



World Food Programme  
Programme Alimentaire Mondial  
Programa Mundial de Alimentos  
برنامج الأغذية العالمي

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الثانية

روما، 16-20 نوفمبر/تشرين الثاني 2020

البند 10 من جدول الأعمال

WFP/EB.2/2020/10-A

مسائل أخرى

للنظر

التوزيع: عام

التاريخ: 19 أكتوبر/تشرين الأول 2020

اللغة الأصلية: الإنكليزية

تتاح وثائق المجلس التنفيذي على موقع البرنامج على الإنترنت (<https://executiveboard.wfp.org>).

## تقرير مرحلي عن تنفيذ خطة العمل الشاملة بشأن توصيات الفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة البرنامج المعني بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز

### الموجز التنفيذي

تعرض هذه الوثيقة ما تحقق من تقدم في تنفيذ خطة العمل الشاملة في برنامج الأغذية العالمي (البرنامج) لمعالجة المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز. وتتمحور الخطة حول ستة مجالات أساسية: إعادة تأكيد القيم، ودور القيادة، ومشاركة الموظفين، وتنقيحات السياسات والنظم، والعمليات التأديبية، والاتصالات. وحدد البرنامج لكل مجال من هذه المجالات الأساسية حالة نهائية متوقعة والمبادرات الجارية والمزمعة لتحقيق تلك الحالة النهائية. وسُتستخدم مجموعة من 16 مؤشراً مأخوذة من الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين الذي أجراه البرنامج لقياس التقدم المحرز في بلوغ الحالات النهائية وتحقيق الحصيلة المرجوة من تنفيذ الخطة. ولما كان من المقرر إجراء الاستقصاء العالمي المقبل في مطلع عام 2021، تستند هذه الوثيقة إلى التصورات التي أدلى بها الموظفون بشأن التقدم أثناء "استطلاع للرأي" أجراه البرنامج على المستوى العالمي. وتم إجراء استطلاع الرأي في إطار عملية مشاركة رئيسية للموظفين من خلال جلسات رقمية حول ثقافة مكان العمل باستخدام منصة "جام" (Jam) شملت ما مجموعه 1 043 موظفاً. وستُقدّم القيم النهائية لمؤشرات الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين لعام 2020 وتحديث التقدم المحرز في خطة العمل الشاملة في تقرير الأداء السنوي للبرنامج لعام 2020.

#### لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة M. Taalas  
رئيسة  
فريق ثقافة مكان العمل  
هاتف: 066513-2226

السيدة G. Casar  
مساعدة المدير التنفيذي  
ثقافة مكان العمل  
هاتف: 066513-2238

السيد R. Mota  
المساعد الخاص لمساعدة المدير التنفيذي  
ثقافة مكان العمل  
هاتف: 066513-2278

وتظهر نتائج استطلاع الرأي تحقيق تقدم في جميع المجالات الأساسية الستة لخطة العمل الشاملة. وبعد إجراء عملية رقمية رئيسية على نطاق المنظمة بشأن إعادة تأكيد القيم، أشار 91 في المائة من المشاركين في استطلاع الرأي إلى إحراز تقدم كبير أو بعض التقدم في هذا المجال الأساسي. ولوحظ أيضا تحقيق تقدم كبير أو بعض التقدم في دور القيادة (67 في المائة من المشاركين)، ومشاركة الموظفين (86 في المائة) وتنقيحات السياسات والنظم (68 في المائة). غير أنه رغم إطلاق عملية تأديبية محسنة مؤخرا، لاحظ 57 في المائة فقط من المشاركين تحقيق تقدم كبير أو بعض التقدم في العمليات التأديبية. ومن الناحية الأخرى، أسفرت جهود التوعية والتواصل الرئيسية عن ملاحظة 92 في المائة من المشاركين تقدما كبيرا في الاتصالات المرتبطة بثقافة مكان العمل.

وتُعتبر استنتاجات استطلاع الرأي عن التقدم الذي تحقق في مبادرات البرنامج في خمسة من المجالات الأساسية الستة. وتجلت الآن القيم المعاد تأكيدها بشأن النزاهة والتعاون والالتزام والإنسانية والشمول، ويجري حاليا تحديد سبل دمجها في العمل اليومي. وتم تعزيز دور القيادة من خلال اتفاقات بين أعضاء فريق القيادة والمديرين الإقليميين والمدير التنفيذي، وتُبذل حاليا جهود للتدريب على إطار القيادة وتعزيزه. ويتبدى النجاح في المجال الأساسي المتعلق بمشاركة الموظفين من التعقيبات الإيجابية من أكثر من 5 000 من الموظفين الذين شاركوا في المشاورات الرقمية بشأن القيم، وشارك بعد ذلك ما يزيد عن 70 موظفا في 10 جلسات تشاركية حول "نشر" القيم، وانضم 1 043 موظفا للجلسات عبر منصة "جام" حول ثقافة مكان العمل. ومن الأمثلة الأخرى على المشاركة الناجحة من الموظفين منصة الرفاه الرقمية للبرنامج التي تغطي أكثر من 40 موضوعا، بما يشمل التغذية، والنوم، والأسر والعلاقات، وتتيح لجميع الموظفين الوصول مباشرة إلى فريق الرفاه العالمي في البرنامج. وأعطيت أيضا أولوية عليا للعمل في مجال تنقيحات السياسات والنظم، بما يشمل التعديلات التي يتم إدخالها على السياسات في إطار الاستجابة لجانحة كوفيد-19 ووضع سياسة لشؤون العاملين. ومن أمثلة المبادرات الناجحة في المجال الأساسي للاتصالات تنظيم حملة موسعة للتوعية بإعادة تأكيد القيم مصحوبة بمواد باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية والبرتغالية. وتهدف خطة الاتصالات الداخلية التي أُطلقت مؤخرا إلى زيادة تحسين جهود التواصل، بما يشمل المجال الأساسي المتعلق بالعمليات التأديبية.

وعلى الرغم مما تحقق من تقدم، لا تزال هناك حاجة إلى جهود كبيرة لضمان أن يكون للبرنامج مكان عمل محسن وشامل ويسوده الاحترام وتعالج فيه قضايا المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز معالجة وافية. وستستخدم استنتاجات جلسات ثقافة مكان العمل التي عقدت مؤخرا عبر منصة "جام" لتسريع التقدم وجني الفوائد. وتتيح الاستنتاجات تحديد "الحظات الحقيقية" في رحلة البرنامج نحو تحسين ثقافة مكان العمل. وتشكل هذه "الحظات" تدخلات رئيسية، وتُعتبر عن التسلسل السليم لهذه التدخلات من أجل إطلاق السلوكيات المرغوبة المرتبطة بالقيم المؤكدة بشأن النزاهة والتعاون والالتزام والإنسانية والشمول.

وبالإضافة إلى تسريع تنفيذ خطة العمل الشاملة عن طريق إعطاء الأولوية للحظات الحقيقية، سبُذلت جهود لمواصلة مبادرات الخطة وأنشطتها مع سائر مبادرات البرنامج الحاسمة. ويهدف ذلك إلى التقليل إلى أدنى حد من التداخل والازدواجية في الجهود بين مهام البرنامج الرئيسية المتشابكة، مثل وضع خطة عمل لمكافحة العنصرية وتنفيذها، وخارطة طريق لإدماج منظور الإعاقة. وبينما يدار حاليا العمل في هذه المجالات المهمة والمعقدة كمسارين منفصلين، ينصب الهدف على تعميم هذه المجالات في نهاية المطاف في الهيكل التنظيمي للبرنامج.

## مشروع القرار\*

يُعرب المجلس عن تقديره للتقرير المرحلي عن تنفيذ خطة العمل الشاملة بشأن توصيات الفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة البرنامج بشأن المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز (WFP/EB.2/2020/10-A) ويطلب إلى الأمانة:

- (1) تقديم تحديثات شفوية فصلية، طوال مدة ولاية مساعد المدير التنفيذي لتقافة مكان العمل، تبيّن تنفيذ الخطة وأي تنقيحات تُدخل عليها؛
- (2) تقديم تقرير مرحلي رسمي سنويا كجزء من تقرير الأداء السنوي للبرنامج.

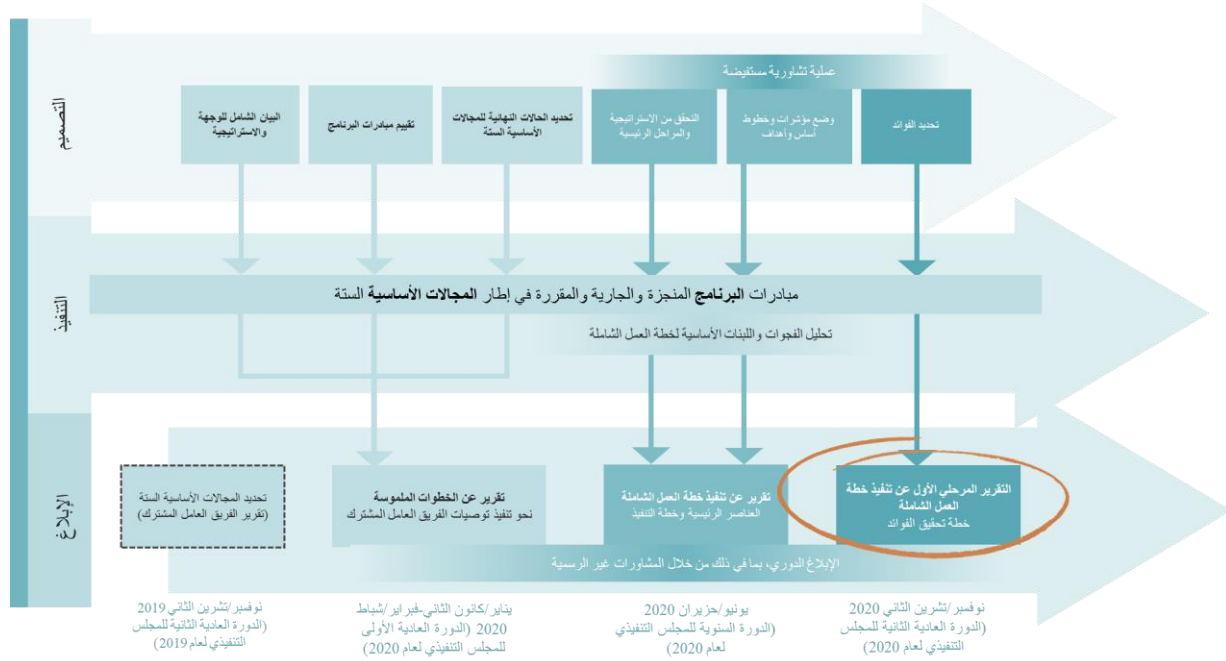
---

\* هذا مشروع قرار، وللإطلاع على القرار النهائي المعتمد من المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.

## المعالم الرئيسية في تصميم خطة العمل الشاملة وتنفيذها والإبلاغ عنها

1- نظر المجلس التنفيذي في تقرير عن خطة العمل الشاملة لمعالجة المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز في دورته السنوية لعام 2020.<sup>(1)</sup> وتناول التقرير بالوصف هذه الخطة التي تتمحور حول ستة مجالات أساسية حُددت لها حالات نهائية متوقعة، ومجموعة من 16 من المؤشرات المستخدمة في الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين من أجل قياس ما تحقق من تقدم في بلوغ الحالات النهائية؛ ومبادرات البرنامج الجارية والمزمعة في كل مجال أساسي (انظر الملحق الأول – مؤشرات أداء خطة العمل الشاملة). كما يوفر التقرير تقديراً إرشادياً عن التقدم.

### الشكل 1: تصميم خطة العمل الشاملة وتنفيذها والإبلاغ عنها



2- وطلب المجلس تقديم تقرير مرحلي عن تنفيذ خطة العمل الشاملة في دورته العادية الثانية لعام 2020 وبعد ذلك سنويا كجزء من تقرير الأداء السنوي للبرنامج. وفي هذا السياق، نظر المجلس في نموذج للإبلاغ عن كل مجال أساسي.<sup>(2)</sup> وتم تعديل النموذج في هذه الوثيقة ليشمل نتائج "استطلاع الرأي" العالمي للبرنامج بدلا من حصائل مؤشرات الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين المختارة الستة عشر (انظر الملحق الأول – مؤشرات أداء خطة العمل الشاملة). ومن المقرر إجراء الاستقصاء العالمي المقبل في فبراير/شباط 2021، وستُتاح قيم مؤشرات الاستقصاء في تقرير الأداء السنوي لعام 2020.<sup>(3)</sup>

(1) WFP/EB.A/2020/12-A.

(2) WFP/EB.A/2020/12-A، الملحق الثالث.

(3) سيقدّم تقرير الأداء السنوي لعام 2020 إلى المجلس في دورته السنوية لعام 2021.

### الجدول 1: النموذج المنقح للإبلاغ عن خطة العمل الشاملة حسب المجال الأساسي

المجال الأساسي لخطة العمل الشاملة	التعريف وفقا لتقرير الفريق العامل المشترك	الحالة النهائية	استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز *
المجال الأساسي:	"ينبغي للبرنامج..."	البرنامج لديه ...	100 % تقدم كبير + بعض التقدم = تقدم
مؤشرات الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام 2021	خط الأساس للاستقصاء العالمي	الهدف	استطلاع الرأي بشأن خطة العمل الشاملة - تم في سبتمبر/أيلول 2020
وصف مؤشرات الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين	90	100	<p>لم يقدم أي رد لم يتحقق أي تقدم تحقق بعض التقدم تحقق تقدم كبير</p>

\* يشير استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز إلى الردود المستلمة خلال جلسات عقدت عبر منصة "جام" بشأن القيم، وهي حلقة عمل شاملة عبر الإنترنت استغرقت ساعة واحدة في الفترة من 8 إلى 10 سبتمبر/أيلول 2020، بمشاركة 1 043 موظفا في البرنامج من أكثر من 90 بلدا.

### 3- وسيعُدُّ استخدام المؤشرات لتقييم التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل الشاملة حسب ما هو مبين في الشكل 2 أدناه.

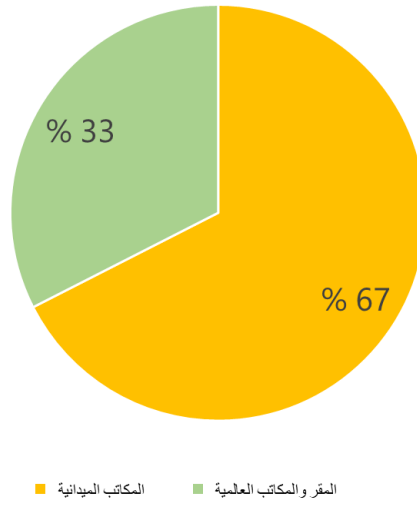
### الشكل 2: النموذج المعدل للإبلاغ عن خطة العمل الشاملة حسب كل مجال أساسي



### التقدم المحرز حسب المجال الأساسي لخطة العمل الشاملة

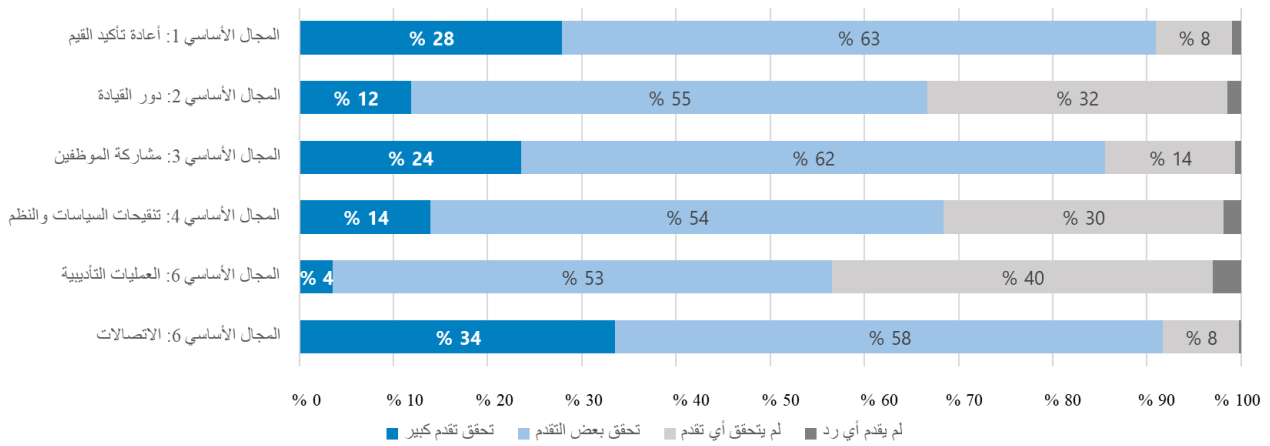
4- قيمت تصورات الموظفين بشأن التقدم نحو تحقيق الحالات النهائية والحصائل المرجوة من تنفيذ خطة العمل الشاملة من خلال "استطلاع الرأي" العالمي للبرنامج. وأجري استطلاع الرأي كجزء من جلسات رقمية حول ثقافة مكان العمل باستخدام منصة "جام" في سبتمبر/أيلول 2020. ووجهت الدعوة إلى جميع موظفي البرنامج للمشاركة، وشارك في الجلسات 1 043 موظفا. ونظمت ست عشرة جلسة مدة كل منها 45 دقيقة مع المشاركين من المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والمكاتب العالمية والمقر (67 في المائة من المكاتب الميدانية و33 في المائة من المقر والمكاتب العالمية).

### الشكل 3: مشاركة الموظفين في جلسات القيم التي عقدت عبر منصة "جام"، حسب الموقع



5- وتولى تيسير الجلسات موظفون من البرنامج يتمتعون بمؤهلات مهنية متنوعة، وعقدت الجلسات باللغة الإنكليزية، وقدمت أثناءها مساعدة إلى المتحدثين باللغات العربية والفرنسية والإسبانية. وقبل انعقاد الجلسات، حصل المشاركون على مواد في "قاعة انتظار" رقمية، بما يشمل مقطع فيديو عن القيم المعاد تأكيدها في البرنامج وملخصاً لخطة العمل الشاملة. وركزت الجلسات على المجالات الأساسية الستة لخطة العمل الشاملة، وطلب من المشاركين تقديم مدخلاتهم كتابة والتصويت على أفضل الأفكار المقدمة وطرح تصوراتهم بشأن التقدم في كل مجال (انظر الملحق الثاني – الاستعراض الأولي وقائمة الأسئلة لجلسات ثقافة مكان العمل في البرنامج عبر منصة "جام").

