

الموارد البشرية

التقرير السنوي المؤقت لعام ٢٠١٣

تقرير من الأمانة

مقدمة

١- يتألف هذا التقرير من ثلاثة فروع هي:

الفرع الأول: عرض للقوى العاملة في المنظمة في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٣ يشمل المجالات التالية: ملاك الموظفين؛ وملاك العاملين من غير الموظفين؛ وفئة الموظفين حسب نوع المكتب؛ وتوزيع الموظفين حسب نوع الجنس؛ والتمثيل الجغرافي؛ والسن والفئة الوظيفية؛ وتنتقل الموظفين؛ وتوزيع الموظفين في وظائف الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا عبر الفئات الوظيفية الرئيسية؛ وصحة الموظفين وعافيتهم؛ والمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال.

الفرع الثاني: تحليل للتطورات الرئيسية في الموارد البشرية المسجلة في عام ٢٠١٣.

الفرع الثالث: نظرة إلى مستقبل إدارة الموارد البشرية واستعراض لأهداف عملية الإصلاح.

الفرع الأول:

٢- يعرض هذا الفرع القوى العاملة في المنظمة في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٣. ويقارن حسب الاقتضاء بملاك الموظفين المقابل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وترتبط كل البيانات الواردة في هذا الفرع بالموظفين العاملين بعقود محددة المدة أو بعقود مستمرة (يشار فيما بعد إلى هذين النوعين من العقود بعبارة "العقود الطويلة المدة" لتيسير الرجوع إليهما ولتمييزهما عن العقود المؤقتة) ما لم يذكر خلاف ذلك.

ملاك الموظفين

٣- بلغ مجموع موظفي المنظمة ٧٢٨٣ موظفاً منهم ٦٤٧٣ موظفاً بعقود طويلة المدة^١ و ٨١٠ موظفين بعقود مؤقتة في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣. ومن مجموع الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة كان هناك ٢١٢٩ موظفاً (٣٢,٩٪) في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا و ٩١٠ موظفين (١٤,١٪) في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين و ٣٤٣٤ موظفاً (٥٣,١٪) في فئة الخدمات العامة (انظر الجدول ١). وانخفض عدد الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة بمقدار ٧٦ موظفاً (١,٢٪) مقارنة بعدد ملاك الموظفين المسجل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢.

٤- وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣، بلغ عدد الموظفين العاملين بعقود مؤقتة ٨١٠ موظفين مما يمثل زيادة قدرها ٢١ موظفاً أي ما نسبته ٢,٦٪ مقارنة بعدد ملاك الموظفين المسجل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢. ويمثل الموظفون المؤقتون حالياً ١١,١٪ من مجموع القوى العاملة.

٥- وبيّن الجدول ٢ توزيع الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة حسب المكتب الرئيسي^٣ والرتبة الوظيفية ونوع الجنس.

تكاليف الموظفين

٦- في الفترة الواقعة بين ١ كانون الثاني/ يناير و ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣ بلغت قيمة تكاليف الموظفين وغيرهم من العاملين ٤٩٠ مليون دولار أمريكي أي ٤٣٪ من نفقات المنظمة البالغ مجموعها ١١٤٢ مليون دولار أمريكي. أما تكاليف الموظفين حسب المكتب الرئيسي فقد بلغت قيمتها ٢٢١ مليون دولار أمريكي في المقر الرئيسي؛ و ١٠٩ ملايين دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لأفريقيا؛ و ٢٢ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي للأمريكيتين؛ و ٢٨ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا؛ و ٣٣ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لأوروبا؛ و ٤٤ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط؛ و ٣٣ مليون دولار أمريكي في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ.

تكاليف العاملين من غير الموظفين

٧- بلغت قيمة تكاليف عقود العاملين من غير الموظفين ٦٢ مليون دولار أمريكي من مجموع تكاليف الخدمات التعاقدية في الفترة الواقعة بين ١ كانون الثاني/ يناير و ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣ والبالغ ١٨٢ مليون دولار أمريكي. ومن مجموع عقود العاملين من غير الموظفين شكلت عقود الخدمات الفردية بموجب اتفاقات أداء العمل نسبة ٣٣٪؛ واتفاقات الخدمات الخاصة ٥٠٪؛ وعقود الخبراء الاستشاريين ١٧٪.

١ يشمل هذا الرقم موظفي البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة. ويشمل أيضاً الموظفين في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية/ المكتب الإقليمي للأمريكيتين الذين تتحمل المنظمة تكاليفهم، إلا أنه لا يشمل الموظفين في إقليم الأمريكتين الذين تتحمل منظمة الصحة للبلدان الأمريكية تكاليفهم والموظفين في الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو في أي وكالات تديرها منظمة الصحة العالمية (برنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز، والمركز الدولي للحوسبة، والمرفق الدولي لشراء الأدوية، والبرنامج الأفريقي لمكافحة داء كلابية الذنب).

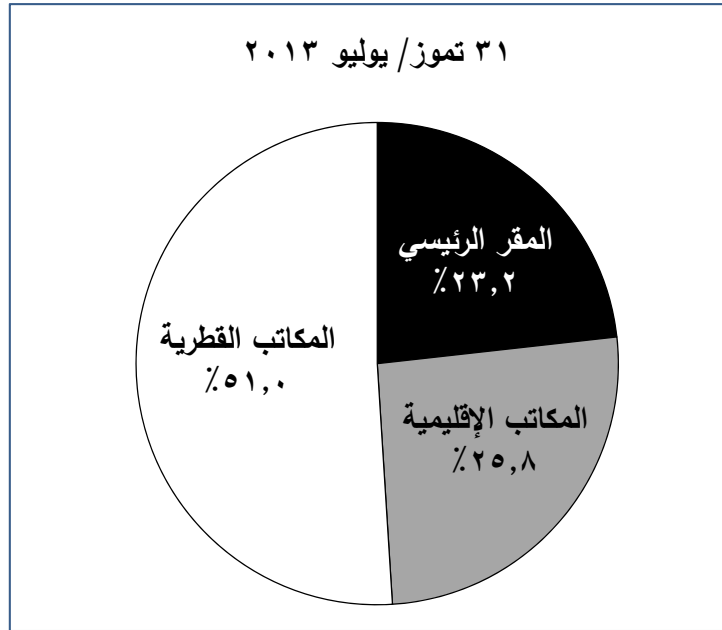
٢ الوثيقة ج٣٦/٦٦.

٣ يُشار إلى أقاليم المنظمة ومقرها الرئيسي في نظام الإدارة العالمي على أنها "مكاتب رئيسية".

فئة الموظفين حسب المكتب الرئيسي ونوع المكتب

٨- في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣، كانت نسبة ٢٣,٢٪ من الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة تعمل في المقر الرئيسي (منها نسبة ٤,٣٪ من الموظفين العاملين في إطار البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية)، و ٢٥,٨٪ في المكاتب الإقليمية، و ٥١,٠٪ في المكاتب القطرية (انظر الشكل ١).

الشكل ١: توزيع الموظفين ذوي العقود الطويلة المدة في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣، حسب نوع المكتب

