وفي الفترة بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٥، زاد عدد المتدربين الداخليين في منظومة الأمم المتحدة بنسبة ٤١ في المائة. وبالنظر إلى الاستخدام المستمر والمتزايد للتدريب الداخلي في مؤسسات الأمم المتحدة، هناك فرصة هائلة لتحويل برامج التدريب الداخلي إلى أداة للاستفادة من المرشحين الشباب الموهوبين، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء، في سوق العمل. ذلك أن الاستراتيجيات الشاملة الرامية إلى دعم الفرص للشباب تشكل جوهر قيم الأمم المتحدة فيما يخص الكرامة وحقوق الإنسان والعمل اللائق والتنمية المستدامة.

٨٢- ويستنزف النهج المكلف وغير المنسق لبرامج التدريب الداخلي الموارد الإدارية. ومن شأن مجموعة من المبادئ التوجيهية المشتركة على صعيد المنظومة أن تعزز الفعالية والتنسيق وأن تخفف العبء الإداري.

٨٣- ونظراً لملاءمة الوضع، وبالنظر إلى مخاطر السمعة التي تواجهها منظومة الأمم المتحدة بشأن ظروف خدمة المتدربين الداخليين، ولا سيما فيما يتعلق بالمنح، وزيادة الشواغل المبلغ عنها في وسائل الإعلام، يرى المفتش أن تُدرج شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين مسألة التدريب الداخلي في جدول أعمالها، مع إنشاء فريق عمل يُعنى بهذا البند المحدد. ومن شأن الإطار المرجعي الخاص بالممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي المعد لهذا الاستعراض أن يمهد الطريق لتبسيط المعايير العامة للممارسات الجيدة في مجال التدريب الداخلية في أوساط المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة.

٨٤- ويرد إطار مرجعي في الفصل التالي لكي تنظر فيه المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة بهدف تعزيز فعالية برامجها التدريبية الداخلية.

باء- وضع إطار مرجعي للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي

٨٥- يقصد من النقاط المرجعية المقترحة أن تكون بمثابة مبادئ توجيهية لكل منظمة لتقييم برنامج تدريبها الداخلي الحالي وتحديد التدابير اللازمة لتحسين الممارسات الجيدة، وضمان أن تكون برامج التدريب الداخلي متسقة مع القيم الأساسية للأمم المتحدة بينما تكون بمثابة استراتيجية مفيدة لكل من المنظمات والمتدربين الداخليين.

٨٦- هناك دائماً مجالاً للتحسين، وفي هذا الصدد وضع الفريق، الإطار المرجعي بوصفه مجموعة طموحة من المعايير المرجعية لإدارة برامج التدريب الداخلي. ويتكون الإطار من أربعة أجزاء هي: (أ) عملية التطبيق؛ (ب) فترة التدريب الداخلي؛ (ج) الانتهاء من التدريب الداخلي؛ (د) مواءمة برامج التدريب الداخلي مع قيم الأمم المتحدة.

الإطار المرجعي، الجزء الأول

تقديم الطلب وعملية الاختيار

٨٧- كشف الاستعراض أن معظم المنظمات حسنت كثيراً من عملية الإعلان عن تدريبيها الداخلية على المواقع الشبكية مقارنة بالحالة المبلغ عنها في عام ٢٠٠٩. ومع ذلك، لا يزال هناك تفاوت في نوعية إجراءات تقديم الطلبات، لا سيما فيما يتعلق بانعدام الشفافية والعمليات غير المؤكدة والمطولة، وعدم وجود تغذية مرتدة، ومحدودية المعلومات المتاحة للمتدربين الداخليين قبل انضمامهم إلى المنظمة.

٨٨- وكان التصور السائد المستخلص من المقابلات التي جرت مع المتدربين الداخليين هو أنه في معظم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما المنظمات التي لا تقدم أي تدريب داخلي غير مدفوع الأجر، لا تكون العملية شفافة بالقدر الكافي وتثير شكوكاً كبيرة حول النتيجة النهائية للطلب المقدم. وكثيراً ما أشير إلى حالة الأمم المتحدة والطلبات المقدمة عن طريق منصة إنسبيرا على أنها حالة لا تقدم أي توضيح بشأن احتمال قبول الطلب. ولا تخبر الرسائل التلقائية الواردة من المنصة المتدربين المحتملين حول احتمال اختيارهم، ولا هي تقدم معلومات بشأن الفترة الزمنية التي تستغرقها العملية بكاملها.

٨٩- وأشار متدربون داخليون إلى أنهم عندما يأتيهم رد من المنظمات أخيراً، يُطلب إليهم الالتحاق بالعمل في وقت قصير للغاية، مما يؤدي إلى تعطيل خططهم والتسبب في تكاليف إضافية. وفي بعض الحالات، وبعد أشهر من الصمت، جرى الاتصال ببعض المرشحين، وتمت مقابلتهم، واختيارهم، ومطالبتهم بالالتحاق بالمنظمة في غضون أسبوع.

المعيار ١

ينبغي للمنظمات أن تحرص على إبلاغ أصحاب الطلبات بحالة طلباتهم بشكل مباشر.

٩٠- لا تخضع معايير وعملية الاختيار الحالية إلى مواءمة على صعيد المنظومة. فبعض المنظمات يقوم بعمليات تنافسية مماثلة لمراحل تعيين الموظف، بما في ذلك تنظيم اختبارات تحريرية وإجراء مقابلات شخصية، بينما في حالات أخرى، قد يكفي إجراء مقابلة عبر الهاتف

على أساس معلومات أو سيرة ذاتية مختارة سلفاً لاختيار المرشح. ولا توجد تعليمات واضحة للمشرفين حول كيفية المضي قدماً في اختيار المتدربين الداخليين وليس هناك إجراء للتحقق من أن العملية تستند إلى معايير تنافسية. وأبلغ فريق وحدة التفتيش المشتركة بوجود تصور في أوساط المتدربين الداخليين يوحي بأن العلاقات العامة والوساطات الشخصية هي المدخل إلى قبول الطلب، وأن العملية الإدارية تسير وفقاً لاتفاق غير رسمي تم التوصل إليه سابقاً بين المرشح والإدارة المستضيفة في المستقبل. ويعتقد المفتش أنه من أجل إنشاء برنامج تدريبي موثوق وعادل على صعيد المنظومة، ينبغي لمعايير الاختيار ومراحل التوظيف أن تُحدد بوضوح وأن تكون متسقة على صعيد مختلف المنظمات.

المعيار ٢

يجب أن يحدد إطار برنامج التدريب الداخلي معايير اختيار تنافسية، بشفافية كاملة، مع تحديد مجموعة إرشادية من المؤهلات المشتركة لدى جميع مؤسسات المنظومة وإنشاء عملية محددة بشكل جيد لاحتضان المتدربين. وينبغي أن تتضمن عملية الاختيار مقابلة، واختباراً كتابياً عند الاقتضاء. وينبغي إبلاغ المتدربين الداخليين في أقرب وقت ممكن، وفي موعد لا يتجاوز شهراً بعد الانتهاء من المقابلة بالقرار النهائي كما ينبغي إمهالهم وقتاً معقولاً لبدء تدريبهم الداخلي في التاريخ المتوقع للالتحاق بالعمل.

٩١ - وأبلغ الفريق بالصعوبات الكامنة لدى الالتحاق بالمنظمات، لا سيما عندما لا يكون المتدرب الداخلي مقيماً في مركز العمل، فيما يتعلق بالإجراءات الإدارية المعقدة المتعلقة بالسفر والتأشيرات وتصاريح الإقامة. إذ تصدر غالبية المنظمات خطاب قبول لدعم طلب التأشيرة للمتدرب الداخلي. وبإمكان المنظمات أن تحسن، قدر المستطاع، من الإجراءات الإدارية المتعلقة بالسفر والدخول إلى بلد مركز العمل من أجل تخفيف العبء عن المتدربين الداخليين.

المعيار ٣

ينبغي للمنظمات المستضيفة أن تدعم المتدربين الداخليين خلال العملية الإدارية المتعلقة بالسفر إلى مركز العمل وإجراءات طلب التأشيرة.

الإطار المرجعي، الجزء الثاني

الالتحاق بالعمل وفترة التدريب الداخلي

٩٢ - رغم التقدم الكبير المحرز منذ عام ٢٠٠٩، يرى المفتش أن المنظمات التي لم تستكمل بعد توحيد المبادئ التوجيهية المتعلقة بالالتحاق الفعلي بالتدريب ولم توفر هياكل أساسية كافية لاستقبال المتدربين الداخليين في اليوم الأول لوصولهم، ينبغي لها أن تبذل جهوداً للقيام بذلك، بما يشمل الجوانب التالية:

- توفير التوجيه الأولي بشأن الحياة اليومية في مكان العمل ومعلومات أساسية عن كيفية التأقلم؛

- إطلاع المتدربين الداخليين على الهيكل التنظيمي للمنظمة لتوضيح مكان الإدارة التي تستضيفهم ومهمتها في المنظمة؛
- تعريف المتدربين على المشرف الرئيسي الذي سيكون بمثابة المنسق الخاص بهم طوال فترة التدريب الداخلي؛
- كفالة توفير برنامج عمل في غضون الأسبوع الأول من التدريب الداخلي يحدد بوضوح دور المتدرب؛
- إطلاع المتدربين الداخليين على مرافق التعليم والتدريب المتاحة لهم؛
- استعراض السياسات والإجراءات الأساسية الأكثر أهمية للمتدربين الداخليين وعملهم.

وبالنظر إلى قدوم المتدربين الداخليين في أوقات مختلفة على مدار السنة، سيكون من المفيد إتاحة معلومات على الإنترنت عن الالتحاق بالعمل والتوجيه الأولي تتضمن المعلومات اللازمة المبينة أعلاه. ومن شأن ذلك أن يكفل اتساق المعلومات المقدمة فضلاً عن إمكانية الوصول إليها.

المعيار ٤

ينبغي أن يكون للمنظمات برنامج لتوجيه المتدربين الداخليين عند وصولهم، وتمكين المتدرب من مقابلة المشرف المخصص له وتزويده بالمعلومات عن السياسات والإجراءات ذات الصلة، وكفالة استكمال توضيح الاختصاصات وبرنامج العمل ذي الصلة وإطلاع المتدرب عليها خلال الأسبوع الأول من التدريب الداخلي. وينبغي أن يشتمل جزء محدد من الاختصاصات وبرنامج العمل على عنصر التعلم خلال التدريب الداخلي ومؤشرات محددة وقابلة للقياس ويمكن تحقيقها وذات صلة ومحدد المدة لأغراض التقييم النهائي.

٩٣- وخلال فترة التدريب الداخلي، يجب أن يتم الإشراف و/أو التوجيه بشكل منظم، وضمان عقد اجتماعات منتظمة مع المشرف وإدماج المتدربين الداخليين بصورة تامة في الأفرقة التي تستضيفهم. وينبغي إجراء تقييم للأداء في منتصف المدة من أجل التحقق من النتائج مقابل الاختصاصات الأولية وبرنامج العمل، وإجراء التعديلات اللازمة عند الاقتضاء. وينبغي للمنظمات إعداد دليل عام للمبادئ التوجيهية للمشرفين يحدد دورهم، حتى يكون هناك فهم واضح لمدى التفاني المطلوب منهم في عملية الإشراف على المتدرب الداخلي.

المعيار ٥

ينبغي للمنظمات وضع مبادئ توجيهية عامة لفائدة المشرفين والموجهين بالإضافة إلى إعداد نماذج لتقييم أداء المتدربين في منتصف المدة ونهاية الدورة.

٩٤- وينبغي للمنظمات إنشاء آليات شفافة تمكن المتدربين من الإبلاغ عن الحوادث التي قد تقع أثناء فترة التدريب الداخلي. وخلال الاستعراض الذي أجراه الفريق، تم عقد اجتماع مع أمناء مظالم أقروا عدم كفاية المعلومات والآليات الأساسية اللازمة لمساعدة المتدربين الداخليين في حالة وجود صعوبات (مثل التحرش) خلال فترة التدريب الداخلي. ويُتاح للموظفين فقط الوصول إلى العدالة في المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة؛ وعليه، فإن الآليات الموجودة

غير متاحة بشكل كامل للمتدربين الداخليين و/أو أنهم قد لا يعرفون كيفية الوصول إليها. ويلاحظ المفتش احتمال تعرض المتدربين الداخليين لتجاوزات بسبب وضعهم، ولذا يرى ضرورة وضع آليات مخصصة داخل المنظمات توفر للمتدربين آلية دعم مستقلة في حالة وقوع نزاع، مثلما هو الحال في بعض المنظمات الدولية. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن لكل منظمة أن تنظر في إعداد قائمة تحقق توجيهية للمتدربين الداخليين تستوجب عليهم التعرف على الجهات المعنية الرئيسية في المنظمة (الموارد البشرية، وجهات الاتصال المعنية بالشؤون الجنسانية، وأمين المظالم، ومستشار الموظفين) حتى يكونوا على دراية بالجهة التي يخاطبونها عندما تطرأ أي شواغل.

المعيار ٦

ينبغي أن تكفل المنظمات وصول المتدربين الداخليين إلى آليات الدعم بغية الحصول على المساعدة في حالات تعرضهم لإساءة أو وقوع نزاع أثناء فترة تدريبهم.

٩٥- وشروط الخدمة والاستحقاقات لا تتسم بالاتساق على نطاق المنظومة. وكثيراً ما أوضح المتدربون الداخليون أن الأطر الإدارية للتدريب الداخلي، شأنها شأن الأطر الخاصة بالأمم المتحدة، تشير فقط إلى واجباتهم وتسكت عن حقوقهم. فالاستحقاقات المتعلقة بالإجازات المرضية والسببية غير محددة بوضوح، وتُمنح هذه الإجازة في كثير من الأحيان على أساس كل حالة على حدة بعد التفاوض المباشر مع المشرفين. واشتكى المتدربون الداخليون من الإرباك الذي يحدث بسبب هذا الوضع فيما يتعلق بتنظيم وقتهم خلال فترة التدريب الداخلي.

المعيار ٧

ينبغي ذكر استحقاقات الإجازات السنوية والإجازات المرضية للمتدربين بشكل صريح في اتفاقات التدريب الداخلي.