### الشكل 4: استطلاع الرأي حول التقدم المحرز في المجالات الأساسية لخطة العمل الشاملة



\* يشير استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز إلى الردود المستلمة خلال جلسات عقدت عبر منصة "جام" بشأن القيم، وهي حلقة عمل شاملة عبر الإنترنت استغرقت ساعة واحدة في الفترة من 8 إلى 10 سبتمبر/أيلول 2020، بمشاركة 043 1 موظفاً في البرنامج من أكثر من 90 بلداً.

6- ويتمشى كثير من الاستنتاجات مع ما تم الإبلاغ عنه في التقييم الأولي الذي عُرض على المجلس في يونيو/حزيران والذي خلص بصفة مبدئية إلى أن "هناك فيما يبدو تقدم أكبر في المجالات الأساسية لإعادة تأكيد القيم والعمليات التآزرية مقارنة بالمجالات الأساسية الأربعة الأخرى. ويرجع السبب الرئيسي وراء التأخيرات إلى إعادة ترتيب أولويات العمل بسبب تفشي

جائحة كوفيد-19 وما يرتبط بذلك من تحديات أمام مشاركة الموظفين. ومع ذلك، تحقق تقدم كبير في معظم المجالات الأساسية<sup>(4)</sup>. وتتفاوت أسباب الاختلافات وتطور التقدم منذ يونيو/حزيران بين المجالات الأساسية.

7- وساعدت المشاورات الموسّعة التي دارت حول القيم على ضمان مضي التقدم في المجال الأساسي المتعلق بإعادة تأكيد القيم في المسار السليم منذ يونيو/حزيران، ومن المتوقع بذل جهود متزايدة في "تطبيق القيم" ودمج السلوكيات المرغوبة في العمل اليومي. وتتنطبق هذه التوقعات أيضا على المجال الأساسي المتعلق بالقيادة، إذ يدل انخفاض التصنيفات إلى البرهنة بفعالية على الفوائد التي يحققها على سبيل المثال تدريب القيادة. وتنعكس الجهود المبذولة للتخفيف من أثر جائحة كوفيد-19 في تصورات الموظفين بشأن التقدم في المجالين الأساسيين المتعلقين بمشاركة الموظفين والاتصالات. وتم التغلب بنجاح على التقدم البطيء نسبيا الذي سُجل في يونيو/حزيران في هذين المجالين – وذلك أساسا بسبب تفشي الجائحة – من خلال التحول الرقمي الواسع في المبادرات والأنشطة. واستمرت التحديات في المجال الأساسي المتعلق بتنقيحات السياسات والنظم، ولكن الموظفين لاحظوا تحقيق مستوى طيب من التقدم في هذا المجال، مما يُعبر عن العمل الفعال للغاية في تكييف سياسات ونظم الموارد البشرية مع الظروف التي فرضتها جائحة كوفيد-19. ويرتبط التصنيف المنخفض نسبيا في المجال الأساسي المتعلق بالعمليات التأديبية والاختلاف في التصورات منذ يونيو/حزيران إلى حد كبير بتأخر الإبلاغ عن التحسينات التي تحققت في هذا المجال، مثل إطلاق عملية تأديبية محسنة وتحسين التواصل مع الموظفين حول القضايا التأديبية.

### المجال الأساسي 1: إعادة تأكيد القيم

8- في المجال الأساسي المتعلق بإعادة تأكيد القيم، أشار 28 في المائة من المشاركين في استطلاع الرأي إلى إحراز تقدم كبير، ولاحظ 63 في المائة بعض التقدم بينما ذكر 8 في المائة أنهم لم يلاحظوا أي تقدم (الجدول 2).

#### الجدول 2: التقدم في المجال الأساسي 1 – إعادة تأكيد القيم

استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز*	الحالة النهائية	التعريف وفقا لتقرير الفريق العامل المشترك	المجال الأساسي لخطة العمل الشاملة
<p>91%</p>	<p>البرنامج لديه قيم محددة جيدا ومداد تأكيدها تؤيد وتُتخذ بالكامل وتطبق بنشاط على نطاق المنظمة.</p>	<p>"ينبغي للبرنامج أن يواصل جهوده ويكتفها لضمان القيم المتترك للقيم ومعايير السلوك والقواعد الداخلية في المنظمة بوسائل تشمل مواصلة جهوده للتوعية العالمية وفي الوقت نفسه تحديد سبل تعزيزها في الممارسة اليومية"</p>	<p>المجال الأساسي 1: إعادة تأكيد القيم</p>
<p>تقدم كبير + بعض التقدم = تقدم</p>	<p>استطلاع الرأي بشأن خطة العمل الشاملة – في سبتمبر/أيلول 2020</p>	<p>الهدف</p>	<p>مؤشرات الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام 2021</p>
<p>لم يقدم أي رد 8% لم يتحقق أي تقدم 63% تحقق بعض التقدم 28% تحقق تقدم كبير</p>	<p>خط أساس الاستقصاء العالمي</p>	<p>الهدف</p>	<p>المجال الأساسي 1-1: يُعامل جميع الموظفين في البرنامج باحترام بصرف النظر عن وظيفتهم وسنهم وعرقهم ودينهم وميلهم الجنسي وهويتهم الجنسية وانتسابهم العرقي وقررتهم البدينية.</p>

\* يشير استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز إلى الردود المستلمة خلال جلسات عُقدت عبر منصة "جام" بشأن القيم، وهي حلقة عمل شاملة عبر الإنترنت استغرقت ساعة واحدة في الفترة من 8 إلى 10 سبتمبر/أيلول 2020، بمشاركة 1 043 موظفا في البرنامج من أكثر من 90 بلدا.

9- ويتمشى التقدم الملحوظ في هذا المجال الأساسي مع حالة مبادرات البرنامج وأنشطته ذات الصلة (انظر الملحق الثالث – المجال الأساسي – الحالات النهائية والمبادرات والأنشطة والتقدم المحرز). وتحقق بصفة خاصة تقدم كبير من خلال المشاورات بشأن القيم التي شارك فيها أكثر من 5 000 موظف. واستفادت المشاورات من العمل الموسّع بشأن القيم في منظمات الأمم المتحدة الأخرى، والقيم الطموحة للبرنامج التي حدّدت في عام 2008، وحصائل عمليات القيم التي أُجريت في المكاتب الإقليمية للبرنامج ونتائج تنفيذ حملة البرنامج "فلنحترم بعضنا بعضا" (أو حملة الاحترام) في أكثر من 60 مكتبا قريبا (انظر الملحق الرابع – قيم البرنامج وأمثلة من قيم وكالات الأمم المتحدة).

- 10- وشارك الموظفون في المشاورات بدون الكشف عن هويتهم في جلسات رقمية مدتها 45 دقيقة أُتيحت باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والبرتغالية والإسبانية، وطلب منهم أثناءها اختيار القيم الخمس التي تُعتبر بأكثر قدر من الدقة عن القيم السائدة في البرنامج من قائمة تحتوي على 12 قيمة. وطلب منهم بعد ذلك تحديد القيم التي يعتقدون أن البرنامج سيحتاج إليها في المستقبل ووصف قيمهم الخاصة بهم. وتمكّن المشاركون أثناء تلك العملية أيضاً من تقديم تعقيبات مفتوحة (انظر الملحق الخامس – ملخص مشاورة القيم).
- 11- ونُقدت النتائج المنبثقة عن المشاورات الرقمية وتم تأكيدها أثناء عشر جلسات بشأن "نشر القيم" عُقدت مع مجموعات تركيز من ممثلي المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والمقر. وشارك في الجلسات أكثر من 70 موظفاً من مختلف الوظائف والرتب والفئات الديمغرافية. وعقدت جلسات مماثلة لفريق القيادة، وشبكة الشباب، ومستشاري مكان العمل الجدير بالاحترام، وهيئات ممثلي الموظفين. وأيدت مناقشات أفرقة التركيز ما تم اختياره من قيم، وطرحت أفكاراً بشأن الخطوات المقبلة نحو "تطبيق القيم".
- 12- وعقب المشاورات، تم إبلاغ الموظفين بالقيم المعاد تأكيدها بشأن النزاهة والتعاون والالتزام والإنسانية والشمول من خلال حملة اتصالات موسّعة في أغسطس/آب تم خلالها إطلاق القيم واحدة تلو الأخرى وقدمت المواد ذات الصلة التي يمكن استخدامها في جميع مكاتب البرنامج (انظر الملحق السادس – قيم البرنامج المعاد تأكيدها – ملصقات بخمس لغات).

#### الشكل 5: قيم البرنامج المعاد تأكيدها



- 13- وتتعلق الخطوة التالية بدمج القيم على نحو متزايد في السلوك اليومي لجميع الموظفين – "تطبيق القيم". ويجري التخطيط لإجراء حملة موسّعة وأنشطة لوضع القيم موضع التطبيق في الأشهر المقبلة، وتم بالفعل إدراج القيم المعاد تأكيدها في المبادرات الجارية لخطّة العمل الشاملة، مثل تصميم برامج التدريب وتنقيح مدونة قواعد السلوك في البرنامج.



## المجال الأساسي 2: دور القيادة

14- أشارت نسبة 12 في المائة من المشاركين في استطلاع الرأي إلى أنها لاحظت تقدماً كبيراً في مجال القيادة، ولاحظ 55 في المائة بعض التقدم، ولاحظ 32 في المائة عدم تحقيق أي تقدم.

### الجدول 3: التقدم في المجال الأساسي 2 – دور القيادة

المجال الأساسي لخطة العمل الشاملة	التعريف وفقاً لتقرير الفريق العامل المشترك	الحالة النهائية	استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز*
المجال الأساسي 2: دور القيادة	"ينبغي أن تكون المعايير السلوكية الأساسية في البرنامج واضحة للمين والأذن، وينبغي تحديد صفات القيادة وتتبعها وقياسها، على أن يبدأ ذلك من مستوى القمة، أي المدير التنفيذي وفريق القيادة، ويتخلل في جميع مستويات المنظمة"	يلتزم أعضاء فريق القيادة في البرنامج وأعضاء الإدارة العليا والمتوسطة بالمعايير السلوكية الأساسية للبرنامج ويلهمون رؤية مشتركة للاحترام والالتزام تُشعر بالكامل وتطلق على نطاق المنظمة.	67%
مؤشرات الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين لعام 2021	خط أساس الاستقصاء العالمي	الهدف	استطلاع الرأي بشأن خطة العمل الشاملة - في سبتمبر/أيلول 2020
المجال الأساسي 1-2: قيادة رئيسي فعالة	65	75	<p>12% 55% 32%</p> <p>تحقق تقدم كبير   تحقق بعض التقدم   لم يتحقق أي تقدم   لم يقدم أي رد</p>
المجال الأساسي 2-2: يُسأل الموظفون في البرنامج عن حسن أداء وظيفتهم.	56	66	
المجال الأساسي 3-2: .تعتبر الإدارة التنفيذية في البرنامج نموذجاً نشطاً فيما يخص قيمنا الأساسية	66	76	

\* يتغير استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز إلى الردود المستلمة خلال جلسات عُقدت عبر منصة "جام" بشأن القيم، وهي حلقة عمل شاملة عبر الإنترنت استمرت ساعة واحدة في الفترة من 8 إلى 10 سبتمبر/أيلول 2020، بمشاركة 1 043 موظفاً في البرنامج من أكثر من 90 بلداً.

15- وتُعبّر التصورات بشأن التقدم في المجال الأساسي المتعلق بالقيادة عن حالة مبادرات البرنامج وأنشطته ذات الصلة (انظر الملحق الثالث – المجال الأساسي 1 – الحالات النهائية والمبادرات والأنشطة والتقدم المحرز). وبينما تحقق تقدم في المبادرات الجارية على الرغم من تفشي جائحة كوفيد-19، لا بد من البرهنة بفعالية على ما تحقق من فوائد.

16- وتمضي معظم جهود تصميم برامج التدريب وأدوات الإدارة الجديدة وتطويرها وإطلاقها في المسار السليم، ويجري في الوقت نفسه إدخال بعض التعديلات لاستيعاب الظروف المرتبطة بجائحة كوفيد-19. وتم تعليق حلقات العمل الحضرية لبرنامج القيادة في البرنامج، بينما تُتاح الجلسات التي تعقد عن بُعد والمواد التدريبية الشبكية حول إدارة شؤون العاملين أثناء الجائحة، وبدأ إجراء تنقيح شامل لبرنامج القيادة. ويمضي تطوير برنامج مؤسسي للمديرين من المستوى المتوسط حسب ما هو مقرر. وتم الانتهاء من إجراء تحليل لاحتياجات التدريب في يونيو/حزيران 2020، وسيتم الانتهاء من تصميم البرنامج المذكور في سبتمبر/أيلول، وسيجري إعداد المواد التدريبية خلال الفصل الأخير من السنة. وسيبدأ تجريب البرنامج في عام 2021، رهنا بقبول السفر المرتبطة بجائحة كوفيد-19. وفي الوقت نفسه، سعالج احتياجات التدريب في هذا المجال من خلال توسيع استخدام برنامج الإشراف الرقمي الذي نال ثلاث جوائز امتياز ذهبية من مجموعة "براندون هول" في عام 2020.<sup>(5)</sup> وتحقق تقدم أيضاً في تأهيل المدربين القطريين ونواب المديرين القطريين على الإدارة الفعالة للموظفين وبيئات العمل التي يسودها الاحترام. ومنذ تجربة فبراير/شباط 2020، تم تكييف برنامج الإشراف الرقمي لاستخدامه عن بُعد من خلال الحلقات الدراسية الشبكية مع التدريب والتوجيه.

17- وبُذلت أيضاً جهود متزايدة في وضع إطار جديد للقيادة في البرنامج يرسى نهجاً منهجياً في تقييم مهارات الإدارة وتطويرها. وترتبط هذه المبادرة ارتباطاً وثيقاً بالعمل في المجال الأساسي المتعلق بإعادة تأكيد القيم، وسيكون الإطار الجديد متوائماً مع إطار القيادة في الأمم المتحدة، حسب الاقتضاء.

(5) يمكن الاطلاع على معلومات عن هذه الجوائز في الرابط التالي: <https://www.brandonhall.com/excellenceawards/>

### المجال الأساسي 3: مشاركة الموظفين

18- في هذا المجال المتعلق بمشاركة الموظفين، لاحظ 24 في المائة من المشاركين في استطلاع الرأي تقدماً كبيراً، ولاحظ 62 في المائة بعض التقدم.

#### الجدول 4: التقدم في المجال الأساسي 3 – مشاركة الموظفين

المجال الأساسي لخطة العمل الشاملة	التعريف وفقاً لتقرير الفريق العامل المشترك	الحالة النهائية	استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز *
المجال الأساسي 3: مشاركة الموظفين	"يتطلب إحداث تغيير سلوكي في منظمة كبيرة لامركزية ومنتشرة على نطاق واسع أن يشعر جميع الموظفين بالتشجيع والدعم من القادة والمديرين في الخطوط الأمامية للمشاركة في عملية التغيير"	يشعر موظفو البرنامج على جميع المستويات بالتمكين ويتشجعون على التحدث بصراحة وتعزيز روح الشمول والانفتاح في عملهم.	86 %
مؤشرات الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام 2021	خط الأساس للاستقصاء العالمي	الهدف	استطلاع الرأي بشأن خطة العمل الشاملة - في سبتمبر/أيلول 2020
المجال الأساسي 1-3: اعتراف بالمعمل لحساب البرنامج.	88	88	تقدم كبير + بعض التقدم = تقدم
المجال الأساسي 2-3: تجميلي مهمة البرنامج أو عرضه أمام بأهمية عملي.	87	87	
المجال الأساسي 3-3: أتمتع بدعمي خلال التغييرات التنظيمية في البرنامج.	49	59	14 % 62 % 24 %
			لم يتقدم أي رد لم يتحقق أي تقدم تحقق بعض التقدم تحقق تقدم كبير

\* يشير استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز إلى الردود المستلمة خلال جلسات عقدت عبر منصة "جام" بشأن القيم، وهي حلقة عمل شاملة عبر الإنترنت استغرقت ساعة واحدة في الفترة من 8 إلى 10 سبتمبر/أيلول 2020، بمشاركة 1 043 موظفاً في البرنامج من أكثر من 90 بلداً.

19- ويُعبر التقدم الملحوظ في هذا المجال الأساسي عن حالة مبادرات البرنامج وأنشطته ذات الصلة (انظر الملحق الثالث – المجال الأساسي 1 – الحالات النهائية والمبادرات والأنشطة والتقدم المحرز). وبالإضافة إلى المشاورات الموسّعة حول القيم وجلسات منصة "جام" حول ثقافة مكان العمل، بُذلت أيضاً جهود كبيرة لإشراك الموظفين في مجالات الأمن والرفاه. وتشمل الأمثلة في مجال الأمن استعراض محتوى الدورة التدريبية ومنهجيات التوعية الأمنية للمرأة والنهج المأمونة والأمنة للتدريب في البيئات الميدانية بغرض تقديم التدريب عبر الإنترنت ومن خلال جلسات حضورية. ويجري وضع برنامج تعليمي للتوعية بالتهديدات المرتبطة بالأمن والمخاطر ومواطن الهشاشة التي يواجهها موظفو البرنامج، إلى جانب تدريب للموظفات على معالجة الشواغل الأمنية. ويجري تعميم الاعتبارات الجنسانية في جميع المبادرات الأمنية، بما في ذلك من خلال دمج جلسات التوعية بالعنف الجنساني في جلسات الإحاطة الأمنية. وأثرت طرائق العمل عن بُعد وقيود السفر على تقديم جلسات الإحاطة والتدريب، ويجري استكشاف منهجيات بديلة تُيسر مشاركة الموظفين الفعالة.