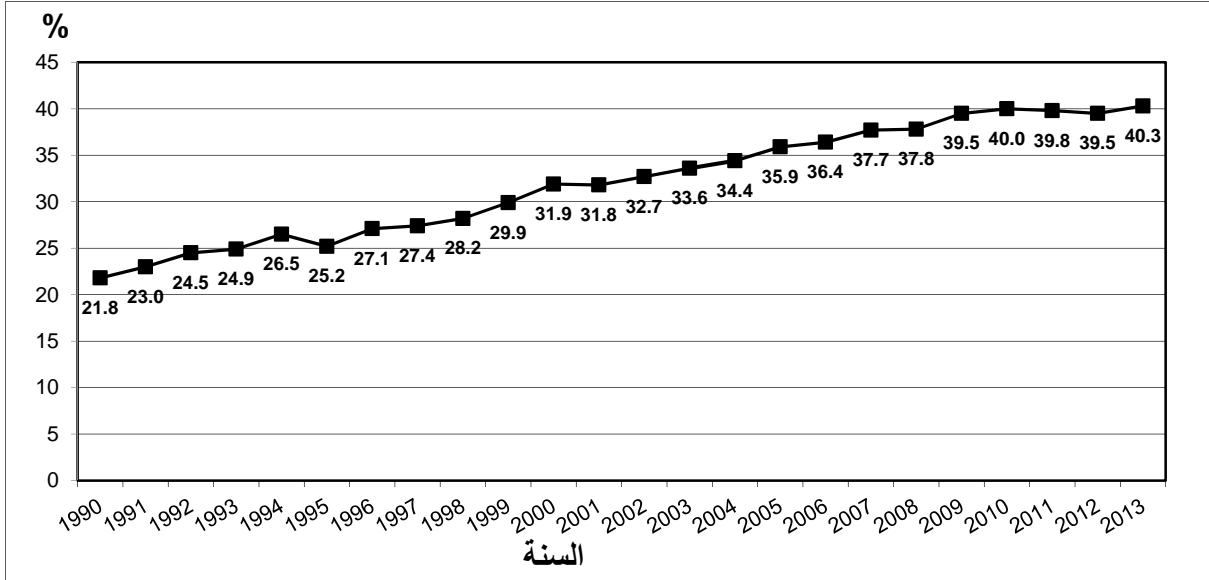


توزيع الموظفين حسب نوع الجنس

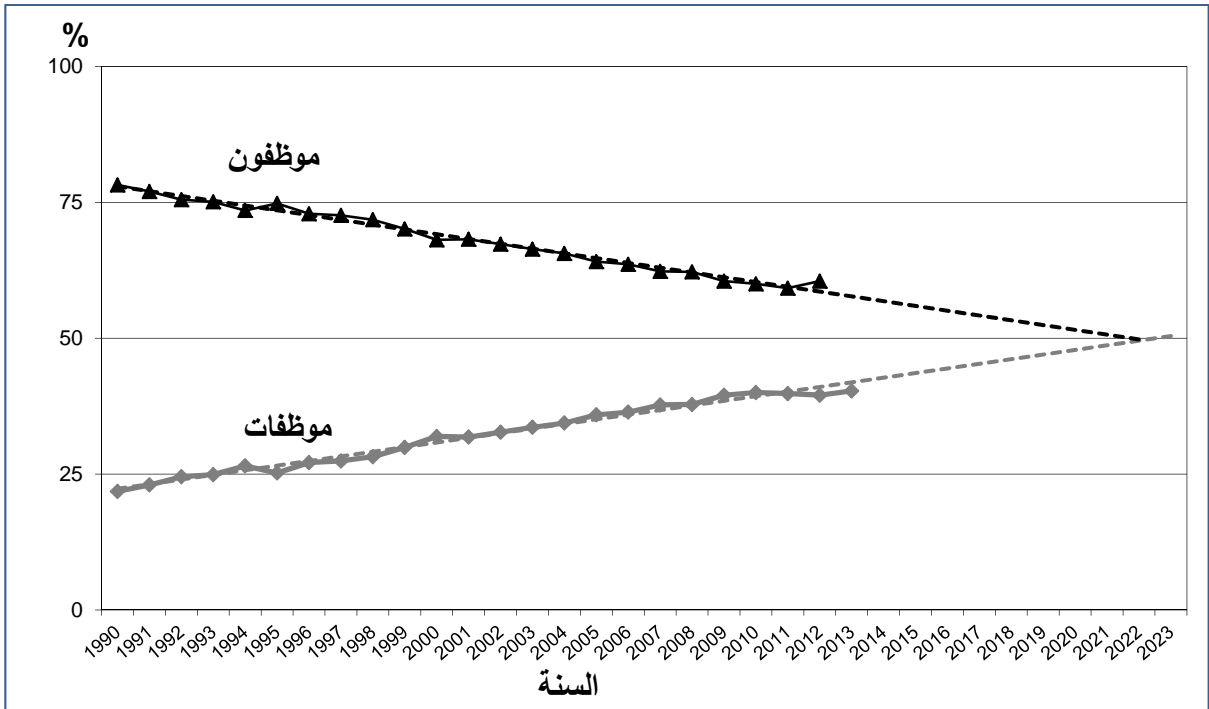
٩- زادت نسبة النساء في صفوف موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا باطراد على مدى السنوات العشر الماضية وذلك من ٣٣,٦٪ إلى ٤٠,٣٪.

١٠- وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣، وصل عدد موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا إلى ٢١٢٩ موظفاً بينهم ٨٥٧ امرأة (٤٠,٣٪) و ١٢٧٢ رجلاً (٥٩,٧٪). ويشكل ذلك خطوة أخرى على طريق التكافؤ بين الجنسين منذ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢ حينما وصلت نسبة النساء بين موظفي الفئات المذكورة إلى ٣٩,٥٪ والرجال إلى ٦٠,٥٪. ويبرز الشكلان ٢ و ٣، على التوالي، التحسن المطرد في التكافؤ بين الجنسين على مدى الزمن وإسقاطات التوجه نحو تحقيق هذا التكافؤ في صفوف موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا.

الشكل ٢: تطور نسبة تمثيل المرأة في صفوف موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، ١٩٩٠-٢٠١٣



الشكل ٣: إسقاطات التوجه نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا

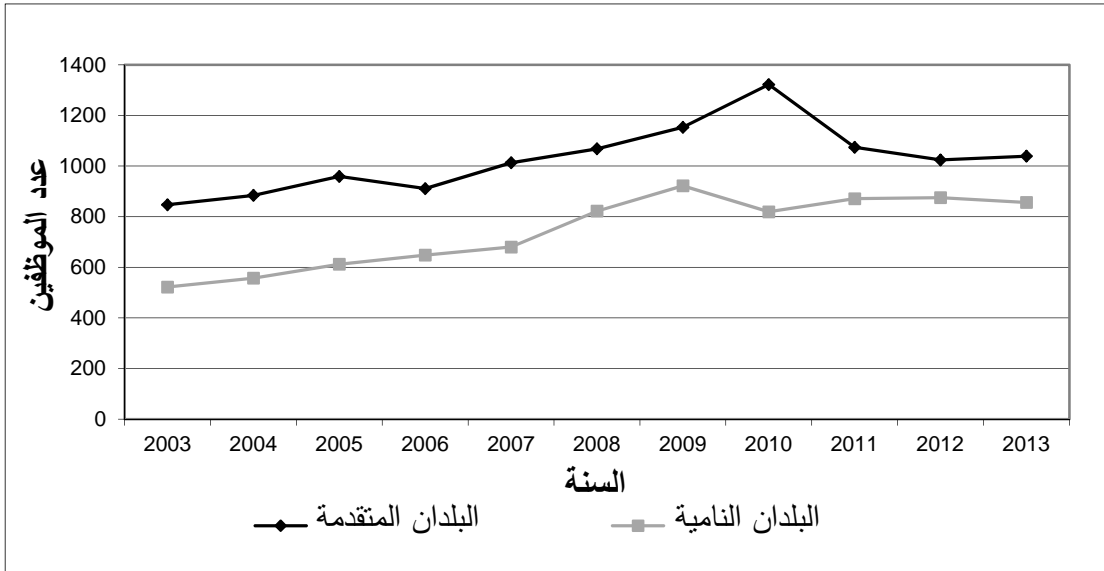


١١- وفي فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين ظلت نسبة النساء في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣ مستقرة عند ٣٦,٣٪ بالمقارنة مع ٣٥,٩٪ في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢. وفي فئة الخدمات العامة بقيت نسبة النساء عند ٥٢,٧٪.

التمثيل الجغرافي

١٢- في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣، كان الموظفون من البلدان النامية يشغلون نسبة ٤٥,٢٪ من كل الوظائف المحسوبة لأغراض التمثيل الجغرافي في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا بينما كان الموظفون من البلدان المتقدمة يشغلون نسبة ٥٤,٨٪ منها. ويعرض الشكل ٤ الاتجاه في هذا الصدد على مدى الزمن.

الشكل ٤: تطور عدد الموظفين في الوظائف المحسوبة لأغراض التمثيل الجغرافي في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، ٢٠٠٣-٢٠١٣



١٣- وفي حين أن الصيغة المستخدمة في حساب التمثيل الجغرافي، والتي اعتمدها جمعية الصحة العالمية عام ٢٠٠٣، ما تزال على حالها، فإن بعض المتغيرات قد تبدلت.

١٤- إذ يحسب التمثيل الجغرافي الآن على أساس ١٨٠٠ وظيفة تمثل ١٩٦ دولة عضواً (بما فيها اثنتان من الدول الأعضاء المنتسبة)، وجدول تقدير الاشتراكات الجديد الذي اعتمده جمعية الصحة العالمية السادسة والستون في أيار/ مايو ٢٠١٣، والإسقاطات السكانية للأمم المتحدة في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٣.

١ القرار ج ص ٥٦٤-٣٥ الذي اعتمدت بموجبه الصيغة التالية في تعيين موظفي أمانة المنظمة: (١) الاشتراكات ٤٥٪؛ (٢) العضوية ٤٥٪؛ (٣) السكان ١٠٪.

٢ القرار ج ص ٦٦٤-١٥.

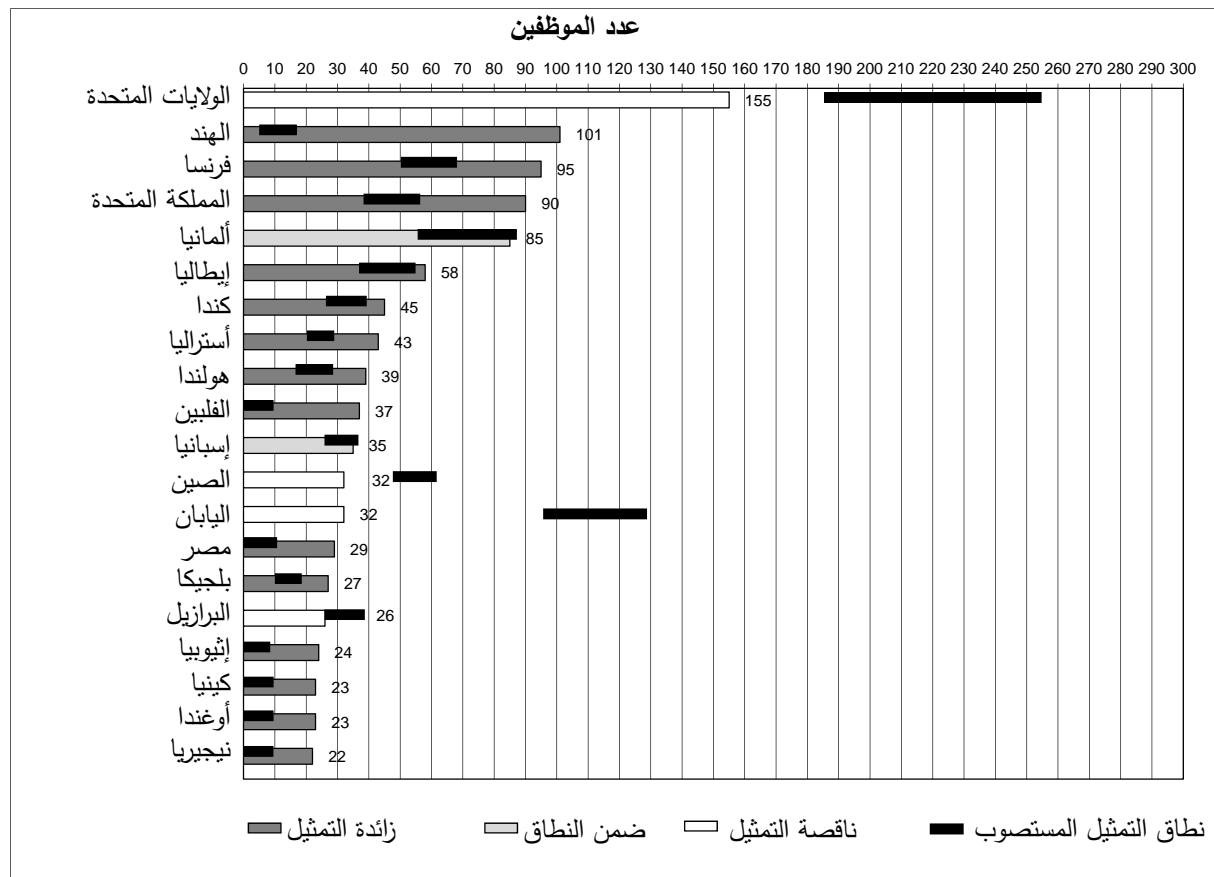
٣ انظر: <http://www.un.org/en/development/desa/population/theme/trends/index.shtml>.

