

# مجلس الإدارة

الدورة 344، جنيف، آذار/ مارس 2022

PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ١٥ آذار/ مارس ٢٠٢٢  
الأصل: إنكليزي

## تشكيل وهيكلية الموظفين حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ تقرير استشرافي بشأن التنوع

**موجز:** وفقاً لاستراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٢١-٢٠١٨ وخطة العمل من أجل تحسين التنوع في صفوف القوى العاملة في منظمة العمل الدولية، تضم هذه الوثيقة معلومات بشأن تشكيل وهيكلية موظفي المكتب حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١. وهي تقدم لمحة عامة عن تشكيل وهيكلية الموظفين في منظمة العمل الدولية، إلى جانب معلومات محددة بشأن نوع الجنس والتنوع الجغرافي والخبرة ذات الصلة بالهيئات المكونة الثلاثية والشباب والمعوقين في منظمة العمل الدولية.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة تنمية الموارد البشرية.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.331/PFA/13؛ الوثيقة GB.337/PFA/11؛ الوثيقة GB.337/PV؛ الوثيقة GB.341/PFA/16؛ الوثيقة GB.341/PFA/INF/5.

## المحتويات

### الصفحة

|    |                                                                                                                                                                                   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ٥  | المقدمة .....                                                                                                                                                                     |
| ٥  | ١- لمحة عامة عن تشكيل القوى العاملة في منظمة العمل الدولية .....                                                                                                                  |
| ٦  | ١-١- توزيع جميع الموظفين حسب الفئة ومكان التعيين ونوع العقد ومصدر التمويل .....                                                                                                   |
| ٧  | ٢-١- توزيع جميع الموظفين حسب الفئة والدرجة ونوع العقد .....                                                                                                                       |
| ٨  | ٣-١- توزيع الموظفين حسب السن ومدة الخدمة .....                                                                                                                                    |
| ١٠ | ٢- التقاعد: الفرص والتحديات الجديدة .....                                                                                                                                         |
| ١١ | ٣- التنوع الجغرافي .....                                                                                                                                                          |
| ١٢ | ١-٣- توزيع جميع الموظفين حسب الإقليم الأصل والدرجة ونوع العقد ومصدر التمويل .....                                                                                                 |
| ١٥ | ٢-٣- تمثيل الدول الأعضاء (النطاق المنشود ووضع التمثيل) .....                                                                                                                      |
| ٢٢ | ٤- التنوع الجنساني .....                                                                                                                                                          |
| ٢٣ | ١-٤- التوزيع الجنساني حسب الإقليم الأصل وبلد الجنسية ومصدر التمويل .....                                                                                                          |
| ٢٧ | ٢-٤- التوزيع الجنساني حسب الفئة والسن والدرجة ونوع العقد<br>(الموظفون المدرجون في الميزانية العادية) .....                                                                        |
| ٣٠ | ٥- التوظيف وحراك الموظفين .....                                                                                                                                                   |
| ٣٠ | ١-٥- الإعلانات عن الوظائف الشاغرة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ في الفئة المهنية<br>(الموظفون المدرجون في الميزانية العادية) .....                                                             |
| ٣٢ | ٢-٥- تشكيل الموظفين المعيّنين حديثاً بين الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٢١<br>و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ في الفئة المهنية وما فوق (الموظفون المدرجون في الميزانية العادية) ..... |
| ٣٢ | ٣-٥- تعيين الموظفين من ذوي الخبرة ذات الصلة بالهيئات المكونة الثلاثية .....                                                                                                       |
| ٣٣ | ٤-٥- كيفية تجديد القوى العاملة في منظمة العمل الدولية .....                                                                                                                       |
| ٣٣ | ٥-٥- توزيع الموظفين المهنيين المبتدئين حسب البلد والإقليم الأصل .....                                                                                                             |
| ٣٣ | ٦-٥- حراك الموظفين (الموظفون المدرجون في الميزانية العادية) .....                                                                                                                 |
| ٣٤ | ٦- الدروس المستفادة من تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ .....                                                                                                    |

## ◀ المقدمة

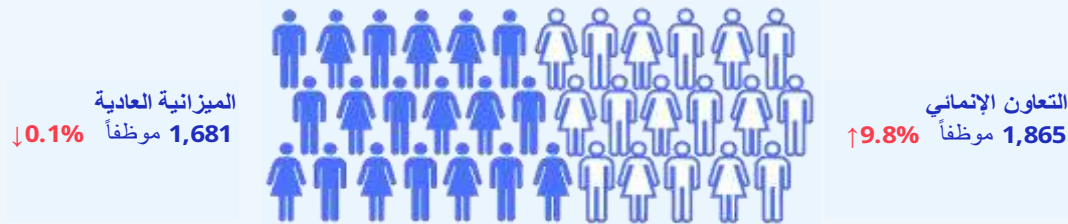
١. أقر مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) خطة العمل التي وضعها المكتب لتحسين التكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي في صفوف القوى العاملة في منظمة العمل الدولية وضمان أن يؤخذ في الاعتبار اتساع المهارات والخبرات اللازمة لموظفي منظمة العمل الدولية، ذات الصلة بالمجموعات الثلاث للهيئات المكونة، عند تنفيذ ولاية المنظمة بفعالية. وقدم مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١) إرشادات إضافية من أجل تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، مع التركيز بوجه خاص على الجهود التي يبذلها المكتب حالياً لتحسين التنوع في صفوف القوى العاملة في منظمة العمل الدولية.
٢. وأخذ المكتب هذه الإرشادات في الاعتبار لوضع استراتيجية الموارد البشرية الجديدة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥، التي قُدمت إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١). ووافق مجلس الإدارة على الاستراتيجية وطلب من المكتب أن يراعي الإرشادات المقدمة عند تنفيذها، بهدف استقطاب قوى عاملة تتمتع بأعلى معايير الكفاءة والفعالية والنزاهة وتعيينها والاحتفاظ بها، مع إيلاء الاعتبار الواجب لنوع الجنس؛ التنوع الجغرافي، وكذلك معالجة نقص التمثيل؛ الخبرة ذات الصلة بعمل المجموعات الثلاث للهيئات المكونة؛ الفرص المتاحة للشباب والمهنيين الشباب والمعوقين.
٣. وفي انتظار تنفيذ الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥، تُقدم هذه الوثيقة معلومات تُبرز التقدم الذي أحرزه المكتب لتحسين التنوع في صفوف القوى العاملة في منظمة العمل الدولية. ويشمل هذا التقرير الفترة من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠ إلى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١، إلى جانب بعض البيانات المستقاة من الأعوام السابقة، عند الاقتضاء، توجيهاً للتوضيح.

## ◀ ١- لمحة عامة عن تشكيل القوى العاملة في منظمة العمل الدولية

٤. في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١، بلغ مجموع موظفي منظمة العمل الدولية ٣ ٥٤٦ موظفاً، بزيادة قدرها ٤,٩ في المائة بالمقارنة مع عام ٢٠٢٠.
  ٥. وتجدر الإشارة إلى الاتجاهات الرئيسية التالية:
- **موقع موظفي منظمة العمل الدولية:** استمر انخفاض العدد الإجمالي للموظفين المدرجين في الميزانية العادية، لا سيما فئة الخدمات العامة التي انخفضت بنسبة ٢,٧ في المائة. وزاد عدد الموظفين المدرجين في مشاريع التعاون الإنمائي بنسبة ٩,٨ في المائة مع نمو ملحوظ في فئة الموظفين الوطنيين. وتتمشى هذه الزيادة في عدد الموظفين المدرجين في مشاريع التعاون الإنمائي مع التزام المكتب المستمر بتنفيذ أنشطة التعاون الإنمائي للاستجابة لطلب هيئاته المكونة أثناء جائحة كوفيد-١٩.

## موقع موظفي منظمة العمل الدولية

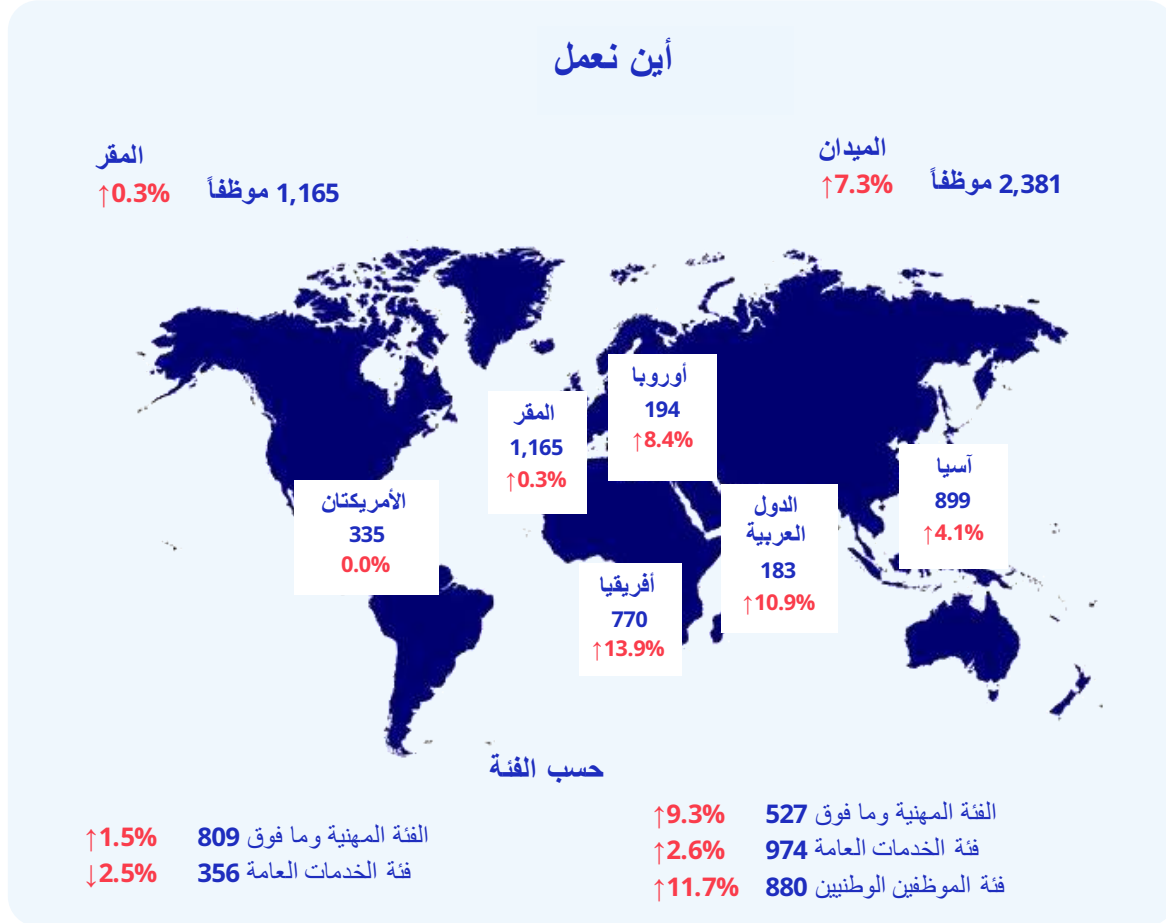
مجموع الموظفين 3,546 ↑4.9%



↑2.3% 860 الفئة المهنية وما فوق  
↓2.7% 687 فئة الخدمات العامة  
↓1.5% 134 فئة الموظفين الوطنيين

↑8.7% 476 الفئة المهنية وما فوق  
↑5.8% 643 فئة الخدمات العامة  
↑14.4% 746 فئة الموظفين الوطنيين

- **أين نعمل:** ما انفق عدد الموظفين المعيّنين في مراكز عمل المكاتب الخارجية يزداد في جميع فئات الموظفين، مع تسجيل نمو ملحوظ في إقليم أفريقيا (١٣,٩ في المائة) ومنطقة الدول العربية (١٠,٩ في المائة).



#### ١-١- توزيع جميع الموظفين حسب الفئة ومكان التعيين ونوع العقد ومصدر التمويل

٦. من أصل ٣ ٥٤٦ موظفاً، كان لدى منظمة العمل الدولية ٣٣٦ ١ موظفاً في الفئة المهنية وما فوق (جميع مصادر التمويل)، حيث يوجد ٥٢٧ أو ٣٩,٥ في المائة منهم في الأقاليم. وفي عام ٢٠٢١، كان الموظفون من فئة P5 وما فوق يمثلون ٣٢,٢ في المائة من هذه الفئة، بينما كان الموظفون من الفئات P1 إلى P4 يمثلون ٦٧,٨ في المائة.
٧. وكان لدى منظمة العمل الدولية ٢ ٢١٠ موظفين في فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الوطنيين (جميع مصادر التمويل). ومن أصل هذا العدد، يتواجد ٨٥٤ ١ موظفاً (٨٣,٩ في المائة) في الأقاليم.
٨. ومقارنة بعام ٢٠٢٠، ظل العدد الإجمالي للموظفين في المقر (كافة الفئات ومصادر التمويل) مستقراً، في حين زاد عدد الموظفين المعيّنين في الأقاليم لخدمة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بفعالية بواقع ١٦٢ موظفاً أو ٧,٣ في المائة. وسجلت أفريقيا ومنطقة الدول العربية أعلى زيادة في عدد الموظفين (١٣,٩ في المائة و١٠,٩ في المائة على التوالي)، ويُعزى ذلك أساساً إلى طفرة مشاريع التعاون الإنمائي. وتتسق هذه الأنماط أيضاً مع الجهود المستمرة التي يبذلها المكتب لإعادة توزيع الموارد الكافية على كل إقليم من الأقاليم وعلى الخدمات التحليلية والتقنية في الخط الأمامي.

## ◀ الجدول ١

| الموظفون المستخدمون |                         |         |         |                         | فئة الموظفين ومكان التعيين |            |                |                       |
|---------------------|-------------------------|---------|---------|-------------------------|----------------------------|------------|----------------|-----------------------|
| (٢٠٢٠)              | موظفو التعاون الإنمائي* | (٢٠٢٠)  | المجموع | موظفو الميزانية العادية |                            |            |                |                       |
|                     |                         |         |         |                         |                            | محدد الأجل | غير محدد الأجل | المجموع الفرعي        |
|                     |                         |         |         |                         |                            |            |                |                       |
| المقر               |                         |         |         |                         |                            |            |                |                       |
| (797)               | 809                     | (205)   | 212     | (592)                   | 597                        | 267        | 330            | الفئة المهنية وما فوق |
| (365)               | 356                     | (42)    | 40      | (323)                   | 316                        | 287        | 29             | فئة الخدمات العامة    |
| (1 162)             | 1 165                   | (247)   | 252     | (915)                   | 913                        | 554        | 359            | المجموع الفرعي        |
| المكاتب الميدانية   |                         |         |         |                         |                            |            |                |                       |
| (482)               | 527                     | (233)   | 264     | (249)                   | 263                        | 95         | 168            | الفئة المهنية         |
| (788)               | 880                     | (652)   | 746     | (136)                   | 134                        | 67         | 67             | فئة الموظفين الوطنيين |
| (949)               | 974                     | (566)   | 603     | (383)                   | 371                        | 285        | 86             | فئة الخدمات العامة    |
| (2 219)             | 2 381                   | (1 451) | 1 613   | (768)                   | 768                        | 447        | 321            | المجموع الفرعي        |
| (3 381)             | 3 546                   | (1 698) | 1 865   | (1 683)                 | 1 681                      | 1 001      | 680            | المجموع الإجمالي      |

\* وظائف ممولة من صناديق التعاون الإنمائي ودخل دعم البرامج والحساب التكميلي للميزانية العادية وغير ذلك من الموارد من خارج الميزانية.

