

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

تقرير من المدير العام

مقدمة

١- يتضمن هذا التقرير لمحة عامة عن أحدث التطورات في سياسات المنظمة بشأن القوى العاملة واستقطاب المواهب والموارد البشرية فضلاً عن البيانات المتعلقة بالقوى العاملة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ التي أُتيحت على الموقع الإلكتروني للمنظمة في آذار/مارس ٢٠١٨.

الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة في المنظمة

٢- في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، بلغ مجموع موظفي المنظمة ٨٠٢٧ موظفاً (انظر الجدول ١ في البيانات المتعلقة بالقوى العاملة) مما يمثل زيادة طفيفة مقارنة بالعدد المسجل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (٧٩١٦ موظفاً). وتبلغ نسب الموظفين العاملين في المقر الرئيسي ٣٠٪ وفي المكاتب الإقليمية ٢٥٪ وفي المكاتب القطرية ٤٥٪ من ذلك المجموع. ويوزع الموظفون المعينون بعقود طويلة المدة في الفئة الفنية والفئات العليا^٢ على النحو التالي: ٥١٪ في المقر الرئيسي و ٣٢٪ في المكاتب الإقليمية و ١٧٪ في المكاتب القطرية.

٣- وانخفض عدد الموظفين المعينين بعقود غير الموظفين (الخبراء الاستشاريين والموظفون المعينون بناءً على اتفاقات أداء العمل، انظر الجدول ١٨ في البيانات المتعلقة بالقوى العاملة) المعبر عنه بعدد الموظفين المعينين بدوام كامل من ٩٧٠ موظفاً للفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (١٢,٢٪ من مجموع القوى العاملة) إلى ٩٣٦ موظفاً للفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (١١,٧٪ من مجموع القوى العاملة).

٤- وبلغت قيمة تكاليف الموظفين وغيرهم من العاملين ٩٦٦ مليون دولار أمريكي أي ٣٦٪ من مجموع نفقات المنظمة الذي بلغ ٢٦٧٦ مليون دولار أمريكي في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (مقارنة بـ ٣٧٪ في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦).

١ الموارد البشرية: البيانات المتعلقة بالقوى العاملة (لغاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧). في: معلومات عن المنظمة: الميزانية [الموقع الإلكتروني]، جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠١٨
<http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>، تم الاطلاع في ١٨ آذار/مارس ٢٠١٨.

٢ بما يشمل العقود المستمرة والعقود المحددة المدة ولا يشمل العقود المؤقتة.

٥- وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، بلغت نسبة النساء ٤٤,٤٪ من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود طويلة المدة (انظر الجدول ٢ في البيانات المتعلقة بالقوى العاملة) ما يمثل زيادة قدرها ١,٦٪ منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (٤٢,٨٪). وأدى التزام الإدارة العليا بتحقيق التوازن بين الجنسين المقترن بالجهود الاستباقية المبذولة في مجالات التوعية والاختيار والسياسات والمساعدة إلى تسريع وتيرة التقدم المحرز من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في التوظيف حيث إن تسجيل زيادة في عدد النساء بنسبة ١,٦٪ لم يستغرق سوى ١٢ شهراً. ويتضح الاتجاه نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين أيضاً لدى النظر في توزيع المناصب العليا الذي يتجلى فيه التحسّن على نحو أفضل من الغاية السنوية المحددة في السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في التوظيف التي صدرت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ وتدعو إلى تسجيل زيادة سنوية بنسبة ١,٥٪ في عدد الوظائف الإناث في الرتبة ف٤ والرتب الأعلى على مدى السنوات الخمس القادمة. فقد ارتفع عدد النساء في الرتبة ف٤ والرتب الأعلى بنسبة ٢,٢٪ خلال ١٢ شهراً. وواظب المدير العام الجديد على إبداء التزامه بتحقيق التكافؤ بين الجنسين من خلال تعيين النساء في الوظائف غير المصنفة في رتب في فريقه الإداري بنسبة ٦٠٪. وسيلزم بذل المزيد من الجهود لتحسين المساواة بين الجنسين في صفوف رؤساء المكاتب القطرية (في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، بلغت نسبة النساء ٣٣٪ من هؤلاء الموظفين) وفي صفوف الموظفين في الرتبين مد١ ومد٢ (في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، بلغت نسبة النساء ٣١٪ من هذه الفئة).