٩٦- وظروف العمل، فيما يتعلق بالمكاتب، والمخبر المكتبي، والبريد الإلكتروني، والوصول إلى المرافق، تختلف باختلاف المنظمات. ومن بين الممارسات المبلغ عنها التي تمس كرامة المتدربين، ما يلي:

(أ) المخبر المكتبي/الاشتراك في المكاتب: أبلغ الفريق أن بعض المتدربين يعملون طوال فترة التدريب من المكتبة أو مركز التوثيق في المنظمات، وعن طريق التواصل عبر البريد الإلكتروني مع المشرفين. ويرى المفتش أن عدم التعرض على هذا النحو لديناميكية العمل اليومي داخل المنظمة يقلل من فوائد التدريب الداخلي كتجربة تعليمية للمتدرب ويقلل من فعالية العمل المنجز. وورد في التوصية ٤ من الوثيقة JIU/NOTE/2009/2، أن وحدة التفتيش المشتركة قد طلبت بالفعل أن تكون جميع الهياكل الأساسية اللازمة لاستضافة المتدرب متوفرة منذ اليوم الأول لوصوله؛

(ب) الهياكل الأساسية للمنظمة: أفادت التقارير أن المتدربين الداخليين في مختلف مقر العمل يعملون باستخدام الحواسيب الخاصة بهم لأن المنظمات لا تزودهم بحواسيب. وأفيد في حالات أخرى أن المتدربين يحصلون على حواسيب قديمة تم التخلص منها ولم يعد يستخدمها الموظفون، وأن الأداء الضعيف لهذه الأجهزة يعوق تأدية المتدربين الداخليين لمهامهم، وذلك على سبيل المثال بسبب زيادة الفترة الزمنية اللازمة لمعالجة البيانات والأعطال المتكررة لهذه الحواسيب؛

(ج) **عنوان البريد الإلكتروني:** توفر العديد من المنظمات عناوين بريد إلكتروني رسمية غير مرتبطة باسم المتدرب الداخلي، حيث تحوّل العناوين إلى عناصر مرقمة (مثل INTERN_ORG_#1). ويؤدي هذا الأمر إلى خلق حاجز نفسي ويجعل المتدربين في وضع أقل مرتبة بالمقارنة مع أعضاء الفريق الذين يعملون معهم. ويعتقد المفتش أنه ينبغي، ما أمكن، إعطاء المتدربين الداخليين عناوين بريد إلكتروني رسمية لا تنزع عنهم الصفة الشخصية، كمسألة تتعلق بحقوق الإنسان الأساسية وتنم عن احترام مهنتهم؛

(د) **الوصول إلى أماكن العمل أثناء فترة التدريب الداخلي:** يُطلب من المتدربين الداخليين في عدد من المنظمات الدخول كزوار يوميين. ويكون هذا الأمر مرهقاً بشكل خاص عندما يتزامن مع تنظيم أحداث كبيرة ووجود صفوف طويلة من الزوار الخارجيين. ويلاحظ المفتش أن المتدربين الداخليين يدخلون بانتظام إلى مرافق العمل خلال فترة التدريب، يرى لذلك أنه ينبغي منحهم حق الدخول بصورة عادية طوال فترة التدريب شأنهم شأن الموظفين؛

(هـ) **السلامة والأمن:** أبلغ الفريق بأن المتدربين يدرجون في سجلات إدارة السلامة والأمن تحسباً لحدوث إخلاء طارئ. ومع ذلك، لاحظ الفريق أن المتدربين الداخليين لا يعلمون جميعهم بهذا الإجراء.

المعيار ٨

يجب أن تكفل المنظمات توافر شروط الاستضافة لكل متدرب داخلي تقدم له عرض تدريب، وذلك طوال فترة التدريب. وينبغي ألا تكون إجراءات دخول المتدربين الداخليين إلى مرافق العمل مماثلة لإجراءات دخول الزوار، بل ينبغي أن يعاملوا بصورة مطابقة لمعاملة الموظفين الذين يساهمون بشكل يومي في عمل المنظمة. وينبغي الاعتراف بمهنية المتدربين الداخليين من خلال توفير ظروف عمل مواتية، مثل توفير حيز مكتبي لهم، ومكاتب عادية، وحاسوب خاص بالمنظمة وعنوان بريد إلكتروني شخصي. وينبغي تسجيل المتدربين الداخليين بصورة منهجية في سجلات المنظمة، عند وصولهم، بحيث يشملهم الإخلاء في حالات الطوارئ.

٩٧- والوضع الحالي للمتدربين الداخليين في أغلبية المنظمات لا يسمح لهم بالسفر أثناء فترة تدريبهم. وينبغي السماح لهم بالسفر عندما يرى المشرف أن مساهمة المتدرب الداخلي في نشاط ما تحقق قيمة مضافة. وينبغي أن يكون السفر مبرراً على النحو الواجب وبموجب إذن من جانب المشرف وإدارة المنظمة، وأن يتم، عند الموافقة عليه، في ظروف مماثلة وبلاستحقاقات نفسها الخاصة بسفر الموظفين و/أو الاستشاريين، مع تغطية تكاليف السفر وبدل الإقامة اليومي وتوفير التأمين أثناء السفر.

المعيار ٩

ينبغي للمنظمات أن تدرج في إطارها الإداري للتدريب الداخلي إمكانية سفر المتدربين كجزء من واجباتهم خلال فترة التدريب، في الحالات التي يقترحها المشرفون. وينبغي، ما أمكن، تغطية تكاليف سفر المتدرب، ومنحه بدل الإقامة اليومي، وتوفير التأمين خلال فترة السفر.

٩٨- ومع ملاحظة أن التدريب الداخلي يُعرّف بأنه فترة انتقال من المدرسة إلى العمل، ويشكل التعلم جزءاً أصيلاً منه، يرى الفريق أن فرص التدريب ينبغي أن تكون أيضاً جزءاً من اتفاقية التدريب الداخلي مع المنظمات. ويشير الاستعراض إلى أن عنصر التعلم في التدريب الداخلي يعتمد بشكل أساسي، في معظم الحالات، على "ملازمة أشخاص متمرسين". ويرى المفتش أن عنصر التعلم في التدريب الداخلي، بصرف النظر عن العمل ضمن فريق من موظفي الأمم المتحدة، ينبغي تعريفه بشكل واضح وتوفير فرص تدريب للمتدربين الداخليين. كما ينبغي تشجيع الالتحاق بدورات اللغات، دعماً للتعددية اللغوية في عمل الأمم المتحدة، وذلك بالنسبة للتدريب الداخلي التي يستمر لفترة واحدة على الأقل من فترات دورات اللغات (ثلاثة أشهر أو أكثر).

المعيار ١٠

ينبغي للمنظمات تحديد فرص التدريب الداخلي التي يمكن أن تسهم في تجربة تعلم المتدربين الداخليين خلال فترة عملهم في المنظمة، بالتنسيق مع إدارات التعليم والتطوير التابعة لها، وأن تكفل، إلى أقصى حد ممكن، توفير دورة تدريبية واحدة على الأقل للتدريب الداخلي لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.

الإطار المرجعي، الجزء الثالث

إكمال فترة التدريب الداخلي والتطوير الوظيفي

٩٩- عند إكمال التدريب الداخلي في منظمة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة، ينبغي تقييم المتدربين الداخليين باستخدام نظام أداء واضح يقيس النتائج مقارنة بخطة العمل الأصلية والاختصاصات المتفق عليها في بداية فترة التدريب. وينبغي أن يحصل المتدرب على خطاب رسمي كمرجع يدعمه مستقبلاً في عملية الانتقال نحو الدمج الكامل في سوق العمل. ويمكن لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة النظر أيضاً في منح شهادة تدريب باسم الأمم المتحدة، بعد إكمال التدريب الداخلي بنجاح.

المعيار ١١

عند انتهاء فترة التدريب الداخلي، ينبغي للمشرف إجراء تقييم لأداء المتدرب. وينبغي إصدار خطاب رسمي و/أو شهادة.

١٠٠- عند انتهاء فترة التدريب، ينبغي منح المتدربين الداخليين الفرصة لملء استمارة تقييم من أجل إعطاء تعليقاتهم على نوعية التدريب الذي حصلوا عليه وتقديم الاقتراحات التي ينبغي للمنظمات وضعها في الاعتبار.

المعيار ١٢

ينبغي أن يُطلب من المتدربين ملء استمارة تقييم، على أساس طوعي، عن تجربتهم خلال التدريب الداخلي. وينبغي للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة إعداد نموذج مشترك لتقييم برامج التدريب الداخلي الخاصة بها بهدف مواصلة تحسين البرامج وفعاليتها.

١٠١ - وخلال الاستعراض، لاحظ كل من المشرفين والمتدربين أن المهام التي يضطلع بها المتدربون تكون في حالات عديدة مماثلة لتلك التي يضطلع بها الموظفون المبتدئون أو الاستشاريون العاملون في الأفرقة. وبالنظر إلى أن التدريب الداخلي تجربة تشتمل على عنصر تعلم وعنصر عمل للتعريف على بيئة العمل اليومي في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، يرى المفتش أنه ينبغي أن يحصل المتدربون الداخليون على اعتراف مهني بفترة تدريبهم الداخلي بعد انتهاء التدريب. وفي الوقت الراهن، لا توجد سياسة متفق عليها بين جميع إدارات الموارد البشرية عن كيفية حساب فترة التدريب الداخلي عند تقييم الخبرة العملية لمن يترشح لوظيفة ما. وفي بعض المنظمات، لا يتم التعامل مع فترة التدريب الداخلي على أنها خبرة عملية، ويتم احتسابها في منظمات أخرى بنسبة ٥٠ في المائة، ويُنظر لها في حالات أخرى على أساس كل حالة على حدة.

١٠٢ - وتشير المبادئ التوجيهية لمكتب الأمم المتحدة لإدارة الموارد البشرية المتعلقة بتحديد الرتبة والدرجة عند التعيين على وظائف الفئة الفنية وما فوقها إلى أنه "يمكن اكتساب الخبرة العملية عند العمل على أساس التفرغ أو بدوام جزئي^(٢٧). وينبغي أن تُعتمد خبرة العمل المكتسبة بدوام جزئي بالتناسب مع الوقت المستغرق في العمل. وينطبق ذلك على العمل الحر، بما في ذلك الاستشارات، وفترات التدريب الداخلي والعمل التطوعي". وأشار الفريق إلى أنه لا يوجد اتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن تحويل فترة التدريب الداخلي إلى خبرة مهنية.

المعيار ١٣

فترات التدريب الداخلي في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة ينبغي أن تعتبر خبرة عملية في السيرة الذاتية للمتدربين الداخليين السابقين في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما عند التقدم لشغل وظائف مفتوحة أو للقيام بمهام تعاقدية أخرى في المنظمة التي حصل فيها المرشح على تدريب داخلي.

١٠٣ - وينبغي للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أن تدير برامج التدريب الداخلي في سياق استراتيجياتها المتعلقة بالموارد البشرية وتحديد شباب الأمانة العامة، وأهدافها بشأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين والشمول والتنوع. وعند إصلاح برامج التدريب الداخلي من خلال نظام اختيار متسق، فإن تقييم الأداء النهائي للمتدربين الداخليين سيتمكن المنظمات من تحديد المرشحين الأكثر موهبة الذين ينظر إلى قيامهم مستقبلاً بتقديم طلبات لشغل الوظائف الشاغرة المفتوحة.

الإطار المرجعي، الجزء الرابع

شروط برامج التدريب الداخلي المتوافقة مع ولايات الأمم المتحدة

١٠٤ - برامج التدريب الداخلي تتيح الفرصة للأفراد من جيل الشباب إلى أفضل حلفاء للمنظومة باعتبارهم مناصرين لقضايا التنمية المستدامة وسفراء للترويج لعمل المنظمات. وعلى هذا النحو، ينبغي أن تكون هذه البرامج متوافقة مع الولايات الشاملة لدعم الشباب، وخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ التي ينبغي تنفيذها دون أن يتخلف أحد عن الركب. وعملية إصلاح

(٢٧) انظر الرابط <https://hr.un.org/files/handbook/guidelines-determination-level-and-step-recruitment-professional-category-and-0>

برامج التدريب الداخلي في إطار الإصلاح الجارية في مجال الموارد البشرية التي يضطلع به الأمين العام، قد تصبح استراتيجية مفيدة للجميع في المنظمة من خلال تحويل برنامج التدريب الداخلي إلى أداة لتمكين الشباب بغية تحسين دعم انتقاهم من المدرسة إلى العمل.

المعيار ١٤

برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة ينبغي أن تكون في متناول جميع المرشحين الذين يستوفون معايير الأهلية، مع توفير تكافؤ الفرص للجميع.

١٠٥ - وبالنظر إلى العجز الحالي في ميزانيات معظم مؤسسات المنظومة، يرى الفريق أنه ينبغي للمنظمات أن تنظم مواردها بطريقة تتيح اعتماد برامج تعويض دون الحاجة إلى أي زيادة في الأنصبة المقررة والميزانية العادية. وخلال إعداد هذا الاستعراض، واستناداً إلى الممارسات القائمة في المنظمات التي تدفع مكافآت للمتدربين، تم تحديد الممارسات أو المقترحات التالية كوسيلة وطريقة لدعم الموارد من أجل برامج التدريب الداخلي:

(أ) الموارد المخصصة لغير الموظفين: يمكن للإدارات المستضيفة أن تستخدم موارد من بنود ميزانيتها لفائدة غير الموظفين (مثل الخبراء الاستشاريين). وعلى الإدارات اتخاذ القرار بشأن الكيفية التي يمكن أن تقسم بها هذه الموارد بين مختلف الفئات التي يمكن استخدام أحدها للمتدربين الداخليين؛

(ب) موارد المشاريع: موارد المشاريع يمكن أن تشمل تمويل المتدربين الداخليين الذين يساهمون في تنفيذ المشروع؛

(ج) الصناديق الاستثمارية المخصصة: يمكن للمنظمات إنشاء صندوق استثماري للتبرعات تساهم فيه الدول الأعضاء من أجل تقديم الرعاية للتدريب الداخلي. وينبغي أن تكون المساهمة دون شروط فيما يتعلق بتحديد المرشحين الذين ينبغي اختيارهم، وذلك توخياً لكفالة الإنصاف والمساواة؛

(د) الشراكات: هي من وسائل التنفيذ المبينة في الهدف ١٧ من أهداف التنمية المستدامة وتستخدم على نحو متزايد في منظومة الأمم المتحدة^(٢٨). ويمكن التفكير في اعتماد هذا التدبير الداعم، لكن ينبغي ألا يرتبط بإعطاء الأولوية لمرشحين من مؤسسات أو بلدان بعينها. وفي حال مراعاة هذا الشرط، يمكن للشركات أن تساهم كذلك بوصفها جهات عامة راعية لبرامج التدريب الداخلي^(٢٩)؛

(هـ) التعاون الثلاثي الذي يشمل الدول الأعضاء والمنظمات: البلدان المتقدمة يمكنها أن تقيم شراكات مع البلدان النامية من أجل تقديم الرعاية للتدريب الداخلي في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة من خلال تمويل المرشحين المناسبين المسجلين في السنة الدراسية الأخيرة بالجامعات الوطنية لبلداتهم أو المتخرجين الجدد منها.

(٢٨) انظر استعراض وحدة التفتيش المعنون "ترتيبات الشراكة بين منظومة الأمم المتحدة والقطاع الخاص في سياق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠" (JIU/REP/2017/8).

(٢٩) وثمة مثال يمكن أن يشمل برامج التدريب الداخلي، وهو سعي برنامج متطوعي الأمم المتحدة إلى التعاون على نحو متزايد مع الشركاء مثل الجهات المانحة الثنائية والجامعات من أجل توفير تمويل غير مشروط لوظائف متطوعي الأمم المتحدة، وعلى وجه التحديد الوظائف المخصصة للشباب.

المعيار ١٥

ينبغي للمنظمات إرساء آليات مناسبة تيسر توافر الموارد لتغطية النفقات المعيشية للمتدربين الداخليين، مثل موارد المشاريع، والصناديق الاستثمارية المخصصة والشراكات، دون أي شروط. وينبغي تحديد بنود الميزانية والإبلاغ عن النفقات السنوية من أجل رصد تكاليف التدريب الداخلي، مع مراعاة أنه ينبغي لكل إدارة مستضيفة تغطية تكاليف المتدربين الداخليين لديها.

١٠٦ - وتوخياً لتوفير فرص متكافئة لجميع المرشحين لتلقي التدريب الداخلي في المنظمات، يمكن اعتماد بند إضافي لتغطية مصاريف سفر المرشحين الذين لا يستطيعون تحمل تكاليف تذاكر السفر ذهاباً وإياباً من أجل الالتحاق بمقر العمل، وذلك استناداً إلى معايير الأهلية التي تحددها المنظمات^(٣٠).

١٠٧ - ويود الفريق أن يكرر التشديد على التوصية ٧ الواردة في المذكرة JIU/NOTE/2009/2، التي تطلب إلغاء فترة التوقف الإلزامي عن العمل المعمول بها في بعض المنظمات. وفي العديد من المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، لا يسمح للمتدربين الداخليين تقديم طلب لشغل أي وظيفة شاغرة أثناء فترة التدريب الداخلي^(٣١). وذكر المشرفون والمتدربون الداخليون أن فترة التوقف الإلزامي أفقدت المنظمات الفرصة لتعيين مرشحين متميزين كانوا سيعودون عليها بفائدة كبيرة. بيد أن الفريق يلاحظ أيضاً أن المتدربين الداخليين السابقين ينبغي أن يخضعوا لنفس العملية التنافسية شأنهم شأن سائر المرشحين الخارجيين.