20- وبينما منعت قيود السفر المرتبطة بجائحة كوفيد-19 المستشارين من زيارة المكاتب القطرية، يقم فريق الرفاه في البرنامج حولاً افتراضية وعن بُعد، مثل الحلقات الدراسية الشبكية وجلسات الإرشاد الافتراضية للأفراد والمجموعات. وتوفّر منصة الرفاه الرقمية التي أطلقها البرنامج مؤخراً لجميع موظفيه إمكانية الوصول إلى خدمات رقمية جديدة تغطي مجموعة واسعة من مواضيع الرفاه والوصول المباشر إلى جميع أعضاء فريق الرفاه العالمي في البرنامج. ويتاح ما مجموعه 22 من المستشارين لدعم المكاتب القطرية في معالجة مجموعة واسعة من قضايا ثقافة مكان العمل، ويمكن لموظف الاتصال المعني بشؤون الأسرة الذي تم تعيينه مؤخراً أن يساعد على معالجة التحديات المرتبطة بالأسرة ودعم الموظفين في تكيفهم ودمجهم في أماكن العمل الجديدة أثناء إعادة التعيين على سبيل المثال. ويسعى فريق الرفاه أيضاً إلى تعزيز إدراج أنشطة تعزيز الصحة البدنية والعقلية في الخطط السنوية للمكاتب القطرية. وفي حين أن إنشاء لجان الرفاه الجديدة في المكاتب القطرية قد تعطل بسبب تفشي الجائحة، تؤدي اللجان التي أنشئت حتى الآن وظائف متنوعة، تبعاً للبلد والحالة على الأرض. وينصب التركيز على تعزيز الامتثال لتدابير الحماية الصحية وتيسير تكيف طرائق العمل مع أزمة كوفيد-19.

21- ولاقت المبادرات والأنشطة المنفذة في المجال الأساسي المتعلق بمشاركة الموظفين استحسانا كبيرا. وحصلت المشاورات الرقمية ومناقشات الأفرقة المركزية بشأن القيم على تقدير كبير من المشاركين، ومنح 80 في المائة من المستجيبين جلسات منصة "جام" حول ثقافة مكان العمل درجات تراوحت بين 4 و5 على مقياس من 1 إلى 5.

#### المجال الأساسي 4: تنقيحات السياسات والنظم

22- تحقق في المجال الأساسي المتعلق بتنقيحات السياسات والنظم تقدم كبير لاحظته 14 في المائة من المشاركين في استطلاع الرأي، ولاحظ 54 في المائة تحقيق بعض التقدم، ولاحظ 30 في المائة عدم تحقيق أي تقدم.

#### الجدول 5: التقدم في المجال الأساسي 4 – تنقيحات السياسات والنظم

المجال الأساسي لخطة العمل الشاملة	التعريف وفقا لتقرير الفريق العامل المشترك	الحالة النهائية	استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز *
المجال الأساسي 4: تنقيحات السياسات والنظم	"ينبغي للبرنامج تنقيح النظم والمعمليات المرتبطة بالموظفين لدعم آليات الرقابة والملاج، وتعزيز بيئات عمل آمنة وبسودها الاحترام، وضمان التقدير على أساس الجدارة الحقيقية، وينبغي أن تتألف التنقيحات أيضا التفرقات ومواطن الضعف التنظيمية بما في ذلك التفرقات وحولاب الضعف في أيجاد من قبيل المنظور الجنساني، والموظفين مقابل غير الموظفين، والمديرين مقابل أعضاء الفرق الذين يتصرفون عليهم".	البرنامج لديه سياسات وعمليات وأنظم تمكن من تخطيط الترة العاملة بشكل منظم وإرساء ثقافة لإدارة الأداء تميز المساواة والاحترام وتقوم على الجدارة عن طريق تزويد الموظفين في جميع النطاق بالآلات والتوجهيات وفرص التعلم والنمو.	<p>68% تقدم كبير + بعض التقدم = لم يتقدم أي رد</p>
مؤشرات الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام 2021	خط الأساس للاستقصاء العالمي	الهدف	استطلاع الرأي بشأن خطة العمل الشاملة – في سبتمبر/أيلول 2020
المجال الأساسي 1-4: في العمل، نتاح لي الفرصة لأداء عملي على أفضل وجه يوميا	69	79	<p>30% لم يتقدم أي رد 54% تحقق بعض التقدم 14% تحقق تقدم كبير</p>
المجال الأساسي 2-4: أنا واثق بأن رئيسي سيتخذ الإجراء الملائم إذا واجه فريقنا مشكلة مستمرة في الأداء.	66	76	
المجال الأساسي 3-4: يعتمد التطور الوظيفي في المقام الأول في البرنامج على الجدارة أساسا.	38	48	
المجال الأساسي 4-4: يبذل البرنامج كل ما في وسعه من الناحية الرقمية لضمان سلامتي وأمني.	70	80	

\* يشير استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز إلى الردود المستلمة خلال جلسات عقدت عبر منصة "جام" بشأن القيم، وهي حلقة عمل شاملة عبر الإنترنت استغرقت ساعة واحدة في الفترة من 8 إلى 10 سبتمبر/أيلول 2020، بمشاركة 1 04344 موظفا في البرنامج من أكثر من 90 بلدا.

23- ويُعبر التقدم الملحوظ في هذا المجال الأساسي عن حالة مبادرات البرنامج وأنشطته ذات الصلة (انظر الملحق الثالث – المجال الأساسي 1 – الحالات النهائية والمبادرات والأنشطة والتقدم المحرز). وشكلت أعباء العمل المترابطة وإعادة ترتيب أولويات الأنشطة في وظيفة الموارد البشرية بسبب نقشي جائحة كوفيد-19 تحديات جسيمة، ولكن التقدم الذي تحقق كان كبيرا، ولا سيما في تكييف سياسات الموارد البشرية وممارساتها مع الظروف الناشئة عن الجائحة. ومن أمثلة ذلك تصميم واعتماد خطط وأنشطة "العودة إلى المكتب" بعد حالات الإغلاق المرتبطة بجائحة كوفيد-19، ويجري حاليا تقييم وتخطيط طرق جديدة للعمل. وانتهى فريق عمل متعدد الوظائف في البرنامج مؤخرا من وضع اقتراح بشأن نموذج عمل تشغيلي جديد يقوم على أساس زيادة المرونة والسرعة وطرائق العمل عن بُعد، ويُشارك البرنامج بنشاط في العمل المشترك بين الوكالات في هذا المجال، بما في ذلك عمله من خلال فرقة العمل التابعة للجنة الأمم المتحدة الإدارية الرفيعة المستوى.

24- واستمرت مبادرات الموارد البشرية الأخرى في المجال الأساسي المتعلق بتنقيح السياسات والنظم إلى أقصى حد ممكن. وأنشئت وحدة جديدة وفرقة للتخطيط الاستراتيجي لقوة العمل في سبتمبر/أيلول 2020، ولكن تم تعديل الجدول الزمني لمبادرة التخطيط الاستراتيجي لقوة العمل. وعلى الرغم من تحقيق مستوى طيب من التقدم في تخطيط قوة العمل على المستوى الوظيفي، يلزم وضع إطار عمل على مستوى المكاتب القطرية وتنفيذه في السنتين 2021 و2022. ويرتبط استعراض طرائق العقود، بما في ذلك اقتراحات معالجة بواعث القلق بشأن استخدام عقود غير الموظفين، ارتباطا وثيقا بهذه المبادرة وبالاستعراض الشامل لسياسات التعيين وإعادة التوظيف والترقيات. ومن المتوقع أن توفر عمليات المراجعة الداخلية المقرر إجراؤها لعمليات إعادة التوظيف والترقيات رؤى مهمة تساعد على فهم هذا العمل المرتبط بالسياسات، ومن المتوقع أن يسترشد تنقيح وتحديث السياسات والنظم المرتبطة بالموارد البشرية بخارطة طريق للتنوع والشمول في البرنامج وخطة عمل

لمكافحة العنصرية. وتشكل التوصيات بشأن خطة عمل التكافؤ بين الجنسين ركيزة مرجعية مهمة أخرى لجميع تنقيحات السياسات والنظم في البرنامج.

25- وإلى جانب هذا التقدم في سياسات الموارد البشرية، تحقق تقدم كبير في السياسات والممارسات المرتبطة بمكافحة التمييز والفساد. وتمضي المبادرات والأنشطة المقررة في هذا المجال إلى حد كبير في المسار السليم. وأطلق البرنامج في يونيو/حزيران 2020 دليلاً جديداً لمكافحة التمييز والفساد، وتم نشر مسودة محدثة لسياسة البرنامج بشأن مكافحة التمييز والفساد للتشاور الداخلي بشأنها، ومن المتوقع تقديمها إلى المجلس للموافقة عليها في دورته السنوية في يونيو/حزيران 2021. وشارك أكثر من 3 000 موظف في تدريب موسّع على إدارة مخاطر التمييز أثناء حالات الطوارئ، وتم إحراز تقدم في إعداد مزيد من المواد التدريبية والإعلامية بشأن مكافحة التمييز والفساد. وتم أيضاً تعزيز القدرات الإقليمية من خلال تعيين اثنين من الخبراء الإقليميين المتخصصين في مكافحة التمييز والفساد ونشرهما في المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، والمكتب الإقليمي للشرق أفريقيا.

26- وتحقق أيضاً تقدم في المبادرات المرتبطة باللجنة التوجيهية المشتركة بين الشعب التي تضم رؤساء شعبة الموارد البشرية، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب المراجعة الداخلية، ومكتب أمين المظالم، ومكتب الأخلاقيات. وسيجري الانتهاء قريباً من تحديث اختصاصات اللجنة رهناً بالنتائج التي ستسفر عنها المناقشات الدائرة حول القنوات البديلة لمعالجة شكاوى الموظفين ودور اللجنة في هذه القنوات التي تشمل الوساطة الرسمية، والتدخل، والتدريب، ووساطة الأقران. وتعقد اللجنة حالياً اجتماعات أسبوعية لاستكشاف النهج المنسقة والمتعددة الأبعاد لمعالجة السلوك المسيء وحماية الضحايا. وفيما يتعلق بجهود تحسين تقديم خدمات محددة من مكتب المفتش العام، أثرت التأخيرات على بعض الاتصالات ومشروعات التوعية، مثل إنشاء خط ساخن جديد وبوابة شبكية لمكتب المفتش العام. غير أن الخط الساخن يعمل حالياً بكامل طاقته، ونشرت في البوابة الشبكية لمكتب التفتيش والتحقيق معلومات عن كيفية استخدامه لتيسير الوصول إليه. ويمكن للموظفين الآن الإبلاغ عن شواغلهم عبر بوابة شبكية باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والبرتغالية والإسبانية. وبالإضافة إلى ذلك، أدخلت تحسينات كبيرة على الآلية التي تنتج الإبلاغ عن الشكاوى دون الكشف عن هوية المبلغين.

27- وحققت مبادرات شعبة رفاه الموظفين المرتبطة بالنظم تقدماً أيضاً حسب ما كان مقرراً. ونتيح منصة الرفاه التي انطلقت في مارس/أذار 2020 لجميع الموظفين الذين لديهم حسابات بريد إلكتروني في البرنامج أدوات عملية ونصائح بشأن الأخذ بنهج استباقي في جميع جوانب الرفاه. وتشمل النسخة المطوّرة التي أطلقت في ستة مكاتب قطرية حتى الآن، معلومات إضافية محدثة عن مراكز العمل المحددة للموظفين قبل وأثناء توزيعهم. ومن المتوقع أن تصدر في الفصل الأخير من عام 2020 التطبيقات الجديدة لهواتف آبل وأندرويد الذكية التي تتيح الوصول إلى المنصة إلى جانب صفحات إضافية خاصة بكل بلد في عدد من عمليات البرنامج الرئيسية. وسيتم من تعميم المنصة مع إطلاق برنامج محسّن لمتطوعي دعم الأقران الذي سيكون مصحوباً بحزمة أدوات تدريبية شبكية منقحة للمتطوعين. وسيمكّن ذلك متطوعي دعم الأقران من العمل بمزيد من الفعالية كمناصرين للرفاه، وتشجيع مبادرات الرفاه في مكان العمل.

## المجال الأساسي 5: العمليات التأديبية

28- على الرغم من إطلاق عملية تأديبية محسّنة مؤخراً، لاحظ 4 في المائة فقط من المشاركين في استطلاع الرأي إحراز تقدم كبير في العمليات التأديبية، بينما لاحظ 53 في المائة إحراز بعض التقدم، ولاحظ 40 في المائة عدم إحراز أي تقدم.

## الجدول 6: التقدم في المجال الأساسي 5 – العمليات التأديبية

المجال الأساسي لخطة العمل الشاملة	التعريف وفقا لتقرير الفريق العامل المشترك	الحالة النهائية	استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز *
المجال الأساسي 5: العمليات التأديبية	"يلبغى للبرنامج أن يبنى إلى كسب مزيد من الثقة من موظفيه في نظام العدالة الداخلي، ويلبغى الاستمرار في اتخاذ إجراءات تأديبية مناسبة ضد الجناة الذين ثبتت إدانتهم، وحماية المبلغين والشهود من الانتقام وتزويدهم بخدمات ذات مصداقية تؤكد عدم المساس بحقوقهم الوظيفية بسبب قيامهم بالإبلاغ عن السلوك المسيء".	البرنامج لديه سياسات وعمليات ونظم تضمن وجود نظام عدالة داخلي عالي الفعالية يحقق العدالة للجميع ويحمي الموظفين من الانتقام.	57%
مؤشرات الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين لعام 2021	خط الأساس للاستقصاء العالمي	الهدف	استطلاع الرأي بشأن خطة العمل الشاملة - في سبتمبر/أيلول 2020
المجال الأساسي 1-5: تعرضت تخصيصا للمضايقة في العمل خلال العام الماضي.	18	0	تقدم كبير + بعض التقدم = تقدم
المجال الأساسي 2-5: اتقن بأن البرنامج سيوفر لي الحماية إذا جازت بأمر لم يُضطلع به على النحو الصحيح.	48	58	
المجال الأساسي 3-5: اعتقد أن موظفي البرنامج على جميع المستويات يساهمون عن السلوك المناهض للأخلاق وسوء السلوك.	63	73	
			4% 53% 40%
			لم يتحقق أي تقدم ■ لم يتحقق أي تقدم ■ تحقق بعض التقدم ■ تحقق تقدم كبير ■

\* يتبر استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز إلى الردود المسئلة خلال جلسات عقدت عبر منصة "جام" بشأن القيم، وهي حلقة عمل شاملة عبر الإنترنت استغرقت ساعة واحدة في الفترة من 8 إلى 10 سبتمبر/أيلول 2020، بمشاركة 1 043 موظفا في البرنامج من أكثر من 90 بلدا.

29- ولا يُعبر التقدم في هذا المجال الأساسي بصورة كاملة عن حالة مبادرات البرنامج وأنشطته ذات الصلة. ويرتبط التصنيف المنخفض نسبيا للتقدم في العمليات التأديبية إلى حد ما بالتأخيرات في الإبلاغ عن التحسينات التي تم إدخالها، مثل إطلاق عملية تأديبية محسنة وتحسين الاتصالات مع الموظفين حول القضايا التأديبية. وبالإضافة إلى ذلك، تم تمديد الجداول الزمنية لبعض المبادرات في هذا المجال الأساسي بسبب إعادة ترتيب أولويات العمل وتداعيات جائحة كوفيد-19 (انظر الملحق الثالث – المجال الأساسي – الحالات النهائية والمبادرات والأنشطة والتقدم المحرز).

30- ولا تزال ممارسة الإبلاغ سنويا عن المسائل التأديبية مستمرة، وسيصدر مدير شعبة الموارد البشرية تقرير عام 2020 وسيطلع جميع الموظفين عليه في يونيو/حزيران من نفس السنة. واستمر أيضا تنفيذ العملية التأديبية المنقحة، إذ تم تنقيح دليل الموارد البشرية وعقد اجتماع للفريق العامل المتعدد التخصصات لتنفيذ التحسينات. ويجري تطوير منتجات إعلامية، مثل المعلومات المصورة ومقاطع الفيديو لتيسير الاطلاع على المعلومات عن سياسة البرنامج بشأن المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز وعملياته التأديبية. ويجري تنقيح السياسة المذكورة لتحسين التصدي للسلوك المسيء وغير اللائق. وتم تعديل الجدول الزمني لهذا العمل ومن المقرر الانتهاء منه في الفصل الثاني من عام 2021.

31- وتحسن أداء العمليات التأديبية بعد إضافة موارد التحقيق. وتم شغل جميع وظائف التحقيق التي كانت شاغرة في مكتب المفتش العام في عام 2020 وسيجري شغل أربع وظائف جديدة في عام 2021. وبالإضافة إلى ذلك، سيدعم استخدام قائمة محققين للعمل في عام 2021 على أساس عقود "الوقت الفعلي لممارسة المهام" التعامل مع فترات ذروة النشاط ومعالجة العدد المتزايد من الشكاوى المتعلقة بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز. وصدرت الموافقة على تخصيص موارد لثمانية من هؤلاء المحققين في عام 2021.

32- وتم أيضا توسيع قدرة مكتب أمين المظالم. وتشمل إجراءات المكتب تسمية أول 14 مستشارا من مستشاري مكان العمل الجدير بالاحترام في المقر في سبتمبر/أيلول 2020 للانضمام إلى الشبكة العالمية التي تتألف من أكثر من 160 من هؤلاء المستشارين في سائر مكاتب البرنامج، وتوسيع قدرة المكتب على الوساطة والتيسير. وعلى الرغم من أن قدرة المكتب في مجال الوساطة تفي بالطلب الحالي، يتيح إبرام اتفاق مع مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها إمكانية الوصول إلى شبكة عالمية تضم تسعين وسيطا.