## ١-٢- توزيع جميع الموظفين حسب الفئة والدرجة ونوع العقد

## ◀ الجدول ٢

| الموظفون المستخدمون   |                         |                |                         |            | الفئة والدرجة     |
|-----------------------|-------------------------|----------------|-------------------------|------------|-------------------|
| المجموع               | موظفو التعاون الإنمائي* | المجموع الفرعي | موظفو الميزانية العادية |            |                   |
|                       | محدد الأجل              |                | غير محدد الأجل          | محدد الأجل |                   |
| الفئة المهنية وما فوق |                         |                |                         |            |                   |
| 1                     |                         | 1              |                         | 1          | المدير العام      |
| 3                     |                         | 3              |                         | 3          | نائب المدير العام |
| 6                     |                         | 6              |                         | 6          | مدير عام مساعد    |
| 25                    | 1                       | 24             | 14                      | 10         | الفئة D2          |
| 70                    | 2                       | 68             | 37                      | 31         | الفئة D1          |
| 326                   | 57                      | 269            | 163                     | 106        | الفئة P5          |
| 457                   | 162                     | 295            | 101                     | 194        | الفئة P4          |
| 305                   | 158                     | 147            | 43                      | 104        | الفئة P3          |
| 129                   | 85                      | 44             | 4                       | 40         | الفئة P2          |
| 14                    | 11                      | 3              |                         | 3          | الفئة P1          |
| 1 336                 | 476                     | 860            | 362                     | 498        | المجموع           |

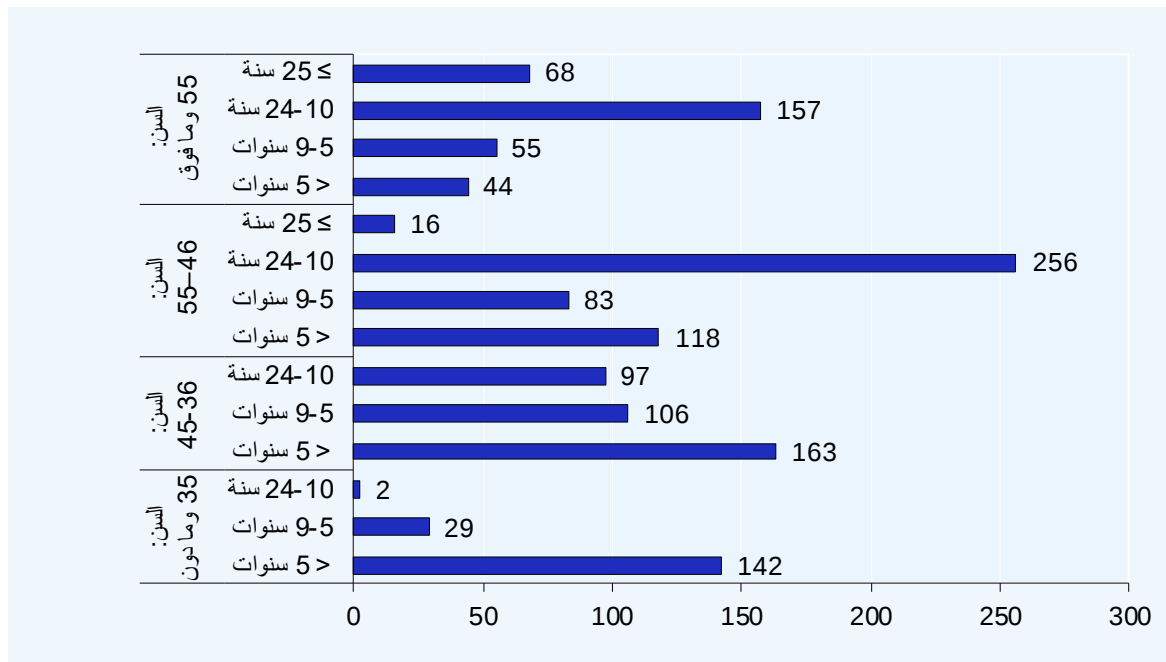
| الموظفون المستخدمون |                         |                |                         |            | الفئة والدرجة       |
|---------------------|-------------------------|----------------|-------------------------|------------|---------------------|
| المجموع             | موظفو التعاون الإنمائي* | المجموع الفرعي | موظفو الميزانية العادية |            |                     |
|                     | محدد الأجل              |                | غير محدد الاجل          | محدد الأجل |                     |
| الموظفون الوطنيون   |                         |                |                         |            |                     |
| 12                  |                         | 12             |                         | 12         | مراسلون             |
| 23                  | 18                      | 5              | 5                       |            | موظفون وطنيون فئة ج |
| 371                 | 305                     | 66             | 39                      | 27         | موظفون وطنيون فئة ب |
| 474                 | 423                     | 51             | 23                      | 28         | موظفون وطنيون فئة أ |
| 880                 | 746                     | 134            | 67                      | 67         | المجموع             |
| فئة الخدمات العامة  |                         |                |                         |            |                     |
| 123                 | 26                      | 97             | 97                      |            | الفئة G7            |
| 409                 | 187                     | 222            | 188                     | 34         | الفئة G6            |
| 443                 | 233                     | 210            | 165                     | 45         | الفئة G5            |
| 158                 | 75                      | 83             | 64                      | 19         | الفئة G4            |
| 71                  | 24                      | 47             | 36                      | 11         | الفئة G3            |
| 125                 | 97                      | 28             | 22                      | 6          | الفئة G2            |
| 1                   | 1                       |                |                         |            | الفئة G1            |
| 1 330               | 643                     | 687            | 572                     | 115        | المجموع             |
| 3 546               | 1 865                   | 1 681          | 1 001                   | 680        | المجموع الإجمالي    |

\* وظائف ممولة من صناديق التعاون الإنمائي ودخل دعم البرامج والحساب التكميلي للميزانية العادية وغير ذلك من الموارد من خارج الميزانية.

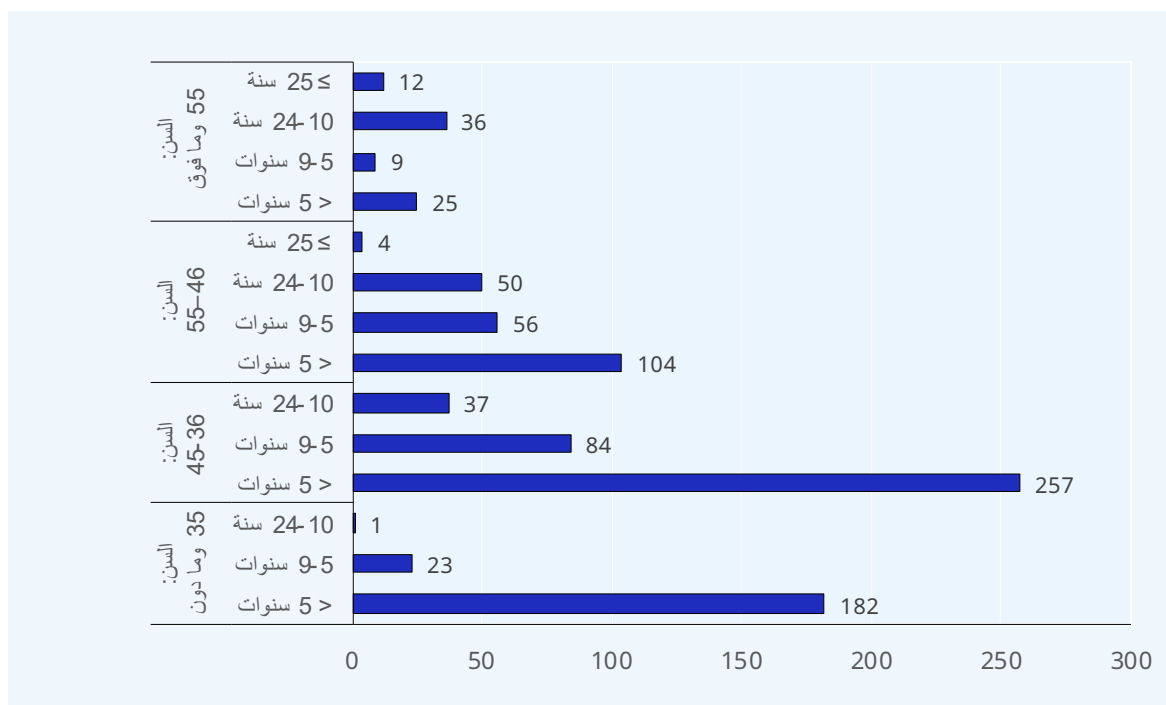
### ٣-١- توزيع الموظفين حسب السن ومدة الخدمة

٩. حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١، بلغ متوسط عمر موظفي منظمة العمل الدولية ٤٥,٤ عاماً ومتوسط مدة الخدمة ٨,٩ سنوات. ويبلغ متوسط عمر الموظفين في الفئة المهنية وما فوقها ٤٧,٥ سنة بينما يبلغ متوسط عمر الموظفين في فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الوطنيين ٤٥,٦ عاماً و٤٢,٣ عاماً على التوالي. وترد في الرسوم البيانية الثلاثة أدناه إحصاءات مفصلة عن الموظفين حسب السن ومدة الخدمة.

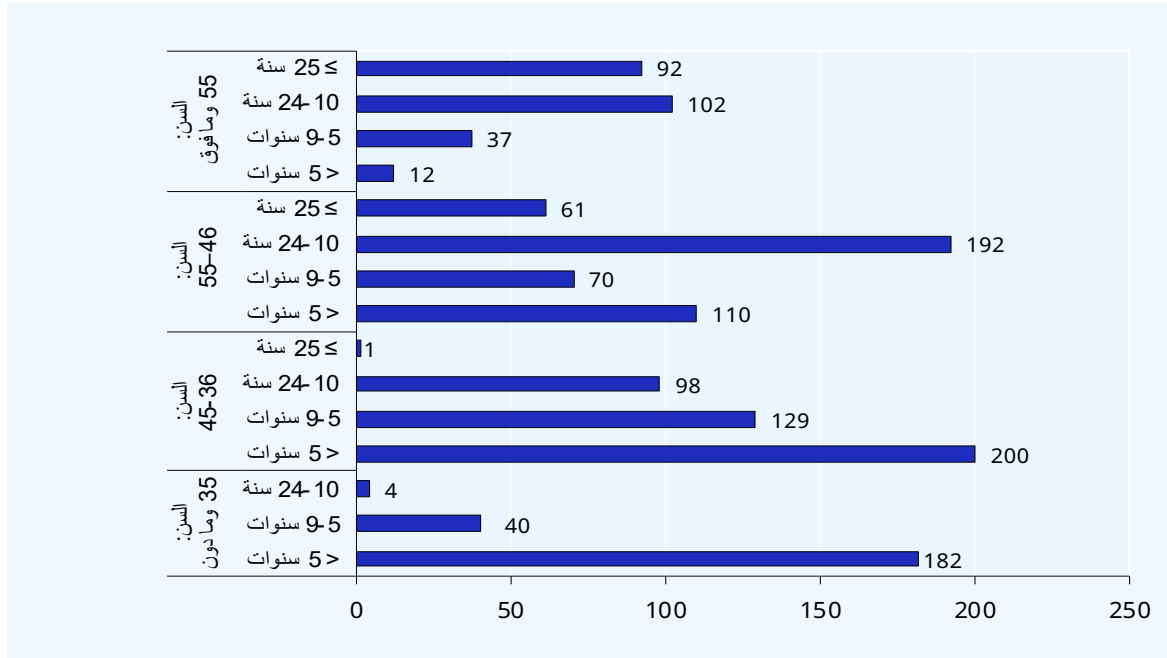
الشكل ١: توزيع الموظفين من الفئة المهنية حسب السن ومدة الخدمة



الشكل ٢: توزيع الموظفين من فئة الموظفين الوطنيين حسب السن ومدة الخدمة



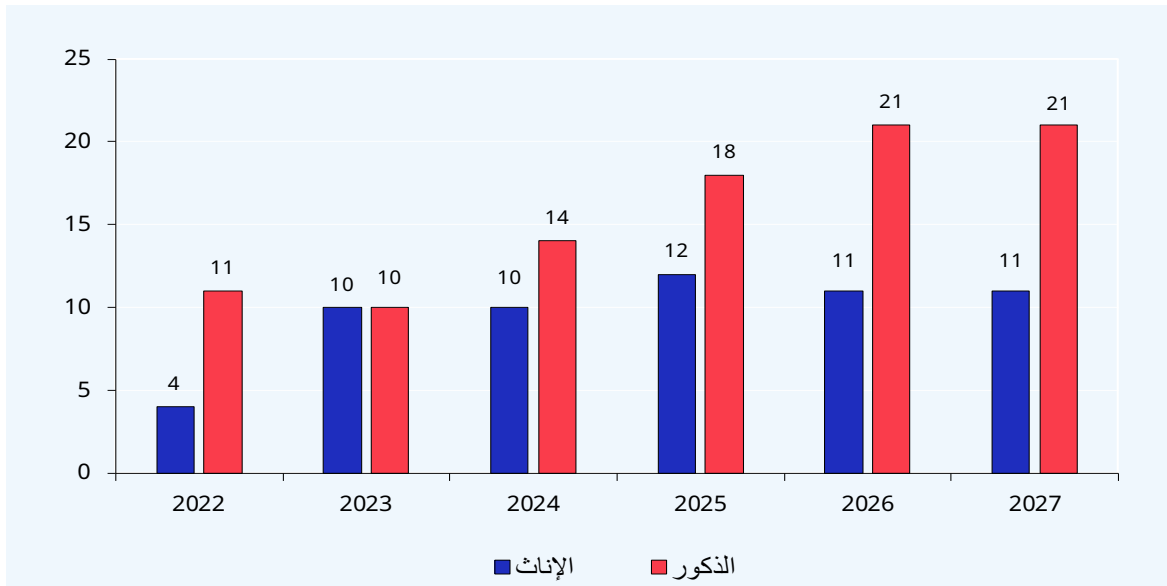
الشكل ٣: توزيع الموظفين من فئة الخدمات العامة حسب السن ومدة الخدمة



## ٢- التقاعد: الفرص والتحديات الجديدة

١٠. استمر التغيير في سن التقاعد الإلزامي الذي حُدد عند ٦٥ عاماً، والذي بدأ سريانه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، في الحد على نحو كبير من قدرة المكتب على تحسين التكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي وتعيين المواهب الفتية، على النحو الموضح في قسم الدروس المستفادة الوارد في نهاية هذا التقرير. وفي حين بلغ ستة موظفين فقط من موظفي الميزانية العادية، خلال الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠، سن التقاعد الإلزامي وغادروا المنظمة، بدأ عدد المتقاعدين من الميزانية العادية يتزايد في عام ٢٠٢١. ومن المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه في عام ٢٠٢٢، كما هو مبين في الشكل ٤ أدناه. ومن شأن ذلك أن يتيح للمكتب المزيد من الفرص لتعزيز تنوع القوى العاملة لديه ومواءمة مهاراتها لتلبية الاحتياجات الجديدة والناشئة.