١٥- وتستند المنظمة في حساب التمثيل الجغرافي على ما يلي: كل وظائف الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا بغض النظر عن موقعها أو مصدر تمويلها، باستثناء التالي: الموظفون في الوكالة الدولية لبحوث السرطان ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية اللتين تمتلكان ميزانيتين مستقلتين؛ والكيانات التي يوفر لها المقر الرئيسي الخدمات الإدارية ولموظفيها عقود مبرمة مع المنظمة، مثل البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية (كالتحالفات والشراكات)، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز، والمركز الدولي للحوسبة، والمرفق الدولي لشراء الأدوية، والبرنامج الأفريقي لمكافحة داء كلابية الذنب؛ والموظفين المعارين من جانب حكوماتهم أو مؤسساتهم.

١٦- وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣ ومن أصل ١٩٦ دولة عضواً (بما فيها اثنتان من الدول الأعضاء المنتسبة) بلغ عدد الدول الأعضاء الواقعة ضمن نطاق تمثيلها الجغرافي المستصوب ٩٦ دولة منها واحدة بلغت الحد الأقصى لنطاقها المستصوب، وعدد الدول الأعضاء غير الممثلة ٣٧ دولة (بما فيها اثنتان من الدول الأعضاء المنتسبة)، وعدد الدول الأعضاء الناقصة التمثيل ١٦ دولة، وعدد الدول الزائدة التمثيل ٤٧ دولة (انظر الجدول ٣).

١٧- ويعرض الشكل ٥ الدول الأعضاء العشرين الأكثر تمثيلاً في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. وتنتمي إلى هذه الدول مجتمعة نسبة ٥٣,٩٪ من موظفي المنظمة المذكورة.

الشكل ٥: الدول الأعضاء الأكثر تمثيلاً في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا



١٨- وتعرض الجداول من الجدول ٤ إلى الجدول ٤، و وضع تمثيل الدول الأعضاء حسب كل إقليم (لا تشمل البيانات الموظفين الذين يشغلون وظائف ممولة من البلدان التي يحملون جنسياتها). وقد طرأت التغييرات التالي ذكرها منذ صدور التقرير السنوي الأخير في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢:

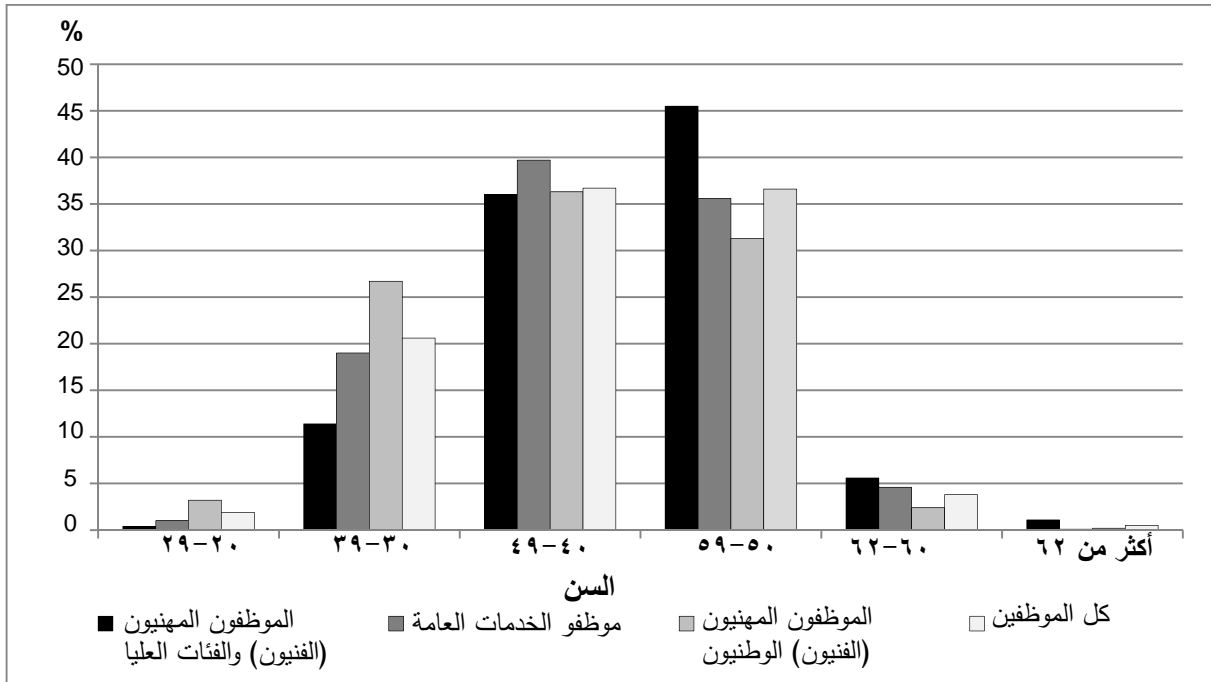
- هناك أربع دول أعضاء كانت غير ممثلة في السابق (جامايكا وليسوتو وبابوا غينيا الجديدة وسورينام) وأصبحت الآن ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي؛
- هناك تسع دول أعضاء كانت ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي في السابق (البرازيل والمكسيك والنرويج وبولندا وجمهورية كوريا والاتحاد الروسي وسلوفاكيا وتركيا والولايات المتحدة الأمريكية) وأصبحت الآن في عداد الدول الناقصة التمثيل؛
- هناك دولة عضو كانت ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي في السابق (جزر القمر) وأصبحت الآن غير ممثلة؛
- هناك دولة عضو كانت ناقصة التمثيل في السابق (إندونيسيا) وأصبحت الآن ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها؛
- هناك ثلاث دول أعضاء كانت في عداد الدول الزائدة التمثيل في السابق (ماليزيا وأسبانيا والسويد) وأصبحت الآن ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي؛
- هناك اثنتان من الدول الأعضاء كانتا ضمن النطاق المستصوب لتمثيلها الجغرافي في السابق (النيجر والأرجنتين) وأصبحت الآن في عداد الدول الزائدة التمثيل.

١٩- ويبين الجدول ٥ توزيع الموظفين في الوظائف غير المحسوبة لأغراض التمثيل الجغرافي أي الموظفين العاملين في إطار البرامج الخاصة أو الترتيبات التعاونية والموظفين المعارين من بلدهم أو مؤسستهم وموظفي اللغات مثل المترجمين والمحريين.

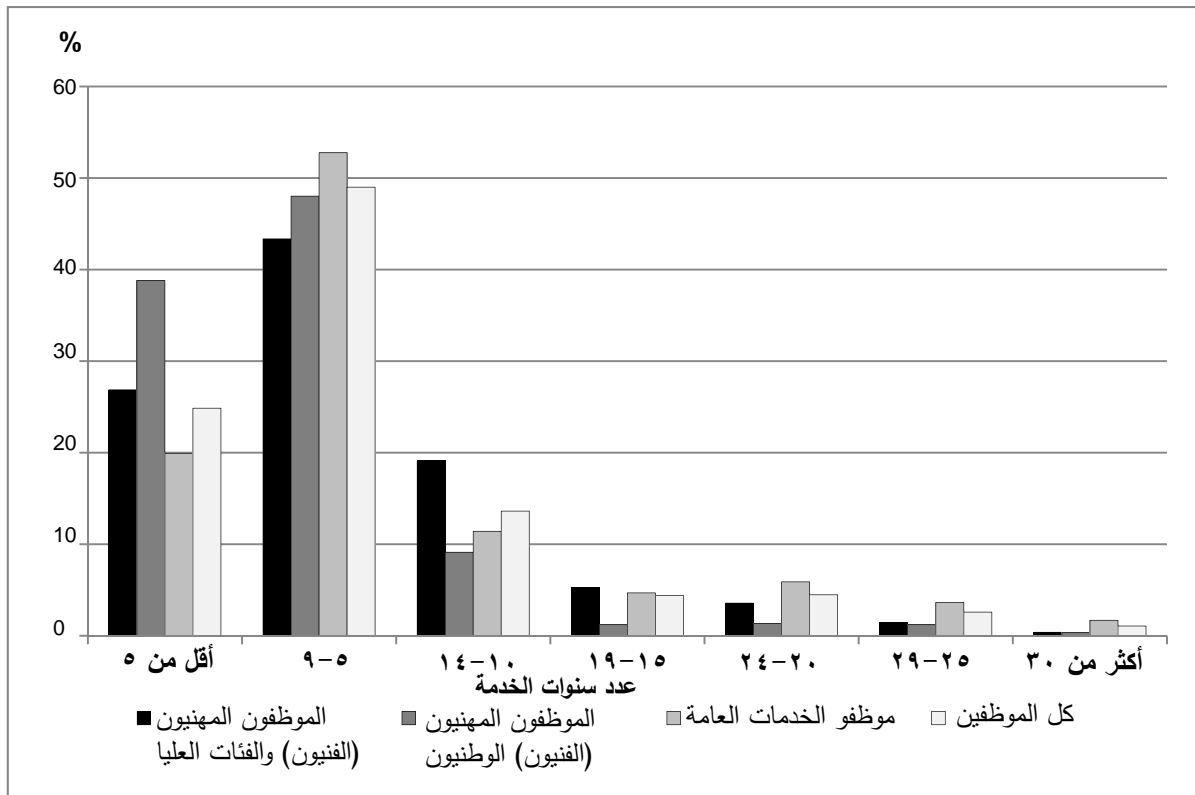
السن والرتبة ومدة الخدمة ومعدل دوران الموظفين

٢٠- في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣، كانت نسب الموظفين دون سن الخمسين على النحو التالي: ٤٧,٨٪ من الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا؛ و ٥٩,٧٪ في فئة الموظفين المهنيين (الفنيين) الوطنيين؛ و ٦٦,٢٪ في فئة الخدمات العامة (انظر الجداول ٦ و ٧ و ٨؛ والشكل ٦).

