

## الملحق الثالث-دال: خطة العمل الشاملة لتنفيذ توصيات الفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة البرنامج المعني بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتميز (تقرير الفريق العامل المشترك)

### الجدول ألف: التقدم في المجال الأساسي 1: إعادة تأكيد القيم

خطة العمل الشاملة الوضع النهائي	التوصية في تقرير الفريق العامل المشترك	المجال الأساسي من خطة العمل الشاملة			
		مؤشرات الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام 2021	خط أساس الاستقصاء لعام 2018 (%)	الهدف (%)	استقصاء 2021
"الدى البرنامج قيم محددة جيدا وأعيد تأكيدها وهي قيم تم إقرارها والإبلاغ عنها وتطبيقها بفعالية على نطاق البرنامج ككل".	"يبنغي أن يواصل البرنامج جهوده وأن يوسعها لضمان فهم مشترك للقيم ومعايير السلوك والقواعد الداخلية على نطاق البرنامج ككل، بما في ذلك من خلال مواصلة جهوده العالمية لزيادة الوعي مع العمل في الوقت نفسه على تحديد طرق تعزيزها في الممارسة اليومية".	المجال الأساسي 1: إعادة تأكيد القيم			
تعليقات على المؤشرات		مؤشرات التقدم المحرز في الأنشطة (%)			
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 9 نقاط مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 15 في المائة. * يختلف هذا المؤشر اختلافا طفيفا عن المؤشر في استقصاء عام 2018، والذي نص على ما يلي: "يعامل جميع الموظفين في البرنامج باحترام بغض النظر عن وظيفتهم وعمرهم ودينتهم وميولهم الجنسية وهويتهم الجنسية وإثنيهم ودينتهم".		70	71	*61	* المجال الأساسي 1-1 من واقع خبرتي، يُعامل الموظفون في البرنامج باحترام بغض النظر عن وظيفتهم وعمرهم ودينتهم ودينتهم وميولهم الجنسية وهويتهم الجنسية وإثنيهم ودينتهم.
الملاحم الرئيسية للتقدم المحرز في المبادرات والأنشطة		المبادرات			
<ul style="list-style-type: none"> <li>تم التأكيد مجددا على قيم النزاهة والتعاون والالتزام والإنسانية والشمول من خلال سلسلة من الأحداث في عام 2020: مشاركة عالمية في الربع الأول، وشملت أكثر من 7 000 مشارك؛ و16 محادثة افتراضية للمتابعة مع موظفي البرنامج - "جلسات منصة جام حول القيم" في الفترة من 8 إلى 10 سبتمبر/أيلول؛ و6 "جلسات منصة جام حول مناهضة العنصرية" يومي 8 و9 ديسمبر/كانون الأول. وفي الربع الأول من عام 2021، نُظمت حدث عالمي بعنوان "القيم تتكلم على الهواء مباشرة" لعرض التحسينات في ثقافة مكان العمل في البرنامج وعرض أمثلة بشأن كيفية "تطبيق الموظفين للقيم"، بمشاركة أكثر من 3 300 شخص.</li> <li>في عام 2021، روجت إدارة ثقافة مكان العمل لحملات الاتصالات وإشراك الموظفين على مستوى المنظمة وقدمت توجيهات شجعت موظفي البرنامج على تطبيق نهج قائم على القيم في تصميم السياسات (سياسة شؤون العاملين) والاستراتيجيات (الموارد البشرية واستراتيجيات الرفاه) وأنشطة التدريب (للقيادة والإدارة الوسطى والمديرين القطريين) وجلسات التوعية (حملة تحدث بصراحة).</li> <li>في عام 2021، وأصل مكتب الأخلاقيات تنقيحه لمدونة قواعد السلوك في البرنامج، وأجرى جولة من المشاورات الموضوعية تضمنت جمع التعليقات من أعضاء الهيئات الممثلة للموظفين ولجنة الرقابة والسياسات. ومن المتوقع إصدار النسخة النهائية من مدونة قواعد السلوك والتعميم في عام 2022.</li> </ul>		<p>المنجزة: 75</p> <p>الجدول الزمني المنقح</p> <p>و/ أو شملتها</p> <p>مبادرات أخرى: 25</p> <p>ما مجموعه مبادراتان تشملان 4 أنشطة (من جانب إدارة ثقافة مكان العمل ومكتب الأخلاقيات).</p>			