٦- وكان مستوى التقدم المحرز في التمثيل الجغرافي أقل منه في التكافؤ بين الجنسين إذ بلغت نسبة الدول الأعضاء في المنظمة غير الممثلة أو الناقصة التمثيل ٣٢٪ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (انظر الجدول ٣ في البيانات المتعلقة بالقوى العاملة). وتبلغ نسبة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا (بمن فيهم الموظفون المعيّنون بعقود مؤقتة) من البلدان النامية حوالي ٤٣٪ (٤١٪ في حال عقود التعيين الطويلة المدة فقط). وتساثر البلدان النامية بنسبة قدرها ٣٢٪ من الموظفين المعيّنين في الرتبين مد١ ومد٢ على نطاق المنظمة ككل ولا تمثل هاتان الرتبتان إلا نسبة ١٠,٩٪ في المقر الرئيسي. وقد أدرج المدير العام ضمن أولوياته مسألة تعيين مواطنين من البلدان النامية في مناصب عليا. وتحدد مسودة برنامج العمل العام الثالث عشر ٢٠١٩-٢٠٢٣ غاية خاصة بالتنوع وتمثلة في تعيين ثلث المديرين في المقر الرئيسي على الأقل من مواطني البلدان النامية.

استقطاب المواهب

٧- بُذلت جهود جديدة في الاتصال من أجل زيادة الاهتمام وحفز المزيد من المرشحين المؤهلين في شتى أنحاء العالم على تقديم الطلبات. وتستخدم المنظمة بانتظام عدداً من منصات الاتصال لاستقدام الموظفين، مثل لينكد إن وديفكس وإيمباكت بول، ومنصات وسائل التواصل الاجتماعي مثل فيس بوك وتويتير، فضلاً عن إرسالها أحدث المعلومات الأسبوعية بشأن الوظائف الشاغرة على نطاق المنظمة إلى البعثات الدائمة الموجودة في جنيف. كما تُستخدم المواقع الإلكترونية الخاصة بالمجلات الطبية الشهيرة وغيرها من المجالات ذات الصلة لاستقدام الموظفين في المناصب العليا. وتُنشر الإعلانات عن وظائف المنظمة على نحو آلي أو يدوي لزيادة بروزها في أوساط المستخدمين المستهدفين من خلال خوارزميات خاصة للاتصال. وفضلاً عن ذلك، تُستهدف المراكز المتعاونة مع المنظمة، والشبكات التقنية المتخصصة والرابطات المهنية، والمنظمات غير الحكومية، وقوائم التنوع من حيث نوع الجنس، ووكالات الأمم المتحدة والوكالات الإنمائية، بنشر الإعلانات عن الوظائف وتوزيع الإعلانات عن الشواغر من خلال شبكاتها. وأخيراً، فإن منصة الأمانة الجديدة الخاصة باستقدام الموظفين "ستيليس" تتيح إرسال تنبيهات بشأن الشواغر ذات الصلة إلى المرشحين الذين حددوا مجالات العمل المفضلة لديهم.

٨- فضلاً عن الجهود المبذولة لاجتذاب المزيد من المرشحين، تم تنقيح عملية الاختيار للوظائف الفنية الدولية من أجل تحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. ويُعرض فيديو مدته خمس دقائق أعدته المنظمة الدولية للهجرة عن أوجه التحيز غير المقصودة في الاختيار، في أول اجتماع لهيئات اختيار الموظفين. ولم يعد التقييم الذي يُجرى أثناء عملية الاختيار يؤدي إلى منح تقييم رقمي للمرشحين، بل يشير إلى مدى وقوع المرشح ضمن النطاق المطلوب على النحو التالي: "غير مناسب" أو "غير مناسب إلا بالتحسين" أو "مناسب" أو "مناسب تماماً". ويُعد جميع المرشحين الذين يقعون ضمن النطاق نفسه متساوين في الجدارة. وبناءً على ذلك، يمكن النظر عند الاختيار النهائي من بين المرشحين ذوي المستوى نفسه من الجدارة، بعين الاعتبار إلى نقص التمثيل الجنساني أو الجغرافي في المكتب الإقليمي أو دائرة المقر الرئيسي ومعالجته.