الشكل ٤: حالات التقاعد في الفئة المهنية وما فوق (الموظفون المدرجون في الميزانية العادية)

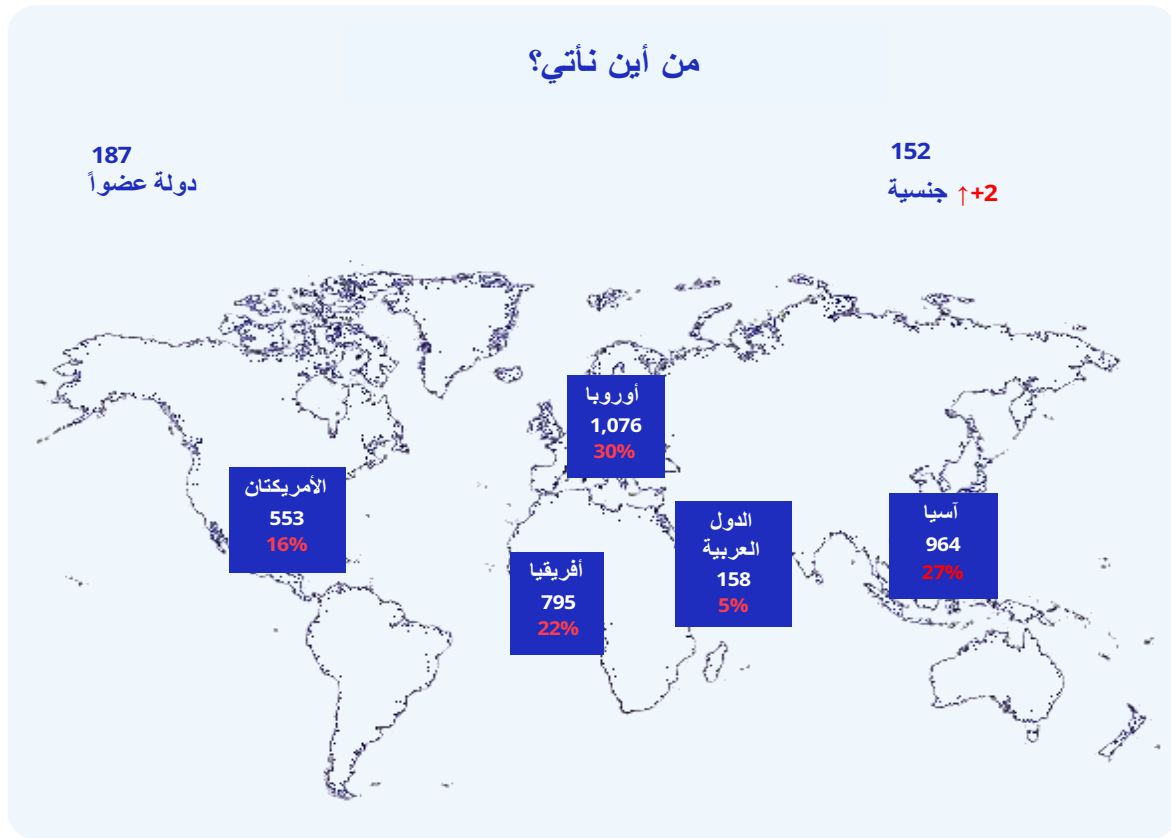


١١. ويتبع المكتب حالياً نهجاً استباقياً أكثر فأكثر لكفالة استكمال عملية التعيين والاختيار، حيثما أمكن توقع وجود وظائف شاغرة، قبل مغادرة شاغل الوظيفة.

### ◀ ٣- التنوع الجغرافي

١٢. اعتباراً من بداية عام ٢٠٢١، بدأ المكتب في تزويد كبار المديرين بتقارير استشرافية محددة بشأن التنوع فيما يتعلق بالفرق التابعة لهم، حيث قدمت لمحة عامة عن التنوع الجغرافي والجنساني في أقاليمهم/حافظاتهم. ومكنت هذه المعلومات المديرين من الوقوف على المجالات التي تتطلب أكبر قدر من التنوع والنظر في فرص التأثير في المواصفات العامة للموظفين في المجالات الواقعة تحت مسؤوليتهم. وكما أشير إليه آنفاً، زاد العدد الإجمالي للموظفين في المكتب بواقع ١٦٥ عضواً، وقد أفضى ذلك إلى بعض النتائج الإيجابية من حيث التنوع الجغرافي، لا سيما في إقليم أفريقيا الذي مثلت فيه أربعة بلدان حديثاً في عام ٢٠٢١.

• من أين نأتي: زاد المكتب عدد الجنسيات الممثلة بين الدول الأعضاء البالغ عددها ١٨٧ دولة عضواً من ١٥٠ إلى ١٥٢ دولة.<sup>١</sup>



| ٢٠٢٠                       | ٢٠٢١                       |
|----------------------------|----------------------------|
| البلدان الممثلة حديثاً     | البلدان الممثلة حديثاً     |
| قطر                        | أنغولا                     |
| سيشل                       | جيبوتي                     |
|                            | غابون                      |
|                            | جمهورية جنوب السودان       |
| البلدان التي لم تُعد ممثلة | البلدان التي لم تُعد ممثلة |
| لا يوجد                    | الكويت                     |
|                            | قطر                        |

<sup>١</sup> تشير المقارنات على الدوام إلى العام السابق ٢٠٢٠.

### ٣-١ - توزيع جميع الموظفين حسب الإقليم الأصل والدرجة ونوع العقد ومصدر التمويل

◀ الجدول ٣: أفريقيا

| الفئة               | موظفو الميزانية العادية |                | المجموع الفرعي | موظفو التعاون الإنمائي<br>محدد الأجل | المجموع    |
|---------------------|-------------------------|----------------|----------------|--------------------------------------|------------|
|                     | محدد الأجل              | غير محدد الأجل |                |                                      |            |
| نائب المدير العام   | 1                       |                | 1              |                                      | 1          |
| مدير عام مساعد      | 1                       |                | 1              |                                      | 1          |
| الفئة D2            |                         | 4              | 4              |                                      | 4          |
| الفئة D1            | 4                       | 4              | 8              |                                      | 8          |
| الفئة P5            | 16                      | 18             | 34             | 6                                    | 40         |
| الفئة P4            | 29                      | 8              | 37             | 34                                   | 71         |
| الفئة P3            | 8                       | 4              | 12             | 28                                   | 40         |
| الفئة P2            | 2                       | 1              | 3              | 6                                    | 9          |
| موظفون وطنيون فئة ج |                         | 2              | 2              | 10                                   | 12         |
| موظفون وطنيون فئة ب | 5                       | 15             | 20             | 121                                  | 141        |
| موظفون وطنيون فئة أ | 6                       | 5              | 11             | 117                                  | 128        |
| الفئة G7            |                         | 20             | 20             | 5                                    | 25         |
| الفئة G6            | 15                      | 25             | 40             | 77                                   | 117        |
| الفئة G5            | 12                      | 32             | 44             | 50                                   | 94         |
| الفئة G4            | 3                       | 8              | 11             | 8                                    | 19         |
| الفئة G3            | 5                       | 12             | 17             | 14                                   | 31         |
| الفئة G2            | 3                       | 7              | 10             | 43                                   | 53         |
| الفئة G1            |                         |                |                | 1                                    | 1          |
| <b>المجموع</b>      | <b>110</b>              | <b>165</b>     | <b>275</b>     | <b>520</b>                           | <b>795</b> |

◀ الجدول ٤: الأمريكتان

| الفئة             | موظفو الميزانية العادية |                | المجموع الفرعي | موظفو التعاون الإنمائي<br>محدد الأجل | المجموع |
|-------------------|-------------------------|----------------|----------------|--------------------------------------|---------|
|                   | محدد الأجل              | غير محدد الأجل |                |                                      |         |
| نائب المدير العام | 1                       |                | 1              |                                      | 1       |
| مدير عام مساعد    | 1                       |                | 1              |                                      | 1       |
| الفئة D2          | 2                       | 2              | 4              | 1                                    | 5       |
| الفئة D1          | 6                       | 7              | 13             | 1                                    | 14      |
| الفئة P5          | 21                      | 34             | 55             | 11                                   | 66      |

| الفئة               | موظفو الميزانية العادية |                | المجموع الفرعي | موظفو التعاون الإنمائي<br>محدد الأجل | المجموع    |
|---------------------|-------------------------|----------------|----------------|--------------------------------------|------------|
|                     | محدد الأجل              | غير محدد الأجل |                |                                      |            |
| الفئة P4            | 51                      | 27             | 78             | 26                                   | 104        |
| الفئة P3            | 21                      | 13             | 34             | 28                                   | 62         |
| الفئة P2            | 10                      |                | 10             | 8                                    | 18         |
| الفئة P1            | 2                       |                | 2              | 3                                    | 5          |
| موظفون وطنيون فئة ج |                         | 1              | 1              | 1                                    | 2          |
| موظفون وطنيون فئة ب | 5                       | 8              | 13             | 19                                   | 32         |
| موظفون وطنيون فئة أ | 6                       | 8              | 14             | 55                                   | 69         |
| الفئة G7            |                         | 18             | 18             | 7                                    | 25         |
| الفئة G6            | 3                       | 29             | 32             | 11                                   | 43         |
| الفئة G5            | 11                      | 25             | 36             | 32                                   | 68         |
| الفئة G4            | 2                       | 9              | 11             | 14                                   | 25         |
| الفئة G3            | 1                       | 6              | 7              |                                      | 7          |
| الفئة G2            | 1                       |                | 1              | 5                                    | 6          |
| <b>المجموع</b>      | <b>144</b>              | <b>187</b>     | <b>331</b>     | <b>222</b>                           | <b>553</b> |

## ◀ الجدول ٥: الدول العربية

| الفئة               | موظفو الميزانية العادية |                | المجموع الفرعي | موظفو التعاون الإنمائي<br>محدد الأجل | المجموع    |
|---------------------|-------------------------|----------------|----------------|--------------------------------------|------------|
|                     | محدد الأجل              | غير محدد الأجل |                |                                      |            |
| مدير عام مساعد      | 1                       |                | 1              |                                      | 1          |
| الفئة P5            | 3                       | 3              | 6              | 3                                    | 9          |
| الفئة P4            | 5                       | 1              | 6              | 3                                    | 9          |
| الفئة P3            |                         | 2              | 2              | 7                                    | 9          |
| الفئة P2            |                         |                |                | 1                                    | 1          |
| موظفون وطنيون فئة ب | 2                       |                | 2              | 30                                   | 32         |
| موظفون وطنيون فئة أ | 1                       | 1              | 2              | 30                                   | 32         |
| الفئة G7            |                         | 1              | 1              |                                      | 1          |
| الفئة G6            | 1                       | 4              | 5              | 13                                   | 18         |
| الفئة G5            |                         | 4              | 4              | 20                                   | 24         |
| الفئة G4            |                         | 2              | 2              | 5                                    | 7          |
| الفئة G3            |                         |                |                | 4                                    | 4          |
| الفئة G2            |                         | 3              | 3              | 8                                    | 11         |
| <b>المجموع</b>      | <b>13</b>               | <b>21</b>      | <b>34</b>      | <b>124</b>                           | <b>158</b> |

## ◀ الجدول ٦: آسيا والمحيط الهادئ

| الفئة               | موظفو الميزانية العادية |                | المجموع الفرعي | موظفو التعاون الإنمائي | المجموع    |
|---------------------|-------------------------|----------------|----------------|------------------------|------------|
|                     | محدد الأجل              | غير محدد الأجل |                |                        |            |
| نائب المدير العام   | 1                       |                | 1              |                        | 1          |
| مدير عام مساعد      | 2                       |                | 2              |                        | 2          |
| الفئة D2            | 2                       | 1              | 3              |                        | 3          |
| الفئة D1            | 4                       | 6              | 10             |                        | 10         |
| الفئة P5            | 15                      | 27             | 42             | 12                     | 54         |
| الفئة P4            | 18                      | 20             | 38             | 30                     | 68         |
| الفئة P3            | 12                      | 3              | 15             | 32                     | 47         |
| الفئة P2            | 9                       |                | 9              | 18                     | 27         |
| الفئة P1            | 1                       |                | 1              | 4                      | 5          |
| موظفون وطنيون فئة ج |                         | 1              | 1              | 6                      | 7          |
| موظفون وطنيون فئة ب | 11                      | 14             | 25             | 121                    | 146        |
| موظفون وطنيون فئة أ | 13                      | 8              | 21             | 180                    | 201        |
| الفئة G7            |                         | 16             | 16             | 12                     | 28         |
| الفئة G6            | 9                       | 43             | 52             | 55                     | 107        |
| الفئة G5            | 10                      | 25             | 35             | 111                    | 146        |
| الفئة G4            | 1                       | 9              | 10             | 30                     | 40         |
| الفئة G3            | 1                       | 13             | 14             | 3                      | 17         |
| الفئة G2            | 2                       | 12             | 14             | 41                     | 55         |
| <b>المجموع</b>      | <b>111</b>              | <b>198</b>     | <b>309</b>     | <b>655</b>             | <b>964</b> |

## ◀ الجدول ٧: أوروبا

| الفئة          | موظفو الميزانية العادية |                | المجموع الفرعي | موظفو التعاون الإنمائي | المجموع |
|----------------|-------------------------|----------------|----------------|------------------------|---------|
|                | محدد الأجل              | غير محدد الأجل |                |                        |         |
| المدير العام   | 1                       |                | 1              |                        | 1       |
| مدير عام مساعد | 1                       |                | 1              |                        | 1       |
| الفئة D2       | 6                       | 7              | 13             |                        | 13      |
| الفئة D1       | 17                      | 20             | 37             | 1                      | 38      |
| الفئة P5       | 51                      | 81             | 132            | 25                     | 157     |
| الفئة P4       | 91                      | 45             | 136            | 69                     | 205     |

| الفئة               | موظفو الميزانية العادية |                | المجموع الفرعي | موظفو التعاون الإنمائي |  | المجموع |
|---------------------|-------------------------|----------------|----------------|------------------------|--|---------|
|                     | محدد الأجل              | غير محدد الأجل |                | محدد الأجل             |  |         |
| الفئة P3            | 63                      | 21             | 84             | 63                     |  | 147     |
| الفئة P2            | 19                      | 3              | 22             | 52                     |  | 74      |
| الفئة P1            |                         |                |                | 4                      |  | 4       |
| مراسلون             | 12                      |                | 12             |                        |  | 12      |
| موظفون وطنيون فئة ج |                         | 1              | 1              | 1                      |  | 2       |
| موظفون وطنيون فئة ب | 4                       | 2              | 6              | 14                     |  | 20      |
| موظفون وطنيون فئة أ | 2                       | 1              | 3              | 41                     |  | 44      |
| الفئة G7            |                         | 42             | 42             | 2                      |  | 44      |
| الفئة G6            | 6                       | 87             | 93             | 31                     |  | 124     |
| الفئة G5            | 12                      | 79             | 91             | 20                     |  | 111     |
| الفئة G4            | 13                      | 36             | 49             | 18                     |  | 67      |
| الفئة G3            | 4                       | 5              | 9              | 3                      |  | 12      |
|                     | 302                     | 430            | 732            | 344                    |  | 1 076   |

### ٢-٣- تمثيل الدول الأعضاء (النطاق المنشود ووضع التمثيل)

١٣. لا يتم تحديد تمثيل الدول الأعضاء في القوى العاملة لمنظمة العمل الدولية إلا على أساس الموظفين المهنيين الدوليين الذين يشغلون مناصب خاضعة للتوزيع الجغرافي، أي وظائف من الفئة المهنية (P) أو فئة المديرين (D) والوظائف العليا الممولة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية. والطريقة المستخدمة لتقييم تمثيل الدول الأعضاء تستند إلى نظام من *النطاقات المنشودة* التي تم تقديمها في أمانة الأمم المتحدة عام ١٩٤٨ وتسعى إلى إنشاء مجموعة من الوظائف لكل دولة عضو يمكن اعتبار الدولة من خلالها على أنها: (أ) ممثلة تمثيلاً كافياً؛ (ب) ممثلة تمثيلاً غير كافٍ (بما في ذلك غير ممثلة على الإطلاق)؛ (ج) ممثلة تمثيلاً فائضاً.