## الجدول باء: التقدم في المجال الأساسي 2: دور القيادة

خطة العمل الشاملة الوضع النهائي	التوصية في تقرير الفريق العامل المشترك	المجال الأساسي من خطة العمل الشاملة			
"يلتزم فريق القيادة في البرنامج والإدارة العليا والوسطى بالمعايير السلوكية الأساسية للبرنامج وهي تعبر عن رؤية مشتركة للاحترام والالتزام يتم الإبلاغ عنها وتطبيقها بشكل فعال في جميع أنحاء البرنامج".	"بدءاً من القمة، بالمدير التنفيذي وفريقه القيادي، ونزولاً إلى جميع مستويات البرنامج، يجب أن تكون معايير السلوكية الأساسية مسموعة ومرئية، كما يجب تحديد الصفات القيادية وصفاتها وقياسها".	المجال الأساسي 2: دور القيادة			
تعليقات على المؤشرات		مؤشرات الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام 2021	خط أساس الاستقصاء لعام 2018 (%)	الهدف (%)	استقصاء 2021
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 8 نقاط مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 12 في المائة.		73	65	75	المجال الأساسي 1-2 رئيسي المباشر يقود بفعالية
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 27 نقطة مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 48 في المائة. * يختلف هذا المؤشر اختلافاً طفيفاً عن المؤشر في استقصاء عام 2018، والذي نص على ما يلي: "في البرنامج، نحمل الأشخاص المسؤولية عن أداء عملهم بشكل جيد".		83	*56	66	*المجال الأساسي 2-2 في فريق، نحاسب بعضنا البعض على القيام بعمل جيد
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 9 نقاط مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 14 في المائة.		75	66	76	المجال الأساسي 2-3 الإدارة التنفيذية للبرنامج تعتبر قوة فاعلة لقيمتنا الأساسية.
الملاح الرئيسية للتقدم المحرز في المبادرات والأنشطة		التقدم المحرز في الأنشطة (%)		المبادرات	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضعت الأنشطة التي تهدف إلى تطبيق المعايير السلوكية الأساسية للبرنامج، بما في ذلك ما يتعلق بدور القادة والمديرين في تعزيز مكان عمل يتسم بالشمول والاحترام. وأعيد تصميم التدريب بشأن المهارات القيادية لمديري البرنامج على جميع المستويات وتعميمه في عمل شعبة الموارد البشرية المتعلق بمجال القيادة وأقرت الإدارة العليا إطار القيادة الجديد للبرنامج الذي يركز على القيم المؤسسية للبرنامج، في نوفمبر/تشرين الثاني 2021، وسارت صياغة اتفاقات القيادة لمجموعة القيادة في البرنامج على النحو المخطط له. ووضعت شعبة الموارد البشرية خطة اتصالات وتنفيذ تتناول تحديد الأولويات وإدراج إطار القيادة في عملياتها ذات الصلة، مع تنفيذ أنشطة الانخراط والتفعيل في الربع الأول من عام 2022.</li> <li>• نظراً لاستمرار قيود السفر المتعلقة بجائحة كوفيد-19، أُعيد تصميم برامج التدريب للمديرين والمشرفين وتمت إتاحتها على الإنترنت. وأحد الأمثلة على ذلك هو منصة التدريب الافتراضية التي مكنت شعبة الموارد البشرية من الاستفادة الكاملة من برنامج الإشراف للبرنامج عن بُعد، والذي حصل على ثلاث جوائز ذهبية من مجموعة "Brandon-Hall Excellence" في عام 2020، وقد استُخدم لتدريب ما يقرب من 2 400 مشرف بحلول نهاية عام 2021.</li> <li>• أُعيد تصميم البرنامج التمهيدي للمديرين القطريين ونواب المديرين القطريين لدمج نهج قائم على القيم وعناصر جديدة مثل التنوع والشمول، ليبليغ ما مجموعه 79 مشاركاً في خمس مجموعات، ووضع عنوان جديد لبرنامج المكاتب الميدانية ونفذ لما عدده 67 مشاركاً في ثلاث مجموعات في عام 2021.</li> <li>• بعد مراجعة الجدول الزمني، خُطت لإنشاء "مكتب مساعدة للمديرين" مخصص يوفر الخبرة والتوجيه بشأن الإدارة الوقائية والعلاجية لقصور الأداء، في عام 2022.</li> </ul>		المنجزة: 50 الجدول الزمني المنقح و/أو شملتها مبادرات أخرى: 50		ما مجموعه مبادراتان تشملان 6 أنشطة (من جانب إدارة ثقافة مكان العمل وشعبة الموارد البشرية)	