الشكل ٦: توزيع الموظفين حسب السن والفئة



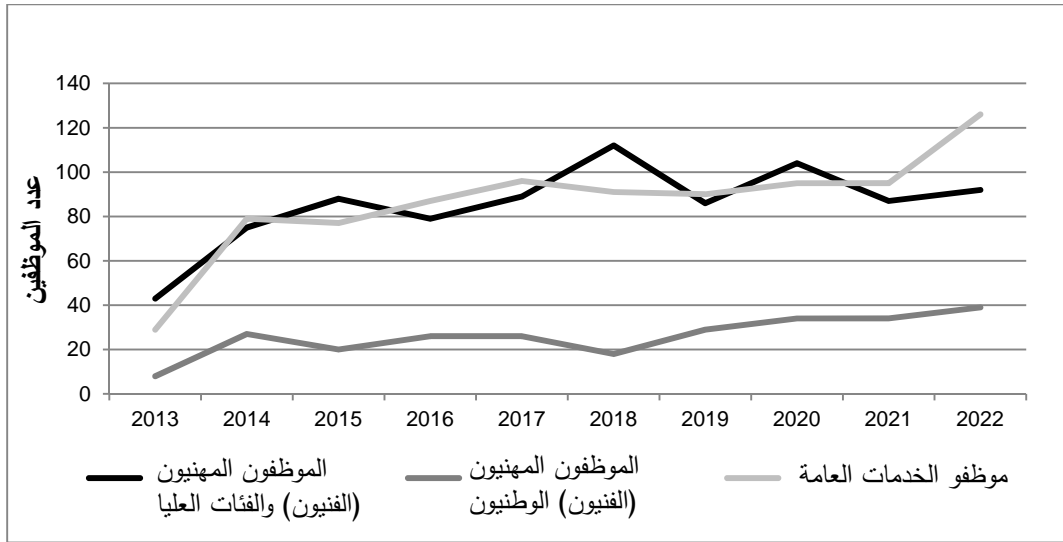
الشكل ٧: توزيع الموظفين حسب مدة الخدمة والفئة



٢١- ويعرض الجدول ٩ بيانات عن تعيينات الموظفين. وبالنسبة للموظفين الذين بدأوا الخدمة في الفترة الواقعة بين الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ و٣١ تموز/يوليو ٢٠١٣، في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، هناك ٤٣ موظفاً (٧٤,١٪ من التعيينات في هذه الفئات) وظفوا من خارج المنظمة، وأربعة موظفين عُينوا (٦,٩٪) بتحويل عقودهم المؤقتة القائمة، و ١١ موظفاً (١٩,٠٪) عينوا من خلال نقلهم بين الوكالات.

٢٢- ووفقاً للإسقاطات الحالية (الجدول ١٠ والشكل ٨)، يتوقع تقاعد ٩٢٤ موظفاً، أي ١٤,٣٪ من مجموع القوى العاملة، خلال السنوات الخمس القادمة (بما في ذلك ١٩,٨٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا). كما يتوقع أن يتقاعد ١٩٨٧ موظفاً، أي ٣٠,٧٪ من مجموع القوى العاملة، خلال السنوات العشر القادمة بما في ذلك ٤٠,٣٪ من موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا). ويبين الشكل ٨ حالات التقاعد المسجلة خلال السنة التقويمية بدلاً من بيانها في تاريخ ٣١ تموز/يوليو من كل سنة.

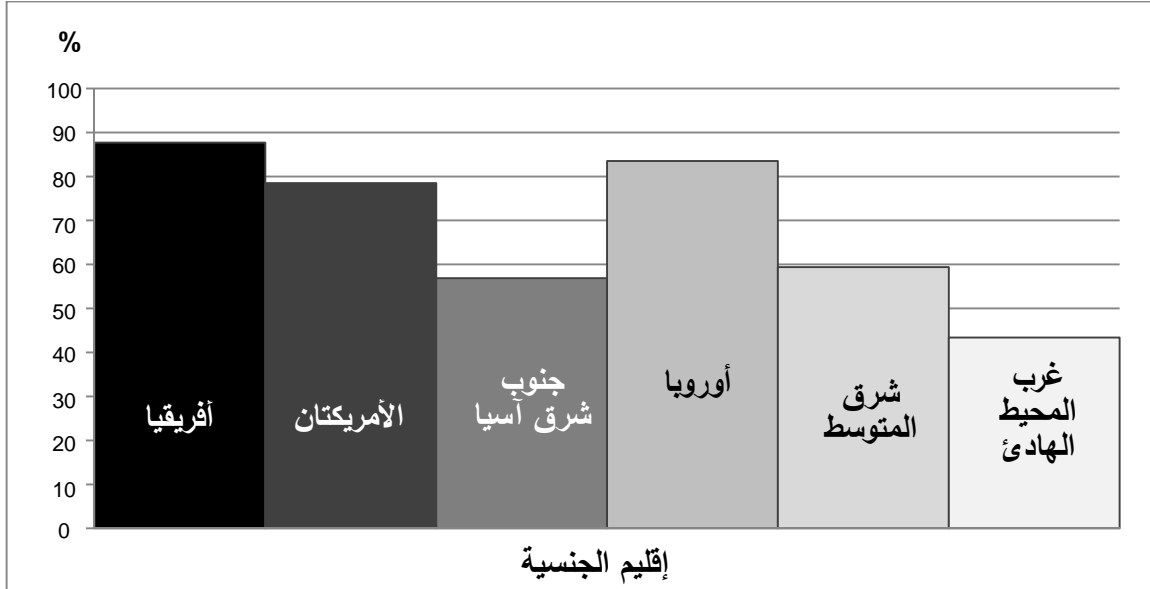
الشكل ٨: الإسقاطات المتعلقة بعدد الموظفين المتوقع تقاعدهم خلال السنوات العشر القادمة



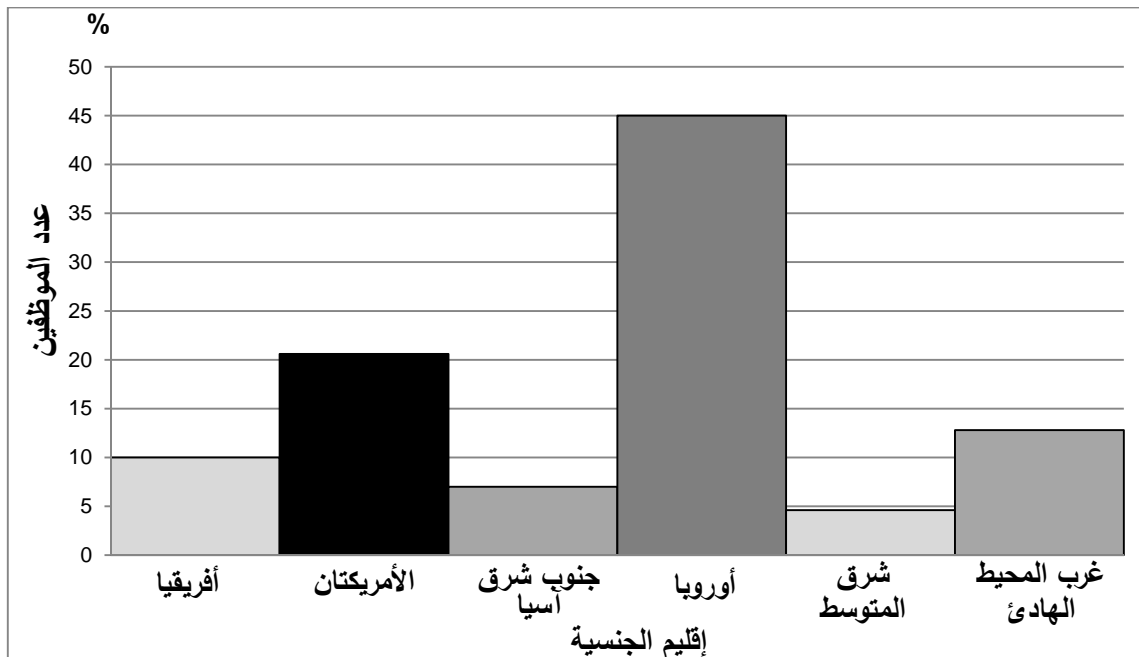
حركة تنقل الموظفين في كل أقاليم المنظمة

٢٣- يتضمن الجدول ١١ استعراضاً عاماً لموظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا حسب المكتب الرئيسي وإقليم البلدان التي يحملون جنسياتها. ويمكن ملاحظة تسجيل اتجاه نحو توظيف الموظفين في إقليم بلدان منشأهم، وإن كانت هذه الظاهرة أقل بروزاً في أقاليم جنوب شرق آسيا وشرق المتوسط وغرب المحيط الهادئ حيث طبقت نظم للتنقل الإقليمي في الآونة الأخيرة أتاحت أيضاً الفرص لتنقل الموظفين في كل الأقاليم (انظر أيضاً الشكلين ٩ و ١٠).