33- وبالإضافة إلى التحسينات في العمليات والموارد، بذلت أيضا جهود كبيرة لإيجاد سبل لمعالجة ورفض السلوك غير اللائق بوسائل تشمل وضع إجراءات عمل موحدة داخلية وأدوات للمديرين (مثل "دليل المحادثة") وللشهود (الذين يتلقون معلومات ورسائل تذكير بشأن طرق دعم التغيير الثقافي ومواجهة السلوك غير اللائق). وسيصعب في هذا العمل استعراض يتناول الطريقة التي يمكن أن تُشكل بها إدارة قصور الأداء مصدرا للمشاكل السلوكية. وتدعم أيضا جلسات التوعية بمبادرة "ارفع صوتك!" التغيير السلوكي. وسيجري تجريب حلول التداول عبر الفيديو والحلول الافتراضية في الفصل الأخير من عام 2020 وستظل تُستخدم لحين استئناف الاجتماعات الحضورية وزيارات المكاتب القطرية.

## المجال الأساسي 6: الاتصالات

34- عقب الجهود الكبيرة التي بُذلت في التوعية والاتصالات، ذكر 34 في المائة من المشاركين في استطلاع الرأي أنهم يلاحظون تقدما كبيرا في هذا المجال، بينما أشار 58 في المائة إلى ملاحظتهم بعض التقدم.

### الجدول 7: التقدم في المجال الأساسي 6 – الاتصالات

استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز *	الحالة النهائية	التعريف وفقا لتقرير الفريق العامل المشترك	المجال الأساسي لخطة العمل الشاملة
92 %	نقد البرنامج تماما جميع عناصر الاتصالات رسائل التغيير السلوكي والاجتماعي، وعزز بالتالي الثقافية، وفيهم الموظفون على جميع المستويات المساهمة ويميزونها في جمع تصرفاتهم، وخاصة تلك المتعلقة بالسلوك المسيء والمضايقة والتمييز.	"ينبغي للبرنامج أن يسعى إلى كسب مزيد من الثقة من موظفيه في نظام المحادثة الداخلي. وينبغي الاستمرار في اتخاذ إجراءات تأديبية مناسبة ضد الجهة التي تثبت إلتزامهم، وحماية المُبلغين والشهود من الانتقام وتزويدهم بضمانات ذات مصداقية تؤكد عدم المساس بحياتهم الوظيفية بسبب قيامهم بالإبلاغ عن السلوك المسيء".	المجال الأساسي 6: الاتصالات
تقدم كبير + بعض التقدم = تقدم	استطلاع الرأي بشأن خطة العمل الشاملة - في سبتمبر/أيلول 2020	خط الأساس للانستقواء العالمي	مؤشرات الانستقواء العالمي لأراء الموظفين لعام 2021
		الهدف	المجال الأساسي 1-6: أنا اراض عن المعلومات التي اتلقاها بخصوص ما يحصل في البرنامج.
			المجال الأساسي 2-6: يوجد تواصل منفتح وصادق تنالي الاتجاه في البرنامج



\* يتبر استطلاع الرأي بشأن التقدم المحرز إلى الردود المستلمة خلال جلسات مُنعت عبر منصة "جام" بشأن القيم، وهي حلقة عمل شاملة عبر الإنترنت استمرت ساعة واحدة في الفترة من 8 إلى 10 سبتمبر/أيلول 2020، بمشاركة 1 043 موظفا في البرنامج من أكثر من 90 بلدا

35- ويُعبر التقدم الملحوظ في هذا المجال الأساسي عن حالة مبادرات البرنامج وأنشطته ذات الصلة (انظر الملحق الثالث – المجال الأساسي 1 – الحالات النهائية والمبادرات والأنشطة والتقدم المحرز). ووفقا لخطة الاتصالات، تحقق تقدم في جهود الاتصالات المتصلة بمبادرات خطة العمل الشاملة في سائر المجالات الأساسية الخمسة وفي مبادرات الاتصالات المحددة، مثل حملة "فلنحترم بعضنا بعضا" (أو حملة الاحترام).

36- وتثبتت جهود الاتصالات الناجحة المرتبطة بالمجال الأساسي لإعادة تأكيد القيم أهمية الاتصالات في تحقيق فوائد مبادرات خطط العمل الشاملة. وتشمل الأنشطة إصدار مقاطع فيديو وملصقات عن القيم المعاد تأكيدها، وإصدار ملصقات بلغات متعددة لاستخدامها في المكاتب العالمية للبرنامج، ونشر رسائل عن ثقافة مكان العمل في الصفحات الرئيسية لشبكة الإنترنت الداخلية للبرنامج (WFPgo)، ونشر أدوات رقمية جديدة، مثل منصة "مورال" (Mural) للتواصل المرئي ومنصة "جام" للتواصل ومشاركة الموظفين. ومن المتوقع إطلاق مساحة مخصصة يمكن فيها للموظفين التفكير في القيم المعاد تأكيدها ومناقشتها في الفصل الأخير من عام 2020، إلى جانب تصميم وإطلاق صفحات تفاعلية جديدة في شبكة الإنترنت الداخلية للبرنامج عن ثقافة مكان العمل، وسيوفر ذلك للموظفين معلومات عن مواضيع ثقافة مكان العمل وأدواتها وموادها، وسيتمكن من التبادل النشط للأفكار.

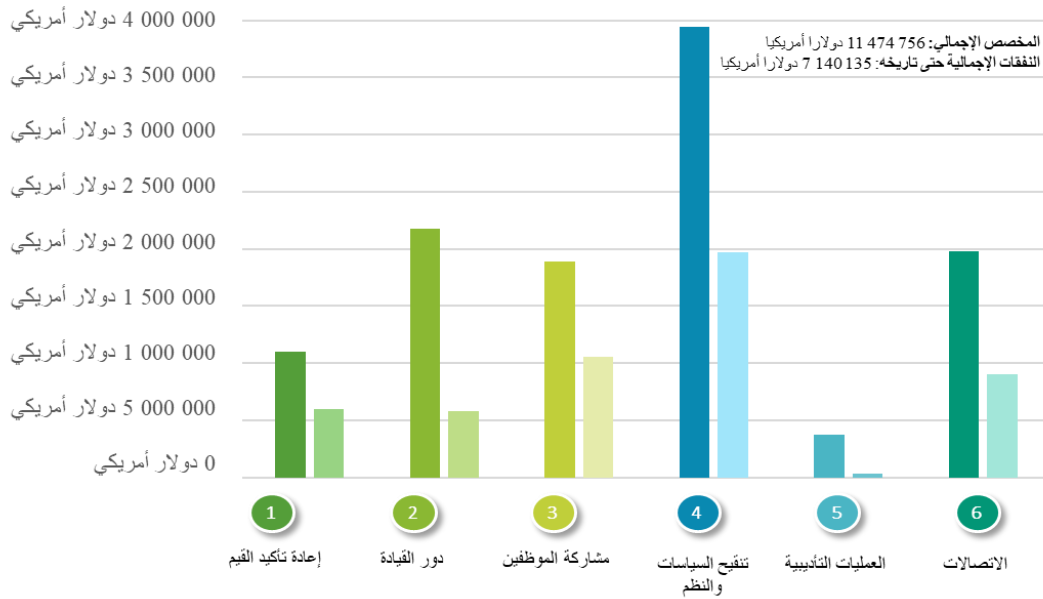
37- وستساعد استراتيجية الاتصالات الداخلية التي نُفذت مؤخرا على تحسين تحديد احتياجات الاتصالات الحاسمة المرتبطة بثقافة مكان العمل. ومن الأمثلة التي توضح ذلك مجال العمل الأساسي المتعلق بالعمليات التأديبية. ويتسم التواصل الفعال في الوقت

المناسب بأهميته في الدفع قدما بالتحسينات في ثقافة مكان العمل والتوعية بها. وسيزداد الاهتمام بهذا الأمر في جميع المبادرات ذات الصلة بإطار العمل الشامل من أجل ضمان اتصالات مناسبة التوقيت لإشراك جميع موظفي البرنامج. ومن الأمثلة الإيجابية على ذلك نجاح أنشطة الاتصالات المرتبطة بقضايا تعميم المنظور الجنساني. وساهم بيان مشترك بشأن العنف الأسري والمنزلي صادر عن الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها في التوعية بهذه المسألة وأظهر التزام هذه الوكالات بمعالجة المشكلة المذكورة. وساهمت أيضا الاتصالات بشأن حملة الأمين العام "اصبغوا العالم باللون البرتقالي" وحملة الستة عشر يوما من النشاط لمناهضة العنف الجنساني أيضا في هذا التقدم.

38- ومن أمثلة المبادرات الناجحة في المجال الأساسي المتعلق بالاتصالات نشر ومواصل تطوير حملة الاحترام. ويجري تعميم الحملة في أكثر من 60 بلدا، وفي جميع المكاتب الإقليمية وعدد من مكاتب المقر. وشاركت مجموعة البرنامج العالمية التي تضم أكثر من 160 من مستشاري مكان العمل الجدير بالاحترام في تعميم الحملة، وتم تدريب 160 مستشارا على القيام بدور الميسرين لحملة الاحترام. ومن المتوقع أن تكون المنصة الشبكية للتدريب الافتراضي المتصل بحملة الاحترام جاهزة بحلول نهاية عام 2020، ومن المقرر عقد جلسة تعريفية لفريق القيادة في البرنامج في الفصل الرابع من السنة.

## استخدام الميزانية

الشكل 6: تخصيص موارد التمويل وإنفاقها على الأنشطة المؤسسية الحاسمة المتصلة بثقافة مكان العمل، حسب المجال الأساسي، في الفترة 2018-2020



ملاحظة: يشير الرقم إلى التمويل المخصص فقط للمبادرات المؤسسية التي يقودها المقر. ولأغراض التقدير، تم تقسيم تمويل كل مبادرة بالتساوي بين المجالات الأساسية التي تعالجها المبادرة. على سبيل المثال، إذا كانت المبادرة تعالج المجالين الأساسيين 1 و2، يقسم تمويلها بالتساوي بين هذين المجالين.

39- وتشمل الموارد المستخدمة في تنفيذ المبادرات المتعلقة بخطة العمل الشاملة الأموال المخصصة لشعب المقر والمكاتب الميدانية من خلال ميزانية دعم البرامج والإدارة والخطط الاستراتيجية القطرية (كجزء من تكاليف الدعم المباشرة) والتمويل المخصص تحديدا من لجنة التخصيص الاستراتيجي للموارد في البرنامج أو من خلال المبادرات المؤسسية الحاسمة. ويظهر كل مجال أساسي في الشكل 6 في عمودين. ويمثل العمود الأول مخصصات التمويل المعتمدة للمبادرات المؤسسية (التي يقودها المقر) في ذلك المجال الأساسي في الفترة من عام 2018 حتى سبتمبر/أيلول 2020، ويبين العمود الثاني مجموع ما تم إنفاقه من أموال. وتُفحّت بيانات التمويل الإجمالي التي تم الإبلاغ عنها في البداية في خطة العمل الشاملة<sup>(6)</sup> لكي تتناسب مع

المخصصات المحدثة بعد وفورات الميزانية (مثل أنشطة السفر والتدريب) وعملية إعادة ترتيب الأولويات للجنة التخصيص الاستراتيجية للموارد.

40- وخلال الفترة من عام 2018 إلى نهاية سبتمبر/أيلول 2020، بلغ مجموع الاستثمارات في مبادرات ثقافة مكان العمل من خلال لجنة التخصيص الاستراتيجية للموارد والمبادرات المؤسسية الحاسمة 11.4 مليون دولار أمريكي، ويُعبر ذلك عن أهمية ثقافة مكان العمل بالنسبة للتخطيط والأولويات الاستراتيجية في البرنامج. وبلغ مجموع النفقات 5.1 مليون دولار أمريكي.

### جني فوائد خطة العمل الشاملة

41- يدرك المشاركون في استطلاع الرأي ما تم تحقيقه من تقدم نحو بلوغ الحالات النهائية لمعظم المجالات الأساسية. وتمضي مبادرات خطة العمل الشاملة في معظمها في المسار السليم باستثناء الحالات التي اقتضت فيها جانحة كوفيد-19 تعديل الأثر الزمنية. ورغم ما تحقق من تقدم، لا تزال هناك حاجة إلى جهود كبيرة من أجل تهيئة مكان عمل محسّن وشامل ويسوده الاحترام تعالج فيه قضايا المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز معالجة وافية.

42- وستستخدم استنتاجات جلسات ثقافة مكان العمل التي عقدت عبر منصة "جام" لتسريع التقدم وجني الفوائد. ومن خلال النتائج، يمكن تحديد "لحظات الحقيقة" في رحلة البرنامج نحو تحسين ثقافة مكان العمل. وتمثل هذه "اللحظات" التداخلات الرئيسية وتسلسل هذه التداخلات التي سيكون لها أكبر الأثر عن طريق إطلاق السلوكيات المرغوبة المرتبطة بالقيم المعاد تأكيدها بشأن النزاهة والتعاون والالتزام والإنسانية والشمول. ويجري حاليا تحديد لحظات الحقيقة لكل مجال من المجالات الأساسية الستة المحددة في خطة العمل الشاملة وباتت إلى حد كبير تُشكل بالفعل جزءا لا يتجزأ من مبادرات خطة العمل الشاملة.

43- وفي المجال الأساسي المتعلق بإعادة تأكيد القيم، ترتبط لحظات الحقيقة برحلة البرنامج نحو "تطبيق القيم" التي ستساعد على التصدي للمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز. وسعيا إلى تسريع خطى المسيرة، سيستفيد كل موظف من مواطن قوة البرنامج وسيركز على تغيير السلوكيات الضارة بثقافة مكان العمل في أعماله اليومية. وفي المجال الأساسي المتعلق بدور القيادة، ترتبط لحظات الحقيقة بإرساء قيادات يُحتذى بها، ذلك أن المدير الذي يتعارض سلوكه مع القيم المعاد تأكيدها يثبت عدم التزامه بغرس تحسين ثقافة مكان العمل. وفي المجال الأساسي المتعلق بمشاركة الموظفين، سيكون لممارسات المكاتب الإيجابية والعمل بروح الفريق أثر مباشر على الرفاه والانفتاح في مكان العمل.

44- وفي المجال الأساسي المتعلق بتنقيحات السياسات والنظم، ترتبط لحظات الحقيقة بالمجالات الحاسمة الأربعة لإدارة شؤون العاملين: الإطار التعاقدية، وإدارة الأداء، والترقيات، وإعادة التوظيف. ويجري استعراض الإطار التعاقدية كجزء من برنامج عمل شعبة الموارد البشرية، ويرتبط ارتباطا وثيقا بالمبادرة الجارية بشأن تخطيط قوة العمل التي خُصصت لها مؤخرا موارد إضافية. ويجري وضع اللمسات الأخيرة على تقرير عن المراجعة الداخلية الأخيرة لعملية إعادة التوظيف، ومن المتوقع أن تُشكل توصيات التقرير ركيزة قوية لمواصلة استعراض تلك العملية. ويلزم أيضا إجراء أعمال إضافية بشأن إدارة الأداء نظرا لأن نجاح استخدام أحدث ما تم التوصل إليه من نظم إدارة الأداء لا بد أن يكون مصحوبا بتغييرات سلوكية كبيرة يقوم فيها الموظفون بزيادة "تطبيق القيم". ويوفّر نظام إدارة الأداء من خلال الإصدار الثاني لنظام تعزيز الأداء والكفاءة (PACE 2.0) الذي انطلق في مطلع عام 2020، أساسا قويا لهذا العمل من خلال السمات والابتكارات الإضافية لإدارة الأداء، مثل أداة تسجيل تعقيبات الزملاء، ولوحات متابعة التعلم والتطوير، وتقييم أداء الفرق. وبالنظر إلى أن جميع هذه المجالات المرتبطة بإدارة شؤون العاملين تُسهم بدور محوري في إحداث تغييرات مناسبة في توقيتها ومستدامتها في ثقافة مكان العمل، سيجري إعطاء الأولوية لهذه الأعمال.

45- وفي المجال الأساسي المتعلق بالعمليات التأديبية، ترتبط لحظات الحقيقة بثقة الموظفين في أداء العمليات. ويلزم أيضا زيادة التواتر والشفافية في الاتصالات المتعلقة بالقضايا التأديبية شأنها شأن الاتصالات في جميع المجالات الأساسية لخطة العمل الشاملة. وفي المجال الأساسي للاتصالات، ترتبط لحظات الحقيقة بتوضيح العمليات التي يرى الموظفون حاليا أنها غامضة



وتبعث على الارتباك. وسعياً إلى معالجة ذلك، سيجري إطلاق حملة اتصالات جديدة سيُطلق عليها "توضيح خفايا العمل" في نهاية عام 2020.

## خاتمة

- 46- قطع البرنامج أشواطاً واسعة نحو تهيئة مكان عمل محسّن وشامل ويسوده الاحترام تعالج فيه المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز معالجة وافية. ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى بذل جهود أخرى في جميع المجالات الأساسية السنة لخطة العمل الشاملة.
- 47- وبينما تمضي مبادرات البرنامج المرتبطة بخطة العمل الشاملة في جانب كبير منها في المسار السليم، يلزم اتخاذ إجراءات أخرى لتسريع العمل وترتيب تسلسله في جميع المجالات الأساسية السنة.
- 48- وسيُشكل التقرير المرحلي الرسمي المقبل جزءاً من تقرير الأداء السنوي للبرنامج لعام 2020 وسيقدّم صورة عامة عن التقدم المحرز، بما في ذلك جني الفوائد.