١٤. وبغية احتساب النطاق المنشود<sup>٢</sup> من أجل تحديد وضع التمثيل القطري، يستخدم المكتب عاملين، هما العدد الإجمالي للدول الأعضاء والمساهمة المقدرة لكل دولة عضو في الميزانية.

١٥. ومنظمة العمل الدولية جزء من تلك المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة التي وضعت معايير ومبادئ توجيهية محددة لقياس التوزيع الجغرافي للموظفين الدائمين. وقد لاحظت الجمعية العامة عدم وجود مبادئ توجيهية رسمية بشأن التوزيع الجغرافي للموظفين في ١٩ منظمة عضواً<sup>٣</sup> وارتفاع متوسط عمر الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة. ولذلك، شجعت لجنة الخدمة المدنية الدولية على تحديد الممارسات الجيدة وإسداء المشورة إلى منظمات النظام الموحد بشأن سبل تعزيز التنوع الجغرافي وتجديد شباب الملاك الوظيفي، بما في ذلك من خلال تدابير مثل برامج دعم المرشحين للتدريب الداخلي من البلدان النامية.

<sup>٢</sup> يُحتسب النطاق المنشود في الجدولين ٨ و ١٢، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١.

<sup>٣</sup> الوثيقة GB.344/PFA/INF/7.

## ◀ الجدول ٨: أفريقيا

| بلد الجنسية                 | إناث | ذكور | المجموع | النطاق المنشود | وضع التمثيل القطري |
|-----------------------------|------|------|---------|----------------|--------------------|
| الجزائر                     | 1    | 2    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| أنغولا                      | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| بنن                         | 0    | 3    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| بوتسوانا                    | 1    | 1    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| بور كينا فاسو               | 1    | 1    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| بوروندي                     | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| كابو فيردي                  | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| الكاميرون                   | 0    | 5    | 5       | 1-2            | عدد فائض           |
| جمهورية أفريقيا الوسطى      | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| تشاد                        | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| جزر القمر                   | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| الكونغو                     | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| كوت ديفوار                  | 0    | 4    | 4       | 1-2            | عدد فائض           |
| جمهورية الكونغو الديمقراطية | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| جيبوتي                      | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| مصر                         | 2    | 3    | 5       | 1-2            | عدد فائض           |
| غينيا الاستوائية            | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| إريتريا                     | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| إسواتيني                    | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| إثيوبيا                     | 0    | 3    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| غابون                       | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| غامبيا                      | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| غانا                        | 1    | 4    | 5       | 1-2            | عدد فائض           |
| غينيا                       | 1    | 1    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| غينيا - بيساو               | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| كينيا                       | 1    | 1    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| ليسوتو                      | 1    | 1    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| ليبيريا                     | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| ليبيا                       | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| مدغشقر                      | 2    | 0    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |

| بلد الجنسية             | إناث | ذكور | المجموع | النطاق المنشود | وضع التمثيل القطري |
|-------------------------|------|------|---------|----------------|--------------------|
| ملاوي                   | 0    | 2    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| مالي                    | 1    | 2    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| موريتانيا               | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| موريشيوس                | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| المغرب                  | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| موزامبيق                | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| ناميبيا                 | 2    | 0    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| النيجر                  | 0    | 2    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| نيجيريا                 | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| رواندا                  | 1    | 1    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| ساوتومي وبرنسيب         | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| السنغال                 | 1    | 3    | 4       | 1-2            | عدد فائض           |
| سيشل                    | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| سيراليون                | 1    | 1    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| الصومال                 | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| جنوب أفريقيا            | 2    | 2    | 4       | 1-2            | عدد فائض           |
| جمهورية جنوب السودان    | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| السودان                 | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| توغو                    | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| تونس                    | 3    | 1    | 4       | 1-2            | عدد فائض           |
| أوغندا                  | 0    | 2    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| جمهورية تنزانيا المتحدة | 1    | 1    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| زامبيا                  | 1    | 2    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| زمبابوي                 | 1    | 4    | 5       | 1-2            | عدد فائض           |

## ◀ الجدول ٩: الدول العربية

| بلد الجنسية | إناث | ذكور | المجموع | النطاق المنشود | وضع التمثيل القطري |
|-------------|------|------|---------|----------------|--------------------|
| البحرين     | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| العراق      | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| الأردن      | 1    | 3    | 4       | 1-2            | عدد فائض           |
| الكويت      | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| لبنان       | 5    | 2    | 7       | 1-2            | عدد فائض           |
| عمان        | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |

| بلد الجنسية               | إناث | ذكور | المجموع | النطاق المنشود | وضع التمثيل الفطري |
|---------------------------|------|------|---------|----------------|--------------------|
| قطر                       | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| المملكة العربية السعودية  | 0    | 0    | 0       | 6-10           | عدد غير كافٍ       |
| الجمهورية العربية السورية | 2    | 1    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| الإمارات العربية المتحدة  | 0    | 0    | 0       | 3-5            | عدد غير كافٍ       |
| اليمن                     | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |

## ◀ الجدول ١٠: آسيا والمحيط الهادئ

| بلد الجنسية                     | إناث | ذكور | المجموع | النطاق المنشود | وضع التمثيل الفطري |
|---------------------------------|------|------|---------|----------------|--------------------|
| أفغانستان                       | 0    | 2    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| أستراليا                        | 3    | 4    | 7       | 11-19          | عدد غير كافٍ       |
| بنغلاديش                        | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| بروني دار السلام                | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| كمبوديا                         | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| الصين                           | 3    | 11   | 14      | 61-81          | عدد غير كافٍ       |
| جزر كوك                         | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| فيجي                            | 1    | 1    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| الهند                           | 2    | 12   | 14      | 4-7            | عدد فائض           |
| إندونيسيا                       | 1    | 1    | 2       | 3-5            | عدد غير كافٍ       |
| جمهورية إيران الإسلامية         | 1    | 2    | 3       | 2-3            | عدد كافٍ           |
| اليابان                         | 20   | 13   | 33      | 43-72          | عدد غير كافٍ       |
| كيريباتي                        | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| ماليزيا                         | 0    | 0    | 0       | 2-3            | عدد غير كافٍ       |
| جمهورية ملديف                   | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| جزر مارشال                      | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| منغوليا                         | 2    | 1    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| ميانمار                         | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| نيبال                           | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| نيوزيلندا                       | 2    | 0    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| باكستان                         | 1    | 3    | 4       | 1-2            | عدد فائض           |
| جمهورية بالاو                   | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| بابوا غينيا الجديدة             | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| الفلبين                         | 2    | 3    | 5       | 1-2            | عدد فائض           |
| جمهورية كوريا                   | 2    | 7    | 9       | 11-19          | عدد غير كافٍ       |
| ساموا                           | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |

| بلد الجنسية   | إناث | ذكور | المجموع | النطاق المنشود | وضع التمثيل القطري |
|---------------|------|------|---------|----------------|--------------------|
| سنغافورة      | 0    | 1    | 1       | 2-4            | عدد غير كافٍ       |
| جزر سليمان    | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| سري لانكا     | 0    | 3    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| تايلند        | 5    | 0    | 5       | 2-3            | عدد فائض           |
| تيمور - ليشتي | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| مملكة تونغا   | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| توفالو        | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| فانواتو       | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| فيتنام        | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |

## ◀ الجدول ١١ : أوروبا

| بلد الجنسية        | إناث | ذكور | المجموع | النطاق المنشود | وضع التمثيل القطري |
|--------------------|------|------|---------|----------------|--------------------|
| ألبانيا            | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| أرمينيا            | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| النمسا             | 1    | 1    | 2       | 3-6            | عدد غير كافٍ       |
| أذربيجان           | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| بيلاروس            | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| بلجيكا             | 10   | 6    | 16      | 4-7            | عدد فائض           |
| البوسنة والهرسك    | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| بلغاريا            | 4    | 1    | 5       | 1-2            | عدد فائض           |
| كرواتيا            | 2    | 2    | 4       | 1-2            | عدد فائض           |
| قبرص               | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| الجمهورية التشيكية | 0    | 1    | 1       | 2-3            | عدد غير كافٍ       |
| الدانمرك           | 3    | 4    | 7       | 3-5            | عدد فائض           |
| استونيا            | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| فنلندا             | 2    | 3    | 5       | 2-4            | عدد فائض           |
| فرنسا              | 27   | 45   | 72      | 22-37          | عدد فائض           |
| جورجيا             | 0    | 2    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| ألمانيا            | 23   | 24   | 47      | 31-51          | عدد كافٍ           |
| اليونان            | 2    | 4    | 6       | 2-3            | عدد فائض           |
| هنغاريا            | 2    | 1    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| آيسلندا            | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| أيرلندا            | 1    | 3    | 4       | 2-3            | عدد فائض           |

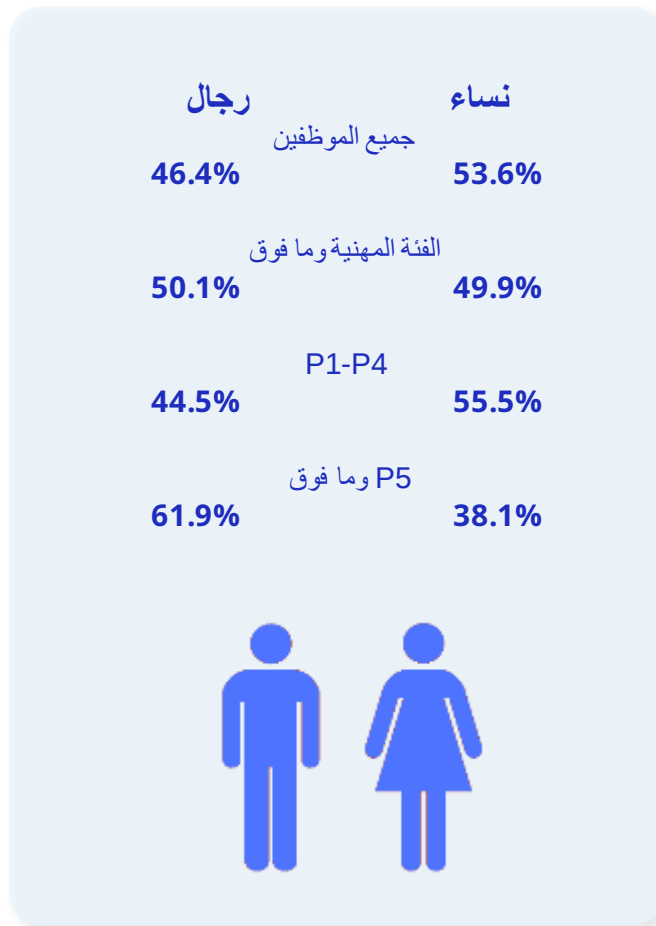
| بلد الجنسية                                        | إناث | ذكور | المجموع | النطاق المنشود | وضع التمثيل الفطري |
|----------------------------------------------------|------|------|---------|----------------|--------------------|
| إسرائيل                                            | 1    | 1    | 2       | 2-4            | عدد كافٍ           |
| إيطاليا                                            | 19   | 24   | 43      | 17-28          | عدد فائض           |
| كازاخستان                                          | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| قيرغيزستان                                         | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| لاتفيا                                             | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| ليتوانيا                                           | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| لكسمبرغ                                            | 1    | 1    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| مالطة                                              | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| الجبل الأسود                                       | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| هولندا                                             | 8    | 9    | 17      | 7-11           | عدد فائض           |
| جمهورية مقدونية الشمالية                           | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| النرويج                                            | 1    | 4    | 5       | 4-6            | عدد كافٍ           |
| بولندا                                             | 3    | 1    | 4       | 4-7            | عدد كافٍ           |
| البرتغال                                           | 7    | 4    | 11      | 2-3            | عدد فائض           |
| جمهورية مولدوفا                                    | 1    | 3    | 4       | 1-2            | عدد فائض           |
| رومانيا                                            | 3    | 0    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| الاتحاد الروسي                                     | 5    | 2    | 7       | 12-20          | عدد غير كافٍ       |
| سان مارينو                                         | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| صربيا                                              | 0    | 2    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| سلوفاكيا                                           | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| سلوفينيا                                           | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| اسبانيا                                            | 21   | 13   | 34      | 11-18          | عدد فائض           |
| السويد                                             | 4    | 2    | 6       | 5-8            | عدد كافٍ           |
| سويسرا                                             | 8    | 6    | 14      | 6-10           | عدد فائض           |
| طاجيكستان                                          | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| تركيا                                              | 2    | 2    | 4       | 7-12           | عدد غير كافٍ       |
| تركمانستان                                         | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| أوكرانيا                                           | 1    | 1    | 2       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية | 10   | 21   | 31      | 23-39          | عدد كافٍ           |
| أوزبكستان                                          | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |

## ◀ الجدول ١٢ : الأمريكتان

| بلد الجنسية                    | إناث | ذكور | المجموع | النطاق المنشود | وضع التمثيل القطري |
|--------------------------------|------|------|---------|----------------|--------------------|
| أنتيغوا وبربودا                | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| الأرجنتين                      | 9    | 7    | 16      | 5-8            | عدد فائض           |
| جزر البهاما                    | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| بربادوس                        | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| بليز                           | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| دولة بوليفيا المتعددة القوميات | 1    | 2    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| البرازيل                       | 8    | 8    | 16      | 15-25          | عدد كافٍ           |
| كندا                           | 16   | 9    | 25      | 14-23          | عدد فائض           |
| شيلي                           | 2    | 2    | 4       | 2-3            | عدد فائض           |
| كولومبيا                       | 3    | 2    | 5       | 1-2            | عدد فائض           |
| كوستاريكا                      | 3    | 4    | 7       | 1-2            | عدد فائض           |
| كوبا                           | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| دومينيكا                       | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| الجمهورية الدومينيكية          | 2    | 1    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| اكوادور                        | 3    | 1    | 4       | 1-2            | عدد فائض           |
| السلفادور                      | 2    | 2    | 4       | 1-2            | عدد فائض           |
| غرينادا                        | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| غواتيمالا                      | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| غيانا                          | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| هايتي                          | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| هندوراس                        | 1    | 0    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| جامايكا                        | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| المكسيك                        | 5    | 5    | 10      | 7-11           | عدد كافٍ           |
| نيكاراغوا                      | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| بنما                           | 0    | 1    | 1       | 1-2            | عدد كافٍ           |
| باراغواي                       | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| بيرو                           | 5    | 7    | 12      | 1-2            | عدد فائض           |
| سانت كيتس ونيفس                | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| سانت لوسيا                     | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| سانت فنسنت وجزر غرينادين       | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |

| بلد الجنسية                 | إناث | ذكور | المجموع | النطاق المنشود | وضع التمثيل القطري |
|-----------------------------|------|------|---------|----------------|--------------------|
| سورينام                     | 0    | 0    | 0       | 1-2            | عدد غير كافٍ       |
| ترينيداد وتوباغو            | 2    | 1    | 3       | 1-2            | عدد فائض           |
| الولايات المتحدة الأمريكية  | 36   | 30   | 66      | 111-149        | عدد غير كافٍ       |
| أوروغواي                    | 1    | 3    | 4       | 1-2            | عدد فائض           |
| جمهورية فنزويلا البوليفارية | 0    | 3    | 3       | 4-6            | عدد غير كافٍ       |