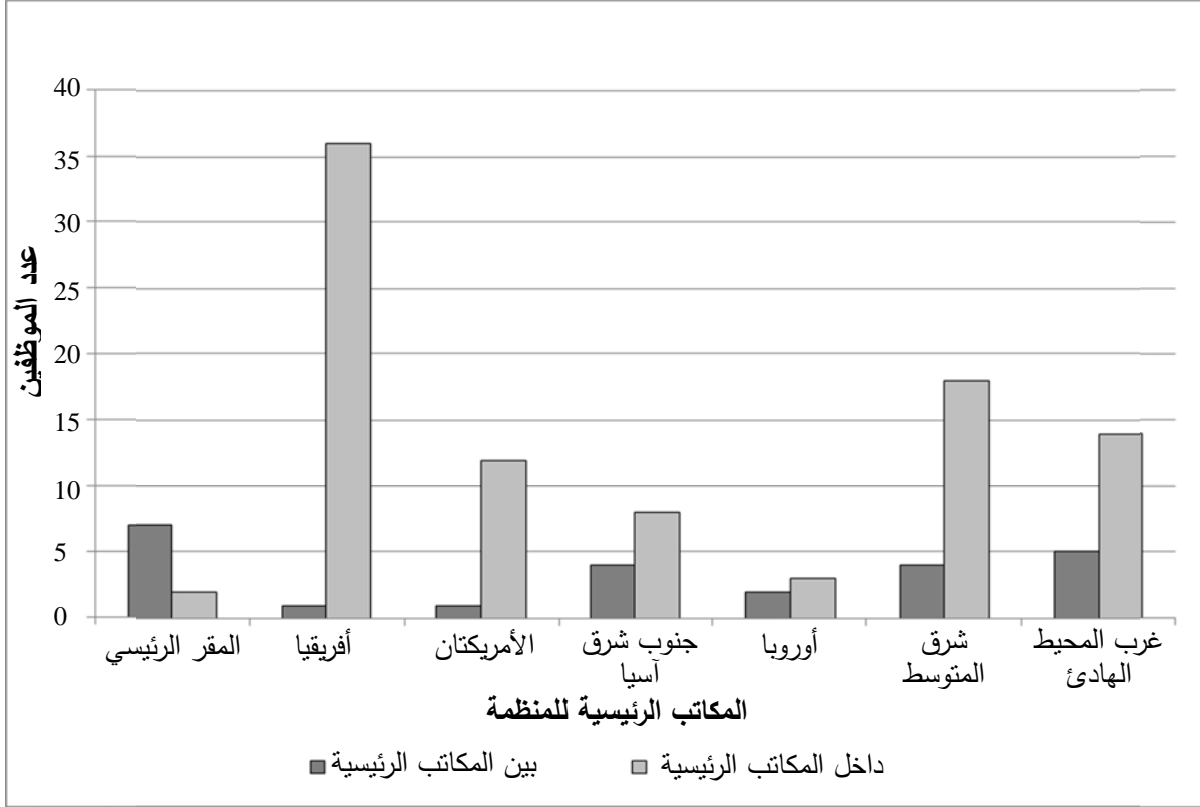
الشكل ٩: النسبة المئوية للموظفين في الأقاليم العاملين داخل إقليم البلدان التي يحملون جنسياتها (الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا)



الشكل ١٠: توزيع الموظفين العاملين في المقر الرئيسي حسب إقليم البلدان التي يحملون جنسياتها (الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا)



الشكل ١١-أ: تغيير مركز العمل في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٣:
بين المكاتب الرئيسية أو داخل المكاتب الرئيسية^١



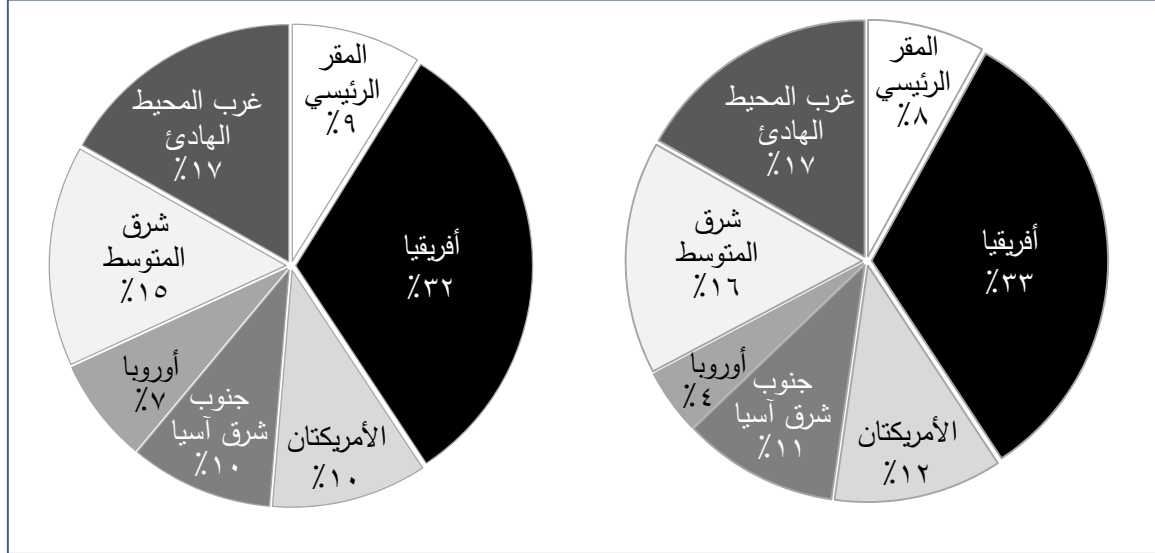
٢٤- ويعرض الجدول ١٢ معلومات مفصلة عن حركة تنقل الموظفين في إطار المنظمة خلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٢ إلى ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٣. وقد سجل أعلى معدل للنقل في الإقليم الأفريقي (٣٢,٧٪) منه نسبة ٩٧,٣٪ تتعلق بحالات نقل داخل الإقليم).

٢٥- وكما يتضح من الجدول ١٢ تغير مركز عمل ١١٣ موظفاً يمثلون نسبة ٥,٣٪ من مجموع موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. ومن بين حالات النقل المائة وثلاث عشرة كانت هناك ٢٤ حالة نقل إلى إقليم آخر من أقاليم المنظمة (أو إلى المقر الرئيسي).

١ قد يشير تغيير مركز العمل بالنسبة إلى المقر الرئيسي إلى الانتقال إلى أحد المكاتب التي يديرها المقر الرئيسي.

الشكل ١١-ب: توزيع موظفين الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا المنتقلين بين المكاتب الرئيسية

الشكل ١١-ج: توزيع موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا المنتقلين داخل المكاتب الرئيسية



الفئات الوظيفية

٢٦- على نحو ما يوضح الجدول ١٣ فإن نصف الوظائف تقريباً التي يشغلها موظفو الفئة (الفنية) والفئات العليا تندرج في الفئة الوظيفية التي تضم "أخصائيي الأسنان والتغذية والطب والتمريض والطب البيطري" (٤٧,٨٪). ويمثل "الأخصائيون الطبيون" نسبة ٨٩,٥٪ من هذه الفئة الوظيفية. ومن بين هؤلاء تبلغ نسبة "أخصائيي الصحة العمومية" ٤٩,١٪ بينما تغطي النسبة المتبقية البالغة ٥٠,٩٪ طائفة كبيرة من مجالات التخصص الأخرى. وثاني أكبر فئة وظيفية هي فئة "الأخصائيين الإداريين" التي تمثل ٣٥,٣٪ من مجموع القوى العاملة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. وفي هذه الفئة يشغل "أخصائيو التعاون التقني" نسبة ٢٠,٥٪ من الوظائف، "وأخصائيو نظم المعلومات الحاسوبية" نسبة ١٣,٠٪، "والموظفون الإداريون" نسبة ١٢,٢٪، و"أخصائيو المعلومات العامة" نسبة ١٠,٦٪.

إدارة الأداء

٢٧- ستُطلق النسخة الإلكترونية الجديدة من نظام تطوير إدارة الأداء (ePMDS+) بصورة أولية في المقر الرئيسي مطلع عام ٢٠١٤ وذلك قبل البدء بنشرها في الأقاليم. وبلغت السياسات الجديدة بشأن الجوائز والتتويه بالإنجازات وتحسين الأداء المراحل الأخيرة من الموافقة عليها.

صحة الموظفين وعافيتهم

٢٨- ما تزال وحدة الخدمات الصحية والطبية تضطلع بدور مركزي بالنسبة إلى صحة الموظفين وتواصل توفير خدمات الدعم السريري والنفسي والرعاية الطبية الوقائية لهم. وإضافة إلى خدمات الاستشارة المتاحة على أساس فردي فقد تم توفير حلقات عمل للتخفيف من الإجهاد للموظفين في المقر الرئيسي والأقاليم. وتتابع الوحدة

انخراطها الوثيق مع المكاتب الإقليمية، وتتفاعل يومياً مع مكاتب أطباء الموظفين الإقليميين مما يسهم في تعزيز شبكة الأطباء وتنسيق الممارسات.

٢٩- ووحدة الخدمات الصحية والطبية مسؤولة عن عمليات الإجراء الطبي للموظفين المحليين (التي تُنفذ بصورة استثنائية) والإجراء الطبي للموظفين الدوليين (عندما يجري إجلاؤهم خارج بلد تعيينهم) وذلك كجزء من مسؤولياتها العالمية ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة. وتواصل الوحدة أيضاً إدارة كل الحالات الطبية المحالة إلى اللجنة الاستشارية لطلبات التعويض وذلك بالنيابة عن المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية، وإعداد الملفات الطبية الخاصة بحالات العجز لتقديمها إلى لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي المنظمة.

٣٠- وتضطلع الوحدة، بالتعاون مع الإدارات الفنية والخبراء الآخرين، بدور محوري في حماية العاملين الميدانيين للمنظمة، من خلال المعلومات والتدريبات الصحية، وكذلك موظفي الأمم المتحدة عبر العمل كنقطة تنسيق للمسائل الصحية لصالح الفريق العامل لمديري الشؤون الطبية في الأمم المتحدة، وهو جهاز النظام الموحد الذي أنشئ للنهوض بصحة وعافية موظفي الأمم المتحدة، ووكالاتها المتخصصة، ومنظماتها الحكومية الدولية من خلال التعاون والتنسيق بين خدماتها الطبية. كما تتابع الوحدة عملها كعضو أساسي في فريق الأمم المتحدة للاستجابة الطبية في حالات الطوارئ الذي يعتبر مرفقاً طبيّاً مكرساً للاستجابة للطوارئ تابعاً للفريق العامل لمديري الشؤون الطبية في الأمم المتحدة ومسؤولاً عن تقدير أوضاع موظفي الأمم المتحدة، وفرزهم، وإجلانهم في أعقاب أحداث الطوارئ في الميدان. وبالمثل فإن مستشار الموظفين يعمل بصورة وثيقة مع المكاتب الإقليمية لتوفير الدعم والرعاية للموظفين الإقليميين للمنظمة، وكذلك لموظفي النظام الموحد عبر شبكة مستشاري موظفي الأمم المتحدة، المسؤولة عن تنسيق الممارسات وتدريب موظفي الأمم المتحدة، وكذلك من خلال وحدة الأمم المتحدة لمعالجة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة في الأحوال الطارئة.

المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال

٣١- ينخرط جزء كبير من القوى العاملة للمنظمة في المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال. وتشكل الخطة الاستراتيجية للقضاء على شلل الأطفال والشوط الأخير من استئصاله ٢٠١٣-٢٠١٨ نهجاً شاملاً لإنجاز عملية استئصال هذا المرض. وتستفيد الخطة من البنى الأساسية للموارد البشرية التي أُرسيت على مدى السنوات الخمس والعشرين الماضية لاستئصال المرض ودعم المبادرات الأخرى. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، وخلال نظر الدورة الثانية والثلاثين بعد المائة للمجلس التنفيذي في إدخال تعديلات على النظام الأساسي للموظفين ولأئحة الموظفين، طُلب إلى الأمانة إجراء دراسة مستقلة عن المخاطر المالية المرتبطة بمكوّن الموارد البشرية في المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال،^١ بحيث يكون بالمستطاع إدارتها في سياق الإنجاز المزمع لبرنامج مكافحة شلل الأطفال عام ٢٠١٨. وفي أيار/مايو ٢٠١٣ دعت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي إلى أن تشتمل تقارير الموارد البشرية في المستقبل على أحدث المعلومات عن الحالة، وتطلعت إلى استخلاص العبر من نتائج الدراسة المذكورة والإطلاع على مقترحات الأمانة بشأن كيفية التمكن من تخفيف وطأة مثل هذه المخاطر.^٢ ويرد التقرير في ملحق هذه الوثيقة.

١ انظر المحاضر الموجزة للمجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة، الجلسة الخامسة عشرة، الفرع ١ (بالإنكليزية).

٢ انظر الوثيقة ج٦٦/٦٠.

الفرع الثاني:

٣٢- يسلط هذا الفرع الضوء على التطورات البارزة التي شهدتها إدارة الموارد البشرية عام ٢٠١٣.

استراتيجية الموارد البشرية^١

٣٣- ثمة استراتيجية منقحة للموارد البشرية تخضع للنقاش حالياً، وتراعي الخبرات والعبر المستخلصة من إجراءات الإصلاح المتخذة حتى اليوم، وتعكس التغييرات ضمن المنظمة، بما في ذلك نموذج التمويل. ومن الضروري أن تتسق هذه الاستراتيجية مع عملية إصلاح المنظمة، ولاسيما وأن سياسات وإدارة الموارد البشرية هي من بين المجالات الرئيسية الخمسة للإصلاح الإداري. وبغية تحقيق أغراض الإصلاح فإن المنظمة بحاجة إلى قوى عاملة تتسم بقدر أكبر من المرونة والتنقل، ومستويات أعلى من الأداء والتدريب، واستعداد للتصدي لتحديات مهنية جديدة. وتتألف هذه الاستراتيجية من ثلاث ركائز هي: اجتذاب المواهب، والاحتفاظ بها من خلال إدارة الحياة الوظيفية، وتوفير بيئة عمل مواتية. وتستند هذه الركائز إلى أربعة مبادئ شاملة هي: التوازن بين الجنسين، والتنوع، والتعاون، والمساءلة.

سياسات التعيين

٣٤- تشتمل الأهداف الأساسية لإصلاح الموارد البشرية على توفير قوى عاملة أشد مرونة وإرساء سياسة للتعيينات تغطي استقدام الموظفين، وإدارة مستويات الملاك الوظيفي، والاستخدام الفعال للعاملين من غير الموظفين بغية تمكين المنظمة من أن تلبي بسرعة الاحتياجات من الموظفين.

٣٥- وكشفت الأزمة المالية العالمية عن عدم التواءم القائم بين مستوى التمويل المتاح للمنظمة وقدرتها على الحفاظ على قوة عاملة رفيعة الأداء، ومرنة ومتنقلة. واستجابة لذلك فقد تم خلال الفترة الواقعة بين عام ٢٠١٠ وأواخر عام ٢٠١٢ إلغاء ٩٣٧ وظيفة من وظائف العقود المحددة المدة والمؤقتة المشغولة. وحتى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣ تم إلغاء ١٦ وظيفة أخرى، وأضحى عدد الوظائف بصورة إجمالية أقل بمقدار ٥٥ وظيفة عما كان عليه في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢.

٣٦- وبعد مشاورات مستفيضة بين المقر الرئيسي والأقاليم صُمم إطار تعاقدى جديد يراعى أولويات المنظمة المتغيرة ووضع التمويل على حد سواء. وطُبقت التغييرات المقترحة في شباط/ فبراير ٢٠١٣.

٣٧- ويحتفظ الإطار الجديد بالأنواع القائمة الثلاثة من التعيينات (المستمرة، والمحددة المدة، والمؤقتة) مع إدخال التغييرات الرئيسية التالية:

- يجري إنهاء التعيينات المستمرة تدريجياً، وتم تطبيق معايير وشروط أشد، في المرحلة الفاصلة، على منح هذه التعيينات؛
- ما تزال الفترة الأولى للتعين المحدد المدة تستغرق سنة واحدة على الأقل مع تمديد لاحق محتمل يصل إلى سنتين؛
- ألغيت المدة القصوى للتعين المؤقت التي كانت محددة سابقاً بسنتين؛

١ انظر الوثيقة مت ١٣٤/ معلومات/ ٢.

- زيدت الفترة اللازمة لمنح الموظف حق المشاركة في عملية إعادة الانتداب بعد إلغاء وظيفته أو وظيفتها من خمس سنوات إلى عشر سنوات من الخدمة المحددة المدة غير المنقطعة؛
- وألغيت الصلاحية التقديرية للمدير العام في تمديد عملية إعادة الانتداب لأكثر من ستة أشهر.

تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم

٣٨- يعتبر تعزيز تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم هدفاً مركزياً آخر من أهداف عملية إصلاح المنظمة، وذلك من خلال (١) منصة للتعليم الإلكتروني على مستوى المنظمة ونظام لإدارة التعلم يُعرف باسم iLearn؛ (٢) برنامج تنمية الإدارة.

٣٩- وأطلق نظام iLearn في المقر الرئيسي في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣. وشكل ذلك الخطوة الأولى على طريق نشر هذه الأداة على مستوى المنظمة التي ستُتاح لموظفي المكاتب الإقليمية والقطرية خلال عام ٢٠١٤. وعلى ذلك فستكون الأداة المذكورة متاحة لكل الموظفين بحلول نهاية عام ٢٠١٤. ويوفر النظام المذكور أكثر من ١٥ دورة للتعليم الإلكتروني، بما في ذلك الدورة العالمية لتعريف الموظفين الجدد بعملهم والمسماة "New@WHO"، وكذلك الدورات الخاصة بإدارة الوقت وبرامج مايكروسوفت أوفس. وتجري إضافة محتويات جديدة استجابة للاحتياجات التعليمية لموظفي المنظمة، وتوفّر هذه المحتويات من مصادر داخل المنظمة وكذلك عبر المزودين الخارجيين ووكالات الأمم المتحدة الأخرى.

٤٠- وأطلق برنامج تنمية الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ حينما استُكملت الدفعة الأولى من الموظفين الأنشطة التحضيرية لحلقات العمل التي أعقبها عقد حلقة العمل الأولى في جنيف في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وستُتاح البرنامج لمديري المكاتب الإقليمية والقطرية على حد سواء خلال عام ٢٠١٤.

٤١- وأنجز إعداد دليل للمشرفين لإدارة الأداء عام ٢٠١٣ والذي صُمم ليكون كتيباً عملياً سهل الاستخدام.

المساواة بين الجنسين

٤٢- يجري العمل حالياً على إعداد مسودة سياسة بشأن المساواة بين الجنسين في التوظيف. وتستجيب هذه السياسة لمتطلبات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي تتطلب اعتماد وكالات النظام الموحد للأمم المتحدة سياسات وخطط عمل ترمي إلى سد الفجوة القائمة بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٧ إلى جانب إجراءات للمساواة. وكجزء من إطار التنوع والشمول في المنظمة فإن السياسة المذكورة تتضمن عناصر تتعلق بالتوازن الجغرافي والعجز.

مواعاة ممارسات الاختيار عبر المنظمة

٤٣- أكدت الدول الأعضاء بانتظام الحاجة إلى مواعاة ممارسات الاختيار عبر المنظمة. ويمثل ذلك غرضاً رئيسياً من أغراض المكوّن الإداري لإصلاح المنظمة، كما أنه إحدى التوصيات الصادرة عن المراجعين الخارجيين بشأن السنة المالية المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وفضلاً عن ذلك فإن سياسة "منظمة صحة عالمية واحدة" تعتمد على تبني عملية اختيار موحدة لضمان تطبيق المعايير ذاتها عبر المنظمة.

٤٤- وفي الاجتماع العالمي لوحدات الموارد البشرية الذي انعقد في حزيران/يونيو ٢٠١٣ تم التوصل إلى اتفاق واسع على عملية اختيار ستُطبق على امتداد المنظمة. ثم قدمت مسودة ورقة تحدد المراحل المختلفة للعملية بعد ذلك إلى المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ حيث حظيت

بالترحيب عموماً. ووافق فريق السياسات العالمية على هذه الورقة بما يتيح دخول العملية حيز التنفيذ بالنسبة لكل إعلانات الوظائف الشاغرة في مطلع عام ٢٠١٤.