## الملحق الأول

## مؤشرات الأداء في خطة العمل الشاملة

المجالات الأساسية للخطة	الحالات النهائية	رمز المؤشر	مؤشرات الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين	الاستقصاء العالمي لعام 2018 خط الأساس (%)	الاستقصاء العالمي لعام 2020 الهدف (%)
المجال الأساسي 1: إعادة تأكيد القيم	البرنامج لديه قيم محددة جيدا ومعاد تأكيدها تؤيد وتُنشر بالكامل وتطبق بنشاط على نطاق المنظمة.	CA1.1	يُعامل جميع الموظفين في البرنامج باحترام بصرف النظر عن وظيفتهم وسنهم وعرقهم ودينهم وميلهم الجنسي وهويتهم الجنسية وانتمائهم العرقي وقدرتهم البدنية.	61	71
		CA2.1	قيادة رئيسي فعالة.	65	75
		CA2.2	يُساءل الموظفون في البرنامج عن حسن أداء وظيفتهم.	56	66
المجال الأساسي 2: دور القيادة	يلتزم أعضاء فريق القيادة في البرنامج وأعضاء الإدارة العليا والمتوسطة بالمعايير السلوكية الأساسية للبرنامج ويلهمون رؤية مشتركة للاحترام والالتزام تُنشر بالكامل وتطبق على نطاق المنظمة.	CA2.3	تعتبر الإدارة التنفيذية في البرنامج نموذجا نشطا فيما يخص قيمنا الأساسية.	66	76
		CA3.1	اعتز بالعمل لحساب البرنامج.	88	88
		CA3.2	تجعلني مهمة البرنامج أو غرضه أشعر بأهمية عملي.	87	87
المجال الأساسي 3: مشاركة الموظفين	يشعر موظفو البرنامج على جميع المستويات بالتمكين ويُشجعون على التحدث بصراحة وتعزيز روح الشمول والانفتاح في عملهم.	CA3.3	أشعر بدعمي خلال التغييرات التنظيمية في البرنامج.	49	59
		CA4.1	في العمل، متاح لي الفرصة لأداء عملي على أفضل وجه يوميا.	69	79
		CA4.2	أنا واثق بأن رئيسي سيتخذ الإجراء الملائم إذا واجه فريقنا مشكلة مستمرة في الأداء.	66	76
المجال الأساسي 4: تنقيحات السياسات والنظم	البرنامج لديه سياسات وعمليات ونظم تمكن من تخطيط القوة العاملة بشكل منظم وإرساء ثقافة لإدارة الأداء تعزز المساواة والاحترام وتقوم على الجدارة عن طريق تزويد الموظفين في جميع الفئات بالأدوات والتوجيهات وفرص التعلم والنمو.	CA4.3	يعتمد التطور الوظيفي في البرنامج على الجدارة أساسا.	38	48
		CA4.4	يبدل البرنامج كل ما في وسعه من الناحية الواقعية لضمان سلامتي وأمني.	70	80

المجالات الأساسية للخطة	الحالات النهائية	رمز المؤشر	مؤشرات الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين	الاستقصاء العالمي لعام 2018 خط الأساس (%)	الاستقصاء العالمي لعام 2020 الهدف (%)
المجال الأساسي 5: العمليات التأديبية	البرنامج لديه سياسات وعمليات وتُظم تضمن وجود نظام عدالة داخلي عالي الفعالية يحقق العدالة للجميع ويحمي الموظفين من الانتقام.	CA5.1	تعرضت شخصياً للمضايقة في العمل خلال العام الماضي.	18	0
		CA5.2	أثق بأن البرنامج سيوفر لي الحماية إذا جهرت بأمر لم يُضطلع به على النحو الصحيح.	48	58
		CA5.3	أعتقد أن موظفي البرنامج على جميع المستويات يُساءلون عن السلوك المنافي للأخلاق وسوء السلوك.	63	73
المجال الأساسي 6: الاتصالات	نفذ البرنامج تماماً جميع عناصر اتصالات رسائل التغيير السلوكي والاجتماعي، وعزز بالتالي الشفافية، ويفهم الموظفون على جميع المستويات المساءلة ويعززونها في جميع تصرفاتهم، وخاصة تلك المتعلقة بالسلوك المسيء والمضايقة والتمييز.	CA6.1	أنا راض عن المعلومات التي اتلقاها بخصوص ما يحصل في البرنامج.	59	69
		CA6.2	يوجد تواصل منفتح وصادق ثنائي الاتجاه في البرنامج.	44	54

## الملحق الثاني

### استعراض مسبق لدورات ثقافة مكان العمل في البرنامج وقائمة الأسئلة

The image displays three screenshots of the 'OUR VALUES JAM' web application interface. The top-left screenshot shows the login page with fields for Username and Password, and a 'Login' button. The top-right screenshot shows the 'Waiting Lobby' screen with a video player featuring Amir Abdulla and Gina Casar, and a list of questions on the left. The bottom screenshot shows the 'How can we communicate and bring the values to life for everyone in WFP?' question screen with a text input field, a 'Submit' button, and a video player featuring Kevin J.

السؤال 1: كيف يمكنك أنت وفريقك إثبات قيم البرنامج في عملك اليومي؟

السؤال 2: ما هو الشيء الأول الذي يجب أن يفعله البرنامج في الأشهر الثلاثة إلى الستة المقبلة لإثبات أننا جادون في تحقيق القيم؟

السؤال 3: ما الذي تحتاج إلى رؤيته حتى ترى أن القادة والمديرين ملتزمون بالقيم؟

السؤال 4: ما هي العمليات الأكثر أهمية لمواءمة القيم؟

السؤال 5: كيف يمكننا تحفيزك وإشراكك في اتصالاتنا المتعلقة بالقيم؟

الملحق الثالث

المجال الأساسي 1 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الأول)

المجال الأساسي 1: إعادة تأكيد القيم

الحالة النهائية:

البرنامج لديه قيم محددة جيداً ومعاد تأكيدها تزداد وتُشتر بالكمال وتطوَّق بنشاط على نطاق المنظمة.

التقدم المحرز في الأنشطة

المنطقة	المنطقة	الأنشطة	2019				2020				2021				التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تنطوي الجدول الزمني والملاجئ الرئيسية للمخرجات في إطار هذا النشاط	
			1-أ	2-أ	3-أ	4-أ	1-ب	2-ب	3-ب	4-ب	1-ج	2-ج	3-ج	4-ج		
			<p>في الموعد المتأخر، ملحق جدول زمني ملحق</p>													
تعزيز عملية إدارة القيمة وإعادة تأكيد قيم البرنامج ونهجها	مكتب إدارة المشروعات من أجل تطوير النتائج	تسيير أول عقد القاب واستعدادها لإدارة تقي القاب والسكوتات عبر عملية التكوينية شاملة مع جميع الموظفين													في الموعد المتأخر - أجاز	أُقيمت مقابرة عالمية بشأن القيم في الفترة من 14 إلى 25 من أيار/مايو 2020، وكانت القيمة الرئيسية تلك مشاركة ما يقرب من 5 000 موظف من جميع مكاتب البرنامج، وكانت نسبة المشاركة 24% في المرة من المقر العالمي و6% في العدة من الميدان.
		إعطاء القاب مع القاب وأصحاب الصلة الرئيسيين والشركاء الرئيسة (المستأجرين المعنون يمكن جعل الجير بالمشرف والقيمة الشارح) بالقدار من زوج من القابلات ومكاتب العمل بقيمة 1:1													في الموعد المتأخر - أجاز	بعد انتهاء من المشاورا بشأن القيم، أُقيمت مجموعة القاب المعين في مجموعات التركيز على 10 عتبات عبر 10 مكاتب عمل في 10 مكاتب العمل، من 8 إلى 19 من أيلول/سبتمبر 2020، بمشاركة أكثر من 70 زميلا
		إعداد خطة للتشويق الموظفين عليها 12 شهرا بعد الزوم والقدار التي نحن نحسبها بهدف تطبيق القيم والسكوتات على جميع مستويات المنظمة													في الموعد المتأخر	في الفترة من 8 إلى 18 من أيلول/سبتمبر 2020، شارك 1 043 زميلا من موقع مكاتبنا في العتبات بشأن القيم وهي مشاة من 18 خطة عمل القيمة بهدف تحسين ممارساتنا للخدمة وسنقدم مجموعة الصلوات لإعداد خطة قيمة علينا 12 شهرا.

نحن هذا في الوقت الحالي

## المجال الأساسي 1 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الثاني)

## المجال الأساسي 1: إعادة تأكيد القيم

## الحالة النهائية:

البرنامج لديه فهم محددة جيداً ومعاد تأكيدها تزد وتُشر بالكامل وتطوَّق بنشاط على نطاق المنظمة.

## التقدم المحرز في الأنشطة

البيانات	المجال	النتيجة المتوقعة	التقدم المحرز في الأنشطة												الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تنفيذ الجدول الزمني والملاح الرئيسية للنتائج في إطار هذا النشاط	
			2019				2020				2021						
			1-أ	2-أ	3-أ	4-أ	1-ب	2-ب	3-ب	4-ب	1-ج	2-ج	3-ج	4-ج			
		إعداد سياسة مغلقة لخدمة قواعد الترخيص والتزام														في الموضع المستهدف	يجري تنفيذ مدونة قواعد السلوك وفقاً للموضع المستهدف، وبمساعدة المنتج النهائي موظفي البرنامج على فهم التوقعات بشأن الشركاء.

من هنا في الوقت الحالي

المجال الأساسي 2 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الأول)

المجال الأساسي 2: دور القيادة

الحالة النهائية:

يلتزم أعضاء فريق القيادة في البرنامج وأعضاء الإدارة العليا والمتوسطة بالمعايير السلوكية الأساسية للبرنامج ويلعبون رؤية مشتركة للاحترام والالتزام تُقترن بالكامل على نطاق المنظمة وتطبق بنشاط في جميع العمليات.

التقدم المحرز في الأنشطة

السرعة	الجهة المسؤولة	النشاط	2019				2020				2021				الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تفويض الجدول الزمني والملاحق الرئيسية للمنتجات في إطار هذا النشاط	
			1-أ	2-أ	3-أ	4-أ	1-ب	2-ب	3-ب	4-ب	1-ج	2-ج	3-ج	4-ج			
			م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م			م
أعضاء القيادة الكبارة	مكتب إدارة العمليات مكتب إدارة الشؤون	تدعيم وضع القيادة الإداري في البرنامج أثناء العصور لكارولا المراد في الوقت، خطة عمل جديدة والاحترام														في الموعد المستهدف/ متأخر/ جدول زمني متفجع	
																في الموعد المستهدف	إلى جانب الجهود المبذولة لإعادة تأكيد القيم، سيُتخذ نشاط مهم في الفصل الرابع من عام 2020 وهو إطلاق حملة الاحترام الخاصة بأعضاء فريق القيادة في البرنامج.

نعم هذا في الوقت المحدد

المجال الأساسي 2 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأششطة، والتقدم (الجزء الثاني)

المجال الأساسي 2: دور القيادة

الحالة النهائية:

يلتزم أعضاء فريق القيادة في البرنامج وأعضاء الإدارة العليا والمتوسطة بالمعايير السلوكية الأساسية للبرنامج ويلعبون رؤية مشتركة للاحترام والالتزام تُقتر بالكمال على نطاق المنظمة وتطبق بنشاط في جميع العمليات.

المبادرات		الجهة المسؤولة		النشاط		التقدم المحرز في الأنشطة												التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تنفيذ الجدول الزمني والملاحق الرئيسية للمنتجات في إطار هذا النشاط	
						2019				2020				2021					الحالة
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
<p>تتمتع مهارات القيادة لدى مسؤولي البرنامج على جميع المستويات والتأهيل بإدارة شؤون الموظفين وسلامة الموظفين</p>		<p>قيادة الموارد البشرية</p>		<p>تتمتع مهارات القيادة لدى مسؤولي البرنامج على جميع المستويات والتأهيل بإدارة شؤون الموظفين وسلامة الموظفين</p>		<p>في الموعد المستهدف/مؤخر/ جدول زمني ممتد</p>												<p>أُطلق برنامج القيادة الحالي (الذي يتضمن حلقة عمل) بسبب جائحة كوفيد-19 ولكن تم تقديم دورات عن بُعد ومواد تدريبية شبيهة عن إدارة شؤون العاملين في هذا السياق كما أُكثرت بوزارة محددة لإدارة شؤون العاملين في هذا السياق لجميع القادة وسبباً تحريف متطلبات برنامج جديد في سبتمبر/أيلول على أن تُطرح المناقصات في نوفمبر/تشرين الثاني.</p>	
						<p>في الموعد المستهدف</p>													<p>يجري وضع إطار جديد للقيادة في البرنامج. ويتماشى هذا الإطار الجديد تماماً مع إطار قيادة الأمم المتحدة ويستند إلى خصائص البرنامج. واعتمدت بعض أجزاء هذا العمل على إصلاح نظام التقييم في البرنامج. وستُطبق تقييم خيارات أداة التقييم على مستويات مختلفة والآنهاء من المناقصات في هذا المجال.</p>
						<p>جدول زمني ممتد</p>													
						<p>في الموعد المستهدف</p>													<p>أصبحت عملية إنشاء "مكتب مساعدة المديرين" المخصص لتقديم الخبرة الرقابية والمعالجة المتعلقة بنصف الأداء وتقديم الترجمة جازمة وتنتظر تخصيص الأموال داخلياً.</p>
						<p>في الموعد المستهدف</p>													

من هنا في الوقت الحالي



المجال الأساسي 3 - الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الأول)

المجال الأساسي 3: مشاركة الموظفين

الحالة النهائية:

يشعر موظفو البرنامج على جميع المستويات بالتمكين ويشجعون على التحدث بصراحة وتعزيز روح الشمول والانفتاح في عملهم وتفاعلاتهم التفاعلية.

التقدم المحرز في الأنشطة

المبادرة	الجهة المسؤولة	النشاط	التقدم المحرز في الأنشطة												الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو التقيح الجدول الزمني، والملاح الرئيسية للنتائج في إطار هذا النشاط		
			2019				2020				2021							
			1 أ	2 أ	3 أ	4 أ	1 ب	2 ب	3 ب	4 ب	1 ج	2 ج	3 ج	4 ج				
يسيطر نظم التتبع المتصلة بكفاءة مكان العمل	مكتب إدارة العمليات	تبسيط العمليات المتصلة بالمشركين (المستشارين المحليين) يمكن العمل الجدير بالاحترام وشبكة الشبكات) والمجموعات المرتبطة بكفاءة مكان العمل															في الموعد المستهدف/ متأخراً/ جدول زمني متفاج	انخرط كبير مستشاري ثقافة مكان العمل بانتظام مع الهيئات المعاملة للموظفين وتم تنفيذ العديد من الأنشطة والمبادرات مع الإمدادات والشبكات. وتشمل الأمثلة محادثة شبكة بين شبكة الشبكات في البرنامج والمدير التنفيذي للبرنامج وكبير مستشاري به بشأن ثقافة مكان العمل في 1 يونيو/حزيران 2020 والمشاركة في مكالمات وورشات تدريبية منتظمة بين المستشارين المحليين مكان العمل الجدير بالاحترام. وكان الإنخراط مع الشبكات أساسياً أيضا لإعمال النورات بشأن القيم، في الفترة من 8 إلى 10 سبتمبر/أيلول، مع مشاركة بمعدتها كمضيف للنورة.

من هنا في الوقت الحالي

المجال الأساسي 3 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الثاني)

المجال الأساسي 3: مشاركة الموظفين

الحالة النهائية:

يشعر موظفو البرنامج على جميع المستويات بالتمكين ويشجعون على التحدث بصراحة وتعزيز روح الشمول والانفتاح في عملهم وتفاعلاتهم التفاعلية.

التقدم المحرز في الأنشطة

المبادرة	الجهة المسؤولة	النشاط	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو التقيح الجدول الزمني، والملاح الرئيسية للتمجرات في إطار هذا النشاط												الحالة	
			2019				2020				2021					
			1.أ	2.أ	3.أ	4.أ	1.ب	2.ب	3.ب	4.ب	1.ج	2.ج	3.ج	4.ج		
			في الموعد المستهدف/ متأخر/ جدول زمني متناجح													
<p>تدريب الموظفين على التعامل النشطة بالأنشطة مع حل المشاكل عن طريق أنشطة التكيف والتوجيه</p>	<p>مكتب الاتصالات</p>	<p>جدول الامتداد لتدريب الأقران في جميع الإدارات</p>	←												في الموعد المستهدف	<p>تم تذكير الموظفين بشكل منتظم بأهمية الامتثال للتدريب الإلزامية بشأن الأخلاقيات.</p>
		<p>مراجعة خطة الاتصالات ونشطة التثقيف والتوعية الترويج الأبحاث والزراعة في البرنامج</p>	←												في الموعد المستهدف	<p>تم تنفيذ أنشطة والاتصالات مختلفة وبمكر ذلك لتعزز ثقافة الأخلاقيات والمساءلة للتمكين جميع الموظفين من مراقبة مهامهم وأداءها بأعلى معايير النزاهة.</p>
		<p>تثقيف موظفي إدارة الحالات وتلك الإدارات</p>	←												في الموعد المستهدف	<p>يجري هذا النشاط وفقاً للموعد المستهدف مع نتيجة مكمولة للتمثل في تعزيز التثقيف والتوعية بالإحسان إلى الكفاءات في تطبيق التحليل من أجل تحقيق الإنصاف.</p>

نعم هذا في الوقت المحدد

المجال الأساسي 3 - الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الثالث)

المجال الأساسي 3: مشاركة الموظفين

الحالة النهائية:

يشعر موظفو البرنامج على جميع المستويات بالتمكين ويشجعون على التحدث بصراحة وتعزيز روح الشمول والانفتاح في عملهم وفعاليتهم التفاعلية.

		التقدم المحرز في الأنشطة													
		2019				2020				2021				الحالة	الزمني، والملاحق الرئيسية للمخرجات في إطار هذا النشاط
المسيرة	المهبة المسبوبة	1.د	2.د	3.د	4.د	1.د	2.د	3.د	4.د	1.د	2.د	3.د	4.د	في الموعد المستهدف/متأخر/ جدول زمني متفجع	
	تعزيز المشاركة في صنع القرار مشاركة الموظفين والقيادات في اتخاذ القرارات وأنشطة إيجابية أخرى لتعزيز ثقافة العمل الجماعي													في الموعد المستهدف	تجري الأنشطة وفقاً للموعد المستهدف بحدود كبير لإجتماعات الشُّعب، والورشات الإفتراضية في فترات الإستراحة، والعروض التقديمية (الأحداث الموجهة إلى البرنامج بأكمله) على سبيل المثال، حضر أكثر من 250 شخصاً حدث اليوم العالمي للبيئة في 5 يونيو/حزيران (2020).
	تعزيز المشاركة في صنع القرار مشاركة الموظفين والقيادات في اتخاذ القرارات وأنشطة إيجابية أخرى لتعزيز ثقافة العمل الجماعي														من هذا في الوقت الحالي

## المجال الأساسي 3 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الرابع)

## المجال الأساسي 3: مشاركة الموظفين

## الحالة النهائية:

يشعر موظفو البرنامج على جميع المستويات بالتمكين ويشجعون على التحدث بصراحة وتعزيز روح الشمول والانفتاح في عملهم وثقافتهم التفاعلية.