## الجدول جيم: التقدم في المجال الأساسي 3: إشراك الموظفين

خطة العمل الشاملة الوضع النهائي	التوصية في تقرير الفريق العامل المشترك	المجال الأساسي من خطة العمل الشاملة			
"يشعر موظفو البرنامج على جميع المستويات بالتمكين والتشجيع على التحدث بصراحة وتعزيز روح الشمول والانفتاح في عملهم".	"من أجل الحد من تغيير السلوك عبر منظمة كبيرة وغير مركزية ومشتتة، يجب أن يشعر جميع موظفي البرنامج بالتشجيع والدعم من قبل القادة ومدبري الخطوط الأمامية للمشاركة في عملية التغيير".	المجال الأساسي 3: إشراك الموظفين			
تعليقات على المؤشرات		مؤشرات الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين لعام 2021	خط أساس الاستقصاء لعام 2018 (%)	الهدف (%)	استقصاء 2021
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 4 نقاط مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 5 في المائة.		92	88	88	المجال الأساسي 1-3 أشعر بالفخر للعمل في البرنامج.
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 5 نقاط مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 6 في المائة.		92	87	87	المجال الأساسي 2-3 مهمة البرنامج أو غايته تجعلني أشعر بأن وظيفتي مهمة
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 11 نقطة مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 22 في المائة.		60	59	49	المجال الأساسي 3-3 أشعر بأني أحظى بالدعم أثناء التغيير التنظيمي في البرنامج.
الملاح الرئيسية للتقدم المحرز في المبادرات والأنشطة		التقدم المحرز في الأنشطة (%)		المبادرات	
<ul style="list-style-type: none"> <li>تفاعل مساعدة المدير التنفيذي لإدارة ثقافة مكان العمل جنباً إلى جنب مع فريق خطة العمل الشاملة، بانتظام مع الهيئات الممثلة للموظفين وتشجع على الأنشطة من خلال الشبكات غير الرسمية، مثل المستشارين المعنيين بمكان العمل الجدير بالاحترام وشبكة الشباب التابعة للبرنامج الذين تمت دعوتهم للمساهمة في تحقيق حدث "القيم تكلم على الهواء مباشرة" في فبراير/شباط 2021 وحملة "اكتشف الأفرقة".</li> <li>في مارس/أذار 2021، شاركت مجموعة مختارة من المستشارين المعنيين بمكان العمل الجدير بالاحترام في تقييم التقدم المحرز في كل مجال من المجالات الأساسية لخطة العمل الشاملة، بالتعاون الوثيق مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة وفريق الاستقصاء التابع لشعبة الموارد البشرية. وقد أدرجت نتيجة هذا التقييم في التقرير المرحلي لخطة العمل الشاملة المضمن في تقرير الأداء السنوي للبرنامج لعام 2020.</li> <li>واصل مكتب الأخلاقيات تعزيز أنشطة الاتصالات والتوعية الهادفة إلى ضمان الامتثال للتدريب الإلزامي بشأن الأخلاقيات، وتمكين موظفي البرنامج من مراقبة وظائفهم وأداءها بأعلى معايير النزاهة.</li> <li>أنشأت شعبة الخدمات الإدارية، وشعبة التكنولوجيا حملات وأنشطة متعلقة بإشراك الموظفين من أجل تعزيز ثقافة الفريق وتسهيل عملية الالتحاق ونظراً لجائحة كوفيد-19، عُقدت جلسات الالتحاق و"الاجتماعات غير الرسمية في فترة الغداء" التي تسعى إلى تعزيز روح الانفتاح والشمول في مكان العمل في البرنامج على نحو اقتراضي.</li> <li>في أعقاب المواءمة الاستراتيجية مع المبادرات على مستوى الأمم المتحدة والتأخيرات في عملية مناقصة المشتريات، في الربع الأول من عام 2022، ستواصل شعبة الأمن وضع برنامج تعليمي يسعى إلى مساعدة أفراد الأمن على تحديد عناصر المتفرج في أي سياق واتخاذ الإجراء المناسب في حالة</li> </ul>		المنجزة: 82 الجدول الزمني المنقح و/ أو شملتها مبادرات أخرى: 18		ما مجموعه 9 مبادرات تشمل 11 نشاطاً (من جانب إدارة ثقافة مكان العمل، ومكتب الأخلاقيات، وشعبة الخدمات الإدارية، وشعبة الأمن، وشعبة التكنولوجيا، وشعبة رفاه الموظفين)	

وقوع حادث أمني مرتبط بالمساواة بين الجنسين، بعد تقييم الموقف الذي يتضمن فهم المتعلمين لما ينظرون إليه وما قد يمنعهم من رؤية ما يحدث على مرأى من الجميع.