١٠٨ - ويرى ممثلو المتدربين الداخليين أن فترة التوقف الإلزامي كثيراً ما تؤدي إلى أن تعرض على المتدربين الداخليين السابقين طرائق عمل تعاقدية هامشية، والحصول بصورة مفرطة على وظائف خبراء استشاريين. كما يمثل ذلك فرصة ضائعة على المنظمات، التي يتعذر عليها عرض فرص وظيفية مهنية لأشخاص استثمرت فيهم الوقت والجهد ودربتهم وعرفتهم على عمل المنظمة وبيئتها الثقافية.

المعيار ١٦

ينبغي للمنظمات التابعة للمنظومة إلغاء فترة التوقف الإلزامي عن العمل للمتدربين الداخليين والسماح لهم بتقديم طلباتهم في أي وقت للالتحاق بالوظائف المفتوحة التي يمكن أن يكونوا مؤهلين لشغلها.

١٠٩ - ويرى الفريق أن الاعتماد التدريجي لهذه المعايير من شأنه أن يجعل برامج التدريب الداخلي أكثر شمولاً للجميع وأن يحد من التنافس بين المنظمات.

(٣٠) أبلغت المنظمة العالمية للأرصاد الجوية فريق وحدة التفتيش المشتركة بأن المنظمة تنظر حالياً في توفير الدعم لسفر المرشحين من البلدان النامية.

(٣١) انظر المرفق ١-ألف.

خامساً- الاستنتاجات والتوصيات

١١٠- يتضمن هذا الاستعراض تحليلاً للتنوع الحالي للبرامج القائمة في منظومة الأمم المتحدة، مع تعدد وتباين طرائقها ومدى رضا الجهات صاحبة المصلحة. ومواءمة الممارسات الجيدة على نطاق المنظومة ينبغي أن تسهم في تحديد استراتيجية مشتركة للمنظومة بأكملها. وهذا التقارب في الطرائق ينبغي ألا يكون سباقاً نحو الأسوأ يشمل اعتماد أقل قدر ممكن من المعايير. بل ينبغي، على النقيض من ذلك، أن يكون إصلاح التدريب الداخلي على نطاق المنظومة متماشياً مع الممارسات الجيدة على النحو المحدد في مختلف المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة وغير ذلك من المعايير المتخذة أساساً للمقارنة. فالالتساق على نطاق المنظومة ينبغي ألا يؤثر في إحراز تقدم جيد في بعض المنظمات، ويمكن أن يعالج مسائل تنطوي بشكل كبير على الإضرار بسمعة منظومة الأمم المتحدة فيما يتصل بالممارسة الحالية المتمثلة في التدريب الداخلي دون منحة.

١١١- والاتجاه المتمثل في زيادة استخدام التدريب الداخلي من قبل المنظمات ينبغي أن يسير جنباً إلى جنب مع إيلاء اهتمام أكبر لهذا الموضوع ومع الجهود الرامية إلى تحديد العناصر الرئيسية لبرامج التدريب الداخلي التنافسية. وبالنظر إلى إمكانية إصلاح النموذج الحالي للتدريب الداخلي بلا منحة في بعض المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، ينبغي إيلاء الاعتبار الواجب لتعريف المتدربين الداخليين ضمن فئات الموظفين. وينبغي للأمم المتحدة أن تتوخى إنشاء فئة قائمة بذاتها للمتدربين الداخليين منفصلة عن التسمية الحالية "النوع الأول من الموظفين دون مقابل"، مما ييسر النظر في اعتماد برامج تعويض^(٣٢).

١١٢- وفي عام ٢٠١٤، أعدت وحدة التفتيش المشتركة استعراضاً عن استخدام أفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة^(٣٣). وينبغي توسيع نطاق التوصيات التي تم توجيهها إلى الرؤساء التنفيذيين والهيئات الإدارية بغية تعزيز المساءلة بشأن استخدام غير الموظفين لتشمل فئة المتدربين الداخليين. ولاحظ المفتش خلال إعداد هذا الاستعراض ضعف المساءلة وعدم وجود تتبع موثوق لاستخدام المتدربين. واضطر الفريق إلى الحد من عملية جمع البيانات المفرطة الطموح التي كان من المتوخى مبدئياً استخدامها للمشروع، وذلك بسبب قلة البيانات المتاحة في عدد كبير من المنظمات. وكمثال على ذلك، لم يتمكن سوى عدد قليل جداً من المنظمات من تتبع قوة العمل المكافئة المقدمة من خلال التدريب الداخلي حيث لم يتم تسجيل عدد المتدربين الداخليين وطول فترة التدريب الداخلي و/أو عدد ساعات العمل. ويرى المفتش أنه ينبغي تحسين رصد البيانات وتتبعها، على النحو المطلوب بالفعل في التوصية ٩ الواردة في مذكرة وحدة التفتيش المشتركة السابقة بشأن التدريب الداخلي (JIU/NOTE/2009/2) وبما يتماشى مع التوصية ٤ الواردة في التقرير المذكور أعلاه بشأن استخدام الأفراد من غير الموظفين.

١١٣- وكشف هذا الاستعراض عن التكلفة التي تتكبدها المنظمات^(٣٤) في إدارة برامج تدريب داخلي مع تدني معدل القبول^(٣٥). والإصلاح الموجه نحو وضع برنامج تدريب داخلي متسق

(٣٢) انظر الوثيقة A/51/688 و Corr.1، الفقرتين ٢٢-٢٣.

(٣٣) JIU/REP/2014/8.

(٣٤) هناك عدد قليل من المنظمات التي تتبادل المعلومات مع وحدة التفتيش المشتركة بشأن التكاليف الثابتة المتعلقة بإدارة برامج التدريب الداخلي، وهي غير كافية لتوفير صورة موحدة للمنظومة.

(٣٥) انظر الشكل الخامس بشأن الطلبات الواردة والمتدربين الداخليين الذين تم قبولهم.

على نطاق المنظومة يتماشى مع شروط الخدمة ومعايير الأهلية ومخططات التعويض، من شأنه أن يحد من التنافس بين المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، ويؤدي على الأرجح إلى تجنب ازدواجية تقديم طلبات المتدربين الداخليين إلى مختلف المنظمات. كما سيمهد الطريق لتحويل برنامج التدريب الداخلي إلى أداة استراتيجية لتعزيز الانتقال من المدرسة إلى العمل بالنسبة لمقدمي الطلبات الأكثر موهبة.

١١٤ - وتشير نتائج برنامج منظمة العمل الدولية لتمكين الشباب إلى أن التدريب المدفوع الأجر أكثر فعالية بوصفه جسراً للتحول من المدرسة إلى العمل. ويثمن الفريق فعالية إدارة برامج التدريب الداخلي في مؤسسات بريتون وود في واشنطن العاصمة بوصفها تجربة مفيدة للطرفين؛ حيث يتعرض المتدربون لبيئة عمل عالية الجودة دون قلق بشأن نفقات معيشتهم. وعلاوة على ذلك، تضع هذه المؤسسات قوائم تتضمن أسماء المرشحين البارزين، على أساس أدائهم خلال فترة التدريب الداخلي، ما يمهد الطريق لمجموعة متجددة من المواهب الشابة ذات المهارات العالية.

١١٥ - ومن شأن تنفيذ التوصيات التالية أن يساهم في تحقيق إصلاح يلبي حاجة المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة^(٣٦) في الوقت الحالي ويوائم برامج التدريب الداخلي مع القيم الأساسية للمنظمات والولايات المنوطة بها. ووفقاً لمكتب إدارة الموارد البشرية التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة، فإن تنفيذ بعض التوصيات الواردة في هذا التقرير ستترتب عليه آثار من حيث التكاليف، ولكن ينبغي أن ينظر إليها بطريقة متوازنة مع سمعة المنظمة.

١١٦ - ومن شأن ذلك أن يعزز فعالية وكفاءة إدارة واستخدام برامج التدريب الداخلي وأن يساهم في تعزيز التنسيق والاتساق، ونشر الممارسات الجيدة وتعزيز المساءلة.

التوصية ١

ينبغي للأمين العام إطلاق عملية لإصلاح برنامج التدريب الداخلي في الأمم المتحدة، مع مراعاة إطار معايير الممارسات الجيدة المتعلقة ببرامج التدريب الداخلي التي اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها JIU/REP/2018/1، وإعداد تقرير عن التقدم المحرز في تنفيذ برنامج التدريب الداخلي يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها المقبلة في إطار بند جدول الأعمال المتعلق بالموارد البشرية.

التوصية ٢

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، تحت قيادة الأمين العام بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يعملوا معاً على إنشاء برامج تدريب داخلي أكثر اتساقاً لمنظومة الأمم المتحدة، مع مراعاة الإطار المرجعي للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي.

(٣٦) نظراً للعدد الكبير من المتدربين الداخليين الذين تعينهم الأمم المتحدة، يؤكد الاستعراض أن المنظمات تعتمد إلى حد كبير على وجود هؤلاء المتدربين لدعم عملها.

التوصية ٣

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة أن ينظروا في تحديث سياسات التدريب الداخلي الخاصة بمنظمتهم، مع مراعاة الإطار المرجعي المقترح من وحدة التفتيش المشتركة للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي، وتحديد المعايير التي ينبغي تعميمها على سياسات منظمتهم.

التوصية ٤

ينبغي للجمعية العامة أن تطلب إلى الأمانة العامة تحديث إطار الموارد البشرية ليشمل فئة للمتدربين الداخليين، الذين ينبغي عدم تصنيفهم في إطار "النوع الأول: الموظفون المقدمون دون مقابل"، ما يسهل النظر في تطبيق خطط التعويض، وتقديم تقرير إلى الجمعية العامة في دورتها المقبلة في إطار بند جدول الأعمال المتعلق بالموارد البشرية.

التوصية ٥

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة أن يضعوا آلية لتتبع المعلومات المتعلقة بالتدريب الداخلي بصورة منهجية، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بنوع الجنس، وبلد المنشأ، والجامعة التي حصل منها المتدرب على شهادته العليا، ومدة التدريب الداخلي لكل متدرب والتكاليف ذات الصلة (مباشرة وغير مباشرة) الناتجة عن برنامج التدريب الداخلي. وينبغي تقديم تقرير على سبيل الإحاطة إلى الهيئات الإدارية و/أو التشريعية للمنظمات في دوراتها المقبلة.

التوصية ٦

ينبغي للهيئات التشريعية و/أو الإدارية للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أن تنظر في الموافقة على إنشاء صناديق استثنائية مخصصة متعددة المانحين لتقديم مساهمات طوعية لدعم خطط التدريب الداخلي، وأن تطلب إلى الرؤساء التنفيذيين تقديم مقترحات بشأن آليات ابتكارية مناسبة أخرى لتلقي المساهمات الطوعية دون أي شروط مرتبطة بمعايير الاختيار، لتتوفر فيها هذه الهيئات.

التوصية ٧

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة إنشاء آلية تعاون بين الخدمات الإعلامية للمنظمات والممثلين الدائمين للدول الأعضاء بغية تيسير اتصاهاهم بعواصم بلدانهم على نطاق عالمي من أجل اجتذاب مرشحين شباب للتدريب الداخلي من مختلف المجالات التعليمية ومن جميع المؤسسات التعليمية المعترف بها، استناداً إلى الدليل العالمي للتعليم العالي الذي تنشره منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.

المرفق الأول - ألف

العناصر الأساسية لبرامج التدريب الداخلي في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (حتى نيسان/أبريل ٢٠١٨)

القيود المفروضة على التوظيف						
المنظمة	الإطار الإداري	مدة التدريب الداخلي	حجم البرنامج ^(١) ٢٠١٧-٢٠٠٩ (عدد المتدربين)	المنحة نعم/لا (المبلغ)	نعم/لا	التوقف المؤقت عن الخدمة الموقع الشبكي
الأمم المتحدة	ST/AI/2014/1 (الأمر الإداري بشأن برنامج التدريب الداخلي للأمم المتحدة)	٦-٢ أشهر	١٥ ١٩٣	لا	نعم	https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=IP
الأونكتاد		٦-٢ أشهر	٣٨٠			http://unctad.org/en/Pages/About%20UNCTAD/Internship-Programme.aspx
برنامج الأمم المتحدة للبيئة ^(ب)		٦-٣ أشهر	٩٧٨			http://www.unon.org/content/internship-programme
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية		٦-٢ أشهر	غير متاح			http://uni.unhabitat.org/internships
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة		٦-٢ أشهر	٣٧٥		نعم ^(ج)	http://www.unwomen.org/en/about-us/employment/internship-programme

(أ) انظر المرفق الثالث للاطلاع على حجم البرنامج حسب السنة.

(ب) بالرد على الاستبيان يشير إلى أن الحد الأدنى لمدة التدريب الداخلي في برنامج الأمم المتحدة للبيئة هو ثلاثة أشهر.

(ج) بناء على التوصية ٧ الواردة في الوثيقة JIU/NOTE/2009/2، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة لا تنفذ شرط التوقف عن الخدمة بالنسبة للمتدربين الداخليين الحاصلين على شهادة جامعية الذين يتقدمون لشغل وظائف بخلاف وظائف الفئة الفنية وما فوقها. ومع ذلك، لا يمكن للمتدربين الداخليين الحاليين تقديم طلبات توظيف أو شغل أي وظيفة خلال تدريبهم، ولا يجوز تقصير فترة التدريب الداخلي بغرض السماح لمتدرب داخلي بالتقدم لشغل وظيفة.

القيود المفروضة على التوظيف						
المنظمة	الإطار الإداري	مدة التدريب الداخلي	حجم البرنامج ^(١) ٢٠١٧-٢٠١٩ (عدد المتدربين)	المنحة نعم/لا (المبلغ)	نعم/لا	التوقف المؤقت عن الخدمة الموقع الشبكي
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز		٦ أسابيع إلى ٣ أشهر (التمديد بصورة استثنائية لفترة إضافية تصل إلى ٣ أشهر)	٧١٣	لا	نعم	http://www.unaids.org/en/aboutunaids/vacanciesandtdenders/vacancies
مركز التجارة الدولية	ITC/AI/2016/04 (الأمر الإداري بشأن برنامج التدريب الداخلي في مركز التجارة الدولية)	٦-٢ أشهر	٦٦٩	لا	لا	www.intracen.org/itc-careers/career-options/internship-programme
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	سياسة التدريب الداخلي في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥) يخضع المتدربون الداخليون أيضاً للأحكام الواردة في النظام الأساسي ST/SGB/2002/9	٦ أسابيع إلى ٦ أشهر	البيانات غير متاحة بسبب مركزية إدارة برنامج التدريب الداخلي	لا	لا	www.undp.org/content/undp/en/home/operations/jobs/types-of-opportunities/internships.html ليس هناك فترة توقف إلزامي؛ ومع ذلك، لا يمكن للمتدربين الداخليين تقديم طلبات توظيف أو تعيينهم أثناء فترة التدريب الداخلي.
صندوق الأمم المتحدة للسكان ^(٢)	السياسة العامة الحالية المعمول بها منذ نيسان/أبريل ٢٠١٨: السياسة العامة لصندوق الأمم المتحدة للسكان بشأن التدريب الداخلي اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧؛ دليل السياسات والإجراءات: موظفو الموارد البشرية لصندوق الأمم المتحدة للسكان - التدريب الداخلي	٦-٢ أشهر	٤٢٨	لا	نعم	http://www.unfpa.org/jobs/internship-programme-unfpa-headquarters-new-york

(د) في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، وافق المجلس التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان من حيث المبدأ على تقديم منحة للمتدربين الداخليين. ونتيجة لذلك، فإن السياسة التي كانت قيد التطوير، والتي تنص على برنامج دون منحة، ستجري مراجعتها الآن بغية إدخال عنصر المنحة. وسيستمر تطبيق السياسة العامة لعام ٢٠٠٧ إلى حين وضع الصيغة النهائية للسياسة الجديدة واعتمادها رسمياً.