## التقدم المحرز في الأنشطة

المبادرة	المسؤولية	النتائج المتوقعة	التقدم المحرز في الأنشطة												الحالة (اختر أحد الخيارات أدناه)	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تنفيذ الجدول الزمني والملاحق الرئيسية للمنتجات في إطار هذا النشاط	
			2019				2020				2021						
			1-4	5-6	7-8	9-10	1-4	5-6	7-8	9-10	1-4	5-6	7-8	9-10			
															في الموعد المستهدف/ متأخر/ جدول زمني متفجع		
		تعزيز الثقافة التشغيلية الأساسية من أجل تحسين إدارة المخاطر الأساسية														في الموعد المستهدف	العمل جارٍ في عملية المطاوعة المصغرة لاختيار أفضل حلول التعلم والتنفيذ ضمن باقي برامج التعلم في البرنامج - مع مراعاة الطبيعة الحساسة لموضوعات برنامج التعلم هذا.
		تعزيز الوعي بين الموظفين من خلال البرامج التدريبية والتوعوية														جدول زمني متفجع	انظروا لجانحة كوفيد-19 وما يتركب عليها من طرائق العمل عن بُعد وفقد السفر، فإن تقديم التدريب غير ممكن في الوقت الحالي (تم تعديل تاريخ البدء الآن إلى الفصل الأول من عام 2021). ومع ذلك، يجري النظر في حلول بديلة للتغلب على نهاية الفصل الرابع من عام 2020.

نحن هنا في الوقت الحالي

## المجال الأساسي 3 - الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الخامس)

## المجال الأساسي 3: مشاركة الموظفين

## الحالة النهائية:

يشعر موظفو البرنامج على جميع المستويات بالتمكين ويشجعون على التحدث بصراحة وتعزيز روح الشمول والانفتاح في عملهم وثقافتهم التفاعلية.

## التقدم المحرز في الأنشطة

المبادرة	الجهة المسؤولة	التقدم المحرز في الأنشطة												الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو التقيح الجدول الزمني، والملاحق الرئيسية للنتائج في إطار هذا النشاط			
		2019				2020				2021								
		1.أ	2.أ	3.أ	4.أ	1.ب	2.ب	3.ب	4.ب	1.ج	2.ج	3.ج	4.ج					
																في الموعد المستهدف/ متأخر/ جدول زمني متناجح		
	شعبة التكنولوجيا																في الموعد المستهدف	يتم تنظيم عمليات الإلتحاق* الإغراضية مع شعبة الابتكار وإدارة المعرفة كل ثلاثة أشهر. ووسعت شعبة التكنولوجيا نطاق هذه الفرصة للزملاء في الميدان أيضا.
	شعبة التكنولوجيا																في الموعد المستهدف	تم تصميم المناصة لثلية الحكومات مستخدمين البرنامج الذين يعملون أحيانا من مستويات بسبب عدم وجود تفاعل وجهًا لوجه.

من هنا في الوقت الحالي

## المجال الأساسي 3 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء السادس)

## المجال الأساسي 3: مشاركة الموظفين

## الحالة النهائية:

يشعر موظفو البرنامج على جميع المستويات بالتمكين ويشجعون على التحدث بصراحة وتعزيز روح الشمول والانفتاح في عملهم وتأثيراتهم التفاعلية.

## التقدم المحرز في الأنشطة

المبادرة	المجال النشاط المسؤولة	التقدم المحرز في الأنشطة												الحالة (أكثر أحد الخيارات أدناه)	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تنفيذ الجدول الزمني، والملاحق الرئيسية للمخرجات في إطار هذا النشاط	
		2019				2020				2021						
		1-أ	2-أ	3-أ	4-أ	1-ب	2-ب	3-ب	4-ب	1-ج	2-ج	3-ج	4-ج			
<p>دعم المبادرات والأنشطة التوعوية والتوجيه الموجهة إلى المكاتب القطرية بشأن الأرقام بينة عمل أنشطة توعوية</p> <p>إنشاء لجان وطنية بالرفاه وتدعيمها</p>	<p>تعزيز الرفاه الوظيفي</p>	<p>تقديم الدعم إلى المكاتب القطرية وفقاً لخدمات سكران الموظفين في التصور لتشكيل المرحلة بشأن العمل</p>	←												في الموعد المستهدف/ متأخر/ جدول زمني متفجع	<p>نظراً لأن هذا نشاط أساسي لحافظة خدمات شعبة رفاه الموظفين، فلا يوجد وقت "تهافت" له. ومع ذلك، يتم إجراء تحسينات في توفير الدعم بانتظام لمواجهة التحديات الجديدة وتقديم المزيد من الدعم المتعلق بمسائل مكان العمل والرفاه (مثل الدعم المقدم من موظف اتصال جديد معني بشؤون الأسرة منذ أغسطس/أب 2020).</p>
		<p>العمل على برامج الأنشطة التفاعلية لدعم الصحة النفسية في مختلف المكاتب القطرية، بما في ذلك من الموظفين</p>	←												جدول زمني متفجع	<p>تم تعليق إنشاء لجان الرفاه في المكاتب القطرية في الوقت الراهن بسبب الجائحة الراهنة. وتكتمل لجان الرفاه الحالية في العمل بشكل متنوع حسب المكاتب القطرية وحالاتها.</p>

من هذا في الوقت الحالي

المجال الأساسي 4 - الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الأول)

المجال الأساسي 4: تنفيذ السياسات والنظم

الحالة النهائية:

البرنامج لديه سياسات وعمليات ونظم تمكن من تخطيط القوة العاملة بشكل منظم وإرساء ثقافة لإدارة الأداء تعزز المساواة والاحترام وتقوم على الجدارة عن طريق تزويد الموظفين في جميع الفئات بالأدوات والتوجيهات وفرص التعلم والتطوير.

التقدم المحرز في الأنشطة

التمهيد	الجهة المسؤولة	الأنشطة	التقدم المحرز في الأنشطة												الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو لتفويض الجدول الزمني والمعالجة الرئيسية للمنتجات في إطار هذا النشاط		
			2019				2020				2021							
			1 أ	2 أ	3 أ	4 أ	1 ب	2 ب	3 ب	4 ب	1 ج	2 ج	3 ج	4 ج				
إشراك اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات التي تتكلم من أصوات الموظفين المعتمدين لضمان نظام العدالة العادل	اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات	تتبع اعصافات اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المقدمات المتعلقة باستئناف عملية إعادة العمل من أجل العمل المشترك بين الوكالات														في الموعد المستهدف/ متأخر/ جدول زمني متفجع	تجري مناقشة الاختصاصات المحددة مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. ويُتوقع الاستكمال بعد القرار بشأن الوسائل البديلة لمعالجة شكاوى الموظفين ودور اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في مثل هذه الحالات (الوساطة الرسمية، والتدخل والتوجيه، ووساطة الأقران، وما إلى ذلك). ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه يوجد الآن اختصاصات فعالة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.	
		تتبع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المقدمات المتعلقة بالمشاورات															في الموعد المستهدف	يتم دمج على جدول أعمال اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. ومن المتوقع أن يُحل في عام 2021 بمساعدة شعبة الاتصالات والدعوة والتسويق. وتم تطوير بعض المحتوى بواسطة مكتب المفتش العام وشعبة الموارد البشرية.
مراجعة العمليات ذات الصلة لضمان كفاءة نظام العمل	شعبة العمليات	إجراء مراجعة قبل إرساء الآراء المسكونة															في الموعد المستهدف - تُجرى	أُجريت في عام 2019.
		إجراء مراجعة لـ "إطار العمل" في أقران															في الموعد المستهدف - تُجرى	أُجريت في عام 2019.
		إجراء مراجعة في نطاق القدرة "تقرير على مجال" "إطار العمل" في أقران															في الموعد المستهدف للبيج - جدول زمني متفجع	تم تطوير الملهمة والبيج، وتأخر التنفيذ بسبب عدم توفر المكاتب القطرية والقواعد المفروضة على السفر. والجدول الزمني المتفجع للتبني هو الفصل الأول من عام 2021 عند استئناف السفر إلى المكاتب القطرية.

من هنا في الوقت الحالي

المجال الأساسي 4 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأششطة، والتقدم (الجزء الثاني)

المجال الأساسي 4: تنفيذ السياسات والتنظيم

الحالة النهائية:  
 البرنامج لديه سياسات وعمليات وأنظمة يمكن من تخطيط القوة العاملة بشكل منظم وإرساء ثقافة إدارة الأداء تعزز المساواة والاحترام وتقوم على الجدارة عن طريق تزويد الموظفين في جميع الفئات بالأدوات والتوجيهات وفرص التعلم والتطوير.

التقدم المحرز في الأنشطة

البيانات	الجهة المسؤولة	الأنشطة	التقدم المحرز في الأنشطة												الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تنفيذ الجدول الزمني والملاحق الرئيسية للمخرجات في إطار هذا النشاط			
			2018				2020				2021								
			1-4	2-4	3-4	4-4	1-4	2-4	3-4	4-4	1-4	2-4	3-4	4-4					
																في الموعد المستهدف/ متأخر/ جدول زمني متفجع			
مراجعة المبادرات ذات الصلة بتخصيص كافة مكن العمل في البرنامج	مكتب المقتضى العام	إجراء مراجعة شاملة بعدة الأقسام على المستوى العالمي														جدول زمني متفجع	العمل الميداني مستمر مع تأجيل الإبلاغ لمدة شهر للسماح بتحديد المنهجية.		
		الإعدادة بصفحات متحركة خاصة بمطابقة ثقافة الموظفين															في الموعد المستهدف	قد يتأخر البدء حتى عام 2021 للسماح بالنظر في نتائج مراجعة إعادة التقييم في العملية.	
تصميم وإشغال أدوات جديدة لتخصيص برامج الخدمات في مكتب المقتضى العام	مكتب المقتضى العام	إدارة الترقية الخاصة بالفرق المتكاملين على المستوى العالمي															في الموعد المستهدف	--	
		تصميم نظام إدارة الحالات و HRMS																أُجز في الفصل الأول من عام 2020.	
		تصميم نظام العمل HRMS																في الموعد المستهدف - أجز	أُجز في الفصل الأول من عام 2020.
		إعداد نظام عمل في مكتب المقتضى العام و HRMS																جدول زمني متفجع	تأخر الترتيب بجائحة كوفيد-19. وتأخر التنفيذ حتى الفصل الرابع من عام 2020 لكي لا تتعارض مع أولويات البرنامج الأخرى.
		إعداد دليل عملية لتجربة مكتب المقتضى العام في مكتب المقتضى العام																جدول زمني متفجع	تم إجراء تعديلات طفيفة لتحديث جميع الصفحات الشبكية لمكتب المقتضى العام - ولكن إعادة تصميم وإعادة تشغيل التروية الشبكية لمكتب المقتضى العام قد الانتهاء.
		إعداد نظام العمل في مكتب المقتضى العام و HRMS																	جدول زمني متفجع

نحن هنا في الوقت الحالي



المجال الأساسي 4 - الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الثالث)

المجال الأساسي 4: تنفيذ السياسات والتنظيم

**الحالة النهائية:**  
 البرنامج لديه سياسات وعمليات ولُطم تمكن من تخطيط الفترة العاملة بشكل منظم وإرساء ثقافة لإدارة الأداء تعزز المساواة والاحترام وتقوم على الجدارة عن طريق تزويد الموظفين في جميع الفئات بالأدوات والتوجيهات وفرص التعلم والنمو.

		التقدم المحرز في الأنشطة													
البيانات	الجهة المسؤولة	2019				2020				2021				الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تنفيذ الجدول الزمني والملاحق الرئيسية للمنتجات في إطار هذا النشاط
		1-أ	2-أ	3-أ	4-أ	1-ب	2-ب	3-ب	4-ب	1-ج	2-ج	3-ج	4-ج		
		<p>في الموعد المستهدف <b>متأخر</b> جدول زمني منتج</p>													
تعزيز التعليم الصادر عن المدير التنفيذي بشأن الحماية من الاتجار والأنشطة ذات الصلة	مكتب الأبحاث	<p>تجهيز الوثائق عن الاتجار وتزويدها وفقاً للأنشطة الخاصة بخلق الحدائق وتكثيف توجيهاً إلى الإدارة كعملية مشكلة الخوف من الاتجار</p>												في الموعد المستهدف - <b>أخير</b>	أجرى العمل على تحليل وتوحيد البيانات المكتملة بالإنفانج بنجاح، وستصدر التوسيلات قريباً.
		<p>تعزيز وثائق التعليم الصادر عن المدير التنفيذي بشأن الحماية من الاتجار وتزويدها مع القيادة على (ألسة الصليب)</p>												<b>متأخر</b>	تم الانتهاء من سياسة الحماية من الاتجار، ولكن تأجل إصدارها. ومن المتوقع صدور قرار (وإصدار لاحق) قريباً.
		<p>تعزيز حملة التوعية في إطار دعم تدوير الحياة الكريمة للمعاقمين من المقاتلين</p>												جدول زمني منتج	على الرغم من أن حملة التوعية مستكملة وجاهزة للتطبيق، فقد تم تحديد التواريخ الأصلية لإطلاقها إلى الفصل الرابع من 2020 - الفصل الأول من عام 2021 بسبب التأخير في إصدار سياسة الحماية من الاتجار.

من هنا في الوقت الحالي

## المجال الأساسي 4 - الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الرابع)

## المجال الأساسي 4: تنفيذ السياسات والنظم

## الحالة النهائية:

البرنامج لديه سياسات وعمليات ونظم تمكن من تخطيط القوة العاملة بشكل منظم وإرساء ثقافة إدارة الأداء تعزيز المساواة والاحترام وتقوم على الجدارة عن طريق تزويد الموظفين في جميع الفئات بالأدوات والتوجيهات وفرص التعلم والتعمير.

## التقدم المحرز في الأنشطة

التمهيد	الجهة المستهدفة	الأنشطة	التقدم المحرز في الأنشطة												الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تنفيذ الجدول الزمني والمعالج الرئيسية للمخزوات في إطار هذا النشاط			
			2019				2020				2021								
			1-أ	2-أ	3-أ	4-أ	1-ب	2-ب	3-ب	4-ب	1-ج	2-ج	3-ج	4-ج					
بناء القدرات لمعالجة التلوث والفساد على نطاق البرنامج من خلال إرساء القدرات والسياسات والتوجيهات والأنشطة التدريبية الإيجابية	تعزيز قدرة إدارة المصارف الوطنية	تحديث سياسة معالجة التلوث والفساد															في الموعد المستهدف/ متأخر/ جدول زمني متفجع	مناقشات طوال شهر أغسطس/أب مع مكتب المفتش العام وتم استلام المسودة في أوائل سبتمبر/أيلول، وتوقع توزيعها للمشاركة الداخلية مع المديرين الوطنيين والإقليميين قريباً. سيتم تقديم تحديث إلى لجنة مراجعة الحسابات في الأسبوع الثالث من سبتمبر/أيلول.	
		إعداد مواد تدريبية وتنفيذها من أجل معالجة التلوث والفساد وتنفيذ أنشطة التوعية بشأن معالجة التلوث والفساد																في الموعد المستهدف	تمت تسيمة كبيرة خاصة في التصلين الثاني والثالث من عام 2020، مع نشر دليل مكافحة التلوث والفساد، والتدريب المكثف للمكاتب الإقليمية والوحدات حول مخاطر التلوث أثناء حالات الطوارئ. كما نُفذت الجولة الثانية من تدريب مكافحة التلوث والفساد لتدريب المديرين القطريين بهذا الموضوع في بوليفيا/تور.
		التنسيق مع مسؤولي الجهات في مجال معالجة التلوث والفساد بموجب في المكاتب الإقليمية في إطار المصالحات الإقليمية في العراق																	في الموعد المستهدف - أجز

من هذا في الوقت الحالي

## المجال الأساسي 4 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الخامس)

## المجال الأساسي 4: تنفيذ السياسات والتنظيم

## الحالة النهائية:

البرنامج لديه سياسات وعمليات وأنظمة يمكن من تخطيط القوة العاملة بشكل منظم وإرساء ثقافة لإدارة الأداء تعزز المساواة والاحترام وتقوم على الجدارة عن طريق تزويد الموظفين في جميع الفئات بالأدوات والتوجيهات وفرص التعلم والنمو.

## التقدم المحرز في الأنشطة

التمهيد	المنطقة	السياسة المسؤولة	2019				2020				2021				الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تنفيذ الجدول الزمني والمعالج الرئيسية للمنتجات في إطار هذا النشاط
			1-أ	2-أ	3-أ	4-أ	1-ب	2-ب	3-ب	4-ب	1-ج	2-ج	3-ج	4-ج		
															في الموعد المستهدف/ متأخر/ جدول زمني متفجع	
		إصدار قواعد متسقة بين الجنسين في إطار البرنامج ومجان العمل في البرنامج													جدول زمني متفجع	يتطلب تنفيذ مكون رئيسي من هذا النشاط (تأهيل المدربين) اجتماعات وجها لوجه وسفرا إلى المكاتب القطرية والمواد الزمنية المتفجع المقترح هو الفصل الأول - الفصل الثاني من عام 2021.

من هذا في الوقت الحالي

المجال الأساسي 4 - الحالات النهائية، والمبادرات، والأشطة، والتقدم (الجزء السادس)

المجال الأساسي 4: تتقيح السياسات والنظم

الحالة النهائية:

البرنامج لديه سياسات وعمليات ونظم تمكن من تخطيط القوة العاملة بشكل منظم وإرساء ثقافة إدارة الأداء تميز المساواة والاحترام وتكثف على الحداثة عن طريق تزويد الموظفين في جميع الفئات بالأدوات والتوجيهات وفرص التعلم والنمو.