- وفر تدريب خاص بشأن التوعية الأمنية للمرأة لموظفي البرنامج في السلفادور، وأدرجت جلسة إضافية في الأنشطة التي نظمتها وحدة الشؤون الجنسانية في المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي لمدة 16 يوماً من النشاط لمناهضة العنف الجنساني في نوفمبر/تشرين الثاني 2021. وضم تنفيذ التدريب بشأن التوعية الأمنية للمرأة حالياً، وذلك مع التدريب الإضافي الذي عقد في فبراير/شباط - مارس/أذار 2022، وسيستمر تطبيقه في منطقة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ومناطق أخرى في المستقبل.
- عززت شعبة رفاه الموظفين خدمات المشورة المقدمة لموظفي البرنامج كجزء من حافظة خدماتها العادية من أجل مواجهة التحديات الجديدة التي تفرضها جائحة كوفيد-19 وتقديم الدعم المتعلق بثقافة مكان العمل مسائل الرفاه، بما في ذلك من خلال موظف الاتصال المعني بشؤون الأسرة المعين في 2020. وواصلت لجان الرفاه العمل في عدد من المكاتب القطرية، ويجري حالياً تجريب مشروع جديد في ملاوي يتعلق بالصحة الجسدية، ولا سيما أمراض القلب والأوعية الدموية.

## الجدول دال: التقدم في المجال الأساسي 4: تنقيحات السياسات والنظم

خطوة العمل الشاملة الوضع النهائي	التوصية في تقرير الفريق العامل المشترك	المجال الأساسي من خطة العمل الشاملة			
		مؤشرات الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين لعام 2021	خط أساس الاستقصاء لعام 2018 (%)	الهدف (%)	استقصاء 2021
	"يجب على البرنامج تنقيح النظم والعمليات المتعلقة بالموظفين لدعم آليات الوقاية والتصحيح، وتعزيز بيئات عمل آمنة ومحترمة، وضمان الجدارة الحقيقية. ويجب أن تتناول التنقيحات أيضا أوجه عدم المساواة والضعف التنظيمية، بما في ذلك عبر أبعاد مثل البعد الجنساني، والموظفين مقابل غير الموظفين، والمديرين مقابل أعضاء الفريق الذين يشرفون عليهم."	المجال الأساسي 4: تنقيحات السياسات والنظم			
تعليقات على المؤشرات					
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 9 نقاط مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 13 في المائة.		69	79	78	المجال الأساسي 4-1 في العمل، لدي الفرصة للقيام بأفضل ما يمكن أن أفعله كل يوم.
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 8 نقاط مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 12 في المائة.		66	76	74	المجال الأساسي 4-2 أنا واثق من أن رئيسي المباشر سيتخذ الإجراء المناسب إذا كان فريقنا يعاني من مشكلة أداء مستمرة.
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 6 نقاط مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 16 في المائة.		38	48	44	المجال الأساسي 4-3 في البرنامج، يعتمد التقدم الوظيفي في المقام الأول على الجدارة.
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 10 نقاط مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 14 في المائة. * يختلف هذا المؤشر اختلافا طفيفا عن المؤشر في استقصاء عام 2018، والذي نص على ما يلي: "البرنامج يفعل كل ما في وسعه بشكل واقعي لضمان سلامتي وأمني".		*70	80	80	المجال الأساسي 4-4* يقوم البرنامج بكل ما يمكنه القيام به واقعا لضمان أمني ولحمايتنا من المخاطر الأمنية.
الملاحم الرئيسية للتقدم المحرز في المبادرات والأنشطة					المبادرات
					التقدم المحرز في الأنشطة (%)
<ul style="list-style-type: none"> <li>في نهاية عام 2021، راجعت اللجنة متعددة التخصصات - المعروفة سابقا باسم اللجنة الدائمة المشتركة بين الشعب - اختصاصاتها واستكشفت نهجا متعددة الأبعاد لمكافحة السلوك المسيء وتعزيز نهجها الذي يركز على الضحية. وأصدر المدير التنفيذي الاختصاصات كجزء من تعميمه بشأن الوقاية والتصدي للسلوك المسيء (المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز) في فبراير/شباط 2022. ويجري إنشاء صفحة ويب مخصصة بمساعدة مقدمة من شعبة الاتصالات والدعوة والتسويق ومكتب المفتش العام وشعبة الموارد البشرية من أجل توفير معلومات لموظفي البرنامج عن دور اللجنة متعددة التخصصات وعملها.</li> </ul>			المنجزة: 82	ما مجموعه 10 مبادرات تشمل 28 نشاطا (من جانب مكتب المفتش العام، مكتب الأخلاقيات، شعبة إدارة المخاطر المؤسسية، مكتب الشؤون الجنسانية، شعبة الموارد البشرية، شعبة رفاه الموظفين)	