القيود المفروضة على التوظيف						
المنظمة	الإطار الإداري	مدة التدريب الداخلي	حجم البرنامج ^(١) ٢٠٠٩-٢٠١٧ (عدد المتدربين)	المنحة نعم/لا (المبلغ)	نعم/لا	التوقف المؤقت عن الخدمة الموقع الشبكي
	الإصلاح الجاري لبرنامج التدريب الداخلي. ووافق المجلس التنفيذي في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ على مبدأ دفع منحة للمتدربين الداخليين.	لمدة شهرين عادة؛ لا تزيد المدة عن ٦ أشهر	نعم ستصدر قريباً؛ لا ينطبق اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠١٨. ٥ في المائة من بدل الإقامة اليومي لمركز العمل أو ٥٠٠ دولار في الشهر كحد أقصى	نعم	نعم	ثلاثة أشهر
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	السياسة القائمة (المعمول بها اعتباراً من آذار/مارس ٢٠١٨ وحتى ٣١ أيار/مايو ٢٠١٨): التدريب الداخلي في المفوضية (IOM/012-FOM/012/2013/Corr.1)	٦-٢ أشهر	البيانات غير متاحة بسبب لا مركزية إدارة برنامج التدريب الداخلي	لا	لا يطبق التوقف المؤقت عن الخدمة على المتدرب بوصفه متعاقداً فرداً؛ يطلب التوقف المؤقت عن الخدمة بالنسبة للوظائف في مقر المفوضية	٦ أشهر http://www.unhcr.org/internships.html
	السياسة الجديدة (صدرت في ٦ شباط/فبراير ٢٠١٨ وأصبحت نافذة اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٨): الأمر الإداري UNHCR/AI/2018/3 بشأن التدريب الداخلي في المفوضية	٦-٢ أشهر	البيانات غير متاحة بسبب لا مركزية إدارة برنامج التدريب الداخلي	نعم ١٠ في المائة من بدل الإقامة اليومي لمركز العمل تحسب على أساس ٣٠ يوماً تقويمياً. يجب ألا تتجاوز المنحة ما يعادل ١ ٠٠٠ دولار في الشهر ^(٥) .	لا يطبق التوقف المؤقت عن الخدمة يجوز تعيين متدرب داخلي سابق للعمل في أي برنامج فرعي دون الحاجة إلى التوقف المؤقت عن الخدمة. يطلب التوقف المؤقت عن الخدمة بالنسبة للوظائف في مقر المفوضية	٦ أشهر (للوظائف في مقر المفوضية)

(هـ) وسيتيح ذلك لشعب وعمليات المفوضية التي تعين متدربين داخليين رصد ميزانية لبدل الغذاء والنقل المحلي للمتدربين الداخليين اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٨.

القيود المفروضة على التوظيف						
المنظمة	الإطار الإداري	مدة التدريب الداخلي	حجم البرنامج ^(١) ٢٠١٧-٢٠٠٩ (عدد المتدربين)	المنحة نعم/لا (المبلغ)	نعم/لا	التوقف المؤقت عن الخدمة الموقع الشبكي
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونسف)	الإجراءات المتعلقة ببرنامج التدريب الداخلي لليونسف DHR/PROCEDURE/ (2017/008)	٦ أسابيع - ٢٦ أسبوعاً	البيانات غير متاحة بسبب لا مركزية إدارة برنامج التدريب الداخلي	نعم ١ ٥٠٠ دولار أو ٦٥ في المائة من صافي المرتب الشهري لموظف محلي من فئة الخدمات العامة في مقر المنظمة، أيهما أقل؛ تصل المنحة في المكاتب الأخرى إلى ٦٥ في المائة من صافي المرتب الشهري لموظف محلي من فئة الخدمات العامة. بالنسبة للتدريب الداخلي على أساس عدم التفريغ، تحدد المنحة بصورة تناسبية. عند الحاجة إلى سفر المتدرب، يجوز دفع مبلغ حتى ١ ٠٠٠ دولار.	نعم	يوم واحد، بالنسبة للتعيينات المحددة المدة ٣١ يوماً، بالنسبة للتعيينات المؤقتة
مكتب الأمم المتحدة لخدمات دعم المشاريع	الأمر الإداري AI/PCPG/2014/01 المؤرخ ٤ حزيران/يونيه ٢٠١٥	٤ أسابيع إلى ١٢ شهراً (لا يُشجع على التدريب الداخلي في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة ولكن يُسمح به لفترة أقصاها ٣ أشهر)	٣٧٠	نعم حتى ١٠ في المائة من معدل بدل الإقامة اليومي (بعد ٦٠ يوماً) مضروباً في ٣٠ عند الحاجة إلى سفر المتدرب، يُمنح مبلغ ثابت قدره ٥٠٠ دولار	لا	https://www.unops.org/en glish/Opportunities/job- opportunities/what-we- offer/Pages/Internships- and-volunteering.aspx

القيود المفروضة على التوظيف		حجم البرنامج ^(١)		المنحة		مدة التدريب الداخلي	الإطار الإداري	المنظمة
الموقف المؤقت عن الخدمة	الموقع الشبكي	نعم/لا	نعم/لا (المبلغ)	نعم/لا	نعم/لا (المبلغ)			
https://www.unrwa.org/careers/internships		لا	لا	البيانات غير متاحة بسبب لامركزية إدارة برنامج التدريب الداخلي	٢٠١٧-٢٠٠٩ (عدد المتدربين)	٣-٦ أشهر	برنامج الوكالة الخاص بالتدريين الداخليين/المتطوعين على النحو المبين في التعميم رقم ٢٠١٠/٠٤ بشأن الموظفين من فئة الخدمات العامة	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)
http://www1.wfp.org/careers/internships	شهر واحد	نعم	نعم	١٤ في المائة من بدل الإقامة اليومي في مركز العمل الذي يلتحق به المتدرب الداخلي، بحد أقصى قدره ١٠٠٠ دولار. بالنسبة للتدريب الداخلي بدوام جزئي، يحدد الأجر الشهري بصورة تناسبية وفقاً لذلك. تدفع مصاريف السفر لمواطني البلدان النامية لمتابعة الدراسة في بلدانهم الأصلية.	٩٠٧	٢-٨ أشهر	دليل الموارد البشرية. الجزء الثالث-٤ (المتدربون الداخليون)	برنامج الأغذية العالمي
http://www.fao.org/employment/collaborate-with-us/internship-programme/en		لا	نعم	إلى ما يعادل ٧٠٠ دولار (١٠ في المائة بعد اليوم ٦٠ من معدل بدل الإقامة اليومي المقرر لكل مركز من مراكز العمل)	١٧٤٦	٣-١١ شهراً	(البرنامج قيد الإصلاح؛ الشروط الجديدة غير معروفة) السياسة العامة لبرنامج التدريب الداخلي	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

القيود المفروضة على التوظيف						
المنظمة	الإطار الإداري	مدة التدريب الداخلي	حجم البرنامج ^(١) ٢٠١٧-٢٠٠٩ (عدد المتدربين)	المنحة نعم/لا (المبلغ)	نعم/لا	التوقف المؤقت عن الخدمة الموقع الشبكي
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	AM. II/11, V (الدليل الإداري الداخلي للوكالة الدولية للطاقة الذرية) الصادر في ٢٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦	٣ أشهر - ١٢ شهراً الموافقة أيضاً بشكل استثنائي على مدة شهر واحد كحد أدنى.	١ ٦٥٥	نعم ٥٠٠ يورو للمتدربين الداخليين دون دعم مالي من مؤسسة أو جامعة أو مصدر آخر. يُمنح مبلغ إضافي قدره ٥٠٠ يورو للمتدربين الذين يدفعون تكلفة سكنهم إلى طرف ثالث من غير أفراد الأسرة.	نعم	https://www.iaea.org/about/employment/internships التوقف المؤقت الإلزامي عن الخدمة بالنسبة للوظائف غير المعلن عنها والخدمات الاستشارية
منظمة الطيران المدني الدولي	الأوامر الإدارية بشأن برنامج التدريب الداخلي لمنظمة الطيران المدني الدولي، شباط/فبراير ٢٠١٨	٢-٦ أشهر يجوز تمديد لمدة القصوى إلى ١٢ شهراً بالنسبة لتدريبات الشراكة مع الجامعات والمؤسسات الأكاديمية.	٢٦٧	لا	نعم	https://careers-new.icao.int/web/icao/internship المتدربون الداخليون غير مؤهلين للتقدم بطلب للتعيين أو التعيين في أي وظيفة في أمانة المنظمة أو التعاقد معهم لشغل أي وظيفة أخرى مدفوعة الأجر في المنظمة خلال الأشهر الستة التالية مباشرة لانتهااء فترة التدريب الداخلي.
منظمة العمل الدولية	أمر المنظمة التوجيهي IGDS No. 249 (النسخة ٣) المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ بشأن السياسة العامة للتدريب الداخلي في منظمة العمل الدولية	٣-٦ أشهر	١ ٦٩٥	نعم ٢ ٢٠٠ فرنك سويسري في الشهر + ٤٥ فرنكاً سويسرياً كمساهمة شهرية لتغطية تكاليف التأمين الطبي للمتدربين الداخليين	لا	http://www.ilo.org/public/english/bureau/pers/vacancy/intern.htm

القيود المفروضة على التوظيف						
المنظمة	الإطار الإداري	مدة التدريب الداخلي	حجم البرنامج ^(١) ٢٠٠٩-٢٠١٧ (عدد المتدربين)	المنحة نعم/لا (المبلغ)	نعم/لا	التوقف المؤقت عن الخدمة الموقع الشبكي
المنظمة البحرية الدولية	الشروط والإجراءات المنطبقة المتبعة في برنامج التدريب الداخلي لأغراض البحوث في المنظمة البحرية الدولية	أسبوعان - ٣ أشهر	٤٤٤	لا	نعم	http://www.imo.org/en/About/Careers يجوز للمتدربين الداخليين في مجال البحوث تقديم طلبات توظيف عقب انتهاء التدريب وتنتظر المنظمة في أمر توظيفهم كمرشحين خارجيين. ولا تحدد "فترة فاصلة"، لكن يجب أن يكون المتدرب الداخلي في مجال البحوث قد حصل على شهادة التخرج قبل تقديم طلب التوظيف.
	الشروط والإجراءات المنطبقة المتبعة في برنامج التدريب الخارجي للمنظمة البحرية الدولية	التدريب الخارجي للطلاب ينبغي عادة ألا يستمر لأكثر من فترة/ نصف سنة/ربع سنة دراسية واحدة.	٤ (عام ٢٠١٧)	لا	لا	يجوز للطلاب الخارجيين تقديم طلبات توظيف، والنظر في أمر تعيينهم لاحقاً في المنظمة، بعد استيفاء مطلب الحصول على الشهادة ذات الصلة قبل فترة التدريب الخارجي.
الاتحاد الدولي للاتصالات	برنامج التدريب الداخلي في الاتحاد الدولي للاتصالات: الأهداف والإجراءات والمبادئ التوجيهية	أسبوعان إلى ٣ أشهر قابلة للتمديد إلى ٦ أشهر خلال أي فترة مدتها ١٢ شهراً	٧٧٧	لا	نعم	http://www.itu.int/en/careers/Pages/Internship.aspx ٦ أشهر
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	السياسة العامة للتدريب الداخلي في اليونسكو (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩)، الجزء ١٥-٦	٢-٦ أشهر	٥١١	لا	لا	https://en.unesco.org/careers/internships

القيود المفروضة على التوظيف						
المنظمة	الإطار الإداري	مدة التدريب الداخلي	حجم البرنامج ^(١) ٢٠١٧-٢٠٠٩ (عدد المتدربين)	المنحة نعم/لا (المبلغ)	نعم/لا	التوقف المؤقت عن الخدمة الموقع الشبكي
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	الأمر الإداري بشأن برامج التدريب الداخلي في اليونيدو (UNIDO/AI/2016/4)	٦-٣ أشهر. في حالات استثنائية، يجوز تقليص مدة التدريب الداخلي إلى شهر واحد على الأقل أو تمديدتها إلى ١٢ شهراً، إذا صدر الأذن على النحو الواجب من إدارة الموارد البشرية.	٩٠٦	لا	نعم	شهران https://www.unido.org/re-sources/employment/inter-nship
منظمة السياحة العالمية	تعميم داخلي	شهر واحد - ٦ أشهر قابلة للتمديد إلى ١٢ شهراً	٢٨٣	نعم ٤٠٠ يورو	نعم	تم التخلي عن "الفترة الفاصلة" لمدة ٣ أشهر، لكن يلزم التوقف المؤقت عن الخدمة لمدة ٧ أيام على الأقل.
الاتحاد البريدي العالمي	الأمر الإداري رقم ٣٣ المؤرخ ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ بشأن فترات التدريب الداخلي وتعيين المتدربين	٦-٢ أشهر	٤٢	نعم ١ ٠٠٠ أو ٢ ٠٠٠ أو ١ ٥٠٠ فرنك سويسري، حسب مكان إقامة المتدرب الداخلي	نعم	٦ أشهر للمتدربين http://www.upu.int/en/resources/vacancies/internships.html
منظمة الصحة العالمية	الدليل الإلكتروني لمنظمة الصحة العالمية، الفرع الثالث - ٤-١٦ (المتدربون الداخليون والمتطوعون)	مدة التدريب الداخلي في منظمة الصحة العالمية لا تقل عن ٦ أسابيع وتصل إلى ٦ أشهر كحد أقصى.	٥ ١٩٥	لا	نعم	ثلاثة أشهر http://www.who.int/careers/en

القيود المفروضة على التوظيف						
المنظمة	الإطار الإداري	مدة التدريب الداخلي	حجم البرنامج ^(١) ٢٠١٧-٢٠٠٩ (عدد المتدربين)	المنحة نعم/لا (المبلغ)	نعم/لا	التوقف المؤقت عن الخدمة الموقع الشبكي
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	تعليمات المنظمة رقم ٢٠١٣/٣١ المؤرخة ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٣ بشأن السياسة العامة للتدريب الداخلي في المنظمة العالمية للملكية الفكرية	٣ أشهر إلى سنة واحدة حسب الفئة	٤٦١	نعم الفئة الأولى: ٥٠٠ فرنك سويسري إذا كان حاصلاً على الدرجة الجامعية الأولى الفئة الثانية: ٢٠٠٠ فرنك سويسري إذا كان ملتحقاً بالدراسات العليا	نعم	شهران بالنسبة للتعين المؤقت أو بموجب عقد لغير الموظفين http://www.wipo.int/jobs/en/internships
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	المبادئ التوجيهية للتدريب الداخلي في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، الفصل ٤ (التعليمات الدائمة)	٣ أشهر - ١٢ شهراً	١٢١	لا	نعم	٦ أشهر لا ينطبق

المصدر: من إعداد وحدة التفتيش المشتركة استناداً إلى الردود على الاستبيانات، والمقابلات، والمواقع الشبكية للمنظمات، والسياسات العامة الرسمية للتدريب الداخلي في المنظمات التي أجابت على الاستبيانات (حتى نيسان/أبريل ٢٠١٨).