التقدم المحرز في الأنشطة

البيانات	الجهة المسؤولة	المنطقة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تتقيح الجدول الزمني، والملاحق الرئيسية لمتجزات في إطار هذا النشاط																		
			2019				2020				2021				التعليقات						
			1.4	2.4	3.4	4.4	1.4	2.4	3.4	4.4	1.4	2.4	3.4	4.4							
			في الموعد المستهدف/متأخر/جدول زمني متلخ																		
وضع عمليات ونظم متفصلة بالضرورة البيانية وتنظيمها	شعبة الموارد البشرية	بدء تنفيذ إصدار كتيبات وبنوع (PANCE 2.0) تحسين أداء وكفاءة الأداء واستعراض آليات العمل وإدارة الأداء																		تم إطلاق منصة تمييز الأداء والكفاءة PACE 2.0 بنجاح في أبريل/نيسان 2020 مع مرحلة التنفيذ الأولى وهي معالجة ملفات الموظفين المحددة مسبقا. وسيبدأ إدراج عدد الخدمة والفئات الخدمات الخاصة جزئيا في تنفيذها في مايو/أيار 2021. وسيكتم ذلك لتمر 180 مليوناً في النصف الأول من عام 2021.	
		مراجعة كفاءة مهارات الموظفين الذين يعملون بالوقت الكسري والتعاون من أجل دعم الموظفين في إدارة المشاريع																		يجري إعداد مفهوم توفير التدريب الفعال عن بُعد.	
		تكون مسألة إعداد برنامج لتدريب العاملين مع العاملين من غير الموظفين عن طريق استعراض سياسات التوظيف وإعادة الأثاث والتدريب																			النصف الرابع 2021 - المفترح الحالي لتتقيح إطار التوظيف في البرنامج لمعالجة التوازن المتغيرة بتقود غير الموظفين واتخاذ موعدا للتنفيذ الكامل في السنة المالية 2022.
		تسيير الخطط الاستراتيجية للقوة العاملة وإعادة الأثاث على مستوى الوكالات والمدان																			سيتمد المشروع حتى عام 2022 للأسباب التالية: أُنشئت الميزانية في يوليو/تموز 2019، وتمت إعادة تركيب أولويات الأنشطة بسبب جائحة كوفيد-19. وفي حين أن هناك تقدماً جيداً في تخطيط القوة العاملة الوظيفية، يجب وضع إطار على مستوى المكاتب القطرية في الأشهر الثلاثة وتكثيفه في 2021-2022.
		بدء التفاوض بين الطرفين في توقيع العقود المعلقة المتعلقة بالموارد البشرية وتنظيمها																			يجري تنفيذ توصيات خطة العمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين بشكل مأسق ورسدها كل ثلاثة أشهر. وسيتم إجراء تتقيح وتحديث عمليات خدمة الموارد البشرية من خلال تنفيذ إطار التنوع والشمول والعمل الجاري بشأن مكافحة التحرشية.
		إشراك فريق عمل لتقييم الفروع بناءً على نموذج تقييم جديد يعكس التي صيغة معقدة إلى نتائجها، جوده العمل السريع وان يحد																			على الرغم من أن خطط وأنشطة العودة إلى المكتب المتعلقة بجائحة كوفيد-19 تدار بشكل منفصل في الإدارة التكنولوجية، فقد تمت دعوة خدمة الموارد البشرية إلى مناقشات بشأن زيادة المرونة والعمل عن بُعد. وعلى المستوى المشترك، بين الوكالات، تشارك خدمة الموارد البشرية في فرقة العمل للجنة اللجنة الإدارية الرقيقة المستوى العملية بمسئول عمل الأمم المتحدة، والتي تمكنت في طرق العمل الجديدة وطرائق العقود الجديدة والتكنولوجيا التكنولوجية، وما إلى ذلك.

تم بدأ في الوقت النهائي

المجال الأساسي 4 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأششطة، والتقدم (الجزء السابع)

المجال الأساسي 4: تتقيح السياسات والنظم

الحالة النهائية:

البرنامج لديه سياسات وعمليات ونظم تمكّن من تخطيط القوة العاملة بشكل منظم وإرساء ثقافة لإدارة الأداة تحزّن المساواة والاحترام وتقوم على الجدارة عن طريق تزويد الموظفين في جميع الفئات بالأدوات والتجهيزات وفرص التعلم والنمو.

		التقدم المحرز في الأنشطة															
العمارة	الجهة المسؤولة	النشاط	2019				2020				2021				الحالة (اختر أحد الخيارات أثناءه)	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تتقيح الجدول الزمني؛ والملاحج الرئيسية للمخرجات في إطار هذا النشاط	
			1-أ	2-أ	3-أ	4-أ	1-ب	2-ب	3-ب	4-ب	1-ج	2-ج	3-ج	4-ج			
																<b>في الموعد المستهدف/ متأخر/ جدول زمني ملتح</b>	
تضمن خدمات المشرور النمسا الى الموظفين	تعدادات الموظفين	يطلق تطبيق الهاتف المحمول بواقع شهر ابريل 2019 بهدف إتاحة نفس التطبيق للموظفين والمعينين على رأس														في الموعد المستهدف	تعمل منصة الرفاء منذ مارس/أذار وهي متاحة لكل من لديه عنوان بريد إلكتروني لتبني البرنامج، وتم تنفيذ التطبيق الفأليل للتزويد وفقاً للموعد المستهدف بعد حصوله على الموافقة النهائية من شعبة التكنولوجيا. ونحن في المراحل النهائية من العمل مع متجر غوغل بلاي (Google Play) ولننضم إصدار نسخ تطبيقات لأجهزة آبل والأجهزة التي تشمل بنظام أندرويد في 1 أكتوبر/التشرين الأول، إلى جانب الصلحلات التطورية المحددة للتحدث من عمليات البرنامج المهمة.
		إنشاء مجمع نماذج برامج ذات														في الموعد المستهدف	اكتمل النموذج الخاص بمطوعي دعم النظراء المعاد تصميمه، بما في ذلك حزمة تدريبية كاملة جديدة ومنصة التخالفات رقمية.

لمن هذا في الوقت الحالي

## المجال الأساسي 5 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الأول)

## المجال الأساسي 5: العمليات التأسيسية

## الحالة النهائية:

البرنامج لديه سياسات وعمليات وأنظمة تضمن وجود نظام عدالة داخلي عالي الفعالية يطق العدالة للجميع ويحمي الموظفين من الانتقام.

## التقدم المحرز في الأنشطة

المبادرة	الجهة المسؤولة	النشاط	التقدم المحرز في الأنشطة												الحالة (أكثر أحد الخيارات أدناه)	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تنفيذ الجدول الزمني، والملاجئ الرئيسية للمخزات في إطار هذا النشاط		
			2019				2020				2021							
			1 أ	2 أ	3 أ	4 أ	1 ب	2 ب	3 ب	4 ب	1 ج	2 ج	3 ج	4 ج				
																في التورم المستهدف/ متأخر/ جدول زمني ملحق		
		تقديم مقترح بشأن نظام التقييم															في التورم المستهدف	سُحِدَّت اللجنة الدائمة المشتركة بين الشعب لتنفيذ هذا النشاط الذي وافقت على تجريبه.

لمن هذا في الوقت الحالي

المجال الأساسي 5 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الثاني)

المجال الأساسي 5: العمليات التأسيسية

الحالة النهائية:

البرنامج لديه سياسات وعمليات وأكلم تضمن وجود نظام عدالة داخلي عالي الفعالية يحقق العدالة للجميع ويحمي الموظفين من الانتقام.

التقدم المحرز في الأنشطة

المبادرة	الجهة المسؤولة	التدخل	التقدم المحرز في الأنشطة													
			2019				2020				2021				الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تفlech الجدول الزمني، والملاحج الرئيسية للتحجزات في إطار هذا التدخل
			1.أ	2.أ	3.أ	4.أ	1.أ	2.أ	3.أ	4.أ	1.أ	2.أ	3.أ	4.أ		
<p>تضمن فعالية التصدي لتسوية التماس، وجر المحكوم</p> <p>توطئ التعاون بين الوكالات للتصدي من الموظفين الذين لهم مشاكل من حيث التمييزية أو سوء التسوية</p>	<p>تسوية الموارد البشرية</p>	مراجعة وضع خدمات المساعدة بالسلوك التماسي	←												جدول زمني متفlech	الجدول الزمني المتفlech للتمسح لتسوية من عام 2021. وفي خوء جالسة كوفيد-19 وإعادة ترتيب أولويات العمل، تم تعديل الجدول الزمني للتمسح في إطار هذا التدخل (مثل تفlech وسيلة المتداولات، والتعرض الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، والتعميز ووضع تدريب إلزامي جديد). وتشمل الاحتياجات الإضافية المتكشورة الوثيقة مع التطراء خراج شحة الموارد البشرية وإطلاق التدريب الإلزامي الجديد لمتابعة التسوية المتعمدة للمتداولات، والتعرض الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، والتعميز.
		عدم تكافؤ ضللت الآراء التماسي وبعثا زوجه في إطار عملية التماس "مصرعاً"	■												في التوسع المتسيف	سوفهم فرع العلاقات مع الموظفين التابع لشحية الموارد البشرية بتجريب ونشر حملة "تحدث بصرامة" وهي نورات توعية حول الممايز السلوكية والحماية من السلوك التماسي، باستخدام نظم المؤتمرات بالفيديو والمحول الافتراضية حتى الآن لأن قيود السفر سؤاثر على استئلف مهام الفريق والاجتماعات وجهياً لوجه.
		إيجاد حلول سريعة عن المتداولات	←												في التوسع المتسيف	أسند مدير الموارد البشرية للتقرير السنوي وكذا اسمه مع جميع الموظفين في يونيو/حزيران 2020.
		إعداد أدوات وإجراءات دعم شحة التماس، الفعول، الفعول في التصدي لتسوية السلوكية في إطار العمل	■												في التوسع المتسيف	على النحو المقرر، تشمل المتجزات وضع إجراءات التشغيل الموحدة الداخلية لتتمكن شحة الموارد البشرية من معالجة مسائل مكان العمل، وتطوير أدوات خارجية لمعالجة مسائل مكان العمل بما في ذلك التمييزين (لذليل المتداولات) والتعميز (لذكور يطبق دعم تخبير الثقافة والتصدي لتسوية غير العنصرية). وبالإضافة إلى ذلك، تلتزم شحة الموارد البشرية استعراض إدارة ضبط الأداء فيما يتعلق بالمشاكل السلوكية.
		فهم إجراءات التماسي نظمية	■												في التوسع المتسيف	يقوم فرع العلاقات مع الموظفين التابع لشحية الموارد البشرية بوضع التماسات الأخيرة على كتفحات ذليل الموارد البشرية وسيلتيها أيضاً عاملاً مكند التخصصات لتكثيد كتفحات على مستوى العمل.
		وضع سياسة للتصديات الداخلية للتعامل مع التماسات التماسي	■												في التوسع المتسيف	يعمل فرع العلاقات مع الموظفين التابع لشحية الموارد البشرية على تطوير الرسوم المتكشكة ومقطع الفيديو كتشكلات تصالات لتيسر الوصول إلى المعلومات حول العمليات التأسيسية.
		المشاركة بشارف في قاعات التماسي على نطاق منظمة الأمم المتحدة "Clear-Check"	→												في التوسع المتسيف	يشارك البرنامج بالذلل في "Clear-Check" ويقوم فرع العلاقات مع الموظفين التابع لشحية الموارد البشرية بتفlech ذليل الموارد البشرية ليمكس ذلك.
		تسوية التماسي التماسي في برنامج التماسي "Clear-Check"	→												في التوسع المتسيف	يشارك البرنامج بالذلل في "Clear-Check" ويقوم فرع العلاقات مع الموظفين التابع لشحية الموارد البشرية بتفlech ذليل الموارد البشرية ليمكس ذلك.

تم هذا في الوقت المتناسي

المجال الأساسي 5 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأشطة، والتقدم (الجزء الثالث)

المجال الأساسي 5: العمليات القائية

الحالة النهائية:

البرنامج لديه سياسات وعمليات وأنظمة تضمن وجود نظام عدالة داخلي عالي الفعالية يطق العدالة للجميع ويحمي الموظفين من الانتقام.

البيانات	الجهة المسؤولة	النشاط	التقدم المحرز في الأنشطة													
			2019				2020				2021				الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تفويض الجدول الزمني والملاحق الرئيسية للنتائج في إطار هذا النشاط
			1-أ	2-أ	3-أ	4-أ	1-ب	2-ب	3-ب	4-ب	1-ج	2-ج	3-ج	4-ج		
زيادة عدد الموظفين	مكتب عمليات الأمم المتحدة	تعمل على إيصال من الموظفين وبرنامجي الإنقاذ المشمولين أولاً في عدد الكوادر المشمولة بالغطاء والتعاون الطبي وإعادة التعمير أنشطة والتعمير													في الموعد المستهدف/ متأخر/ جدول زمني معلق	
		وضع نموذج من التوظيف مدعوم بخطة التوظيف المدعوم وبرنامج زيادة الهدف إدارة فرق التربة في التربة وحسن لوجستيات التعمير													في الموعد المستهدف	أُجريت في العمل لثلاث من عام 2020. وتم تشغيل جميع الوظائف الشاغرة في عام 2020 وبدأ جميع الموظفين العمل الآن. وأدرجت الميزانية أربع وظائف جديدة لدعم مكافآت مكاتب التفويض والتكثيف لعام 2021. وسيدأ التوظيف في عام 2021.
															في الموعد المستهدف	أُجريت الموافقة على ميزانية 8 محققين في القائمة لعام 2021. والثلاثة قيد الإعداد لمحققين إضافيين سيمثلون كمتكافئين على أساس "عدد مكافئهم بالعمل".

تمن هذا في الوقت الحالي



المجال الأساسي 6 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الأول)

المجال الأساسي 6: الاتصالات

الحالة النهائية:

نفاذ البرنامج تماما خطة الاتصالات رسائل التغير السلوكي والاجتماعي ويفهم الموظفون على جميع المستويات المساهمة ومحزونها في جميع تصرفاتهم، وخاصة تلك المتعلقة بالسلوك المسيء.

التقدم المحرز في الأنشطة

البيانات	الجهة المسؤولة	النشاط	التقدم المحرز في الأنشطة												الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تفويض الجدول الزمني؛ والملاج الرئيسية للمخزوات في إطار هذا النشاط		
			2019				2020				2021							
			1-أ	2-أ	3-أ	4-أ	1-ب	2-ب	3-ب	4-ب	1-ج	2-ج	3-ج	4-ج				
		تصميم وإنتاج مواد رسائل التغير السلوكي والاجتماعي لتسليمها والتغيير في ثقافة مكان العمل															في الموعد المتستهدف/ متأخر/ جدول زمني متفاج	يجري إنشاء صفحة ثقافة البرنامج التثبيكية، ومن المقرر إطلاقها في الفصل الرابع من عام 2020. وستجمع الصفحة معلومات من مصادر مختلفة متأكدة من المقرر والميدان في واجهة واحدة، وتوفر وسيلة سهلة لإطلاع جميع الموظفين على أنشطة أماكن العمل ذات الأثر البعيد المدى المتعلقة بالثقافة وكذلك نتائجها.
		تصميم رسائل ومعلومات داعمة لرسائل التغير السلوكي والاجتماعي موجهة إلى جميع الموظفين مثل مواضيع خاصة بالخدمات الأساسية الخاصة بالأفراد والشباب															في الموعد المتستهدف	

نعم هذا في الوقت الحالي

\* يشار من شدة الاتصالات والدعوة بالتحسين

المجال الأساسي 6 - الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الثاني)

المجال الأساسي 6: الاتصالات

الحالة النهائية:

نقد البرنامج تماما خطة الاتصالات رسائل التغير السلوكي والاجتماعي ويقدم الموظفون على جميع المستويات المساعدة ويحزونها في جميع تصرفاتهم، وخاصة تلك المتعلقة بالسلوك المسيء.

التقدم المحرز في الأنشطة

البيانات	الجهة المسؤولة	التدابير	الحالة													
			2019				2020				2021				التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو لتفويض الجدول الزمني، والمعالج الرئيسية للمنتجات في إطار هذا النشاط	
			1-أ	2-أ	3-أ	4-أ	1-ب	2-ب	3-ب	4-ب	1-ج	2-ج	3-ج	4-ج		
			في الموعد المستهدف/ متأخر/ جدول زمني متوقع													
حالة التعميم بحسب بعض	شعبة الاتصالات والتعاون والتسويق	تصوير خطة التعميم بحسب بعضا وإطلاقها	[Progress bar]													تم وضع واختبار حملة "الاحترام" بنجاح خلال عام 2018 ولتُنتج خلال عام 2019.
		إعداد مجموعة أدوات خطة التعميم بحسب بعضا وإطلاقها	[Progress bar]													أُنجز في نوفمبر/تشرين الثاني 2018.
		تصوير خطة التعميم بحسب بعضا وإطلاقها	[Progress bar]													تم إطلاق صفحة مجتمعات البرنامج في 28 نوفمبر/تشرين الثاني 2019، وقد استخدمت كمساحة آمنة لإجراء محادثات هادئة حول الاحترام وقيم البرنامج.
		تعزيز ثقافة الوعي في البرنامج بتعميم الرسائل المتعلقة ببقاء المشاركين الملتزمين معالج فريق العمل الاحترام بحسب بعضا	[Progress bar]													على النحو المقرر، تم توفير دليل/مجموعة أدوات لجميع المستشارين المعتمدين ببرنامج العمل الجديد بالاحترام الزملاء الذين يؤمنون بفرصهم كميسرين لحملة "الاحترام".
		إعداد خطة حملة التعميم بحسب بعضا وإطلاقها					[Progress bar]									نظراً للجهود المتعلقة بقرود-19 (البحاثات والتجمعات) في الفصل الأول من عام 2020، دعت الحاجة إلى مواصلة حملة "الاحترام" بحيث اتسمت بتركيز قوي على الإنترنت والحلول الرقمية بتمكين الفرق بالمشاركة بطريقة آمنة. ويجري تطوير أداة لتشغيل حملة "الاحترام" عن بُعد. وستكون الأداة جاهزة بحلول أكتوبر/تشرين الأول 2020، وستُختبر في الفصل الرابع من عام 2020.