٩- وستقدم الأمانة تقريراً إلى أحد الاجتماعات المستقبلية للأجهزة الرئاسية بشأن مدى نجاح جهود الاتصال الإضافية ونهج الاختيار المعدل، في تحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي على جميع مستويات المنظمة.

١٠- وبعد مفاوضات استمرت عدة سنوات، اتفقت المنظمة وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة على توقيع مذكرة تفاهم تحدد الشروط التي يمكن للمنظمة بمقتضاها أن تنشر متطوعي الأمم المتحدة على صعيد مكاتبها لتعزيز القوى العاملة الفنية التابعة لها. والمنظمة لديها حالياً ٤٠ متطوعاً من متطوعي الأمم المتحدة في مكاتبها القطرية. ويتمثل الغرض في مضاعفة هذا العدد مرتين أو ثلاث مرات خلال العامين أو الثلاثة أعوام القادمة، بهدف تدعيم القدرات القطرية بالخبرات الكافية وتوفير القدرة على تلبية الاحتياجات المفاجئة أثناء الطوارئ. وفضلاً عن ذلك، فإنه تمشياً مع ما قامت به الجمعية العامة للأمم المتحدة من إشراك برنامج متطوعي الأمم المتحدة على نحو رسمي في ضم الشباب إلى العمل على التنمية وبناء السلام عن طريق التطوع، فإن الإطار الاستراتيجي ٢٠١٤-٢٠١٧ للبرنامج يركز على الشباب ويوجه الجهود صوب برنامج متطوعي الأمم المتحدة من الشباب كوسيلة لإحراز التقدم المستمر والفعلي. وبالتعاون مع برنامج متطوعي الأمم المتحدة في برنامج المتطوعين من الشباب، فإن من شأن المنظمة أن تثبت اعترافها بالشباب كقوة محركة لعجلة التنمية الطويلة الأجل، وما ستقوم به أساساً هو بناء القدرات الخاصة بقيادات المستقبل في قطاع الصحة بضمنان التخطيط المستمر للتعاقب.

١١- ويجري تجديد برنامج التدريب الداخلي للمنظمة الذي يُعد أولوية أولى بالنسبة إلى المدير العام. ويهدف ذلك في العموم إلى توسيع نطاق اتصالات المنظمة في سبيل تجهيزها على نحو أفضل لإنجاز مهمتها وإتاحة الفرصة للمتدربين للإسهام في ذلك. وقد وُضع البرنامج على نحو يضمن استيفاءه للمعايير الثلاثة المحددة التالية: (١) يوفر الإتاحة العادلة والمنصفة؛ (٢) ويقدم خبرة عالية الجودة؛ (٣) ويُنشئ قائمة من مناصري المنظمة المحتملين. ويجري تنفيذ نهج مقسم إلى مراحل. وفي المرحلة الأولى (كانون الثاني/يناير - أيار/مايو ٢٠١٨)، تمحور التركيز حول إنشاء نظام عالمي لاستقدام الموظفين، وزيادة المعرفة والاهتمام ببرنامج التدريب الداخلي للمنظمة داخل المنظمة وخارجها، واستكشاف الإمكانيات المتاحة للحد من العبء المالي الذي يتحملة المتدربون. وفي ١٥ آذار/مارس ٢٠١٨، صدرت دعوة عالمية إلى تقديم الطلبات عن طريق نظام المنظمة الموحد لاستقدام الموظفين. ويمكن الآن تقديم جميع فرص التدريب (سواء في المقر الرئيسي أو المكاتب الإقليمية أو المكاتب القطرية) بالاختيار من هذه القائمة العالمية للمرشحين. ويتيح النظام إمكانية رصد تنوع المتدربين وإعداد التقارير بهذا الشأن بسهولة وفي الوقت الفعلي، ويسمح بذلك بتوجيه الاتصالات عند اللزوم. ويزود المديرين المكلفون بالتعيين باختصاصات موحدة كي يسترشدوا بها في تهيئة بيئة عمل عالية الجودة للمتدربين وفي تكليفهم بالمهام المناسبة لهم. وفي الوقت ذاته، تُبذل الجهود لتخفيف العبء المالي الواقع على المتدربين. وفي جنيف في المقر الرئيسي، حيث يعمل أكثر من ٥٠٠ متدرب في اليوم وحيث ترتفع تكلفة المعيشة بصفة خاصة، يحصل المتدربين