المرفق الأول - باء

العناصر الأساسية لبرامج التدريب الداخلي في المنظمات الدولية غير المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة

القيود المفروضة على التوظيف لاحقاً							
المنظمة	الإطار الإداري	مدة التدريب الداخلي	حجم البرنامج في السنة (عدد المتدربين الداخليين)	المنحة نعم/لا (المبلغ)	نعم/لا	التوقف المؤقت عن الخدمة/معلومات أخرى	الموقع الشبكي
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	برنامج التدريب الداخلي في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٦ أشهر	نعم	نعم	نعم	٦ أشهر	https://www.ifad.org/web/guest/internship-programme
البديل الشهري على أساس النسبة المئوية من معدل بدل الإقامة اليومي لشهر كانون الثاني/يناير في مركز العمل المحدد برنامج التدريب الداخلي العادي: ٧ في المائة من بدل الإقامة اليومي برنامج التدريب الداخلي المعزز: ١٤ في المائة من بدل الإقامة اليومي برنامج التدريب الداخلي المعزز يومي إلى تعزيز التوزيع الجغرافي. ويتضمن بدل السفر وبدل السكن.							
المنظمة الدولية للهجرة	برنامج التدريب الداخلي في المنظمة الدولية للهجرة	٦-٢ أشهر عموماً، ولكن يمكن أن يستمر لمدة ٩ أشهر	٥٦٨ (في عام ٢٠١٧)، ١٠٤ منها في المقر و٤٦٤ في مكاتب أخرى في سائر أنحاء العالم.	نعم	لا	لا	https://www.iom.int/interhips-iom
المكافآت المقدمة تتراوح بين ٦٨٩ و١٩٥٣ فرنكاً سويسرياً في مقر المنظمة في جنيف (استناداً إلى أرقام عام ٢٠١٨) وفي أماكن أخرى، يستند معدل المنحة إلى النسبة المئوية لبدل الإقامة اليومي في مركز العمل المحدد، والمستوى التعليمي للمرشح ومكان إقامته.							

المنظمة	الإطار الإداري	مدة التدريب الداخلي	حجم البرنامج في السنة (عدد المتدربين الداخليين)	المنحة نعم/لا (المبلغ)	التعهد المفروضة على التوظيف لاحقاً	
					التوقف المؤقت عن الخدمة/معلومات أخرى	الموقع الشبكي
البنك الدولي	برنامج التدريب الداخلي في البنك الدولي	شهر واحد - ٤ أشهر	حوالي ١٥٠-٢٠٠	نعم ٢٠-٢٩ دولاراً (الصافي في الساعة) أو ٢٦-٣٧ دولاراً (الإجمالي في الساعة)	نعم/لا	http://www.worldbank.org/en/about/careers/programs-and-internships
صندوق النقد الدولي	برنامج التدريب الداخلي في صندوق النقد الدولي	١٠ أسابيع - ١٢ أسبوعاً	حوالي ٥٠	نعم ٣ ٠٠٠ دولار	نعم/لا	https://www.imf.org/external/np/adm/rec/job/summint.htm
مصرف البلدان الأمريكية للبيانات الإحصائية	برنامج التدريب الداخلي في مصرف البلدان الأمريكية للبيانات الإحصائية	شهران	٤٠	نعم البرنامج الخاص بالمبتدئين (للحاصلين على درجة البكالوريوس): ٢ ٧٤٥ دولاراً البرنامج العادي (للحاصلين على درجة الماجستير): ٣ ٢٠٠ دولاراً هناك برنامج خاص لتحقيق تنوع المرشحين.	لا	https://jobs.iadb.org/en/students-recent-graduates
منظمة الدول الأمريكية	برنامج التدريب الداخلي في منظمة الدول الأمريكية	١٠ أسابيع - ١٢ أسبوعاً	متوسط عدد المتدربين الداخليين ٢٨٠ متدرباً في السنة، في المقر والمكاتب القطرية في البلدان الأعضاء في منظمة الدول الأمريكية. متوسط عدد المتدربين ٦٠-٨٠ في كل دفعة خلال الدورات الصيفية والشتوية والربيعية	لا	نعم	http://www.oas.org/en/saf/dhr/internships/ لا يمكن توظيف المتدربين الداخليين خلال فترة التدريب. على المتدرب الداخلي الانتظار لفترة لا تقل عن ٣ أشهر قبل التطوع للعمل بعد فترة التدريب.

المنظمة	الإطار الإداري	مدة التدريب الداخلي	حجم البرنامج في السنة (عدد المتدربين الداخليين)	المنحة نعم/لا (المبلغ)	التعهد المفروضة على التوظيف لاحقاً		
					نعم/لا	التوقف المؤقت عن الخدمة/معلومات أخرى	الموقع الشبكي
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	برنامج التدريب الداخلي في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	٦-٢ أشهر	لا ^(١)				http://www.paho.org/hq/index.php?Itemid=4245
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	برنامج التدريب الداخلي في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	٦-١ أشهر (قابلة للتجديد لمدة ٦ أشهر أخرى حتى ١٢ شهراً)	عدد المتدربين الداخليين غير محدد مسبقاً في المتوسط، ٤٥٠ متدرباً في السنة	نعم ٧٠٢ يورو شهرياً	لا (إلا إذا كان المتدرب من غير بلدان منظمة التعاون والتنمية)		http://www.oecd.org/careers/internshipprogramme.htm

المصدر: من إعداد وحدة التفتيش المشتركة استناداً إلى الردود على الاستبيانات، والمقابلات، والمواقع الشبكية للمنظمات، والسياسات العامة الرسمية للتدريب الداخلي في المنظمات التي أجابت على الاستبيانات (حتى نيسان/أبريل ٢٠١٨).

(١)

أ تعترف منظمة الصحة للبلدان الأمريكية إدخال إصلاح على برنامج التدريب الداخلي يؤدي إلى دفع منحة للمتدربين الداخليين اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠١٨.

المرفق الثاني

معايير الأهلية المتعلقة باختيار المتدربين الداخليين في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة

المنظمة	معايير الأهلية
المتطلبات الأكاديمية	
الأمم المتحدة الأونكتاد برنامج الأمم المتحدة للبيئة برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	• يجب أن يستوفي مقدمو طلبات الالتحاق ببرنامج التدريب الداخلي للأمم المتحدة الشروط التالية وقت تقديم طلباتهم: • أن يكونوا ملتحقين ببرنامج دراسات عليا (للحصول على درجة جامعية من المستوى الثاني أو ما يعادلها أو أعلى) • أن يكونوا في السنة الدراسية الأخيرة لنيل درجة جامعية أولى (درجة البكالوريوس أو ما يعادلها كحد أدنى) • أن يكونوا قد تخرجوا بشهادة جامعية، وفي حالة اختيارهم، يجب عليهم بدء التدريب الداخلي في غضون عام واحد بعد التخرج.
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	• يجب أن يكون المتدربون الداخليون طلبة ملتحقين حالياً ببرنامج دراسات جامعية في مؤسسة معترف بها فوق المرحلة الثانوية. ويوصى بأن تكون دراستهم على مستوى الماجستير فما فوق، ومع ذلك يمكن قبول متدربين داخليين يدرسون على مستوى الدرجة الجامعية الأولى إذا كانت لديهم قاعدة المعارف والمهارات المطلوبة.
مركز التجارة الدولية	• يقبل مركز التجارة الدولية طلبات المتقدمين لبرنامج التدريب الداخلي في المركز شريطة استيفاء أحد الشروط التالية عند تقديم الطلب: • أن يكونوا في السنة الدراسية الثانية أو الأخيرة لنيل الدرجة الجامعية الأولى (درجة البكالوريوس أو ما يعادلها كحد أدنى) • أن يكونوا ملتحقين ببرنامج دراسات عليا (للحصول على درجة جامعية من المستوى الثاني أو ما يعادلها، أو أعلى) • أن يكونوا قد تخرجوا بشهادة جامعية، وفي حالة اختيارهم، يجب عليهم بدء التدريب الداخلي في غضون عام واحد بعد التخرج.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	• يجب أن يستوفي مقدمو طلبات الالتحاق ببرنامج التدريب الداخلي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أحد الشروط التالية وقت تقديم طلباتهم: • أن يكونوا ملتحقين ببرنامج دراسات عليا (للحصول على درجة جامعية من المستوى الثاني أو ما يعادلها، أو أعلى) • أن يكونوا في السنة الدراسية الأخيرة لنيل درجة جامعية أولى (درجة البكالوريوس أو ما يعادلها كحد أدنى) • أن يكونوا قد تخرجوا بشهادة جامعية، وفي حالة اختيارهم، يجب عليهم بدء التدريب الداخلي في غضون عام واحد بعد التخرج.
صندوق الأمم المتحدة للسكان	• ينبغي لكل من يقدم طلب التحاق بالتدريب الداخلي في صندوق الأمم المتحدة للسكان أن يستوفي الشروط التالية: • أن يكون ملتحقاً فعلياً أو تخرج من جامعة أو برنامج دراسي مماثل؛ • أن يكون مهتماً بمجال التنمية.

المنظمة معايير الأهلية

مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين • يجب أن يستوفي المتدربون الداخليون أحد الشرطين التاليين: • أن يكونوا حديثي التخرج، أي أكملوا دراساتهم قبل سنة من الموافقة على التحاقهم بالتدريب الداخلي في المفوضية، أو أن يكونوا ملتحقين حالياً ببرنامج دراسات عليا أو جامعية في جامعة أو مؤسسة تعليم عال معتمدة من قبل اليونسكو • أن يكونوا قد أكملوا ما لا يقل عن سنتين من الدراسات الجامعية في مجال ذي صلة بعمل المنظمة أو يدخل في مجال اهتمامها.	
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) • في إطار السياسة الحالية، يستوجب الترشيح للالتحاق بالتدريب الداخلي في اليونسف ألا يقل سن مقدمي الطلبات عن الثامنة عشرة وأن يكونوا ملتحقين ببرنامج لنيل درجة جامعية أو فوق الجامعية أو حديثي التخرج (أي تخرجوا خلال السنتين الماضيتين)	
مكتب الأمم المتحدة لخدمات دعم المشاريع • ينبغي أن يكون مقدمو الطلبات ملتحقين ببرنامج جامعي لنيل درجة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه (أو ما يعادلها) أو أكملوا هذه الدراسات خلال السنوات الثلاث السابقة لتاريخ تقديم طلب الالتحاق بالتدريب الداخلي.	
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) • يمكن قبول متدربين داخليين/متطوعين من الأشخاص الذين أتموا مرحلة التعليم الثانوي كحد أدنى.	
برنامج الأغذية العالمي • يجب أن يستوفي مقدمو الطلبات أحد الشروط التالية على الأقل: • أن يكونوا ملتحقين حالياً ببرنامج دراسات جامعية (لنيل درجة البكالوريوس مثلاً) في جامعة معترف بها، وأكملوا سنتين على الأقل من البرنامج؛ وينبغي أن يكون المرشحون قد واصلوا على الدراسة خلال الـ ١٢ شهراً الماضية. • أن يكونوا مسجلين حالياً في برنامج دراسات عليا (لنيل الماجستير مثلاً) من جامعة معترف بها وواصلوا على الدراسة خلال الـ ١٢ شهراً الماضية • أكملوا الدراسة الجامعية أو فوق الجامعية (خلال ستة أشهر قبل تقديم طلب الالتحاق ببرنامج التدريب الداخلي) في جامعة معترف بها وواصلوا على الدراسة خلال الـ ١٢ شهراً الأخيرة من الدراسة في الجامعة.	
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة • يجب أن يكون المتدربون الداخليون ملتحقين ببرنامج لنيل درجة جامعية أو فوق الجامعية من مؤسسة تعليمية معترف بها (أي مدرجة في سجل الرابطة الدولية للجامعات/قاعدة بيانات اليونسكو) أو حديثي التخرج، وقت تقديم الطلب. • مقدمو الطلبات الذين يدرسون في بلد لا ينقسم فيها التعليم العالي إلى مرحلتين جامعية وفوق الجامعية، يجب أن يكونوا قد أكملوا ثلاث سنوات على الأقل من الدراسة بدوام كامل من أجل نيل درجة. • يجب أن يكون المرشحون متخصصون في مجال ذي صلة بعمل منظمة الأغذية والزراعة.	
الوكالة الدولية للطاقة الذرية • يجب أن يكون مقدمو الطلبات قد أكملوا ثلاث سنوات على الأقل من الدراسة بدوام كامل في جامعة، أو ما مؤسسة تعليمية معادلة، من أجل الحصول على الدرجة الجامعية الأولى. • يجوز للأشخاص تقديم طلباتهم قبل فترة تصل إلى سنة واحدة بعد الحصول على درجة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه؛ ولا ينظر في الطلبات المقدمة بعد هذه الفترة. • يتم اختيار المتدربين الداخليين من المرشحين الذين تكون تخصصاتهم ذات صلة بعمل الوكالة.	

المنظمة	معايير الأهلية
منظمة الطيران المدني الدولي	• يجب أن يكون مقدمو طلبات التدريب الداخلي في منظمة الطيران المدني الدولي قد أكملوا برنامج للحصول على شهادة عليا أو ملتحقين به (درجة جامعية ثانية أو أعلى). • مقدمو الطلبات الذين يدرسون في بلد لا ينقسم فيه التعليم العالي إلى مرحلتين جامعية وعليا، يجب أن يكونوا قد أكملوا أربع سنوات على الأقل من الدراسة بدوام كامل في جامعة أو مؤسسة معادلة من أجل نيل درجة. • يجوز بصفة استثنائية أن يعرض المكتب فرص تدريب داخلي لطلاب ملتحقين بالسنة الدراسية النهائية لنيل درجة جامعية أولى (مستوى درجة البكالوريوس أو ما يعادلها كحد أدنى). • يمكن في حالات استثنائية، خلال فترات ذروة العمل، الموافقة على أن يكون التسجيل في برنامج لنيل درج جامعية هو الحد الأدنى لأهلية الالتحاق بفترات تدريب داخلي قصيرة لدعم البرامج و/أو الخدمات الإدارية.
منظمة العمل الدولية	• ينبغي أن يكون مقدمو الطلبات مسجلين حالياً في السنة الأخيرة لنيل درجة عليا (ماجستير أو ما يعادلها) أو لنيل درجة أعلى ذات صلة بعمل منظمة العمل الدولية، أو يكونوا قد أكملوا هذا البرنامج في السنة السابقة لتاريخ تقديم الطلب.
المنظمة البحرية الدولية	• برنامج التدريب الداخلي مصمم خصيصاً للطلاب الذين يعكفون على إجراء بحوث في مجال أنشطة المنظمة من أجل إعداد أطروحات التخرج أو تعزيز البحوث الأكاديمية. • تمنح الأولوية للطلاب الذين لديهم خلفية أكاديمية في مجالات النقل البحري والبيئة البحرية والقانون البحري والبيئي الدولي، الذين حصلوا بالفعل على شهادة جامعية وسجلوا للدراسة لنيل درجة الماجستير أو الدكتوراه. • في إطار برنامج التدريب الخارجي، فإن الجامعة التي يدرس بها الطالب يجب أن يكون لديها مسبقاً اختيار إلزامي أو طوعي للحصول على خبرة عملية كجزء من شروط الحصول على درجتها الأكاديمية. ويجب أن يكون الطالب مسجلاً في برنامج لنيل درجة ذات صلة بعمل المنظمة البحرية الدولية أو أمانتها (مثل القانون أو الهندسة أو العلاقات الدولية أو الإدارة أو الشؤون المالية أو اللغات).
الاتحاد الدولي للاتصالات	• يجب أن يكون مقدمو الطلبات ملتحقين بالدراسة الجامعية أو الدراسات العليا أو حديثي التخرج (قبل ستة أشهر).
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	• يجب أن يكون مقدمو الطلبات ملتحقين، وقت تقديم الطلب، ببرنامج لنيل درجة جامعية أو درجة عليا من جامعة أو مؤسسة تعليمية معادلة. • عند تقديم الطلب، يجب أن يكون مقدمو الطلبات الذين يدرسون في بلد لا ينقسم فيه التعليم العالي إلى مرحلتين جامعية وعليا، قد أكملوا ثلاث سنوات على الأقل من الدراسة بدوام كامل في جامعة أو مؤسسة معادلة من أجل نيل درجة. • ينبغي أن يكون الطلاب ملتحقين بالدراسة في مجالات ذات صلة باختصاص اليونسكو (التربية أو العلم أو الثقافة أو الاتصالات أو العلوم الاجتماعية)، أو في مجالات أخرى تدعم عمل اليونسكو مثل القانون أو الموارد البشرية أو دراسات الإدارة أو العلاقات الدولية. • يجب أن يكون لمقدمي الطلبات سجل جيد تبرزه الشهادات التي حصلوا عليها مؤخراً أو الوثائق الرسمية الصادرة عن جامعاتهم. • المرشحين للتدريب الداخلي على وظائف السكرتارية/المساعدة أو الوظائف الفنية/المهنية يجب أن يكونوا ملتحقين بمدرسة لدراسة السكرتارية (مدرسة ثنائية اللغة بالنسبة للمرشحين للعمل في المقر)، أو في مؤسسة تقنية/مهنية متخصصة، ويجب أن يكونوا في السنة الدراسية الأخيرة.
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	• يجب أن يستوفي مقدمو الطلبات أحد الشروط التالية: • أن يكونوا مسجلين لنيل درجة جامعية أولى وقت تقديم الطلب • أن يكونوا حاصلين على درجة جامعية أولى أو مسجلين في برنامج لنيل درجة جامعية عليا (درجة جامعية ثانية أو أعلى) وقت تقديم الطلب • أن يكونوا حاصلين على درجة جامعية أولى أو ثانية، ويتمتعون بالرعاية من جانب مؤسسة كجزء من برنامجهم الأكاديمي أو التطويري • أن يكونوا قد تخرجوا بدرجة جامعية ثانية، وعليهم بدء التدريب الداخلي في غضون عام واحد بعد التخرج، في حالة اختيارهم.
منظمة السياحة العالمية	• يجب أن يكون الطلبة ملتحقين ببرنامج جامعي أو حديثي التخرج من جامعة.