\* يتعاون مع مكتب أمن السكان وخدمات الإسكان

من هنا في الوقت العالمي

المجال الأساسي 6 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الثالث)

المجال الأساسي 6: الاتصالات

الحالة النهائية:

نقد البرنامج تماما خطة الاتصالات رسائل التغيير السلوكي والاجتماعي يفهم الموفنون على جميع المستويات المساعدة وبحزونها في جميع تصرفاتهم، وخاصة تلك المتعلقة بالسلوك المسيء.

		التقدم المحرز في الأنشطة												الحالة	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تنفيذ الجدول الزمني والملاحق الرئيسية للنتائج في إطار هذا النشاط
المبادرة	النشاط المستهدف	2019				2020				2021					
		1-4	5-8	9-12	13-16	1-4	5-8	9-12	13-16	1-4	5-8	9-12	13-16		
<p>تعزيز الوعي والفهم بالسلوك السيئ المتعلق بالجنس في عمل البرنامج من خلال تدوير الوثائق</p>	<p>تعزيز الوعي والفهم بالسلوك السيئ المتعلق بالجنس في عمل البرنامج من خلال تدوير الوثائق</p>													<p>في الموعد المستهدف/متأخر/ جدول زمني ممتلئ</p>	<p>تجري التنفيذ وفقا للموعد المستهدف ويساعد على زيادة الوعي والفهم للأهمية المركزية للمسائل الجنسانية في عمل البرنامج بين الموظفين.</p>
	<p>تعزيز الوعي والفهم بالسلوك السيئ المتعلق بالجنس في عمل البرنامج من خلال تدوير الوثائق</p>													<p>في الموعد المستهدف</p>	<p>على النحو المتوقع، يجري التخطيط للحملة السنوية* السنوة عشر يوما من النشاط لمناهضة العنف الجنساني*.</p>

من هنا في الوقت الحالي

المجال الأساسي 6 – الحالات النهائية، والمبادرات، والأنشطة، والتقدم (الجزء الرابع)

المجال الأساسي 6: الاتصالات

الحالة النهائية:

نفذ البرنامج تماما خطة الاتصالات رسائل التغيير السلوكي والاجتماعي ويقدم الموفرون على جميع المستويات المساعدة ويحزونها في جميع تصرفاتهم، وخاصة تلك المتعلقة بالسلوك المسيء.

البيانات	الجهة المسؤولة	التفاصيل	التقدم المحرز في الأنشطة													
			2019				2020				2021				الحالة (اختر أحد الخيارات أدناه)	التعليقات: بما في ذلك أسباب التأخير أو تفويض الجدول الزمني والملاحق الرئيسية للمنتجات في إطار هذا النشاط
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
															في الموعد المستهدف/متأخر/ جدول زمني متفجع	
		بدء تهيئة مجموعة من النسخ الخاصة بالقرن التي يمكن لمكتب أمين المظالم استخدامها لبدء العمل المرجحة بالجدول													في الموعد المستهدف	تم إطلاق حزمة الخدمات في عام 2016 مع وصول أمين المظالم الجديد ويتم تنفيذها بشكل مستمر.
		إجراء التمرينات الأولى على يد خبراء العلاقات بين عامة العلاقات المهنية الثقافية والتكامل بين													في الموعد المستهدف	تم الإبلاغ عنه في أكتوبر/تشرين الأول - نوفمبر/تشرين الثاني 2019، وجاري التقييم عند الطلب.
		توسيع نطاق لغة المتكلمين الذين يمكنهم العمل مع اللاجئين في العراق													في الموعد المستهدف	تمثل توسيع شبكة المستشارين المعتمدين بمكان العمل الجدير بالاحترام الآن كترشيد وتدريب 14 مستشارا معنيا بمكان العمل الجدير بالاحترام في المقر في الفصل الثالث من عام 2020 (منتصف سبتمبر/أيلول).
		تعزيز القدرة على توفير خدمات الوساطة والتفويض													في الموعد المستهدف	على الرغم من أن فترة الوساطة في مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة تلبى الطلب، إلا أن هناك قلقا مع أمين المظالم المشترك للأمم المتحدة للتصديق والبرامج يمكن بموجبه لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة للتعامل مع وسطاء حسب الحاجة من شبكة العالمية المكونة من 90 وسيطا.
		إقامة خدمات مكتب أمين المظالم بقاعة الترميم													في الموعد المستهدف	اعتبارا من أبريل/نيسان 2020، يقدم مكتب أمين المظالم الخدمات باللغات الرسمية الأربع للبرنامج.
		إعداد كتيب التمرين على لغة الترميم وإقامة كاتبات التمرين لإعداد من مكتب													في الموعد المستهدف	تم الانتهاء من التدريب الأساسي والحديث من الوحدات الأخرى وتقديمها إلى المكاتب التطويرية اعتبارا من الفصل الأول من عام 2020 وتقدم حاليا إلى العديد من البلدان ويجري تطوير وحدات إضافية.

تم هذا في الوقت المحدد



















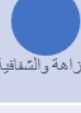





تعزيز خدمات مكتب أمين المظالم

تمتد إلى اللغة وخدمات الوساطة

وضع استراتيجية لبدء التمرين على خلق المنظمة على مستوى التمرينات والقيادة التطويرية

## الملحق الرابع

## قيم البرنامج وأمثلة على قيم وكالات الأمم المتحدة

قيم البرنامج	 INTEGRITY النزاهة	 COLLABORATION التعاون	 COMMITMENT الالتزام	 HUMANITY الإنسانية	 INCLUSION الشمول
قيم الأمم المتحدة	 النزاهة		 المهنية		 احترام التنوع
قيم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	 النزاهة		 المهنية		 احترام التنوع
قيم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	 النزاهة والشفافية	 التوجه نحو النتائج	 المساءلة والمهنية		 الاحترام المتبادل
قيم منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)	 النزاهة والتعة		 المساءلة	 الرعاية	 الاحترام
قيم منظمة الأغذية والزراعة	 النزاهة والشفافية		 الالتزام تجاه منظمة الأغذية والزراعة		 الاحترام للجميع
قيم الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	 النزاهة	 التركيز على النتائج	 المهنية		 الاحترام

ملاحظة: تتم المقارنة بين القيم مع مراعاة قائمة قيم البرنامج والقدرات ذات الصلة.

## الملحق الخامس

## ملخص المشاورات بشأن القيم



## القيم والقيم الفرعية

سرعة الحركة	التمكين	الاحترام	الالتزام	الشمول	النزاهة
التكيف التحسن المرونة التفنن المبادرة التغيير	الاستقلالية المسؤولية الرغبة في المساعدة الحرية المجاهرة بالرأي الاستقلال	الصبر الفضول التقدير السلطة التقديرية التواضع الانفتاح	الملكية المساءلة نقل ما نقول الموثوقية التركيز الانساق	التنوع التضامن التعاطف المساواة الإصغاء التشجيع	الإنصاف الأخلاقيات المصادقية الأمانة الحقيقة الشفافية
التراث	الإنسانية	الرفاه	التعاون	الشجاعة	التصميم
الوضوح النظام التفاني الاستقرار الثبات المحافظة على الطبيعة	التعاطف إحداث فرق اللطف الدعم الامتنان الرعاية	الانسجام السلامة التوازن بين العمل والحياة الشخصية الإيجابية التمتع الصحة	السخاء الشراكة التعاون الترايط الانتماء الاعتماد المتبادل	التعلم الابداع عدم الخوف الحسم الريادة الابتكار	البساطة تحقيق ما نصبو إليه التركيز على الحل المهنية التفائل الهدوء

ملاحظة: عُرضت قائمة القيم والقيم الفرعية أعلاه في المنصة المستخدمة أثناء المشاورة المتعلقة بالقيم، بحيث يمكن لموظفي البرنامج الاختيار من بينها.

الملحق السادس

قيم البرنامج المعاد تأكيدها

**النزاهة**  
نحن نقدر قيمة الارتقاء لأعلى المعايير

نؤمن بتفعل الفهر، الصحيح للنسب الصحيح  
نؤمن بقدرتنا على أن تكون أكثر سداً وأتقناً وفتحاً.

السياسات

- الشفافية في العمل
- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق

السياسات | النزاهة | النزاهة | النزاهة | النزاهة

تفعل الأرواح تغير الحياة

**التعاون**  
نحن نقدر قيمة العمل سوياً في سبيل تحقيق رؤيتنا المشتركة

نؤمن بأن أي مشكلة يمكن حلها عندما نعمل معاً.  
نؤمن أنه بإمكاننا زيادة الدعم والمساعدة لبعضنا بعضاً.

السياسات

- تعاون الجميع معاً
- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق

السياسات | التعاون | التعاون | التعاون | التعاون

تفعل الأرواح تغير الحياة

**الالتزام**  
نحن نقدر قيمة الوفاء بوعودنا لبعضنا بعضاً

نؤمن بقدرتنا على مواجهة كل التحديات.  
نؤمن بقدرتنا على تعدي ألسنا نكون أكثر قدرة على تحمل مسؤولية أفعالنا والنتائج للرتبة عليها.

السياسات

- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق

السياسات | الالتزام | الالتزام | الالتزام | الالتزام

تفعل الأرواح تغير الحياة

**الإنسانية**  
نحن نقدر قيمة تحسين حياة الناس الذين نخدمهم وحياتنا بعضنا بعضاً

نؤمن ونؤمن أن العمل الذي نقوم به معاً يحدث فرقاً في العالم.  
نؤمن بأنه يمكننا تعزيز اهتمامنا ورفعتنا لبعضنا بعضاً.

السياسات

- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق

السياسات | الإنسانية | الإنسانية | الإنسانية | الإنسانية

تفعل الأرواح تغير الحياة

**الشمول**  
نحن نقدر قيمة احترام المساهمات الفريدة التي يقدمها كل منا

نؤمن بأن تنوعنا يجعلنا متفكرين ويزيد من فؤادنا.  
نؤمن بأنه يمكن أن نقدر بعضنا بعضاً بشكل أفضل وأن نخدم احتياجاتنا.

السياسات

- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق
- التصديق على الوثائق

السياسات | الشمول | الشمول | الشمول | الشمول

تفعل الأرواح تغير الحياة

## الملحق السابع

## ملخص مؤشرات أداء الإدارة ذات الصلة لعام 2019

ملخص مؤشرات أداء الإدارة ذات الصلة لعام 2019  
(تم الإبلاغ عنها في خطة الأداء السنوية للبرنامج لعام 2019 وخطة الإدارة للفترة 2020-2022)

الهدف الإجمالي: 100%			مؤشر الأداء الرئيسي 3: الإنجاز العام لمعايير أداء الإدارة
قيم منتصف عام 2020	هدف عام 2019	خط الأساس	مؤشرات المكونات
39%	لا ينطبق	37%	الإدارة: تمثيل الجنسين
لا ينطبق	100%	96%	الموارد البشرية: معدل الامتثال لتعزيز الأداء والكفاءة
65%	85%	49% (2018)	الموارد البشرية: نسبة الموظفين الذين استكملوا جميع التدريبات الإلزامية
95%	100%	96% (2018)	الأمن: نسبة الامتثال لمعايير إطار المساءلة عن الأمن الميداني
92%	100%	73% (2016)	نسبة الموظفين الذين يكملون التدريب الإلزامي على منع المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز

خطة الأداء السنوية

خطة الإدارة



الملحق الثامن

خطة العمل الشاملة – المبادرات حسب شعب المقر

الجهة المسؤولة	المبادرة	2019				2020				2021				المجالات الأساسية								
		الاول	الثاني	الثالث	الرابع	الاول	الثاني	الثالث	الرابع	الاول	الثاني	الثالث	الرابع	1	2	3	4	5	6			
مكتب إدارة المشروع وتعاون من أجل تغيير الثقافة	تصميم عملية شاملة لإعاده تأكيد قيم البرنامج وتنفيذها																					
	تصميم وإطلاق مبادرات رسائل التغيير السلوكي والاجتماعي للسماح بالتغيير في ثقافة مكان العمل*																					
شعبة إدارة المخططات المؤسسية	أعضاء القيادة كندوه																					
	تبسيط النظم والشبكات المتصلة بثقافة مكان العمل																					
مكتب الاتصالات والدعوة والترويج	حملة الاحترام المتبادل (اللتحترم بعضنا بعضاً)**																					
	بدء القرارات لمكافحة التلبس والفساد على نطاق البرنامج من خلال إرساء الخبرات والسياسات والتوجيهات وأنشطة للتدريب الإيجابية																					
مكتب الأبحاث	تنفيذ الأنشطة التي تمكن من تقديم المشورة والتوجيه بكفاءة وعالية وعلى نحو مجد.																					
	تتبع التعميم الصادر عن المدير التنفيذي بشأن مدونة قواعد السلوك في البرنامج والأنشطة ذات الصلة																					
مكتب الشؤون الجنسانية	تتبع التعميم الصادر عن المدير التنفيذي بشأن الحماية من الانتقام والأنشطة ذات الصلة																					
	تدريب الموظفين بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات مقابل الثقافة عن طريق أنشطة التثقيف والتوعية																					
شعبة الموارد البشرية	إصدار قواعد متصلة بين الجنسين في إطار البرامج ومكان العمل في البرنامج																					
	تعزيز الوعي والفهم بخصوص الدور المحوري لاعتبارات الجنسانية في عمل البرنامج من خلال نشر الوثائق ووضع عمليات وتعلم متعلقة بالموارد البشرية ونتيجتها																					
شعبة الموارد البشرية	تتمية مهارات القيادة لدى مديري البرنامج على جميع المستويات وتعزيز إدارة شؤون العاملين ومساهمة المديرين																					
	توطيد التعاون بين الوكالات للكف عن الموظفين الذين لهم سوابق من حيث المضايقة أو سوء السلوك																					
شعبة الموارد البشرية	تنفيذ خطة عمل الكافور بين الجنسين في البرنامج																					
	تحسين فعالية التصدي للسلوك المسيء وحيز المحترم																					
شعبة الموارد البشرية	الاستجابة لجالحة كوفيد-19																					
	إشياء اللجنة الدائمة المشتركة بين الشعب التي تتألف من أصحاب المصلحة المعنيين بنظام العدالة الداخلي																					
شعبة الخدمات الإدارية	مناقشات غير رسمية مع جميع الموظفين ولقاءات طي فترة الغداء وأنشطة لاجتماعية أخرى لتعزيز ثقافة العمل الجماعي																					
	وضع استراتيجية لبدء القدرات على نطاق المنظمة بشأن حل المنازعات والقيادة الجديرة بالاحترام																					
مكتب أمين المنظمات وخدمات الوساطة	تعزيز خدمات مكتب أمين المظالم																					
	تقديم مقترح متعلق بالمشورة بشأن مكان عمل يسوده الانسجام																					
مكتب المفتش العام وخدمات الرقابة	مراجعة المجالات ذات الصلة بتحسين ثقافة مكان العمل في البرنامج																					
	تصميم وإطلاق أدوات جديدة لتحسين توفير الخدمات في مكتب المفتش العام																					
شعبة الأمن	زيادة عدد المحققين																					
	تعزيز الحماية التشغيلية الأمنية من أجل تحسين إدارة المخاطر الأمنية																					
شعبة التكنولوجيا	تعزيز الوعي بأمن الموظفين من خلال البرامج التدريبية والتوجيهية																					
	تكوين ثقافة التعلم من خلال صياغة برامج للتعلم وتنمية المعارف وتنفيذها																					
شعبة رفاه الموظفين	إشياء لجان منجية بالرفاه وتدعيمها																					
	تحسين خدمات المشورة المقدمة إلى الموظفين																					
	دعم البعثات والأنشطة التوعوية والتوجيه الموجبة إلى المكاتب النظرة بشأن تعزيز بيئة العمل الآمنة والصحية																					

نحن هنا في الوقت الحالي

\* تشمل الأنشطة بالتعاون مع شعبة الاتصالات والدعوة والترويج؛ تشمل الأنشطة بالتعاون مع مكتب أمين المظالم  
ملاحظة: جمعا في سياق هذا التقرير المبادرات والأنشطة في فئات رفعة المستوى لأغراض العرض، ويحفظ بقائمة أكثر شمولاً وتفصيلاً لأنشطة المساعدة عبر أداة إدارة المشروعات.

## خطة العمل الشاملة – المبادرات المحددة حسب المكاتب الإقليمية

المكتب الإقليمي	المبادرة	2019				2020				2021				المجالات الأساسية							
		الفصل الأول	الفصل الثاني	الفصل الثالث	الفصل الرابع	الفصل الأول	الفصل الثاني	الفصل الثالث	الفصل الرابع	الفصل الأول	الفصل الثاني	الفصل الثالث	الفصل الرابع	1	2	3	4	5	6		
المكتب الإقليمي في بانكوك المكتب الإقليمي في داکار المكتب الإقليمي في نيروبي المكتب الإقليمي في بنما	إعداد أنشطة للتعليم والتنمية وتنفيذها														✓	✓	✓		✓	✓	
المكتب الإقليمي في القاهرة المكتب الإقليمي في داکار المكتب الإقليمي في بنما	تلبية احتياجات الموظفين النفسية والاجتماعية إبان الأزمة الناجمة عن جائحة كوفيد-19																✓	✓	✓		✓
المكتب الإقليمي في نيروبي	تنفيذ برنامج لمكافأة الموظفين على حسن السلوك المتصل بتعاقف مكان العمل														✓	✓	✓				✓
المكتب الإقليمي في نيروبي المكتب الإقليمي في بنما	تدريب الموظفين بشأن السلوك في مكان العمل والمسائل ذات الصلة														✓	✓	✓				✓
المكتب الإقليمي في نيروبي المكتب الإقليمي في بنما	تعزيز ثقافة التعقيبات														✓	✓	✓				✓
المكاتب الإقليمية	وضع خطة عمل للاستقصاء العالمي لأراء الموظفين وتنفيذها (التعاقف، والاستراتيجية، والاتصالات، والقيادة)														✓	✓	✓	✓			✓
المكاتب الإقليمية	تعزيز تعاقف العمل الجماعي والتواصل بين الموظفين على جميع المستويات														✓	✓	✓	✓			✓

نحن هنا في الوقت الحالي