اختصار الوقت اللازم لتعيين الموظفين

٤٥- بالتوازي مع تطبيق عملية منسقة لاختيار الموظفين من ذوي العقود المحددة المدة والمعينين دولياً في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا فإن الأمانة تعمل أيضاً على إرساء إطار زمني معقول لإنجاز عملية الاختيار. ولن يكون هذا الإطار مرشداً للمديرين عبر المنظمة فحسب بل إنه سيشكل علامة قياس يرصد على أساسها أداء هؤلاء المديرين فيما يتعلق بالاختيار. وحُدِّد الإطار الزمني المقترح لإتمام عملية اختيار موظف مهني (فني) محدد المدة ومعين دولياً على أنه ١٥ أسبوعاً اعتباراً من تاريخ نشر إعلان الوظيفة. والهدف هو استكمال نسبة ٦٥٪ من عمليات الاختيار ضمن هذا الإطار بحلول نهاية عام ٢٠١٤. وسترصد إدارة الموارد البشرية الامتثال وتحلل مواقع حالات التأخير وأسبابها.

تخطيط تعاقب الموظفين

٤٦- انطلقت المنظمة في عملية لتخطيط تعاقب الموظفين طُلب فيها من المديرين استعراض خططهم الاستراتيجية المتعلقة بالتوظيف استعداداً لحالات التقاعد المنتظرة في الأشهر الخمسة عشر المقبلة. وعلى وجه التحديد فإن على هؤلاء المديرين أن يبتوا فيما إذا كانوا يرغبون في ملء الوظائف عند شغورها، وإذا كان الأمر كذلك فهل ينبغي تعديل اختصاصاتها أم لا. وستكفل هذه العملية قدرة المنظمة على سد الفجوات المقبلة الناشئة عن حالات التقاعد في الوقت المناسب.

الفرع الثالث:

إصلاح الموارد البشرية

٤٧- يواصل مكوّن الموارد البشرية، وكجزء من عملية الإصلاح الإداري ضمن المنظمة، اكتساب الزخم لتمكين المنظمة من تعزيز فعاليتها، وكفاءتها، واستجابتها، وموضوعيتها، وشفافيتها، ومساءلتها. ويجري العمل على استكمال الاستراتيجية المعدلة للموارد البشرية التي تشتمل على تلك السمات. وضمن هذا السياق يتواصل العمل المتعلق بالأنشطة التالية ذات الأولوية الخاصة بالموارد البشرية: وضع قواعد لتصميم هيكل العاملين، بما في ذلك حدود قصوى لأعداد الموظفين، لجميع مكاتب المنظمة؛ وتصميم وتطوير مسارات مهنية للموظفين عبر المجالات الوظيفية؛ واستبانة المجالات الوظيفية التي يُمكن فيها توصيف الوظائف بطريقة جنيسة ومعيارية من أجل تيسير التنقل؛ ومواصلة إضافة وحدات تدريبية مفيدة إلى منصة التعلم الإلكتروني لتعزيز التعلم وتنمية القدرات.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٤٨- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

قائمة الجداول*

٤٩- ترد أدناه الجداول المشار إليها في الفقرات السابقة لتيسير الرجوع إليها. والمعلومات الواردة في هذه الجداول هي المتوفرة في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣ ما لم يُنص على غير ذلك:

١	عدد الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة وبعقود مؤقتة
٢	توزيع الموظفين المعيّنين بعقود طويلة المدة، حسب المكتب الرئيسي والرتبة والجنس
٣	ملخص للبلدان غير المندرجة ضمن النطاق، حسب الإقليم
٤-أ و	توزيع الموظفين المعيّنين في وظائف تُحسب لأغراض التمثيل الجغرافي، حسب البلدان الأصلية
٥	توزيع الموظفين المعيّنين في وظائف لا تُحسب لأغراض التمثيل الجغرافي، حسب البلدان الأصلية
٦	الموظفون حسب السن والجنس والمكتب الرئيسي
٧	الموظفون حسب الرتبة والسن، كل المواقع
٨	الموظفون حسب مدة الخدمة
٩	التعيينات التي جرت اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير وحتى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٣
١٠	الإسقاطات الخاصة بتقاعد الموظفين
١١	إجمالي الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، حسب المكتب الرئيسي وإقليم الجنسية
١٢	تنقل الموظفين: تغيير مركز العمل
١٣	توزيع الوظائف المشغولة في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا عبر المجموعات الوظيفية الرئيسية
١٤	عدد العقود الخاصة بغير الموظفين، حسب المكتب الرئيسي
١٥	عدد الموظفين المهنيين (الفنيين) المبتدئين، حسب الإقليم والبلد الراعي
١٦	الطلبات المقدمة لوظائف الأمانة حسب جنس المتقدمين والمكتب الرئيسي

* ترد هذه الجداول بالإنكليزية فقط، ويمكن الحصول على نسخ منها بالفرنسية عند الطلب.

TABLE 1. NUMBER OF STAFF HOLDING LONG-TERM AND TEMPORARY APPOINTMENTS

Category	Headquarters	<i>Special programmes and collaborative arrangements^a</i>	Africa	The Americas ^b	South-East Asia	Europe	Eastern Mediterranean	Western Pacific	Total
Staff with long-term appointments									
Fixed-term appointments									
Professional and higher categories	339	34	118	107	47	80	87	83	895
National professional	19	0	362	5	19	36	54	44	539
General service	196	7	569	44	103	65	165	157	1 306
Total	554	41	1 049	156	169	181	306	284	2 740
Continuing appointments									
Professional and higher categories	606	23	223	15	83	113	88	83	1 234
National professional	28	0	227	1	20	43	28	24	371
General service	503	11	702	9	263	148	311	181	2 128
Total	1 137	34	1 152	25	366	304	427	288	3 733
Total number of long-term appointments	1 691	75	2 201	181	535	485	733	572	6 473
Staff with short-term appointments									
Temporary appointments under Staff Rule									
Professional and higher categories	137	25	64	6	48	14	72	31	397
National professional	2	0	24	0	54	1	14	13	108
General service	78	8	33	2	97	3	29	35	285
Total	217	33	121	8	199	18	115	79	790
Temporary appointments of 60 days or less									
Professional and higher categories	3	0	0	0	2	2	0	0	7
National professional	0	0	0	0	1	0	0	1	2
General service	5	0	2	0	3	1	0	0	11
Total	8	0	2	0	6	3	0	1	20
Total number of temporary appointments	225	33	123	8	205	21	115	80	810
Total number of staff	1 916	108	2 324	189	740	506	848	652	7 283

^a This column includes: the Secretariat of the Roll Back Malaria Partnership, the Secretariat of the Stop TB Partnership, the Partnership for Maternal, Newborn and Child Health, the Health Metrics Network, the Alliance for Health Policy and Systems Research, the Global Health Workforce Alliance and the United Nations System Standing Committee on Nutrition.

^b A better reconciliation of the use of WHO funds by PAHO, showed an increase on the number of staff financed by WHO in the region of the Americas

TABLE 2. DISTRIBUTION OF STAFF HOLDING LONG-TERM APPOINTMENTS BY MAJOR OFFICE, GRADE AND SEX¹

Professional and higher categories																													
Region	P1			P2			P3			P4			P5			P6/D1			D2			Upgraded			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters	0	0	0	8	28	36	64	101	165	148	176	324	203	109	312	54	20	74	21	3	24	7	3	10	505	440	945	53.4	46.6
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	2	2	4	3	14	17	9	5	14	9	7	16	2	1	3	1	2	3	0	0	0	26	31	57	45.6	54.4
Africa	0	0	0	7	3	10	31	15	46	125	39	164	67	13	80	31	8	39	0	1	1	1	0	1	262	79	341	76.8	23.2
The Americas	0	1	1	4	5	9	6	7	13	45	39	84	8	5	13	1	0	1	0	0	0	0	1	1	64	58	122	52.5	47.5
South-East Asia	0	0	0	0	0	0	6	2	8	23	10	33	45	23	68	17	2	19	0	1	1	1	0	1	92	38	130	70.8	29.2
Europe	2	7	9	9	16	25	21	17	38	26	30	56	23	22	45	13	5	18	1	0	1	0	1	1	95	98	193	49.2	50.8
Eastern Mediterranean	2	1	3	3	7	10	14	9	23	38	16	54	33	18	51	23	5	28	4	1	5	1	0	1	118	57	175	67.4	32.6
Western Pacific	0	0	0	1	1	2	5	5	10	46	19	65	43	24	67	13	7	20	1	0	1	1	0	1	110	56	166	66.3	33.7
Total	4	9	13	34	62	96	150	170	320	460	334	794	431	221	652	154	48	202	28	8	36	11	5	16	1 272	857	2 129	59.7	40.3
Percentage by grade	30.8	69.2	100.0	35.4	64.6	100.0	46.9	53.1	100.0	57.9	42.1	100.0	66.1	33.9	100.0	76.2	23.8	100.0	77.8	22.2	100.0	68.8	31.3	100.0	59.7	40.3	100.0		
Percentage of total			0.6			4.5			15.0			37.3			30.6			9.5			1.7			0.8			100.0		

National professional officers																	
Region	A			B			C			D			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters*	1	1	2	14	15	29	9	7	16	0	0	0	24	23	47	51.1	48.9
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0
Africa	9	3	12	139	41	180	263	125	388	8	1	9	419	170	589	71.1	28.9
The Americas		1	1	1	1	2	1		1	1	1	2	3	3	6	50.0	50.0
South-East Asia	4	2	6	6	5	11	12	8	20	2	2	4	24	15	39	61.5	38.5
Europe	3	4	7	17	26	43	11	18	29	0	0	0	31	48	79	39.2	60.8
Eastern Mediterranean	3	2	5	32	18	50	15	7	22	4	1	5	54	28	82	65.9	34.1
Western Pacific	1	8	9	12	16	28	11	18	29	1	1	2	25	43	68	36.8	63.2
Total	21	21	42	221	122	343	322	183	505	16	4	20	580	330	910	63.7	36.3
Percentage by grade	50.0	50.0	100.0	64.4	35.6	100.0	63.8	36.2	100.0	80.0	20.0	100.0	63.7	36.3	100.0		
Percentage of total			4.6			37.7			55.5			2.2			100.0		