#### ◀ ٤- التنوع الجنساني



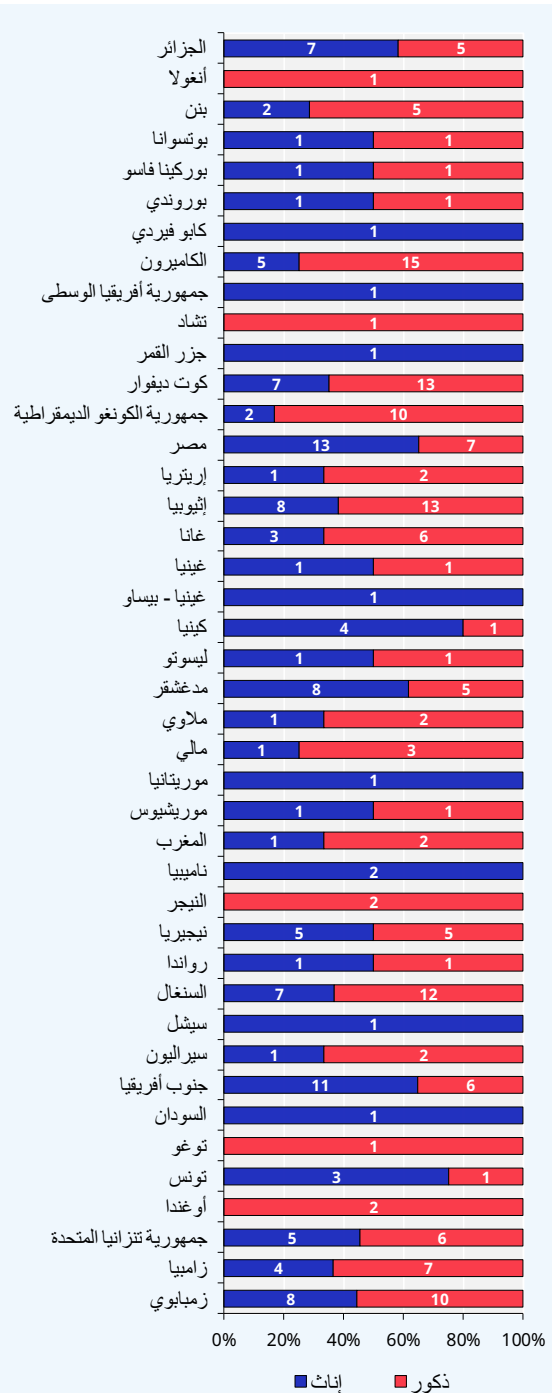
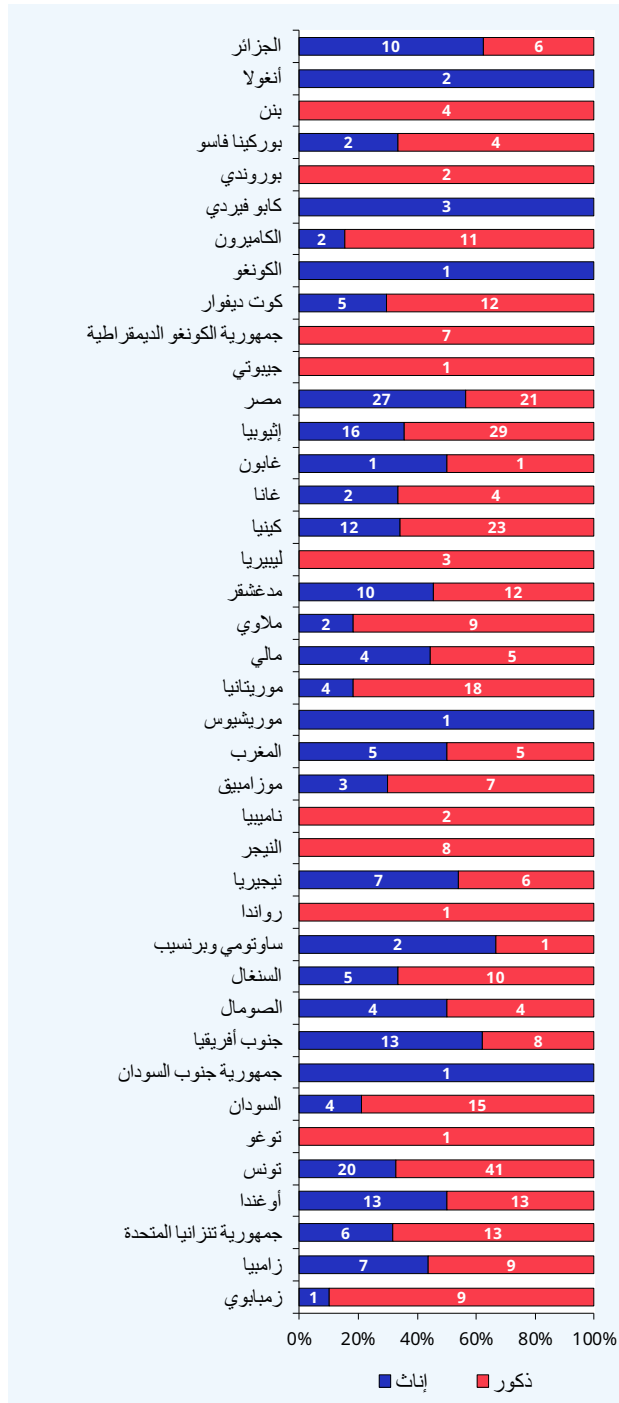
١٦. تلتزم منظمة العمل الدولية بتحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستوى كافة الدرجات، وما فتئ المكتب يُحرز تقدماً تدريجياً من خلال استراتيجية الموارد البشرية وخطة العمل المعنية بالتنوع وخطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين، مع الإقرار بأنه لا يزال ثمة المزيد مما ينبغي القيام به، لا سيما على المستويات العليا. وقد توافقت التقارير المعدة عن التنوع والمنشورة في أوائل عام ٢٠٢١ بتحليل من أجل مقارنة الوضع بالعام السابق. وستتبع العملية نفسها في عام ٢٠٢٢ وما بعده. وتبلغ النسبة المئوية الحالية للنساء في الدرجة P5 وما فوقها ٣٨ في المائة، مقارنة بنسبة ٣٥ في المائة في بداية عام ٢٠١٨ عندما استُهلّت استراتيجية الموارد البشرية السابقة وخطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين. ووافق المكتب على عدد من الإجراءات المتسارعة لإضافة المزيد من الزخم من أجل المضي قدماً.