- أجرى مكتب المفتش العام سلسلة من عمليات المراجعة في المجالات ذات الصلة بتحسين ثقافة مكان العمل في البرنامج: إدارة الأداء (أنهى في 2019)، و"إعطاء القوة في أعلى الهرم" (أنهى في 2019)، وإعادة التعيين (أنهى في عام 2021). ونُفذت الجداول الزمنية لعمليات المراجعة الأخرى لتحسين مواعيتها مع خطة عمل مكتب المفتش العام لعام 2022 (على سبيل المثال، مراجعة بشأن إدارة الاستشاريين) ومع الجداول الزمنية الموسمية (على سبيل المثال، مراجعة بشأن الترقيات).
- صمم مكتب المفتش العام أدوات جديدة لتحسين تقديم الخدمات وعممها، مثل نظام إدارة الحالات الجديد الذي أُطلق في عام 2020، والخط الساخن EthicSphere الذي أُطلق في عام 2020، وبوابة مكتب المفتش العام الإلكترونية والخط الساخن الذي أعيد إطلاقه في عام 2021.
- راجع مكتب الأخلاقيات تعميم المدير التنفيذي بشأن الحماية من الانتقام وأصدره في ديسمبر/كانون الأول 2020، ويجري وضع سلسلة من منتجات الاتصالات لدعم تنفيذ التعميم.
- بنّت شعبة إدارة المخاطر الموسمية قدرات لمكافحة التدليس والفساد عبر البرنامج من خلال سياسة منقحة بشأن مكافحة التدليس والفساد (التي وافق عليها المجلس في يونيو/حزيران 2021)؛ وأجرت تدريب مكثف للتوعية بشأن مكافحة التدليس والفساد في المقر الرئيسي وفي الميدان؛ وقامت بتضمين المتخصصين في مكافحة التدليس والفساد في أفرقة العمل الإقليمية (في آسيا والمحيط الهادئ وشرق أفريقيا في عام 2021، وربما في غرب أفريقيا في عام 2022).
- نظرا للقيود التي فرضتها جائحة كوفيد-19، نجح مكتب الشؤون الجنسانية الجدول الزمني لتنفيذ مبادرة المعايير الاجتماعية التي تشمل المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية، ونظم حلقة دراسية شبكية بشأن المبادرة في ديسمبر/كانون الأول 2020.
- في أبريل/نيسان 2020، أطلقت شعبة الموارد البشرية أداة تحسين الأداء والكفاءة (PACE 2.0) التي تتضمن ميزات جديدة مثل وظيفة التعليقات إلى الجهات العليا التي تم تجربتها في عام 2021 والتي ستتاح لجميع المستخدمين في عام 2022؛ وإطار التوظيف المنقح الصادر في سبتمبر/أيلول 2021؛ وعمليات الاختيار والتوظيف التنافسية لجميع طرائق العقود. وفي عام 2021، أطلقت شعبة الموارد البشرية تمرينا عالميا يهدف إلى تحويل عقود خدمة 300 2 موظف خدم لفترة طويلة إلى وظائف محددة المدة. وأحرز تقدم كبير في وضع مشروعات التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، إذ انتهى من خطط القوة العاملة للعديد من الوظائف في عام 2021 (التمويل والشراكات والتغذية والأمن وسلسلة الإمداد) وتوشك العديد من الوظائف الأخرى على الانتهاء. وانتهى من وضع نموذج مفاهيمي للمكاتب القطرية وتمت تجربته في مكنتين قطريين - الأردن في يوليو/تموز 2021 وبيرو في نوفمبر/تشرين الثاني 2021 - واستُخلصت دروس قيمة لتعميم التخطيط الاستراتيجي لمكان العمل في العديد من المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية.
- دأبت شعبة الموارد البشرية على تنفيذ التوصيات الواردة في خطة عمل التكافؤ بين الجنسين، وتسير عملية مراجعة وتحديث سياسات الموارد البشرية ذات الصلة على الطريق الصحيح، بما يتماشى مع تنفيذ إطار التنوع والشمول وخطة عمل مناهضة العنصرية في عام 2022.
- تواصلت شعبة الموارد البشرية، كجزء من استجابة البرنامج لجائحة كوفيد-19، قيادة الجهود على مستوى المنظمة لتقييم مزايا العمل عن بعد وعبويه، وقد أنشأت فريق مشروع للتركيز على طرائق جديدة للعمل في عام 2021. ونوقشت المبادئ التوجيهية لطرائق العمل الجديدة للمشروع وحوكمة المشروع والميزانية، ووافق عليها المدير التنفيذي وفريق القيادة، وستبدأ عملية التجربة في الربع الأول من عام 2022 في المقر وفي مكاتب إقليمية ومكاتب قطرية مختارة. وتمثل شعبة الموارد البشرية البرنامج في فرقة العمل المعنية بمستقبل عمل الأمم المتحدة التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى، والتي تستكشف طرائق جديدة للعمل وطرائق تعاقد تكميلية وتكنولوجيات تمكينية.
- في عامي 2020 و 2021، طورت شعبة رفاه الموظفين تطبيقاً للهاتف المحمول يركز على الرفاه وأطلقته، ويوفر التطبيق معلومات عملية عن صحة الموظف ورفاهه. وهو متوفر باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية، ويقدم معلومات عن 117 مركز عمل. وأعدت شعبة رفاه الموظفين أيضا تصميم برنامج منطوي دعم الأقران، ووفرت التدريب في عام 2021 للأعضاء الجدد في إثيوبيا والسودان واليمن وزيمبابوي، ومن المخطط له توفير التدريب في مواقع أخرى في عام 2022.
- زودت اللجنة متعددة التخصصات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة بتوجيهات بشأن تجريب الاستشارة المتعلقة بمكان عمل متناغم في عام 2021.