يوميًا على قسيمة بقيمة ١٠ فرنكات سويسرية لتغطية تكلفة الغداء. وبدأت أيضاً المناقشات مع الشركاء لاستكشاف إمكانية إعطاء رواتب للمتدربين من البلدان النامية في سبيل زيادة التنوع، مع الأخذ في الاعتبار أن بعض المتدربين من البلدان المتقدمة يحصلون بالفعل على رواتب من جامعاتهم. ويُعتزم مواصلة بلورة هذا الغرض في المرحلة الثانية. وتشمل أعمال الأمانة الجارية الأخرى إعداد حزمة موحدة للتوجيه الأولي، وتحديد أنشطة التدريب الموحدة المفيدة للمتدربين، وإصدار الشهادات للمتدربين الذين استكملوا التدريب.

أحدث المعلومات عن السياسات الخاصة بالموارد البشرية

١٢- وارتفع عدد موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذين عُيّنوا بعقود طويلة المدة وانتقلوا من مركز عمل إلى آخر من ١٦٢ موظفاً في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ إلى ٢٠٠ موظفاً في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (انظر الجدولين ١٣ و ١٤ في البيانات الخاصة بالقوى العاملة). وبتعبير آخر، بلغت نسبة الموظفين المتنقلين جغرافياً في عام ٢٠١٧، ٩,٣٪ من جميع الموظفين في تلك الفئات. وعلاوة على ذلك، مثلت التنقلات من مكتب رئيسي إلى آخر ٣٦٪ (٧٢ حالة تنقل) من مجموع التنقلات البالغ ٢٠٠ حالة تنقل خلال الفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

١٣- وأعرب المدير العام مراراً وتكراراً عن التزامه الذي لا يتزعزع بالتنفيذ الكامل لسياسة المنظمة الخاصة بالتنقل الجغرافي، ولاسيما كوسيلة لتخصيص الموارد (مثل الموارد التقنية) على نحو أقرب من المستفيدين من عمل المنظمة، وتعزيز التنوع ضمن المنظمة وتقاسم المهام المنصف بين الموظفين. وإلى جانب التخطيط لهيكل الموظفين الملائمين للغرض الذي يهدف إلى ضمان أن البلدان تقع في صميم النموذج التشغيلي للمنظمة، يجري العمل لتهيئة تنفيذ المرحلة الإلزامية لسياسة التنقل في عام ٢٠١٩. وسوف تستشار الإدارة والموظفون لاستكشاف التعديلات على سياسة التنقل الجغرافي الصادرة في عام ٢٠١٦، بهدف ضمان أن ينفذ التنقل تنفيذاً استراتيجياً ويعود بالفائدة على المنظمة وموظفيها. وعند القيام بذلك ستؤخذ التوصيات الصادرة عن التقييم السنوي الثاني لسياسة التنقل الجغرافي. وستقدم الأمانة أحدث المعلومات أثناء اجتماعات الجهاز الرئاسي في أيار/مايو ٢٠١٨.

١٤- وتتجسد الأهمية الكبيرة التي يعطيها المدير العام للمسائل المتعلقة بالموظفين في تحول المنظمة وفي خطة العمل بشأن تغيير الثقافة. وقد تمكن المدير العام بالاستماع إلى الموظفين في جلساته المفتوحة وإلى ممثلي الموظفين الذين يجتمع بهم بانتظام، وتحليل الاستنتاجات والتوصيات الصادرة عن مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة وتحليل نتائج المسح الثقافي الذي أُجري في خريف عام ٢٠١٧، من تحديد سلسلة من الأولويات التي ستضمن أن القوى العاملة في المنظمة ملائمة للغرض وعالية الكفاءة ومتطورة ومتحمسة ورفيعة الأداء وممكنة، وأنها بذلك مجهزة تماماً لإنجاز برنامج العمل العام الثالث عشر.

١٥- وتشمل هذه الأولويات التركيز بصفة خاصة على إدارة أداء الموظفين، حيث ستُعزّز ثقافة العواقب والمساءلة بما يتجاوز السياسة المتبعة والأدوات المتاحة، من أجل زيادة الفرص السانحة أمام ذوي الأداء الرفيع وتعزيز استخدام أدوات التنمية المهنية والتعلم المهني. وستُقدّم المشورة المهنية وتُرسم خرائط المسارات المهنية التي تستند إلى مسارات التعلم. وسيقدّم التدريب إلى المديرين من أجل تطوير مهاراتهم التدريبية، ومساعدتهم على

١ سياسة منظمة الصحة العالمية بشأن التنقل الجغرافي. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠١٦. <http://www.who.int/employment/WHO-mobility-policy.pdf>، تم الاطلاع في ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧.