المنظمة	معايير الأهلية
الاتحاد البريدي العالمي	• يستوجب تقديم طلب للتدريب الداخلي أن يكون مقدم الطلب من الفئات التالية: • طالب ملتحق بمؤسسة تدريب مهني وعليه قضاء فترة تدريب أو تلمذة في المجال الذي اختاره، من أجل إتمام برنامج تدريبه والحصول على شهادة • طالب ملتحق بجامعة أو مؤسسة تعليم عال أخرى وبرنامجها الدراسي ماضٍ قُدماً أو على وشك الانتهاء • حديث التخرج وقد حصل على شهادته خلال الفصلين الماضيين • طالب دكتوراه يكون بصدد إعداد أطروحة في موضوع تم تحديده بموجب اتفاق ثلاثي بين الجامعة والمكتب الدولي للاتحاد البريدي العالمي والطالب.
منظمة الصحة العالمية	• يجب أن يستوفي مقدمو الطلبات الشروط التالية: • أن يكونوا ملتحقين بدورة دراسية في جامعة أو مؤسسة تعليمية معادلة تؤهلهم للحصول على مؤهل رسمي (يحق للأشخاص الذين تخرجوا بالفعل تقديم طلباتهم شريطة بدء التدريب الداخلي في موعد لا يتجاوز ستة أشهر بعد التخرج) • أكملوا ثلاث سنوات من الدراسة بدوام كامل في جامعة أو مؤسسة تعليمية معادلة قبل بدء العمل.
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	• يجب أن يكون مقدمو قد حصلوا على درجة جامعية أولى أو أعلى. • يحق للخريجين تقديم طلبات الالتحاق بالتدريب الداخلي خلال فترة لا تتجاوز السنتين بعد الحصول على آخر درجة أو اكمال الدراسات العليا.
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	• يجب أن يكون مقدمو الطلبات حاصلين على درجة جامعية، ويفضل أن تكون في أحد مجالات عمل المنظمة العالمية للأرصاد الجوية.
المتطلبات اللغوية	
الأمم المتحدة الأونكتاد برنامج الأمم المتحدة للبيئة برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	• يجب أن يكون لمقدمي الطلبات إلمام جيد باللغة الإنكليزية أو إحدى اللغات الرسمية الأخرى للأمم المتحدة المستخدمة في مركز العمل الذي يتم فيه التدريب الداخلي. والإلمام بأي لغة من اللغات الرسمية الأخرى للأمم المتحدة (أي اللغات العربية أو الصينية أو الفرنسية أو الروسية أو الإسبانية) يُعد ميزة.
مركز التجارة الدولية	• ينبغي أن يكون لمقدمي الطلبات معرفة عملية باللغة الإنكليزية أو الفرنسية.
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، منظمة الصحة العالمية	• ينبغي لمقدمي الطلبات اتقان التحدث بلغة العمل المستخدمة في المكتب الذي سيعينون فيه.
صندوق الأمم المتحدة للسكان، برنامج الأغذية العالمي منظمة السياحة العالمية، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، الوكالة الدولية للطاقة الذرية	• ينبغي لمقدمي الطلبات اتقان التحدث والكتابة باللغة الإنكليزية؛ ويُعد اتقان إحدى اللغات الرسمية الأخرى للأمم المتحدة ميزة.

المنظمة	معايير الأهلية
منظمة الأمم المتحدة للطفولة، منظمة العمل الدولية	• ينبغي لمقدمي الطلبات اتقان واحدة على الأقل من لغات العمل: الإنكليزية أو الفرنسية أو الإسبانية، واتقان التخاطب بلغة عمل المكتب الذي يقدمون الطلبات للعمل فيه.
مكتب الأمم المتحدة لخدمات دعم المشاريع	• إجادة واحدة على الأقل من اللغات الرسمية للأمم المتحدة. يُستحسن معرفة لغة ثانية من اللغات الرسمية الأخرى.
الاتحاد الدولي للاتصالات	• ينبغي لمقدمي الطلبات اتقان التخاطب بطلاقة بواحدة على الأقل من اللغات الرسمية الست للاتحاد: الإسبانية أو الإنكليزية أو الروسية أو الصينية أو العربية أو الفرنسية.
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	• ينبغي أن يكون لمقدمي الطلبات معرفة عملية بواحد على الأقل من اللغات الرسمية لمنظمة الأغذية والزراعة (الإسبانية أو الإنكليزية أو الروسية أو الصينية أو العربية أو الفرنسية). ويُعد الإلمام بلغة ثانية من اللغات الرسمية لمنظمة الأغذية والزراعة ميزة. لا يقبل كدليل على مستوى معرفة اللغات المشار إليها في الطلب المقدم على الإنترنت سوى شهادات الكفاءة اللغوية الصادرة من جهات خارجية معتمدة لدى الأمم المتحدة و/أو امتحانات اللغات التي تجريها منظمة الزراعة والأغذية (امتحان الكفاءة اللغوية) أو الامتحان الدولي للغات أو شهادة الموارد اللغوية والتكنولوجيا.
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	• ينبغي لمقدمي الطلبات الإلمام (كتابةً وتحدثاً) بواحدة على الأقل من لغات عمل اليونسكو (الإنكليزية والفرنسية). ويُعد الإلمام باللغة الأخرى ميزة، وقد يُطلب ذلك من المرشحين للالتحاق بالتدريب الداخلي في وظائف السكرتارية/المساعدة في المقر.
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	• ينبغي أن يكون لمقدمي الطلبات معرفة جيدة جداً باللغة الإنكليزية و/أو الفرنسية. وتكون معرفة أي من لغات العمل التالية للمنظمة العالمية للملكية الفكرية التالية بمثابة ميزة: العربية أو الصينية أو الألمانية أو اليابانية أو الكورية أو البرتغالية أو الروسية أو الإسبانية.
القيود الأسرية	
الأمم المتحدة الأونكتاد	• لا يحق لولد الموظف أو شقيقه أو شقيقته تقديم طلب للالتحاق بالتدريب الداخلي في الأمم المتحدة. ومقدم الطلب الذي تربطه أي صلة عائلية أخرى بالموظف يجوز تعيينه كمستدرب داخلي، شريطة عدم تعيينه في نفس وحدة عمله أو وضعه تحت إشرافه المباشر أو غير المباشر.
برنامج الأمم المتحدة للبيئة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	• يعرف "الولد" على أنه (أ) ابن أو ابنة الموظف؛ (ب) ولد الزوج (الرَّيْب/الرَّيْبَة)؛ أو (ج) زوج ولد الموظف أو ولد الزوج (زوجة الابن أو زوج البنت). "الشقيق/الشقيقة" هما ابن/ابنة أحد والدي الموظف أو كليهما، وابن/ابنة زوج أحد والديه (أشقاء أو نصف أشقاء).
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	• أفراد أسر موظفي البرنامج غير مؤهلين للحصول على التدريب الداخلي.
مركز التجارة الدولية	• لا يحق لولد الموظف أو شقيقه أو شقيقته تقديم طلب للالتحاق بالتدريب الداخلي في مركز التجارة الدولية. ومقدم الطلب الذي تربطه أي صلة عائلية أخرى بالموظف يجوز تعيينه كمستدرب داخلي، شريطة عدم تعيينه في نفس وحدة عمله أو وضعه تحت إشرافه المباشر أو غير المباشر.
	• يعرف "الولد" على أنه (أ) ابن أو ابنة موظف في مركز التجارة الدولية؛ (ب) ولد الزوج (الرَّيْب/الرَّيْبَة)؛ أو (ج) زوجة ابن الموظف أو زوج ابنته أو (زوجة الابن أو زوج البنت). "الشقيق/الشقيقة" هما ابن/ابنة أحد والدي الموظف أو كليهما وابن/ابنة زوج أحد والديه (أي نصف الأشقاء والأشقاء).
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	• لا يحق لولد موظف في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو شقيقه أو شقيقته تقديم طلب للالتحاق بالتدريب الداخلي في البرنامج. ومقدم الطلب الذي تربطه أي صلة عائلية أخرى بالموظف يجوز تعيينه كمستدرب داخلي، شريطة عدم تعيينه في نفس وحدة عمله أو وضعه تحت إشرافه المباشر أو غير المباشر.
	• يعرف "الولد" على أنه (أ) ابن أو ابنة الموظف؛ (ب) ولد الزوج (الرَّيْب/الرَّيْبَة)؛ أو (ج) زوج ولد الموظف أو ولد زوجته (زوجة الابن أو زوج البنت). و"الشقيق/الشقيقة" هما ابن/ابنة أحد والدي الموظف أو كليهما، وابن/ابنة زوج أحد والديه (أي نصف الأشقاء والأشقاء).

المنظمة	معايير الأهلية
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	- الأشخاص الذين هم والد موظف في مكتب خدمات دعم المشاريع أو والدته أو ابنه أو شقيقه أو شقيقته لا يحق لهم الحصول على التدريب الداخلي في البرنامج. - لدعم برنامج الزواج الوظيفي وتنقل الموظفين، يحق لأزواج موظفي مكتب خدمات دعم المشاريع الحصول على التدريب الداخلي، شريطة عدم منحهم أي أفضلية بحكم علاقتهم بالأزواج الموظفين، وأن يكونوا مستوفين لجميع شروط الأهلية، وألا يتم تعيينهم في وحدة العمل نفسها وألا يوضع الزوج الموظف والزوج المتدرب ضمن تسلسل هرمي واحد.
برنامج الأغذية العالمي منظمة العمل الدولية الاتحاد البريدي العالمي منظمة الصحة العالمية المنظمة العالمية للأرصاد الجوية مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين ^(أ) منظمة الأمم المتحدة للطفولة ^(ب)	الأشخاص الذين هم والد موظف في المنظمة أو والدته أو ولده أو شقيقه أو شقيقته لا يحق لهم الحصول على التدريب الداخلي.
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	- مقدم الطلب الذي يكون والده أو والدته أو شقيقه أو شقيقته من موظفي المنظمة لا يحق له تقديم طلب للحصول على التدريب الداخلي. والشخص الذي يكون زوجه موظفاً في المنظمة يمكن تعيينه في إطار برنامج التدريب الداخلي شريطة أن تكون لديه المؤهلات اللازمة للوظيفة التي ينظر في أمر تعيينه فيها، وألا يمنح أي أفضلية بحكم علاقته بالموظف. - لا يجوز تعيين المتدرب الداخلي للعمل في وظيفة أعلى أو أدنى مرتبة في سلم السلطة الإدارية لزوج. - لا يحق للموظف أو المتدرب الداخلي المشاركة في عملية اتخاذ أو تنقيح قرار إداري له تأثير على اختيار مركز أو استحقاقات زوجه.
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	الشخص الذي يكون والد أو والدة أو ابن أو شقيق أو شقيقة موظف لا يحق له تقديم طلب للحصول على التدريب الداخلي في المنظمة. وأهلية المرشح المحتمل الذي يكون زوج أحد الموظفين أو غير الموظفين الحاليين تخضع لإجراءات الموافقة نفسها المتبعة في سياسة المنظمة المتعلقة بتوظيف الأزواج.
منظمة الطيران المدني الدولي	الشخص الذي يكون ولد موظف أو شقيقه لا يكون مؤهلاً للتقدم بطلب للتدريب الداخلي في منظمة الطيران المدني الدولي. ومقدم الطلب الذي تربطه أي صلة عائلية أخرى بأحد الموظفين يجوز تعيينه كمتدرب داخلي، شريطة ألا يعين في نفس وحدة عمل الموظف أو يوضع تحت إشرافه المباشر أو غير المباشر.
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	عدد المتدربين الداخليين من أبناء الموظفين ينبغي ألا يتجاوز ١٠ متدربين خلال السنة التقويمية.
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	عدد المتدربين الداخليين الذين يقع عليهم الاختيار للتدريب من أبناء الموظفين الحاليين لليونيدو أو الأشخاص الذين يعولونهم ينبغي ألا يتجاوز نسبة ١٠ في المائة من مجموع المتدربين الداخليين في أي وقت من الأوقات. ولا يجوز وضع هؤلاء المتدربين الداخليين في الإدارة أو المكتب الذي يعمل فيه الموظف لتجنب أي علاقة إشرافية رسمية.
منظمة السياحة العالمية	من أجل الحصول على أجر بصورة منتظمة، يجب ألا يكون المتدرب الداخلي ابن أو صهر موظف في المنظمة أو موظف في سفارة أو يتمتع بصفة دبلوماسية أو قنصلية في إسبانيا.

(أ) مفوضية شؤون اللاجئين: القيود المتعلقة بالأسرة تنطبق أيضاً على التعيين في وظائف مؤقتة وأفراد القوة العاملة المنتسبة.

(ب) اليونيسيف: يجب ألا يكون لمقدم الطلب أي أقارب في سلم السلطة الإدارية التي يخضع لها المتدرب الداخلي.

المنظمة معايير الأهلية

شروط أخرى (السن والمهارات المحددة)

الأمم المتحدة	• يجب أن يستوفي مقدم الطلب الشروط التالية:
الأونكتاد	• يتقن استخدام تطبيقات وبرامجيات الحاسوب المعتادة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	• لديه اهتمام واضح بعمل الأمم المتحدة والتزام شخصي بالمثل العليا للميثاق
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	• لديه قدرة واضحة على التفاعل بصورة ناجحة مع الأفراد من مختلف الانتماءات الثقافية والمعتقدات، بما يشمل القدرة على التسامح إزاء الآراء ووجهات النظر المختلفة.
صندوق الأمم المتحدة للسكان	
منظمة العمل الدولية	
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)	• يجب أن يكون لمقدمي الطلبات أداء أكاديمي متميز تبرزه سجلات حديثة العهد من جامعة أو مؤسسة تعليمية، أو تقديم رسالة مرجعية من المشرف الأكاديمي في حالة عدم توفر سجلات من هذا القبيل.
مكتب الأمم المتحدة لخدمات دعم المشاريع	• لا تُشترط خبرة مهنية سابقة؛ ويُستحسن إلى حد كبير الحصول على بعض المعرفة بالأدوات ذات الصلة بمجال التدريب الداخلي.
منظمة العمل الدولية	
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	• يجب ألا يكون مقدمو الطلبات ممن سبق لهم المشاركة في برنامج التدريب الداخلي في المنظمة المعنية.
منظمة العمل الدولية	
منظمة الصحة العالمية	
برنامج الأغذية العالمي	• يجب أن يكون مقدمو الطلبات قادرين على السفر والعمل في مركز عمل التدريب الداخلي.
	• يقر البرنامج المؤهلات التعليمية للمرشحين الصادرة عن مؤسسات معترف بها وتم التصديق عليها من جانب سلطات دولية أو وطنية مختصة مثل اليونسكو أو وزارة التعليم.
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	• يجب أن تتراوح أعمار المرشحين بين ٢١ و ٣٠ سنة.
	• يجب أن يكونوا من مواطني الدول الأعضاء في منظمة الأغذية والزراعة.
	• ينبغي أن يكون للمرشحين الوضع المناسب من حيث الإقامة والهجرة في بلد الانتداب.
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	• يجب ألا يقل عمر مقدم الطلب عن ٢٠ سنة.