## ٤-١- التوزيع الجنساني حسب الإقليم الأصل وبلد الجنسية ومصدر التمويل

الشكل ٥: أفريقيا

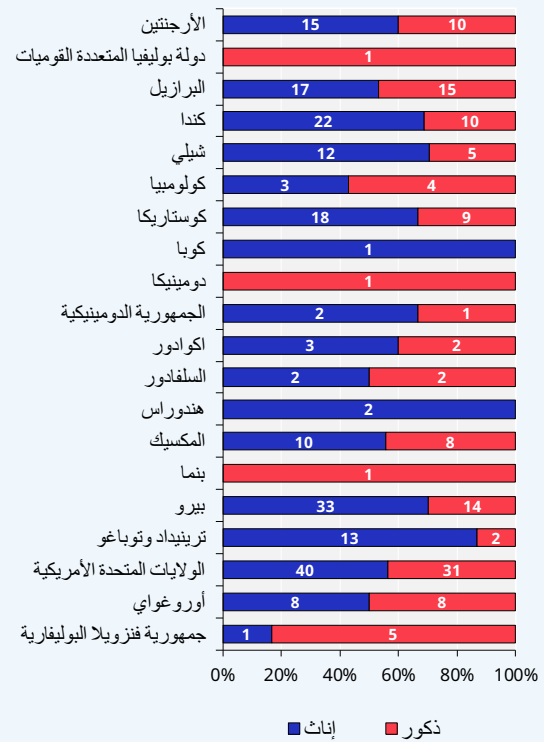
(ب) موظفو التعاون الإنمائي

(أ) موظفو الميزانية العادية

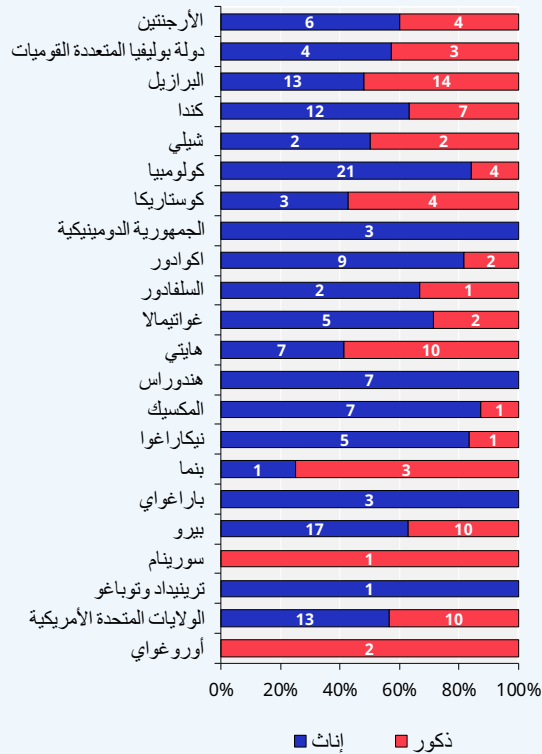


الشكل ٦: الأمريكتان

(أ) موظفو الميزانية العادية

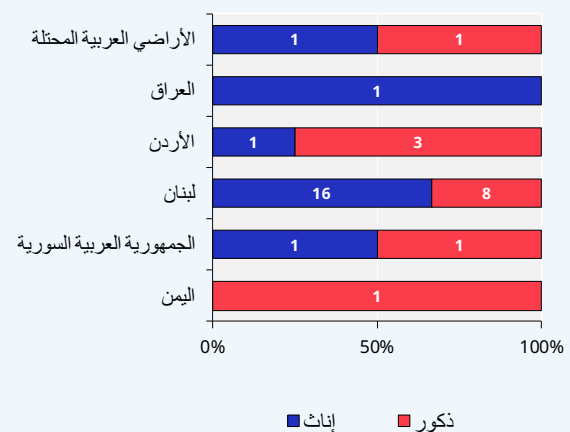


(ب) موظفو التعاون الإنمائي

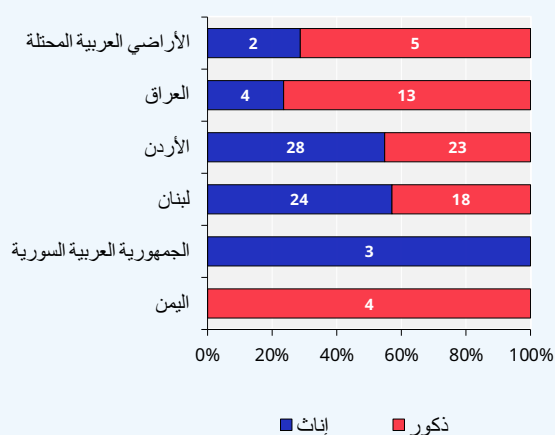


الشكل ٧: الدول العربية

(أ) موظفو الميزانية العادية

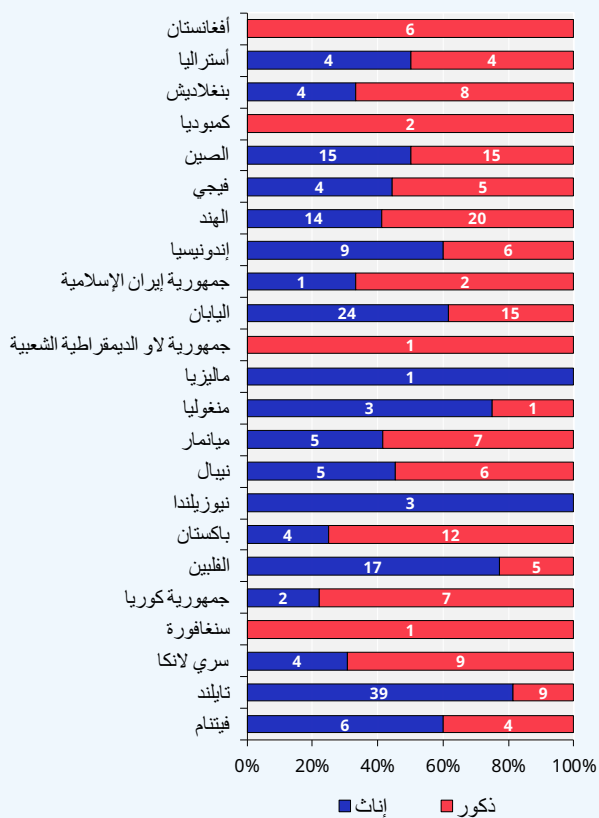


(ب) موظفو التعاون الإنمائي

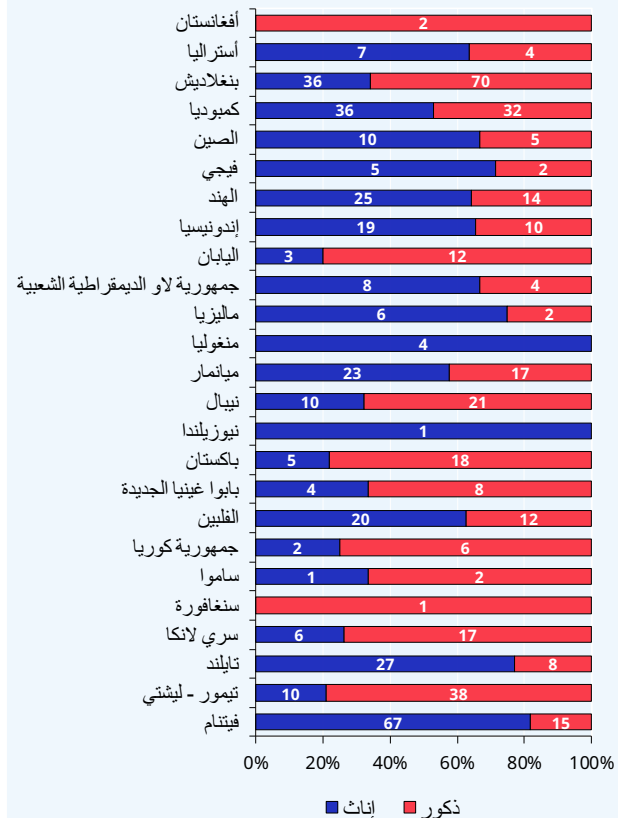


## الشكل ٨: آسيا والمحيط الهادئ

## (أ) موظفو الميزانية العادية

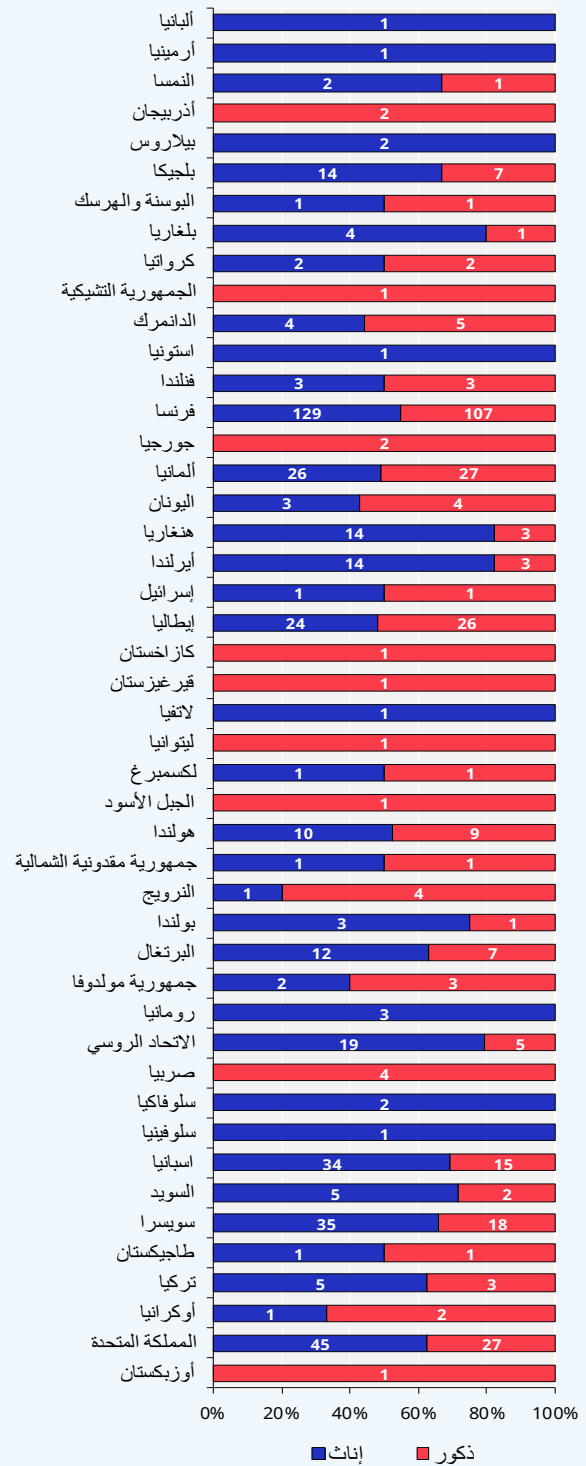


## (ب) موظفو التعاون الإنمائي

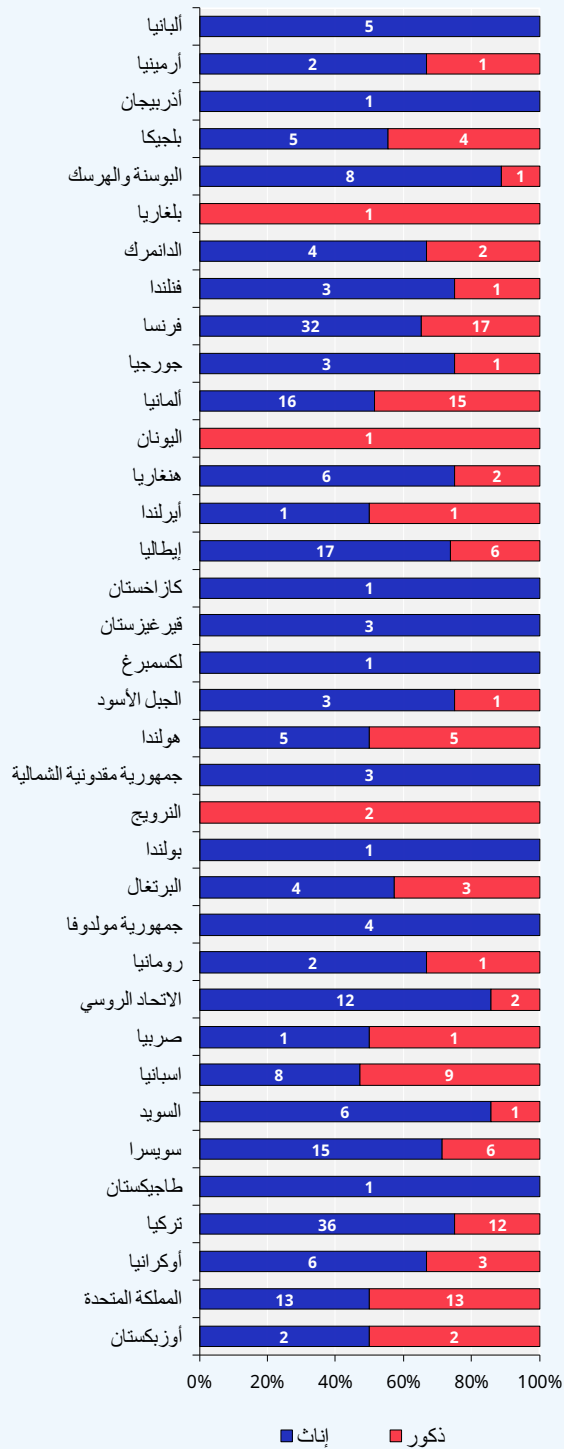


الشكل ٩: أوروبا

(أ) موظفو الميزانية العادية



(ب) موظفو التعاون الإنمائي



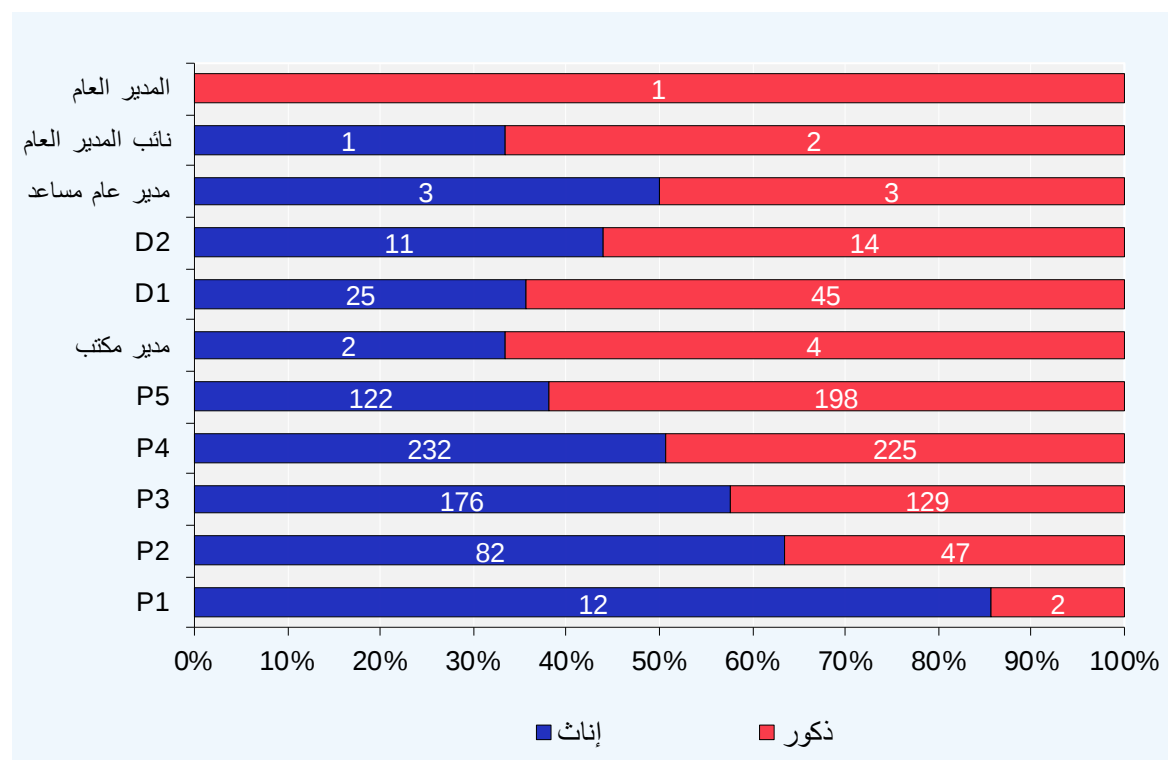
## ٤-٢- التوزيع الجنساني حسب الفئة والسن والدرجة ونوع العقد (الموظفون المدرجون في الميزانية العادية)

### ◀ الجدول ١٣

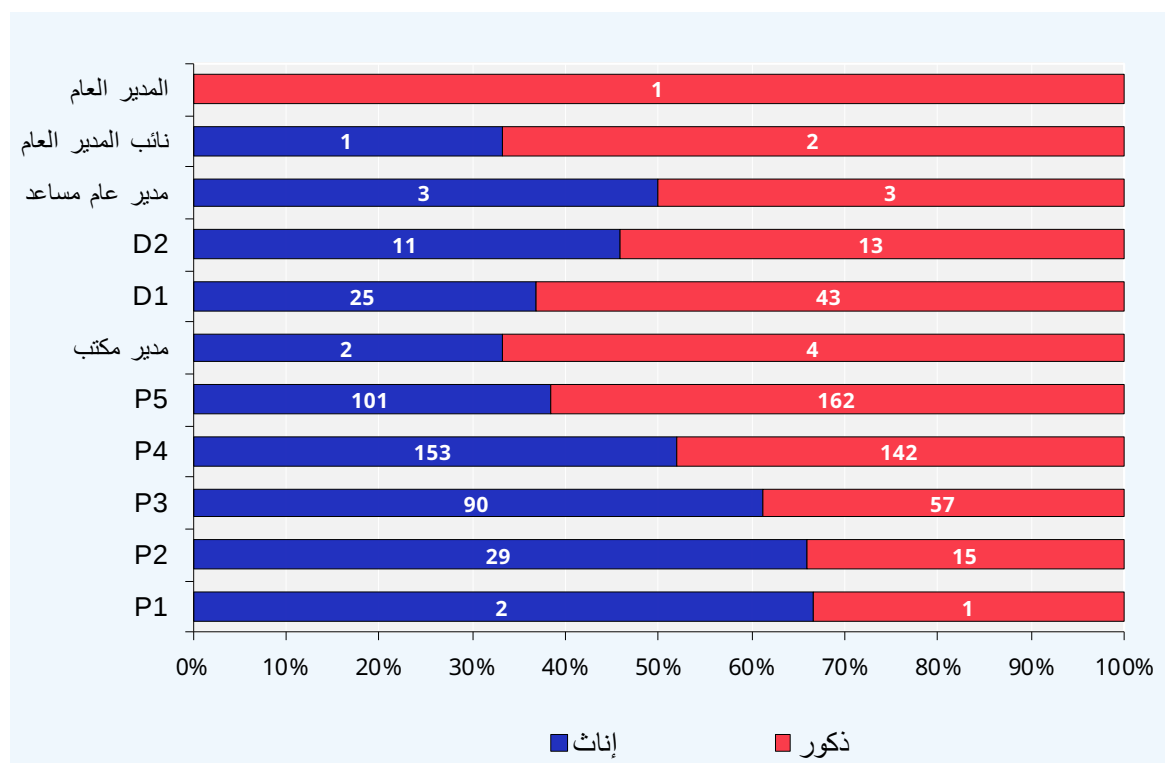
| الدرجة                  | ٣٥ وما دون     |      | ٤٥-٣٦ |      | ٥٥-٤٦ |      | ٥٥ وما فوق |      | المجموع |
|-------------------------|----------------|------|-------|------|-------|------|------------|------|---------|
|                         | إناث           | ذكور | إناث  | ذكور | إناث  | ذكور | إناث       | ذكور |         |
| مجموع الموظفين المهنيين | 37             | 15   | 108   | 85   | 173   | 177  | 99         | 166  | 860     |
| المدير العام            | محدد الأجل     |      |       |      |       |      |            | 1    | 1       |
| نائب المدير العام       | محدد الأجل     |      |       |      | 1     |      |            | 2    | 3       |
| مدير عام مساعد          | محدد الأجل     |      |       |      | 1     | 1    | 2          | 2    | 6       |
| الفئة D2                | محدد الأجل     |      |       |      | 1     | 2    | 4          | 3    | 10      |
|                         | غير محدد الأجل |      |       |      | 3     |      | 6          | 5    | 14      |
| الفئة D1                | محدد الأجل     |      |       |      | 6     | 10   | 5          | 10   | 31      |
|                         | غير محدد الأجل |      |       |      | 6     | 6    | 8          | 17   | 37      |
| مدير مكتب               | محدد الأجل     |      |       | 1    | 1     | 2    | 1          | 1    | 6       |
| الفئة P5                | محدد الأجل     |      |       | 4    | 9     | 18   | 28         | 13   | 100     |
|                         | غير محدد الأجل |      |       | 1    | 4     | 32   | 38         | 33   | 163     |
| الفئة P4                | محدد الأجل     | 5    | 1     | 45   | 31    | 43   | 36         | 7    | 194     |
|                         | غير محدد الأجل |      |       | 10   | 8     | 34   | 27         | 9    | 101     |
| الفئة P3                | محدد الأجل     | 13   | 9     | 30   | 20    | 18   | 10         | 4    | 104     |
|                         | غير محدد الأجل |      |       | 8    | 3     | 11   | 12         | 6    | 43      |
| الفئة P2                | محدد الأجل     | 17   | 4     | 10   | 8     | 1    |            |      | 40      |
|                         | غير محدد الأجل |      |       | 1    |       | 2    | 1          |      | 4       |
| الفئة P1                | محدد الأجل     | 2    | 1     |      |       |      |            |      | 3       |
| مجموع الموظفين الوطنيين |                | 4    | 1     | 12   | 16    | 31   | 27         | 25   | 134     |
| مراسلون                 | محدد الأجل     |      |       | 3    |       | 2    | 3          | 2    | 12      |
| موظفون وطنيون فئة ج     | غير محدد الأجل |      |       |      |       | 1    |            | 4    | 5       |
| موظفون وطنيون فئة ب     | محدد الأجل     | 2    |       | 6    | 2     | 6    | 10         | 1    | 27      |
|                         | غير محدد الأجل |      |       | 2    | 1     | 9    | 8          | 11   | 39      |
| موظفون وطنيون فئة أ     | محدد الأجل     | 2    | 1     | 3    | 8     | 8    | 5          | 1    | 28      |
|                         | غير محدد الأجل |      |       | 1    | 2     | 6    |            | 6    | 23      |

| الدرجة                           | ٣٥ وما دون     |      | ٤٥-٣٦ |      | ٥٥-٤٦ |      | ٥٥ وما فوق |      | المجموع |
|----------------------------------|----------------|------|-------|------|-------|------|------------|------|---------|
|                                  | إناث           | ذكور | إناث  | ذكور | إناث  | ذكور | إناث       | ذكور |         |
| مجموع الخدمات العامة وما يرافقها | 20             | 16   | 106   | 51   | 192   | 98   | 130        | 74   | 687     |
| الفئة G7                         | غير محدد الأجل | 1    | 6     | 3    | 32    | 8    | 34         | 13   | 97      |
| الفئة G6                         | محدد الأجل     | 3    | 2     | 12   | 8     | 5    | 3          |      | 34      |
|                                  | غير محدد الأجل | 4    |       | 20   | 14    | 68   | 25         | 45   | 188     |
| الفئة G5                         | محدد الأجل     | 9    | 7     | 8    | 2     | 11   | 3          | 4    | 45      |
|                                  | غير محدد الأجل | 2    |       | 40   | 7     | 58   | 20         | 31   | 165     |
| الفئة G4                         | محدد الأجل     | 2    |       | 5    | 2     | 6    | 2          | 1    | 19      |
|                                  | غير محدد الأجل |      |       | 12   | 2     | 10   | 15         | 11   | 64      |
| الفئة G3                         | محدد الأجل     | 1    | 1     | 2    | 2     |      | 3          | 1    | 11      |
|                                  | غير محدد الأجل | 1    | 2     | 1    | 5     | 1    | 10         | 16   | 36      |
| الفئة G2                         | محدد الأجل     | 1    |       |      | 2     |      | 3          |      | 6       |
|                                  | غير محدد الأجل |      |       |      | 4     | 1    | 8          | 9    | 22      |
| المجموع الإجمالي                 | 61             | 32   | 226   | 152  | 396   | 302  | 254        | 258  | 1 681   |