الإدلاء بالتعليقات البناءة، وتطوير إمكانات الموظفين التابعين لهم، وحل المنازعات التي تنشأ في مكان العمل. ويجري النظر أيضاً في استخدام استقاء الآراء من جميع الجهات. وقد أُتيح بالفعل برنامج توجيهي وحلقات عمل بشأن التطوير المهني وجلسات تدريبية للموظفين والمديرين، ولكن سيجري الآن التوسع في ذلك من أجل زيادة الجمهور المستهدف على نطاق المنظمة. وفضلاً عن ذلك، فقد صدرت سياسة جديدة بشأن المهام القصيرة الأجل الخاصة بتطوير القدرات، وتتيح هذه السياسة فرص الإثراء الوظيفي والتطوير المهني للموظفين من جميع الرتب في المنظمة، ولاسيما الموظفون في فئة الخدمات العامة والموظفون الفنيون الوطنيون. وإلى جانب تعزيز كفاءات الموظفين ومهاراتهم، سيمكن للوحدة المتلقية أن تلبي احتياجاتها المؤقتة، بما في ذلك تلك التي تتعلق بالاستجابة للطوارئ، بدلاً من استقدام مرشحين خارجيين لتلبية الاحتياجات القصيرة الأجل. ويمكن لكلا الوحدتين، المتلقية والمعيرة بعد عودة الموظف إليها، أن تستفيد من تحسين العمليات وإنشاء الشبكات وتعزيز الاتساق على صعيد المنظمة نتيجة لتبادل الخبرات والمعارف والمهارات بين المكاتب.

١٦- ومن المسلم به تماماً أن التقدم صوب ثقافة الأداء الرفيع والمساءلة والتعاون والابتكار لا يمكن أن يتحقق إلا إذا كان الاحترام داخل المنظمة يشكل قيمة جوهرية. وفي سياق مبادرة مكان العمل اللائق المشتركة بين الموظفين والإدارة، التي تعزز مكان العمل اللائق الذي يشجع على الثقة والمسؤولية والمساءلة والاحترام المتبادل والاتصالات المفتوحة ويحافظ على كرامة الأفراد وتثقتهم، نُظمت دورة تدريبية تحت عنوان "القيم في الواقع العملي" للمساعدة على صنع القرار بالاستناد إلى القيم المشتركة والاتصالات الشفافة. وفضلاً عن ذلك، فقد ألزم جميع الموظفين بحضور دورتين تدريبيتين صاحبتا استهلال سياسة التدريب الإلزامي، وهما: الدورة التدريبية للأمم المتحدة بشأن منع التحرش والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة، والدورة التدريبية للأمم المتحدة المعنونة "لنفخر بخدمتنا - عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والإيذاء الجنسيين على أيدي موظفينا". وسيلي ذلك في القريب العاجل التدريب الإلزامي الذي يُعد حالياً بشأن مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني للمنظمة.

١٧- وأخيراً، فإن السياسة التي وُضعت في عام ٢٠١٠ بشأن منع التحرش والتحرش الجنسي تخضع الآن للتنقيح بمشاركة جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك ممثلو الموظفين ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة. وتشمل الجوانب الجديدة ما يلي: تطبيق السياسة على أي شخص ينتمي إلى القوى العاملة في المنظمة بغض النظر عن نوع عقده ومدته؛ وإدراج المزيد من الخيارات لدعم منع التحرش وحل المنازعات بالطرق غير الرسمية، ولاسيما من خلال مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، والتبليغ بشأن الشواغل والادعاءات، ولاسيما من خلال الخط الساخن للتبليغ عن التجاوزات؛ وإنشاء هيئة من ممثلي الموظفين ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة لتحديد المشكلات العامة والسياسية المتعلقة بالتحرش ومعالجتها.