المنظمة	معايير الأهلية
منظمة العمل الدولية	- لا يوجد حد أدنى لسن مقدمي الطلبات. - الأشخاص الخاضعين لجزاءات من جانب الأمم المتحدة غير مؤهلين للتدريب الداخلي في منظمة العمل الدولية.
المنظمة البحرية الدولية	- برنامج التدريب الداخلي لا يوفر فرصاً لالتحاق الطلاب بالأمانة كمندربين للحصول على عمل أو خبرة عملية، ولن يُنظر في طلبات الحصول على التدريب على هذا الأساس. ومن أجل تطبيق المعاملة العادلة لجميع المتقدمين، يعمل البرنامج على أساس "الأولوية لمن يسبق". - قبول التحاق الطلاب بالتدريب في مقر المنظمة البحرية الدولية يقوم على أساس فهم واضح بأن إقامتهم لن تترتب عليها أي آثار مالية أو التزامات أو مسؤوليات قانونية على المنظمة. ويجب أن تكون الطلبات مشفوعة باتفاق خطي موقع من المتدربين أنفسهم ورسالة من الجهة الراعية (جامعة أو حكومة). - يكون المتدربون الخارجيون تحت الإشراف المباشر للشعبة أو المكتب المسؤولين. ويتولى المشرف تعبئة الاستمارة المتعلقة بالمعايير الواردة في الشروط والموافقة عليها. - قبول التحاق الطلاب بالتدريب في مقر المنظمة البحرية الدولية يقوم على أساس فهم واضح بأن إقامتهم لن تترتب عليها أي آثار مالية أو التزامات أو مسؤوليات قانونية على المنظمة. ويجب أن تكون الطلبات مشفوعة باتفاق خطي موقع من المشرف الجامعي للمتدرب الخارجي والمشرف التابع للمنظمة البحرية.
الاتحاد الدولي للاتصالات	- يجب أن يستوفي مقدمو الطلبات الشروط التالية: - لا تقل أعمارهم عن ١٨ سنة ولا تزيد عن ٣٠ سنة (يُستثنى الدارسون لنيل درجة الدكتوراه) - أن يكونوا من مواطني الدول الأعضاء في الاتحاد الدولي للاتصالات - الحصول على شهادة اللياقة الطبية للعمل - أن تكون لديهم تأشيرة لدخول بلد الانتداب أو رخصة إقامة أو صفة مهاجر فيه أو مؤهلين لذلك. - أن يطلعوا الاتحاد الدولي للاتصالات خطياً على مهمة التدريب المقترحة، على أن يقيمها الاتحاد الدولي على أنها تناسب العمل التطوعي وتقع ضمن ولاية الاتحاد الدولي - أن يكونوا قد سجلوا سيرتهم الذاتية - قدموا نسخة من شهادة الالتحاق بالجامعة أو التخرج منها.
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	- مقدمو الطلبات يجب أن تتراوح أعمارهم بين ٢١ و ٣٥ سنة. - تُعطى الأولوية للمؤهلين من مواطني الدول الأعضاء في اليونيدو ويولى اهتمام خاص للمؤهلين من مواطني الدول الأعضاء في اليونيدو غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وللطلبات المقدمة من نساء
الاتحاد البريدي العالمي	- المتدرب القادم من مؤسسة تدريب مهني أو تدريب تقني يجب ألا يقل عمره عن ١٨ سنة عند بداية التدريب الداخلي. - المتدرب القادم من جامعة أو مؤسسة تعليم عال أخرى يجب ألا يقل عمره عن ٢٠ عاماً عند بداية التدريب.
منظمة الصحة العالمية	- يجب أن يستوفي مقدمو الطلبات الشروط التالية: - ألا يقل عمره عن ٢٠ سنة في تاريخ تقديم الطلب - أن يكون لديه جواز سفر صالح من إحدى الدول الأعضاء في منظمة الصحة العالمية (ومن حيث السياسة العامة، وتجنباً لأي مشاكل تتعلق بالقانون الدولي، بما في ذلك مع الدول الأعضاء والدول المضيفة، لا يُنظر في طلبات المرشحين للتدريب الداخلي الذين لا يحملون جواز سفر صالح من إحدى الدول الأعضاء في منظمة الصحة)

- المنظمة العالمية للأرصاد الجوية يجب أن يستوفي مقدمو الطلبات الشروط التالية:
- أن تكون أعمارهم بين ٢١ و ٣٥ سنة
- أن تكون لديهم خبرة مهنية محدودة للغاية.
- يحصل المتدربون الداخليون على فرصة التدريب الداخلي مرة واحدة فقط في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية

المصادر: من إعداد وحدة التفتيش المشتركة استناداً إلى الردود على الاستبيان وسياسات التدريب الداخلي الواردة من المنظمات المشاركة: الأمم المتحدة، والأونكتاد، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ST/AI/2014/1؛ وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛ ومركز التجارة الدولية، ITC/AI/2016/04؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، سياسة التدريب الداخلي في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥) (يخضع المتدربون الداخليون للأحكام الواردة في الوثيقة ST/SGB/2002/9)؛ وصندوق الأمم المتحدة للسكان، دليل السياسات والإجراءات: موظفو الموارد البشرية لصندوق الأمم المتحدة للسكان - التدريب الداخلي؛ والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين، التدريب الداخلي في المفوضية (IOM/012-FOM/012/2013/Corr.1) UNHCR/AI/2018/3؛ واليونسيف، DHR/PROCEDURE/2017/008؛ ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، الأمر الإداري AI/PCPG/2014/01 المؤرخ ٤ حزيران/يونيه ٢٠١٥؛ الأونروا، التعميم المتعلق بالموظفين من فئة الخدمات العامة رقم ٢٠١٠/٠٤؛ وبرنامج الأغذية العالمي، دليل الموارد البشرية، الفصل الثالث-٤ (المتدربون الداخليون)؛ منظمة الأغذية والزراعة، السياسة العامة لبرنامج التدريب الداخلي؛ الوكالة الدولية للطاقة الذرية، AM. II/11 الفصل الخامس (الدليل الإداري الداخلي للوكالة الدولية للطاقة الذرية)، الصادر في ٢٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦؛ منظمة الطيران المدني الدولي، التعليمات الإدارية لبرنامج التدريب الداخلي لمنظمة الطيران المدني الدولي (شباط/فبراير ٢٠١٨)؛ منظمة العمل الدولية، التوجيه المكثي IGDS رقم ٢٤٩ (النسخة ٣)، الصادر في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ بشأن السياسة العامة للتدريب في منظمة العمل الدولية؛ والمنظمة البحرية الدولية، الشروط والإجراءات المنطبقة المتبعة في برنامج التدريب الداخلي في مجال البحوث الخاص بالمنظمة البحرية الدولية والشروط والإجراءات المنطبقة المتبعة في المنظمة البحرية الدولية بشأن برنامج التدريب الخارجي؛ الاتحاد الدولي للاتصالات، برنامج التدريب الداخلي: الأهداف والإجراءات والمبادئ التوجيهية؛ اليونسكو، السياسة العامة للتدريب الداخلي في اليونسكو (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩)، الجزء ١٥-٦؛ اليونسكو، الأمر الإداري بشأن برامج التدريب الداخلي في اليونسكو (UNIDO/AI/2016/4)؛ ومنظمة السياحة العالمية، تعميم داخلي؛ الاتحاد البريدي العالمي، الأمر الإداري رقم ٣٣ المؤرخ ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ بشأن منح التدريب وتعيين المتدربين؛ منظمة الصحة العالمية، الدليل الإلكتروني لمنظمة الصحة العالمية، الجزء الثالث ١٦-٤ (المتدربون الداخليون والمتطوعون)؛ المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التعليمات المكتوبة رقم ٢٠١٣/٣١ الصادرة في ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٣ بشأن السياسة العامة للتدريب الداخلي في المنظمة العالمية للملكية الفكرية؛ والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، المبادئ التوجيهية للتدريب الداخلي في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، الفصل ٤ (تعليمات دائمة).

المرفق الثالث

حجم برامج التدريب الداخلي في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (٢٠١٧-٢٠٠٩)

المنظمة	المنحة ٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	المجموع ٢٠٠٩-٢٠١٧
الأمم المتحدة	لا	٢٢١٩	٢٢١١	٢٢١١	٢٠٠٩	٢٠٠٩	٢٢٦٧	غير متاح	١٥ ١٩٣	
صناديق وبرامج الأمم المتحدة										
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	لا	٢٧	٢٣	٣٩	٦٣	١١٣	١٠٤	١٩٨	٨٦	٧١٣
الأونكتاد	لا	-	-	-	-	٥٣	٦٦	٧٧	٦١	٣٨٠
مركز التجارة الدولية	لا	٨٩	٧٣	٧٧	٦٠	٥٧	٧٨	٨٠	٧٣	٦٦٩
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	لا	-	-	-	-	-	-	-	-	-
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	لا	-	-	-	-	٢٠٣	٢٠٢	٢١٧	١٦١	٩٧٨
صندوق الأمم المتحدة للسكان	لا	-	٧	١٢	١٨	٥٥	٥٣	٧١	٨٧	٤٢٨
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	لا	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين ^(١)	لا	-	-	-	-	-	-	-	-	-
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	نعم	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	لا	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مكتب الأمم المتحدة لخدمات دعم المشاريع	نعم	-	-	-	-	-	-	١٥٩	١٤٥	٣٧٠
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	لا	-	-	-	-	-	-	-	-	-
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	لا	-	-	-	-	-	٥٦	٧١	١٠٨	٣٧٥
برنامج الأغذية العالمي	نعم	٧٥	٧٢	٦١	٤٨	٧٥	٨٠	١٧٥	١٨٠	٩٠٧
المجموع الفرعي		١٩١	١٧٥	١٨٩	١٨٩	٥٥٦	٦٣٩	١٠٤٨	٩٧٩	٨٥٤
صناديق وبرامج الأمم المتحدة										٤ ٨٢٠

(أ) السياسة الجديدة لمفوضية شؤون اللاجئين الصادرة في شباط/فبراير ٢٠١٨. لم تدفع أي مكافآت خلال الفترة المشمولة بالتقرير ٢٠١٧-٢٠٠٩.

المنظمة	المنحة ٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	المجموع ٢٠٠٩-٢٠١٧
الوكالات المتخصصة										
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	نعم			٢٧٦	٢٨١	٢٩١	٣١٨	٣١٥	٢٦٥	١٧٤٦
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم	١٣٠	١٣٣	١٧٠	١٧٨	٢٢٢	٢٦١	١٨٩	١٠٩	١٦٥٥
منظمة الطيران المدني الدولي	لا	-	-	٣	١٥	٣٧	٦٠	٧٨	٢٩	٢٦٧
منظمة العمل الدولية	نعم	٢٥٩	٢٧٤	٢٧٩	٢٠٧	١٨٣	١٦٣	١٥٠	-	١٦٩٥
المنظمة البحرية الدولية	لا	-	٣٥	٥٣	٥٧	٦٩	٨٠	٥٤	٤٢	٤٤٤
الاتحاد الدولي للاتصالات	لا	٤٢	٦٩	٩٤	١٠٩	٩١	٩٢	١٠٤	٨٠	٧٧٧
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	لا	٤٣١	٤٢٩	٤٧٤	٥٢٦	٦٣٩	٦٢٠	٥٣٢	٣٢٠	٤٥١١
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	لا	٨٦	٨٩	٩١	١٣٢	١١٧	١٠٩	٩١	٧٩	٩٠٦
منظمة السياحة العالمية	نعم	-	٢١	٣١	٣١	٣٧	٥٢	٣٢	٣٩	٢٨٣
الاتحاد البريدي العالمي	نعم	٨	٨	٨	٥	٤	٣	٢	٢	٤٢
منظمة الصحة العالمية	لا	٤٩٦	٥٥٠	٥٦٣	٥٤٤	٥٨٥	٥١٧	٥٦٨	٨٠٧	٥١٩٥
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	٣٤	٦٣	٧٧	٥٥	٥٥	٥٤	٤٦	٥٠	٤٦١
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا	١٨	١٠	١١	٦	١٠	١١	١٦	٢٠	١٢١
المجموع الفرعي		١٥٠٤	١٦٨١	١٨٥٤	٢١٤١	٢٣٣٠	٢٣٠٠	٢٢٢٣	٢٢٥١	١٨١٠٣
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية										
المجموع الكلي		٣٩١٤	٤٠٦٧	٤٢٥٤	٤٣٣٩	٤٨٩٥	٥٢٠٦	٥٥٣٨	٣٢٣٠	١٦٠١

المصدر: تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: موظفون مقدمون دون مقابل، وموظفون متقاعدون وخبراء استشاريون وفرادى المتعاقدين (A/65/350/Add.1 و A/67/329/Add.1 و A/69/292/Add.1 و A/71/360/Add.1) في الأمم المتحدة والردود على الاستبيانات الأخرى للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة: مركز التجارة الدولية (٢٠٠٩-٢٠١٧)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بنقص المناعة البشرية/الإيدز (٢٠٠٩-٢٠١٧)، والأونكتاد (٢٠١٣-٢٠١٧)، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة (٢٠١٣-٢٠١٧)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان (٢٠١٠-٢٠١٧)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات دعم المشاريع (٢٠١٥-٢٠١٧)، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٤-٢٠١٧)، وبرنامج الأغذية العالمي (٢٠٠٩-٢٠١٧)؛ لليونيسيف ومفوضية شؤون اللاجئين، توجد بيانات مركزية (لا يوجد إبلاغ)؛ وبالنسبة للوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، وردود على الاستبيانات: منظمة الأغذية والزراعة (٢٠١٢-٢٠١٧)، والوكالة الدولية للطاقة الذرية (٢٠٠٩-٢٠١٧)، ومنظمة الطيران المدني الدولي (٢٠١١-٢٠١٧)، ومنظمة العمل الدولية (٢٠٠٩-٢٠١٦)، لمنظمة البحرية الدولية (٢٠١٠-٢٠١٧)، والاتحاد الدولي للاتصالات (٢٠٠٩-٢٠١٧)، واليونسكو (٢٠٠٩-٢٠١٧)، واليونيدو (٢٠٠٩-٢٠١٧)، ومنظمة السياحة العالمية (٢٠١٠-٢٠١٧)، والاتحاد البريدي العالمي (٢٠٠٩-٢٠١٧)، ومنظمة الصحة العالمية (٢٠٠٩-٢٠١٧)، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (٢٠٠٩-٢٠١٧)، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية (٢٠٠٩-٢٠١٧).