الجدول الزمني المنقح

و/ أو شملتها

مبادرات أخرى: 18

## الجدول هاء: التقدم في المجال الأساسي 5: العمليات التأديبية

خطة العمل الشاملة الوضع النهائي	التوصية في تقرير الفريق العامل المشترك	المجال الأساسي من خطة العمل الشاملة			
		مؤشرات الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين لعام 2021	خط أساس الاستقصاء لعام 2018 (%)	الهدف (%)	استقصاء 2021
"الدى البرنامج سياسات وعمليات ونظم تضمن وجود نظام عدل داخلي يعمل جيدا للغاية ويحقق العدالة للجميع ويحمي الموظفين من الانتقام".	"يجب أن يعمل البرنامج على كسب المزيد من ثقة موظفيه في نظام العدالة الداخلية. وينبغي الاستمرار في اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة ضد الجناة المثبتين، في حين يجب حماية أولئك الذين يبلغون عن المخالفات وكذلك الشهود من الانتقام وتزويدهم بضمانات موثوقة بأن حياتهم المهنية لن تتحرف عن مسارها نتيجة للإبلاغ عن سلوك مسيء".				المجال الأساسي 5: العمليات التأديبية
تعليقات على المؤشرات					
انخفضت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 5 نقاط مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 28 في المائة. * يختلف هذا المؤشر اختلافا طفيفا عن المؤشر في استقصاء عام 2018، والذي نص على ما يلي: "تعرضتُ شخصا لمضايقات في الوظيفة خلال العام الماضي".		13	0	18*	*المجال الأساسي 5-1 تعرضتُ شخصا لمضايقات من قبل أحد موظفي البرنامج خلال العام الماضي.
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 10 نقاط مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 21 في المائة.		58	58	48	المجال الأساسي 5-2 أتق في أن البرنامج سيجميني إذا تكلمت بصراحة عن شيء لم يتم القيام به بشكل صحيح.
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 4 نقاط مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 6 في المائة.		67	73	63	المجال الأساسي 5-3 أعتقد أن موظفي البرنامج على جميع المستويات مسؤولون عن السلوك غير الأخلاقي وسوء السلوك.
الملاحم الرئيسية للتقدم المحرز في المبادرات والأنشطة		التقدم المحرز في الأنشطة (%)		المبادرات	
<ul style="list-style-type: none"> <li>واصلت شعبة الموارد البشرية تحسين الاستجابة الفعالة للسلوك المسيء بناء على تعميم المدير التنفيذي بشأن منع السلوك المسيء والتصدي له. ويجري وضع تدريب إلزامي جديد وسيُنفذ في عام 2022.</li> <li>واصلت شعبة الموارد البشرية، باستخدام منصات افتراضية، تعميم جلسات "التحدث بصراحة" عبر المنظمة، وأدرجت وحدات إضافية للمديرين وموظفي الموارد البشرية والمستشارين المعنيين بمكان العمل الجدير بالاحترام ورؤساء المكاتب في البرنامج. ويجري الانتهاء من إعداد جلسة محددة بشأن مكافحة سوء السلوك الجنسي بالتعاون مع مكتب الأخلاقيات.</li> <li>طورت شعبة الموارد البشرية أيضا وحدات إلكترونية لتغيير السلوك بشأن أن يصبح الفرد "متفرج نشط"، وخلق سلامة نفسية في الأفرقة ومساعدة الزملاء على تحقيق التحولات السلوكية عند الإبلاغ عن سلوكهم المسيء. وفي عام 2022، تخطط شعبة الموارد البشرية مع فريق الأداء لاستعراض إدارة ضعف الأداء فيما يتعلق بالمسائل السلوكية.</li> <li>روجع دليل الموارد البشرية ليعبر عن التغييرات السياسية المتعلقة بإجراءات العمليات التأديبية، وتضع شعبة الموارد البشرية مواد اتصال لجميع الموظفين كجزء من إصدار التعميم الخاص بمنع السلوك المسيء والتصدي له.</li> <li>في عام 2020، عتِن مكتب المفتش العام محققين إضافيين وموظفي استلام لمعالجة الزيادة في عدد الشكاوى المتعلقة بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز، وبدأ في استخدام نموذج توظيف أكثر مرونة يتضمن قوائم للمحققين واستشاريين في مجال التحقيق لإدارة فترات ذروة النشاط وتحسين توقيت التحقيقات.</li> </ul>		المنجزة: 72 الجدول الزمني المنفتح و/ أو شملتها مبادرات أخرى: 28		ما مجموعه 4 مبادرات تشمل 11 نشاطا (من جانب مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة وشعبة الموارد البشرية ومكتب المفتش العام)	