١٨- ومن أجل تهيئة قوى عاملة ممتازة، يجب ألا يكون موظفو المنظمة ملائمين للغرض وعلى خلق فحسب، بل ويجب أيضاً أن يتمتعوا بالصحة النفسية والبدنية. وهذا ما تهدف إليه تحديداً الاستراتيجية المعنية بخدمات صحة الموظفين وعافيتهم ٢٠١٨-٢٠٢٣، وشبكة الأطباء العاملين في المكاتب الإقليمية. وتتمثل العناصر الرئيسية لهذه الاستراتيجية في الوقاية وإتاحة الرعاية والدعم النفسي للموظفين والتأهب للطوارئ ودعم الموظفين الذين يُنشرون استجابة للطوارئ والفاشيات. وفضلاً عن ذلك، فستعمل إدارة خدمات صحة الموظفين وعافيتهم في المقر الرئيسي وفي الأقاليم واللجنة المعنية بصحة الموظفين وسلامتهم وعافيتهم على وضع توصيات تستند إلى نتائج المسح الأول للمخاطر الصحية التي يتعرض لها الموظفون الذي أُجري في عام ٢٠١٧، والذي يجري الآن تقييمه مقارنة بوكالات الأمم المتحدة الأخرى التي أُجرت مثل هذا المسح.

١٩- ودخل نظام العدالة الداخلية الجديد حيز التنفيذ في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. وقد توفرت آليات رسمية وغير رسمية لتسوية المنازعات المتعلقة بالتوظيف منذ فترة طويلة في المنظمة. ومع ذلك، اعترُف بضرورة

زيادة التشديد على ما يلي: الحيلولة دون المنازعات على جميع مستويات المنظمة؛ وتقاسم المسؤولية عن الحفاظ على بيئة عمل لائقة؛ وتسوية المظالم بشكل غير رسمي. وفيما يتصل بعملية التسوية الرسمية، ينص نظام العدالة الداخلية الجديد على إضفاء الصبغة المؤسسية على عملية استعراض الشؤون الإدارية. ويعتبر استكمال هذه العملية شرطاً أساسياً لتقديم طعن أمام هيئة الطعون العالمية. وتُدار عملية استعراض الشؤون الإدارية وعملية تقديم الطعون على المستوى العالمي لضمان تكافؤ فرص وصول جميع الموظفين إلى العدالة بصرف النظر عن مكان عملهم. وعُيّنَت موارد بشرية أخرى وتركّزت في مركز المنظمة في بودابست بهدف ضمان زيادة فعالية العملية الرسمية وسرعتها.

٢٠- وبينّ نظام العدالة الداخلية الجديد خلال السنة الأولى من تنفيذه أنه يعمل حسب التوقعات. وفي الفترة من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، قُدم حوالي ٥٠ طلباً للاستعراض الإداري بما في ذلك طلب مقدم على أساس فردي من ٢٧ موظفاً في المنظمة^١ تأثر بالمقرر الإجرائي الصادر عن المجلس التنفيذي والداعي إلى تأجيل موعد دخول تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة حيز التنفيذ حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. وصدرت جميع القرارات بشأن الاستعراض الإداري في غضون الإطار الزمني المحدد أي ٦٠ يوماً مما كفل زيادة سرعة نظام العدالة ومن ثم تعزيز إنصافه. ولم تُرفع أي قضية طعن إضافي في ٦١٪ من هذه القرارات. ونظرت هيئة الطعون العالمية الجديدة في ٢٧ قضية طعن رفعتها موظفون في المنظمة وشملت ١٦ قضية جديدة ناتجة عن القرارات بشأن الاستعراض الإداري وتألّف ما تبقى منها من قضايا خلقتها هيئة الطعون في المقر الرئيسي وهيئات الطعون الإقليمية أو قضايا أحالتها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية إلى نظام العدالة الداخلية في المنظمة. وصدرت توصيات هيئة الطعون العالمية المقدمة إلى المدير العام مجدداً في غضون الإطار الزمني المحدد أي ٩٠ يوماً مما أثبت أنه من الأيسر عقد فريق يتكوّن من ثلاثة أعضاء بدلاً من خمسة أعضاء حسب العدد المفروض بموجب النظام السابق ويرأسه موظف فني متفرغ وأن أداء هذا الفريق على قدر أكبر من الفعالية.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٢١- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =

١ يمثلون ١٥٪ من ١٦٩ موظفاً في المنظمة سيبلغ سن التقاعد في عام ٢٠١٨.