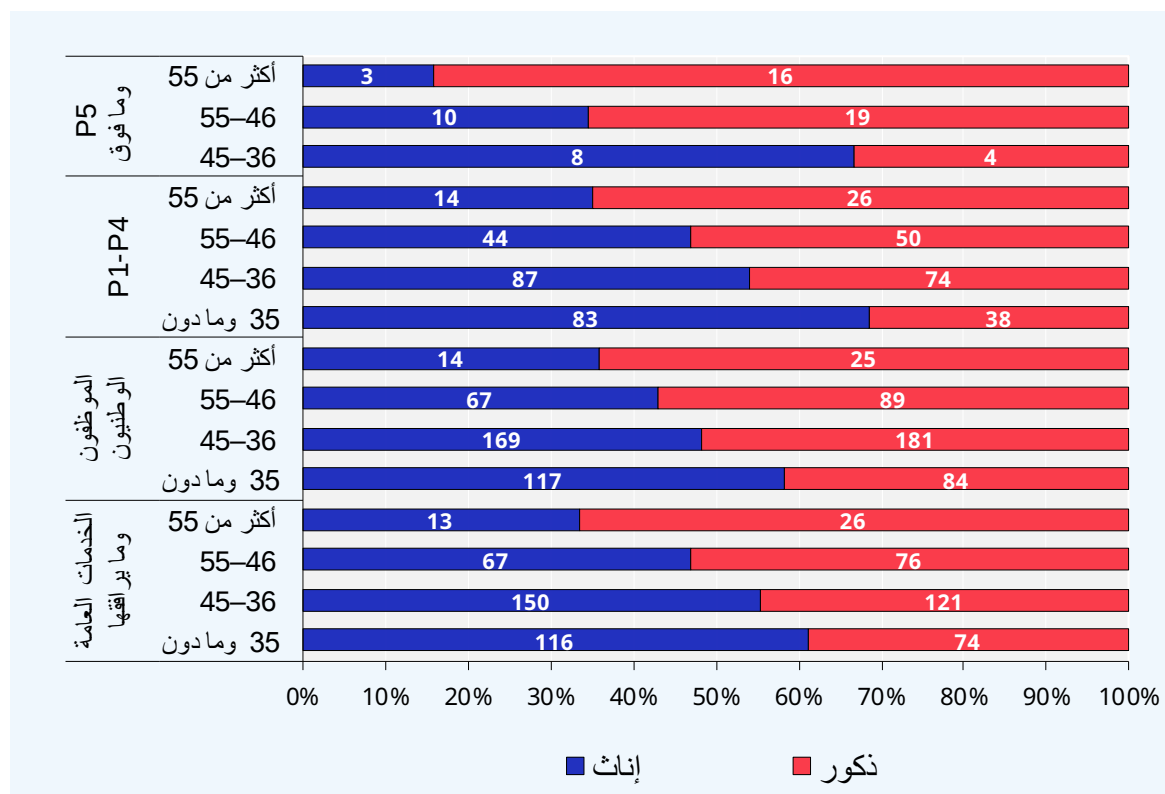
الشكل ١٠: التوزيع الجنساني لفئة المهنيين وما فوق (جميع الموظفين)



الشكل ١١: التوزيع الجنساني لفئة المهنيين وما فوق (الموظفون المدرجون في الميزانية العادية)



الشكل ١٢: التوزيع الجنساني حسب الفئة والسن والدرجة للموظفين غير المدرجين في الميزانية العادية

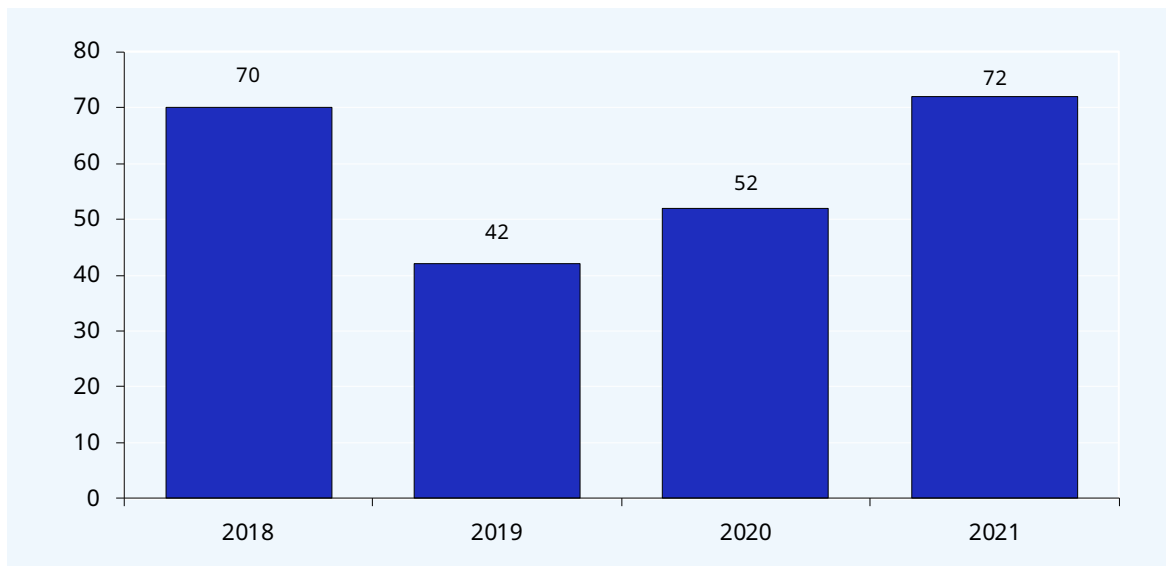


## ◀ ٥- التوظيف وحراك الموظفين

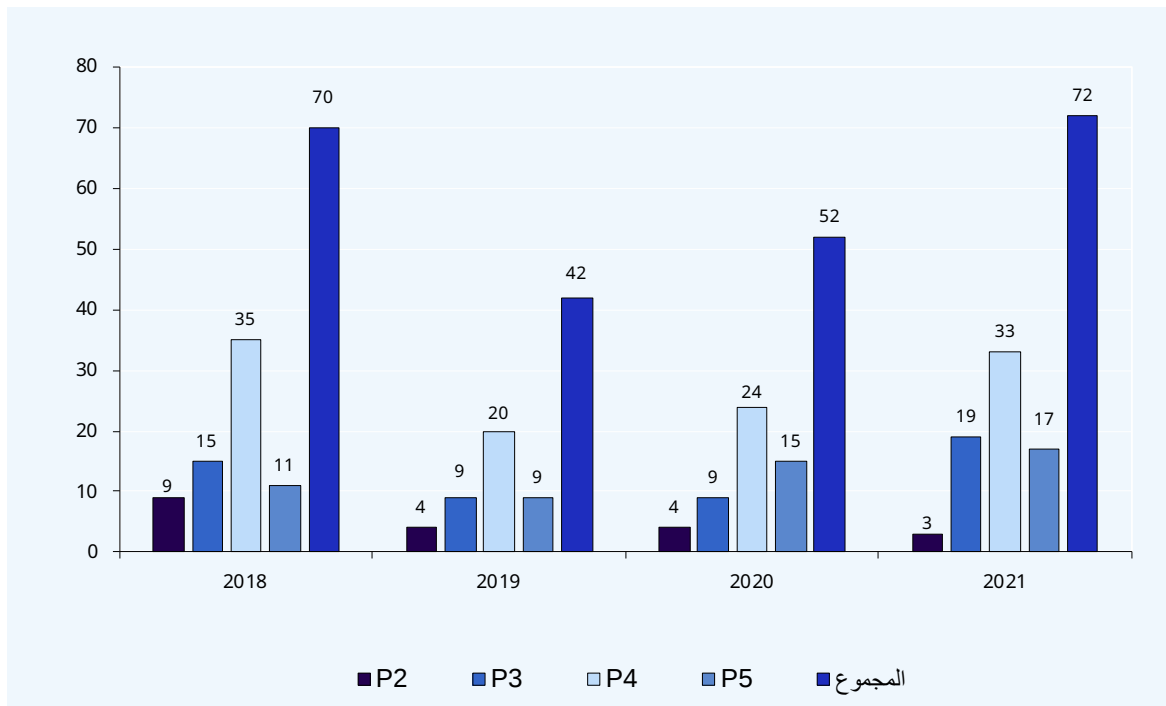
١٧. تتواصل الجهود الرامية إلى زيادة تحسين عملية التوظيف والاختيار بالنسبة إلى جميع فئات الموظفين، ويستمر إحراز تقدم في تعزيز تخطيط القوى العاملة للاستفادة من مزايا الحراك الوظيفي والجغرافي. وواصل المكتب الاستثمار بشكل كبير في تعزيز جهود التوعية التي يبذلها بغية جذب المرشحين المؤهلين، مع مراعاة الحاجة إلى ضمان التكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي والخبرة ذات الصلة بالهيئات المكونة الثلاثية.

### ١-٥- الإعلانات عن الوظائف الشاغرة للفترة ٢٠٢١-٢٠١٨ في الفئة المهنية (الموظفون المدرجون في الميزانية العادية)

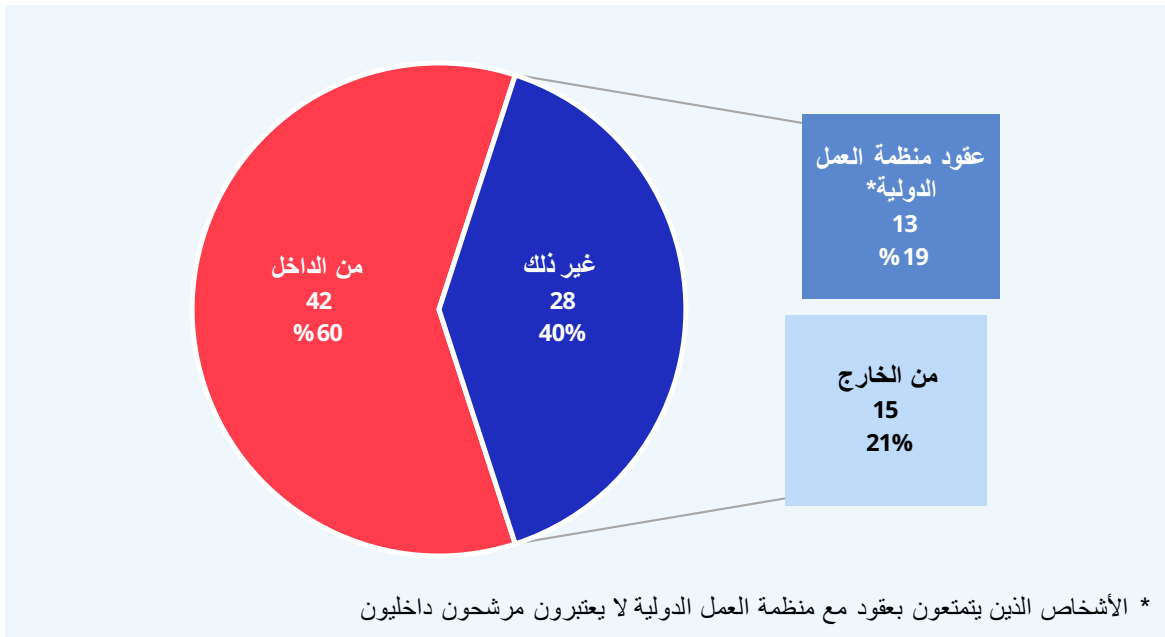
◀ الشكل ١٣: عدد المباريات المفتوحة في نظام التعيين والتشغيل والتوظيف للفترة ٢٠٢١-٢٠١٨



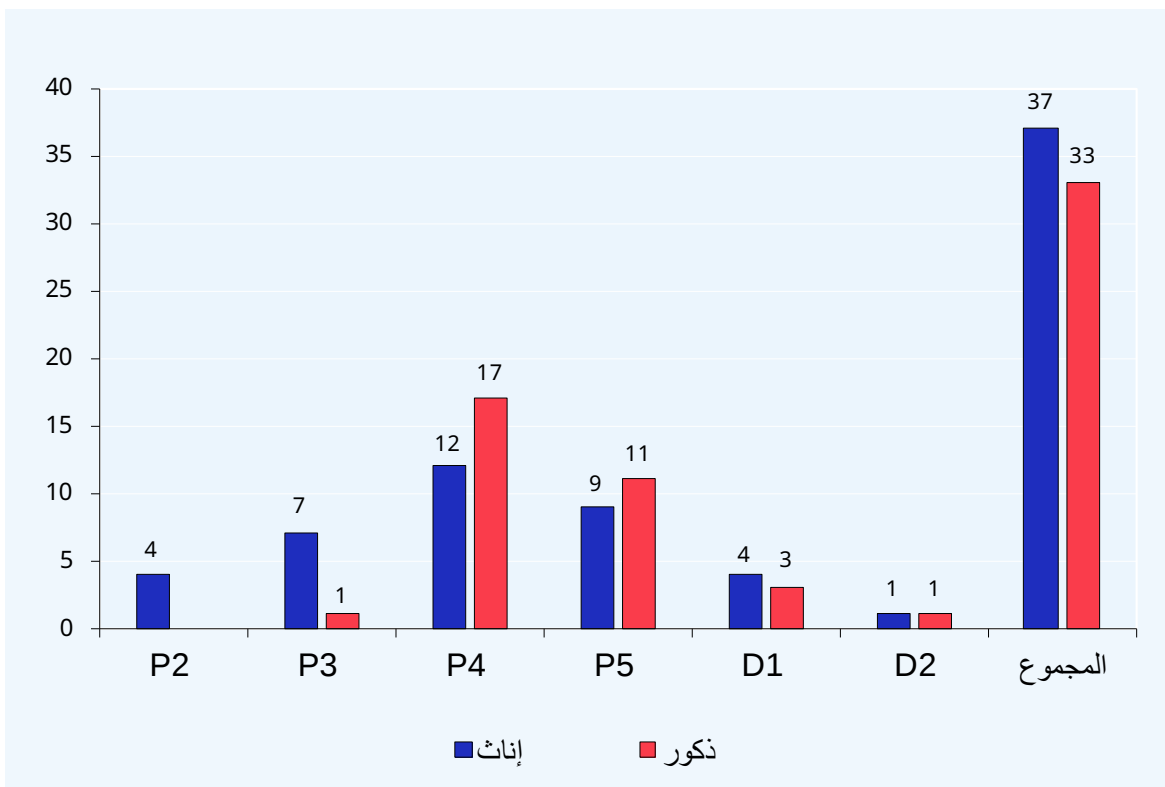
◀ الشكل ١٤: عدد الوظائف الشاغرة حسب الدرجة للفترة ٢٠٢١-٢٠١٨



الشكل ١٥: توزيع إعلانات الوظائف الشاغرة التي ملأها أشخاص من الداخل ومن الخارج، ٢٠٢١



الشكل ١٦: توزيع إعلانات الوظائف الشاغرة المملوكة حسب الدرجة والجنس، ٢٠٢١



١٨. وفيما يتعلق بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في المناصب العليا، أي P5 و D (نظام التعيين والتشغيل والتوظيف ودعوات إبداء الاهتمام)، تجدر الإشارة إلى أنه خلال السنوات الأربع الماضية (٢٠١٨-٢٠٢١)، مثلت النساء ٣٢ في المائة من مقدمي طلبات العمل. وتتواصل الجهود الرامية إلى زيادة عدد النساء المتقدمات بطلبات العمل من خلال تنفيذ استراتيجيات التوعية التي تستهدف النساء. وتمثل النساء الآن ٥٥ في المائة ممن عُيِّنوا في مناصب من فئة P5 و D وثمة اتجاه تصاعدي لعدد النساء المعيّنات منذ عام ٢٠١٨.