## الجدول واو: التقدم في المجال الأساسي 6: الاتصالات

خطة العمل الشاملة الوضع النهائي	التوصية في تقرير الفريق العامل المشترك	المجال الأساسي من خطة العمل الشاملة			
"نفيذ البرنامج بالكامل جميع عناصر اتصالاته الخاصة بتغيير السلوك الاجتماعي، وقد عزز بذلك الشفافية، وبفهم الموظفين على جميع المستويات المسألة وبأخذون بها في جميع أفعالهم، ولا سيما تلك المتعلقة بالسلوك المسيء والمضايقة والتمييز".	"يجب أن يعمل البرنامج على كسب المزيد من ثقة موظفيه في نظام العدالة الداخلية. وينبغي الاستمرار في اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة ضد الجناة المثبتين، في حين يجب حماية أولئك الذين يبلغون عن المخالفات وكذلك الشهود من الانتقام وتزويدهم بضمانات موثوقة بأن حياتهم المهنية لن تتحرف عن مسارها نتيجة للإبلاغ عن سلوك مسيء".	<b>المجال الأساسي 6: الاتصالات</b>			
تعليقات على المؤشرات		مؤشرات الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين عام 2021	خط أساس الاستقصاء لعام 2018 (%)	الهدف (%)	استقصاء 2021
زادت النسبة المئوية للموظفين الذين وافقوا على بيان المؤشر هذا في استقصاء عام 2021 بنسبة 11 نقطة مئوية عن استقصاء عام 2018، وتحقق تحسن بنسبة 19 في المائة. * يختلف بيان المؤشر هذا عن المؤشر المماثل في استقصاء عام 2018، والذي نص على ما يلي: "في البرنامج، هناك تواصل ثنائي الاتجاه مفتوح وصادق". وأعيدت صياغة البيان، في استقصاء عام 2021 بهدف اكتشاف مزيد من الآراء المتعمقة حول التواصل والديناميات داخل الأفرقة بدلاً من بينها. ووافق أربعة وأربعون في المائة من الموظفين على البيان الوارد في استقصاء عام 2018.		70	69	59	المجال الأساسي 6-1 أنا راضٍ عن المعلومات التي أتلقتها حول ما يجري في البرنامج.
		62	-	-	*المجال الأساسي 6-2 في مكنتي، التواصل بين الأفرقة يجري بفعالية.
الملاحم الرئيسية للتقدم المحرز في المبادرات والأنشطة	التقدم المحرز في الأنشطة (%)	المبادرات			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• روجت إدارة ثقافة مكان العمل، من خلال صفحة الويب الداخلية الخاصة بها التي أطلقت في عام 2020، لسلسلة من الأنشطة ومنتجات الاتصال التي تهدف إلى نشر المعلومات وتفعيلها بشأن التقدم الذي يحرزه البرنامج في تحسين ثقافة مكان العمل: نظمت إدارة ثقافة مكان العمل وفريق خطة العمل الشاملة برنامج "القيم تتكلم على الهواء مباشرة"، وهو بث عالمي أقيم في 4 فبراير/شباط 2021 وحصد أكثر من 500 مشاهدة على الإنترنت. ونفذت إدارة ثقافة مكان العمل، بعد ذلك، حملة "اكتشف الفرق"، وهي سلسلة مدتها أربعة أسابيع تتكون من 31 مقالة وقصة و20 مقطع فيديو لشهادات مقدمة من أكثر من 60 زميلاً وقائد فريق في 20 موقعاً مع التركيز على أربعة