المرفق الرابع

شروط الخدمة والاستحقاقات

المنظمة	الإجازة المرضية	استحقاقات الإجازة السنوية	مكتب في حيز مشترك	حيز مكتبي مفتوح	الحاسوب	عنوان البريد الإلكتروني الرسمي	التدريب
الأمم المتحدة	-	يحدده المشرف، حسب الحالة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
الوصول إلى برنامج ليندا (https://hr.un.org/lynda) وبرامج التعلم الإلزامي على الإنترنت بشأن مبادرة التوعية بواجب النزاهة، ومنع التحرش في مكان العمل، والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة في مكان العمل							
الصناديق والبرامج							
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	تبين الممارسة أن المتدربين يحصلون على نفس القدر من الإجازات الممنوحة للموظفين.	٢-٥ الأيام/الشهر، مثل الموظفين	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
الأونكتاد	-	يحق للمتدربين الداخليين الحصول على إجازة مدتها أسبوعين يمكنهم الاستفادة منها بعد إكمال أول شهرين عمل.	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
تعليم داخلي، وخارجي وتدريب حاسوبي ويقدم الأونكتاد إحاطات إعلامية إضافية حسب احتياجات المتدرب الداخلي							

المنظمة	الإجازة المرضية	استحقاقات الإجازات	توفير الحيز المكتبي (حجم المكتب)		مرافق العمل	التدريب
			مكتب في حيز مشترك	حيز مكتبي مفتوح	الحاسوب	عنوان البريد الإلكتروني الرسمي
مركز التجارة الدولية	مدرجة في الإجازة السنوية	٢-٥ يوم/شهر	لا توجد قواعد محددة؛ في مكتب مشترك عادة مع موظفين أو متدربين آخرين	نعم	نعم	نعم
						أساسيات الأمن في الميدان وحلقات التوجيه المهني جزء من التدريب الداخلي؛ الأهداف المحددة والقابلة للقياس ويمكن تحقيقها وذات الصلة تعد جزءاً من التدريب الخارجي. والوصول إلى التدريب اللغوي بمكتب الأمم المتحدة في جنيف (دون دفع رسوم). المتدربون الداخليون يرافقون الشعبة/ القسم لحضور المعتكفات.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	لا يوجد	لا يوجد، ونظراً لعدم وجود علاقة عمل وعمل المتدربين الداخليين دون أجر، يُسمح لهم بإجازة من التدريب الداخلي بالاتفاق مع المشرفين عليهم.	نظراً لتركزية اختيار المتدربين، يقرر كل مكتب ما يناسبه.	نعم	نعم	نعم
						نظراً للامركزية اختيار المتدربين، يقرر كل مكتب ما يناسبه. عند إلحاق المتدربين الداخليين في أفرقة لديها فرص تعلم، فمن المرجح جداً استفادتهم منها.
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	حتى ٣ أيام: لا يلزم تقديم شهادة إلى المشرف	٣ أيام إلى أسبوعين: يجب تقديم إشعار مرضي من طبيب.	لا يحق للمتدربين الداخليين الحصول على إجازة إلا في أيام العطل الرسمية أو إجازة دراسية تم التفاوض بشأنها مع المشرف.	نعم	نعم	نعم
	أكثر من أسبوعين: إعادة التفاوض بشأن فترة ونهاية التدريب الداخلي					يحدد المشرف التعلم الداخلي والتدريب الحاسوبي والتعلم بملازمة موظفين متمرسين. وبإمكان المتدربين الداخليين الوصول إلى التدريب اللغوي، لكن عليهم تحمل رسوم دراستهم.

المنظمة	الإجازة المرضية	استحقاقات الإجازات السنوية	مكتب في حيز مشترك	حيز مكتبي مفتوح	الحاسوب	عنوان البريد الإلكتروني الرسمي	لا/نعم (التفاصيل)	التدريب
صندوق الأمم المتحدة للسكان	لا	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	يُقدم التدريب العملي والحلقات الدراسية بشأن الوظائف في منظومة الأمم المتحدة. ويُتاح للمتدربين الداخليين الحصول على دورات تدريبية على الإنترنت بشأن بوابة الوظائف، وأساسيات الأمن في الميدان، والدورة التدريبية المتقدمة بشأن الأمن في الميدان. وتُتاح فرص التعلم بملازمة موظفين متمرسين ودورات لغة إنكليزية.
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	-	-	-	-	-	-	-	-
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (السياسة السابقة)	لا	إذا مرض المتدرب ولم يحضر إلى المكتب وأبلغ المدير. لا يوجد "استحقاق" من هذا القبيل لأن التدريب الداخلي دون مقابل. بيد أن من ممارسات العمل الجيدة أن يقدم المتدرب شهادة طبية إذا استمر المرض لفترة طويلة تؤثر على نتائج التدريب الداخلي.	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	تُتاح فرص التدريب على مواضيع عن طريق الموقع الإلكتروني "Connect & Learn". وبناءً على طلب من المشرف، يمكن للمتدربين الداخليين الوصول إلى جميع الدورات التدريبية الإلزامية الموجودة على المنصة الإلكترونية.

المنظمة	الإجازة المرضية	استحقاقات الإجازات السنوية	مكتب في حيز مشترك	حيز مكتبي مفتوح	الحاسوب	مرافق العمل	عنوان البريد الإلكتروني الرسمي	التدريب
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (السياسة الجديدة الصادرة في ٦ شباط/فبراير ٢٠١٨، ستدخل حيز النفاذ في حزيران/يونيه ٢٠١٨)	يُمنح المتدربون الداخليون ما يصل إلى يومين إجازة مرضية لكل شهر خدمة. وبالنسبة للإجازة المرضية لمدة ثلاثة أيام عمل متتابة، يجب تقديم شهادة طبية صادرة عن طبيب مختص.	يحصل المتدربون الداخليون على إجازة تراكمية مدتها ١,٥ يوم عن كل شهر من الخدمة المتواصلة، ويجوز لهم التمتع بالإجازة بعد موافقة المشرف.	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	تُتاح فرص التدريب على مواضيع متنوعة على الموقع الإلكتروني "Connect & Learn". وبناءً على طلب من المشرف، يمكن للمتدربين الداخليين الوصول إلى جميع الدورات التدريبية الإلزامية الموجودة على المنصة الإلكترونية.
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	في حالة استنفاد جميع استحقاقات الإجازة المرضية لكامل فترة العقد، يُنهي اتفاق التدريب الداخلي.	المتدربون الداخليون ليسوا موظفين. وعليه، لا يحق لهم الحصول على إجازة سنوية أو إجازة مرضية، ولكن يمكن منحهم إجازة غير مدفوعة الأجر عند اللزوم، بعد مناقشة الأمر مع المشرفين عليهم.	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	الوصول إلى موقع "أغورا"
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	-	-	-	-	-	-	-	-
مكتب الأمم المتحدة لخدمات دعم المشاريع	وفق السلطة التقديرية للمشرف	تُحسب ٢,٥ أيام في الشهر	يستخدم المتدربون الداخليون مكاتب في حيز مشترك، إما في مكاتب أو في مكان مفتوح مع بقية الموظفين، حسب الحاجة.	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
								يتم التدريب على منهجيات إدارة المشاريع من قبيل PRINCE2 و MSP و MoR و MoV و MoP و P3O كـ تدريب خارجي. ويتم توفير التدريب اللغوي المتقدم أيضاً باستخدام برنامجي Rosetta Stone و speexx.

المنظمة	الإجازة المرضية	استحقاقات الإجازات	توفير الحيز المكتبي (حجم المكتب)			مرافق العمل	التدريب
			مكتب في حيز مشترك	حيز مكتبي مفتوح	الحاسوب	عنوان البريد الإلكتروني الرسمي	لا/نعم (التفاصيل)
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	المتدربون الداخليون الذين يتعذر عليهم الحضور إلى العمل بسبب المرض عليهم إبلاغ المشرف في أقرب وقت ممكن.	المتدربون الداخليون الذين يعملون على أساس التفرغ يسمح لهم بالتغيب لمدة يومية عمل في كل شهر، رهنأ بالاتفاق المسبق مع المشرف.	-	نعم	نعم	نعم	لا
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	لا	-	نعم	نعم	نعم	نعم	التدريب الداخلي والخارجي واللغوي يتم تقديمه فقط إذا لم تترتب عليه تكاليف. ويعود إلى المتدرب والإدارة المستضيفة اتخاذ القرار بشأن التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات على مهارات التحرير الشبكي والتعلم بملازمة موظفين متمرسين. وفي المهام الميدانية، يُطلب من جميع المتدربين الداخليين إكمال الدورات الأساسية والمتقدمة على الإنترنت بشأن الأمن في الميدان التي تنظمها إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن.
برنامج الأغذية العالمي	نعم	نعم	يحصل المتدربون الداخليون على نفس الحيز المكتبي المتاح لجميع موظفي برنامج الأغذية العالمي ويخضعون إلى المبادئ التوجيهية الإدارية نفسها.	نعم	نعم	نعم	المشاركة في أي تدريب تعود إلى تقدير الإدارة المستضيفة، إذا اتضح أن التدريب مفيد للمتدرب وعمله مع برنامج الأغذية العالمي.

المنظمة	استحقاقات الإجازات		توفير الحيز المكتبي (حجم المكتب)			مرافق العمل	التدريب
	الإجازة المرضية	استحقاقات الإجازة السنوية	مكتب في حيز مشترك	حيز مكتبي مفتوح	الحاسوب	عنوان البريد الإلكتروني الرسمي	لا/نعم (التفاصيل)
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية							
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	اليومان المقرران لكل شهر يمكن تجميعهما خلال أي فترة تعيين.	٢,٥ في الشهر كحد أقصى. ويمكن تجميع أيام الغياب وترحيلها، على أن تتم الاستفادة منها في غضون فترة التعيين.	يختلف حسب توافر الحيز المكتبي	نعم	نعم	نعم	نعم الوصول إلى الرابط you@fao . بالنسبة للتدريب الخارجي، ويشارك المتدربون الداخليون في حلقات العمل والأنشطة الأخرى التي تنظمها المنظمة.
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم؛ تحدد خلال فترة الدورة التوجيهية.	نعم؛ تحدد خلال فترة الدورة التوجيهية (٥,٢ يوم في الشهر، يتم ترحيلها والاستفادة منها في غضون فترة التعيين)	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم يجوز للمتدربين الداخليين التسجيل في التدريب الداخلي واللغوي والتدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات. ويتم توفير التعلم بملازمة موظفين متمرسين تحت رعاية مشرف.
منظمة الطيران المدني الدولي	لا	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم توفر المنظمة التدريب، استناداً إلى توصية خطية من المشرف أو إذا كان التدريب ذا صلة بالمهمة المحددة. وتوفر منظمة الطيران المدني الدولي أيضاً الدورات التدريبية الأساسية والمتقدمة على شبكة الإنترنت بشأن الأمن في الميدان، على النحو المطلوب من إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن، ودورات الأخلاقيات (على الإنترنت)، والتوجيه المتعلق بالأمم المتحدة (على الإنترنت)، والدورة التوجيهية لمنظمة الطيران المدني الدولي.

المنظمة	استحقاقات الإجازات		توفير الحيز المكتبي (حجم المكتب)			مرافق العمل	التدريب
	الإجازة المرضية	استحقاقات الإجازة السنوية	مكتب في حيز مشترك	حيز مكتبي مفتوح	الحاسوب	عنوان البريد الإلكتروني الرسمي	لا/نعم (التفاصيل)
منظمة العمل الدولية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
تقدم منظمة العمل الدولية فرص التدريب للمتدربين الداخليين وغيرها من فرص التدريب التي يُرحب بمشاركة المتدربين الداخليين فيها مع الموظفين الآخرين. ومن الأمثلة على ذلك التدريب في مجال الإعاقة والمساواة، والاتصالات، والمهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات.							
المنظمة البحرية الدولية	نعم	لا يحصل عليها المتدربون الداخليون. يحصل عليها المتدربون الخارجيون حسب القواعد المعمدة لدى الجامعة الموفدة.	لا	نعم	نعم	نعم	لا
الاتحاد الدولي للاتصالات	لا	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
يشتمل التدريب الداخلي على التعلم بملازمة موظفين متمرسين.							
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	لم تقدم إجابة على السؤال	٢-٥ يوم في الشهر	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
يشمل التدريب التطوير الوظيفي.							
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	لم تقدم إجابة على السؤال	لم تقدم إجابة على السؤال	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
الدورات اللغوية على نفقة المتدرب.							
منظمة السياحة العالمية	يخضع المتدربون الداخليون للشروط التي وضعتها المنظمة المرضية.	يخضع المتدربون الداخليون للشروط التي وضعتها المنظمة فيما يتعلق بالإجازة السنوية.	نعم	نعم	نعم	نعم (عنوان بريد إلكتروني عام)	نعم
يمكن للمتدربين الداخليين الاستفادة من التدريب الجماعي الذي توفره منظمة السياحة العالمية حسب توافره، إذا كان هذا التدريب ذا صلة مباشرة باندماجهم، وإذا لم تترتب عليه تكلفة على المنظمة.							
الاتحاد البريدي العالمي	نعم	يوم واحد في الشهر	نعم	نعم	نعم	نعم	لا

المنظمة	استحقاقات الإجازات		توفير الحيز المكتبي (حجم المكتب)			مرافق العمل	التدريب
	الإجازة المرضية	استحقاقات الإجازة السنوية	مكتب في حيز مشترك	حيز مكتبي مفتوح	الحاسوب	عنوان البريد الإلكتروني الرسمي	لا/نعم (التفاصيل)
منظمة الصحة العالمية ⁽¹⁾	جزئياً	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	الوصول إلى منصة التعلم ileam. وبالنسبة للتدريب الخارجي، يكون حسب وظيفة الوحدة، وهناك إمكانية المشاركة في الاجتماعات الخارجية في مركز العمل.						
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	يُمنح المتدربون الداخليون ما يصل إلى يومين إجازة مرضية لكل شهر خدمة. ولا يُمنح المتدرب الداخلي إجازة مرضية لمدة تزيد عن ثلاثة أيام عمل متتابة دون تقديم شهادة من طبيب مختص مفادها أن المتدرب غير قادر على أداء واجباته، مع الإشارة إلى مدة الغياب المحتمل.	يُمنح المتدربون الداخليون ما يصل إلى يومين إجازة سنوية لكل شهر خدمة.	نعم		نعم	نعم	لا
	لا يحق للمتدربين الداخليين الاستفادة خلال فترة التدريب الداخلي من فرص التدريب على حساب المنظمة.						
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم توضح شفويًا في اليوم الأول	نعم، توضح شفويًا في اليوم الأول	نعم		نعم	نعم	نعم
	يشتمل التدريب الداخلي على التعلم بملازمة موظفين متمرسين.						

(1) مقر المنظمة.

استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المؤسسات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة

JIU/REP/2018/1

التوصية	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	اتخاذ إجراءات		التقرير
								للعلم	للتقرير	
ج	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
ط	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
أ	ر	ر	ر	ر	ر	ر	د			
توصية ٤	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
توصية ٣	ر	ر	ر	ر	ر	ر	د			
توصية ٢	ر	ر	ر	ر	ر	ر	د			
توصية ١	ر	ر	ر	ر	ر	ر	د			
مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
الأمم المتحدة ^(١)	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
الأونكتاد	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
مركز التجارة الدولية	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
صندوق الأمم المتحدة للسكان	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
مكتب الأمم المتحدة لخدمات دعوى المشاريع	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
برنامج الأغذية العالمي	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
منظمة الطيران المدني الدولي	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
منظمة العمل الدولية	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
المنظمة البحرية الدولية	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
الاتحاد الدولي للاتصالات	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
منظمة السياحة العالمية	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
الاتحاد البريدي العالمي	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
منظمة الصحة العالمية	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	ر	ن	ر	ن	ر	ر	د			

مفتاح الجدول:

ت: توصية لكي تتخذ الهيئة التشريعية قراراً بشأنها. ر: توصية يتخذ الرئيس التنفيذي إجراء بشأنها؛ □: توصية لا تتطلب أن تتخذ هذه المنظمة إجراءً بشأنها.

أ: تعزيز الشفافية والمساءلة؛ ب: نشر الممارسات الجيدة/الفضلى؛ ج: تعزيز التنسيق والتعاون؛ د: تعزيز الاتساق والمواءمة؛ هـ: تعزيز المراقبة والامتثال؛ و: تعزيز الفعالية؛ ز: وفورات مالية كبيرة؛ ح: تعزيز الكفاءة؛ ط: غير ذلك.

(أ) على النحو الوارد في ST/SGB/2015/3.