## ٢-٥- تشكيل الموظفين المعيّنين حديثاً بين الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٢١ و٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ في الفئة المهنية وما فوق (الموظفون المدرجون في الميزانية العادية)

١٩. تم تعيين تسعة وعشرين موظفاً جديداً غير عاملين في مجال اللغات وخاضعين للتوزيع الجغرافي في عام ٢٠٢١، ثلاثة منهم متحدرون من بلدان ممثلة تمثيلاً غير كافٍ واثنان من بلدان غير ممثلة (أنغولا ونيبال).

### ◀ الجدول ١٤

| عدد غير كافٍ <sup>(١)</sup> |         | عدد كافٍ <sup>(٢)</sup> |         | عدد فائض <sup>(٣)</sup>   |         |
|-----------------------------|---------|-------------------------|---------|---------------------------|---------|
| البلد                       | المجموع | البلد                   | المجموع | البلد                     | المجموع |
| الاتحاد الروسي              | 1       | أنغولا                  | 1       | الأرجنتين                 | 1       |
| الولايات المتحدة            | 1       | البرازيل                | 2       | بلغاريا                   | 1       |
|                             |         | المملكة المتحدة         | 1       | الكاميرون                 | 1       |
|                             |         | ألمانيا                 | 1       | كندا                      | 3       |
|                             |         | نيبال                   | 1       | كولومبيا                  | 1       |
|                             |         | بولندا*                 | 1       | فرنسا                     | 4       |
|                             |         | سيراليون                | 1       | اليونان                   | 1       |
|                             |         | السويد                  | 2       | هولندا                    | 1       |
|                             |         |                         |         | اسبانيا                   | 1       |
|                             |         |                         |         | سويسرا                    | 1       |
|                             |         |                         |         | الجمهورية العربية السورية | 1       |
|                             |         |                         |         | تونس                      | 1       |
| المجموع                     | 2       | المجموع                 | 10      | المجموع                   | 17      |

(١) عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء التي لها عدد غير كافٍ من رعاياها ضمن الموظفين في نهاية عام ٢٠٢١.

(٢) عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء التي لها عدد كافٍ من رعاياها ضمن الموظفين في نهاية عام ٢٠٢١.

(٣) عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء التي لها عدد فائض من رعاياها ضمن الموظفين في نهاية عام ٢٠٢١.

\* البلدان ناقصة التمثيل في عام ٢٠٢٠.

## ٣-٥- تعيين الموظفين من ذوي الخبرة ذات الصلة بالهيئات المكونة الثلاثية

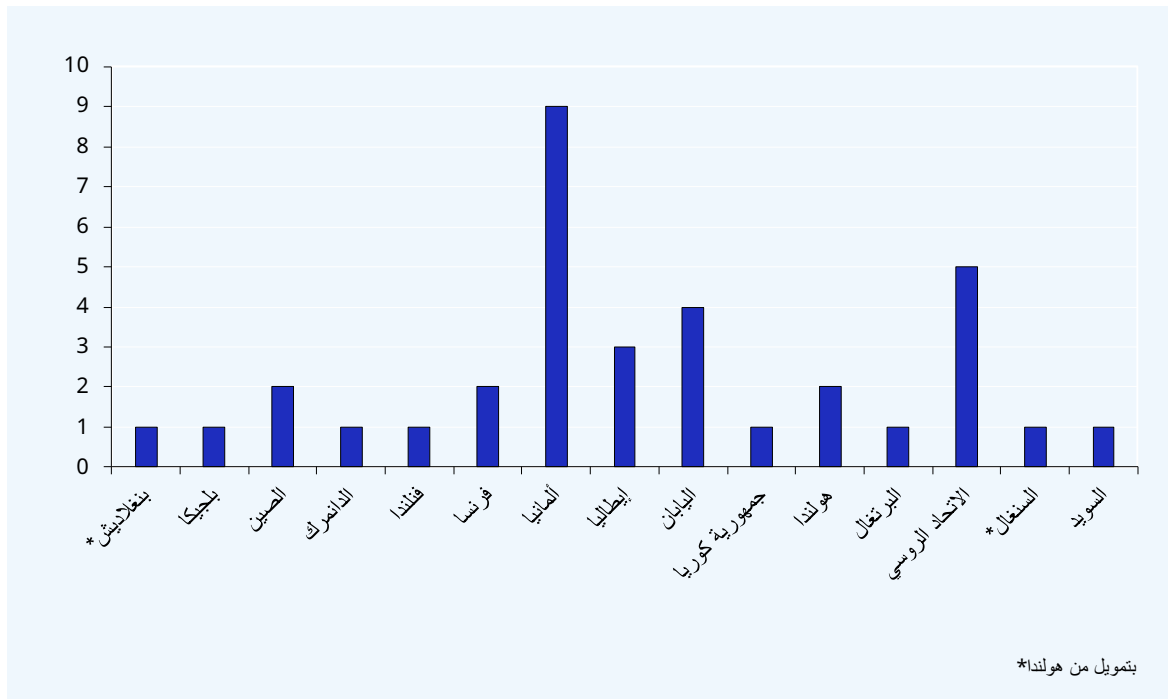
٢٠. شددت المناقشات في مجلس الإدارة على أهمية تشجيع الطلبات المقدمة من المرشحين المحتملين من ذوي الخبرة ذات الصلة بالمجموعات الثلاث للهيئات المكونة. ومنذ نيسان/أبريل ٢٠١٩، أصبح من المطلوب أن يحدد مقدمو الطلبات طبيعة عمل صاحب عملهم، إلى جانب خيارات تشمل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والحكومة/القطاع العام/المؤسسات العامة. ويُبين أحد التحليلات أنَّ أقل من ٥ في المائة من مقدمي طلبات العمل أشاروا إلى أنهم عملوا في منظمات لأصحاب العمل أو للعمال، بالمقارنة مع نسبة ٤٦ في المائة الذين أشاروا إلى أنهم عملوا في الوظيفة العمومية أو القطاع العام. وتمشياً مع خطة العمل المعنية بالتنوع، واعتباراً من عام ٢٠٢٠، بادر المكتب إلى الترويج على نحو نشط للوظائف الشاغرة الممولة من الميزانية العادية المقبلة في المجموعات الثلاث للهيئات المكونة والتواصل مع البعثات المختلفة ومع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من خلال مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل. غير أنه بالنظر إلى الاتجاه السائد في السنوات الأخيرة، يبدو أنَّ ثمة حاجة إلى المزيد من العمل لزيادة عدد الطلبات.

#### ٤-٥ - كيفية تجديد القوى العاملة في منظمة العمل الدولية

٢١. بلغ متوسط العمر للدفعة الجديدة من المهنيين في المناصب المدرجة في الميزانية العادية في عام ٢٠٢١ واقع ٤٤,٣ سنة، وهو أقل بمقدار ٣,٢ سنوات من متوسط عمر المهنيين في المناصب المدرجة في الميزانية العادية في عام ٢٠٢١. وهذا ما يبين الجهود المبذولة لاجتذاب الشباب كجزء من القوى العاملة في منظمة العمل الدولية. كما أن القاعدة الواسعة من الجهات المانحة للموظفين المهنيين المبتدئين (التي يبلغ مجموعها ١٣ بلداً للموظفين المهنيين المبتدئين و ١٥ جنسية مختلفة - انظر القسم ٥-٥ أدناه) - إلى جانب الاتصالات المقامة مع العديد من البلدان الراعية المحتملة الأخرى - تُسهم في السماح للمواهب الشابة باكتساب الخبرة وشغل موقع أفضل عندما تحين فرص التوظيف. وقد عُلق برنامج التدريب الداخلي، وهو أداة رئيسية أخرى بالنسبة إلى المكتب لاستحداث مسارات المواهب وتجديد قواه العاملة على المدى الطويل، نظراً للوضع الناتج عن جائحة كوفيد-١٩ ولكن من المتوقع أن يُستأنف خلال عام ٢٠٢٢.

#### ٥-٥ - توزيع الموظفين المهنيين المبتدئين حسب البلد والإقليم الأصل

الشكل ١٧: توزيع الموظفين المهنيين المبتدئين حسب بلد الجنسية



#### ٦-٥ - حراك الموظفين (الموظفون المدرجون في الميزانية العادية)

الجدول ١٥

| نوع الحراك             | ٢٠٢٠          |      |                    |      | ٢٠٢١          |      |                    |      | المجموع |
|------------------------|---------------|------|--------------------|------|---------------|------|--------------------|------|---------|
|                        | الفئة المهنية |      | فئة الخدمات العامة |      | الفئة المهنية |      | فئة الخدمات العامة |      |         |
|                        | ذكور          | إناث | ذكور               | إناث | ذكور          | إناث | ذكور               | إناث |         |
| الحراك الجغرافي        | 16            | 18   | 1                  | 0    | 16            | 20   | 0                  | 0    | 71      |
| من الميدان إلى المقر   | 5             | 4    |                    |      | 2             | 6    |                    |      | 17      |
| من المقر إلى الميدان   | 2             | 4    |                    |      | 1             | 3    |                    |      | 10      |
| من الميدان إلى الميدان | 9             | 10   | *1                 |      | 13            | 11   |                    |      | 44      |

| نوع الحراك               | ٢٠٢٠          |      |                    |      | ٢٠٢١          |      |                    |      | المجموع |
|--------------------------|---------------|------|--------------------|------|---------------|------|--------------------|------|---------|
|                          | الفئة المهنية |      | فئة الخدمات العامة |      | الفئة المهنية |      | فئة الخدمات العامة |      |         |
|                          | إناث          | ذكور | إناث               | ذكور | إناث          | ذكور | إناث               | ذكور |         |
| التبديل ضمن الدرجة نفسها | 25            | 16   | 14                 | 2    | 30            | 30   | 19                 | 4    | 140     |
| ضمن الميزانية العادية    | 19            | 14   | 10                 |      | 17            | 17   | 10                 | 2    | 89      |
| من التعاون الإنمائي      | 2             | 1    | 3                  | 2    | 8             | 8    | 7                  | 2    | 33      |
| إلى التعاون الإنمائي     | 4             | 1    | 1                  |      | 5             | 5    | 2                  |      | 18      |
| الحراك بين الوكالات      | 4             | 2    | 0                  | 0    | 9             | 4    | 0                  | 0    | 19      |
| من وكالات الأمم المتحدة  | 2             |      |                    |      | 6             | 2    |                    |      | 10      |
| إلى وكالات الأمم المتحدة | 2             | 2    |                    |      | 3             | 2    |                    |      | 9       |
| الترقيات                 | 22            | 17   | 13                 | 9    | 44            | 27   | 14                 | 5    | 151     |
| ضمن الوحدة نفسها         | 13            | 8    | 10                 | 6    | 24            | 14   | 12                 | 5    | 92      |
| عند التبديل              | 9             | 9    | 3                  | 3    | 20            | 13   | 2                  |      | 59      |
| التوقف عن الخدمة         | 24            | 15   | 16                 | 2    | 17            | 26   | 15                 | 11   | 126     |
| حالات التقاعد            | 6             | 2    | 2                  |      | 4             | 9    | 6                  | 3    | 32      |
| حالات أخرى               | 18            | 13   | 14                 | 2    | 13            | 17   | 9                  | 8    | 94      |

\* تغيير مركز العمل داخل البلد نفسه.

## ◀ ٦- الدروس المستفادة من تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥

٢٢. تشير المعلومات الواردة في هذا التقرير إلى النتائج المحددة التي حققها المكتب من خلال تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، بالإضافة إلى المعلومات المقدمة في تقرير تنفيذ البرنامج للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وقد نظر المكتب، عند استعراض هذه النتائج، في الدروس الرئيسية التالية المستفادة من تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية السابقة، من أجل السعي إلى تحقيق المزيد من التحسينات فيما يتعلق بالتنوع في صفوف القوى العاملة في منظمة العمل الدولية.

٢٣. تخطيط القوى العاملة - أدى انخفاض معدل دوران القوى العاملة في الميزانية العادية في الفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ إلى تقييد الحيز المتاح أمام إدخال تغييرات جوهرية على المدى القصير. وعلى سبيل المثال، لم تُسجل سوى ٧٧ حالة تقاعد في الفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، وهو الأمر الذي حدّ من مجموع الإجراءات التي كان من الممكن اتخاذها لمعالجة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين. ويعكف المكتب على تعزيز مبادراته لتحسين تخطيط القوى العاملة. ويتطلب ذلك تنفيذ الرصد والتقييم على مدى فترة زمنية أطول.

٢٤. التكافؤ بين الجنسين في المناصب العليا - يشير الاتجاه التصاعدي لعدد النساء المعينات من خلال دعوات إبداء الاهتمام بالمناصب من الفئة P5 و D منذ عام ٢٠١٨ إلى ضرورة أن يواصل المكتب الاستفادة من السلطة التقديرية للمدير العام لملاء المناصب العليا الشاغرة التي لا تخضع لعملية نظام التعيين والتشغيل والتوظيف.

٢٥. المواهب الشابة - يشكل التجديد الشامل للقوى العاملة مكوناً أساسياً من مكونات نجاح أي استراتيجية مستقبلية للموارد البشرية. ومن شأن تعزيز الجهود المبذولة لتوفير فرص التوظيف وتطوير المسار المهني بالنسبة إلى الموظفين الأصغر سناً أن يوجّد قوى عاملة متعددة الأجيال تتمتع بمجموعة أكثر تنوعاً من الخبرات والقيم والتصورات.

٢٦. تطوير إمكانات موظفي التعاون الإنمائي - تتطلب الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية اتباع نهج أكثر شمولاً وتكاملاً يعترف بخبرة وإمكانات جميع الموظفين ويستند إليها. ويمثل الزملاء العاملون في مشاريع التعاون الإنمائي حالياً أكثر من ٥٠ في المائة من إجمالي القوى العاملة في منظمة العمل الدولية، ويجب القيام بالمزيد من أجل ضمان أن تكون ظروف العمل المعروضة عليهم - بما في ذلك شروط استخدامهم - متسقة بأوثق قدر ممكن مع تلك التي يتمتع بها الموظفون في المكتب المدرجون في الميزانية العادية.
٢٧. خبرة الموظفين - تعتبر خبرة موظفي منظمة العمل الدولية أحد أهم العوامل المحفزة للأداء التنظيمي ومشاركة الموظفين، فضلاً عن الحراك الوظيفي والجغرافي. وينبغي أن يواصل المكتب تسخير ما يلزم من استثمارات لدعم خدمات وعمليات الإدارة الفعالة للموارد البشرية طوال دورة حياة موظفي منظمة العمل الدولية، مع الاستفادة من إمكانات تكنولوجيا المعلومات وزيادة تنمية المهارات الرقمية لإدارة الموارد البشرية.