مجالات رئيسية للتحسين: النمو الشخصي، الرفاه، تحسين السياسات وثقافة مكان العمل</li> <li>• أنتجت إدارة ثقافة مكان العمل وفريق خطة العمل الشاملة، بالتعاون مع شعبة الاتصالات والدعوة والتسويق، نسخة رقمية من برنامج Respect + (المعروف سابقاً باسم حملة "فلنحترم بعضنا بعضاً")، بهدف تحسين وعي موظفي البرنامج بمسائل ثقافة مكان العمل. وفي أكتوبر/تشرين الأول 2021، أطلق برنامج Respect + باللغة الإنكليزية، وستتوفر النسخ العربية والفرنسية والإسبانية لجميع الموظفين بحلول الربع الأول من عام 2022.</li> <li>• دعم مكتب الشؤون الجنسانية المكاتب القطرية المشاركة في برنامج التحول في المنظور الجنساني الهادف إلى زيادة وعي الموظفين وفهمهم لمركزية المساواة بين الجنسين في عمل البرنامج. وفي الربع الأخير من عام 2021، تخرجت ثلاثة مكاتب قطرية من البرنامج (ليبيا وطاجيكستان واليمن)، وانضمت ثلاثة مكاتب قطرية إضافية إلى البرنامج.</li> <li>• يواصل مكتب الشؤون الجنسانية تعميم حملة السنة عشر يوماً من النشاط لمناهضة العنف الجنساني والأنشطة ذات الصلة مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها، وفي عام 2021، انضم ما يقرب من 200 موظف إلى فريقين شبكيين تابعين للبرنامج بشأن المساواة بين الجنسين والعنف الجنساني والأمن السيبراني.</li> <li>• تم تدعيم عمل مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة من خلال تعيين مستشارين معنيين بمكان العمل الجدير بالاحترام في الميدان وفي المقر الرئيسي في عام 2020. وتقدم خدمات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة بأربع لغات للبرنامج (العربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية)، ويوفر التدريب الأساسي في مجال حل النزاعات للمكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية و وحدات المقر عند الطلب.</li> <li>• عين مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة استشارياً متمرساً لهيكلية خدمات الوساطة في البرنامج، وأبرم اتفاقاً مع مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ما سيمكنه من تعيين وسطاء حسب الحاجة من الشبكة العالمية للمكتب المشترك المكونة من 90 وسيطاً.</li> <li>• منذ عام 2020، استخدم مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة تقييمات مناخ الفريق التي توفر التوجيهات للمديرين بشأن كيفية وضع خريطة للنزاعات داخل أفرقتهم وفهم تصورات المرؤسين لأسلوب قيادتهم.</li> </ul>		<p>المنجزة: 93</p> <p>الجدول الزمني المنفتح و/ أو شملتها مبادرة (مبادرات) أخرى: 7</p> <p>ما مجموعه 5 مبادرات تشمل 14 نشاطاً (من جانب إدارة ثقافة مكان العمل، وشعبة الاتصالات والدعوة والتسويق، ومكتب الشؤون الجنسانية، ومكتب أمين المظالم)</p>			