General service staff																										
Region	G1			G2			G3			G4			G5			G6			G7			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters	0	0	0	1	0	1	16	6	22	22	99	121	58	281	339	53	153	206	3	7	10	153	546	699	21.9	78.1
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7	2	5	7	0	4	4	0	0	0	2	16	18	11.1	88.9
Africa	21	10	31	442	7	449	95	14	109	56	85	141	54	121	175	77	122	199	89	78	167	834	437	1 271	65.6	34.4
The Americas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	11	1	13	14	8	17	25	1	2	3	11	42	53	20.8	79.2
South-East Asia	4	1	5	59	0	59	33	9	42	28	33	61	42	63	105	33	17	50	30	14	44	229	137	366	62.6	37.4
Europe	0	0	0	11	1	11	14	1	15	1	24	25	26	103	129	10	21	31	1	1	2	63	150	213	29.6	70.4
Eastern Mediterranean	33	2	35	47	1	48	47	1	48	26	65	91	35	108	143	37	37	74	12	25	37	237	239	476	49.8	50.2
Western Pacific	3	5	8	20		20	23	8	31	6	56	62	9	95	104	27	57	84	6	23	29	94	244	338	27.8	72.2
Total	61	18	79	580	8	588	228	39	267	140	379	519	227	789	1 016	245	428	673	142	150	292	1 623	1 811	3 434	47.3	52.7
Percentage by grade	77.2	22.8	100.0	98.6	1.4	100.0	85.4	14.6	100.0	27.0	73.0	100.0	22.3	77.7	100.0	36.4	63.6	100.0	48.6	51.4	100.0	47.3	52.7	100.0		
Percentage of total			2.3			17.1			7.8			15.1			29.6			19.6			8.5			100.0		

M - male, F - female, T - total

¹ Includes all staff in all positions (including those not counted for geographical distribution purposes)

*National professional officers appearing under Headquarters are located in offices outside Geneva (Addis Ababa, Kobe, Kuala Lumpur, etc.)

TABLE 3. SUMMARY OF COUNTRIES NOT WITHIN RANGE BY REGION

Major office	Unrepresented countries	Underrepresented countries	Overrepresented countries
Africa	Comoros Swaziland		Benin Burkina Faso Burundi Cameroon Congo Côte d'Ivoire Democratic Republic of the Congo Ethiopia Ghana Kenya Malawi Mali Niger Nigeria Rwanda Senegal South Africa Togo Uganda United Republic of Tanzania Zambia Zimbabwe
The Americas	Antigua and Barbuda Bahamas Barbados Grenada Haiti Paraguay Puerto Rico* Saint Kitts and Nevis Saint Lucia Saint Vincent and the Grenadines	Brazil Mexico United States of America	Argentina Canada Peru
South-East Asia			Bangladesh India Nepal Sri Lanka

Major office	Unrepresented countries	Underrepresented countries	Overrepresented countries
Europe	Andorra Cyprus Kyrgyzstan Lithuania Luxembourg Monaco Montenegro San Marino	Austria Greece Israel Norway Poland Portugal Russian Federation Turkey	Belgium Denmark France Ireland Italy Netherlands Switzerland United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland
Eastern Mediterranean	Kuwait Oman Qatar United Arab Emirates	Saudi Arabia	Egypt Iran (Islamic Republic of) Jordan Lebanon Pakistan Sudan Tunisia
Western Pacific	Brunei Darussalam Cook Islands Kiribati Lao People's Democratic Republic Marshall Islands Micronesia (Federated States of) Nauru Niue Palau Samoa Tokelau* Tuvalu Vanuatu	China Japan Republic of Korea Singapore	Australia New Zealand Philippines

* Associate Member.

TABLE 4a. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION¹ BY COUNTRY OF ORIGIN

Nationals of Member States in the African Region

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Algeria	1-9					1		1	3	2		1						4	4	8
Angola	1-8					1		2		1	1		1			1		5	2	7
Benin	1-8							7		1			1					8	1	9
Botswana	1-8														1			0	1	1
Burkina Faso	1-8				1	1		5	2	2		3						11	3	14
Burundi	1-8							2	1	2	2	2						6	3	9
Cameroon	1-8					2	1	6			1	1						9	2	11
Cabo Verde	1-8												1					0	1	1
Central African Republic	1-8							1		1								2	0	2
Chad	1-8							1		2		1						4	0	4
Comoros	1-8																	0	0	0
Congo	1-8				2	4		1		3		1						11	0	11
Côte d'Ivoire	1-8							2	1	3	1		2					5	4	9
Democratic Republic of the Congo	1-8					1		11	1	3		1		1				17	1	18
Equatorial Guinea	1-8									1								1	0	1
Eritrea	1-8					1		3										3	1	4
Ethiopia	1-8				1	1		9	4	4	1	3	1					17	7	24
Gabon	1-8						2			2								2	2	4
Gambia	1-8							7										7	0	7
Ghana	1-8				1	1	1	3	4	4		2				1		11	6	17
Guinea	1-8				1			2		2	1							5	1	6
Guinea-Bissau	1-8							1	1		1							1	2	3
Kenya	1-8					1	2	7	6	4	1	2						14	9	23
Lesotho	1-8							1										1	0	1
Liberia	1-8					1												1	0	1
Madagascar	1-8					1		1	1	1	1							2	3	5
Malawi	1-8					1		3	1	5								9	1	10
Mali	1-8					1		6		6		1						14	0	14
Mauritania	1-8				1	1		2				1						5	0	5
Mauritius	1-8				1	1	1	1				1						4	1	5
Mozambique	1-8								1			1	1					1	2	3
Namibia	1-8								1	2								2	1	3
Niger	1-8					1	2	1	1	2		2						6	3	9
Nigeria	1-8					2		10	1	6	1	2						20	2	22
Rwanda	1-8					2	2	2		8		1						13	2	15
Sao Tome and Principe	1-8							1										1	0	1
Senegal	1-8							5	3	5	2	1	1					11	6	17
Seychelles	1-8								1									0	1	1

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Sierra Leone	1-8					1		1			1							1	2	3
South Africa	4-11					1	1		2	5	2		1					6	6	12
South Sudan	1-8							1										1	0	1
Swaziland	1-8																	0	0	0
Togo	1-8					3		5	1	2		1						11	1	12
Uganda	1-8			1		2		8	4	6	1	1						18	5	23
United Republic of Tanzania	1-8					1	2	2	1	1	1		1					4	5	9
Zambia	1-8					2		3	2	3		2						8	4	12
Zimbabwe	1-8			1	1	4		2	1	4	1	1						12	3	15
Total		0	0	7	4	33	20	126	44	93	19	32	10	1	1	2	0	294	98	392

¹ Counted positions exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.

M – male, F – female.

TABLE 4b. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION¹ BY COUNTRY OF ORIGIN

Nationals of Member States in the Region of the Americas

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Antigua and Barbuda	1-8																	0	0	0	
Argentina	4-12			1		2		5	3	1		1						7	6	13	
Bahamas	1-8																	0	0	0	
Barbados	1-8																	0	0	0	
Belize	1-8								1									0	1	1	
Bolivia (Plurinational State of)	1-8					1			1									0	2	2	
Brazil	27-38					4		3	8	4	4	3						10	16	26	
Canada	28-39				2	4		12	10	9	2	2	2	1	1			25	20	45	
Chile	3-11							3	2	1	2							4	4	8	
Colombia	3-10			1		1		2	2	3	1							6	4	10	
Costa Rica	1-8					1		2										2	1	3	
Cuba	1-8					1		5										6	0	6	
Dominica	1-8															1		0	1	1	
Dominican Republic	1-8							1										1	0	1	
Ecuador	1-8				1	1		2	2									3	3	6	
El Salvador	1-8							2	3									2	3	5	
Grenada	1-8																	0	0	0	
Guatemala	1-8				1			1	1	1		2						4	2	6	
Guyana	1-8					1						1						0	2	2	
Haiti	1-8																	0	0	0	
Honduras	1-8							2	1									2	1	3	
Jamaica	1-8					1					1							1	1	2	
Mexico	18-26					1		4		2	2	1		1				4	7	11	
Nicaragua	1-8								2									0	2	2	
Panama	1-8							2	1									2	1	3	
Paraguay	1-8																	0	0	0	
Peru	1-9				1	2	2	9	3	1		1						13	6	19	
Puerto Rico*	1-8																	0	0	0	
Saint Kitts and Nevis	1-8																	0	0	0	
Saint Lucia	1-8																	0	0	0	
Saint Vincent and the Grenadines	1-8																	0	0	0	
Suriname	1-8								1									0	1	1	
Trinidad and Tobago	1-8					1			3			1						2	3	5	
United States of America	188-255		1	2	5	8	13	27	29	34	16	10	7	2		1		84	71	155	
Uruguay	1-8					1		1										1	1	2	
Venezuela (Bolivarian Republic of)	6-14				1			1	1	2	1							4	2	6	
Total			0	1	5	10	14	31	80	78	58	29	20	11	4	0	2	1	183	161	344

¹ Counted positions exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.

* Associate Member.

M – male, F – female.

**TABLE 4c. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION¹ BY COUNTRY OF ORIGIN
Nationals of Member States in the South-East Asia Region**

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Bangladesh	1-8							7		3	1	3					13	1	14	
Bhutan	1-8							2		2	1	1					5	1	6	
Democratic People's Republic of Korea	1-8							1		1							2	0	2	
India	7-14			2	2	13	7	31	7	17	15	7					70	31	101	
Indonesia	3-11				1					3							3	1	4	
Maldives	1-8										1						0	1	1	
Myanmar	1-8							1			2	2					3	2	5	
Nepal	1-8					1		3		3	1	3					10	1	11	
Sri Lanka	1-8			1			1	1		4	2	3					9	3	12	
Thailand	2-10					1		1	1		3	1	1			1	3	6	9	
Timor-Leste	1-8									1							1	0	1	
Total		0	0	3	3	14	9	47	8	34	26	20	1	0	0	1	0	119	47	166

¹ Counted positions exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.

M – male, F – female.

TABLE 4d. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION¹ BY COUNTRY OF ORIGIN

Nationals of Member States in the European Region

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Albania	1-8					1		1		1									0	3	3
Andorra	1-8																		0	0	0
Armenia	1-8							1		1				1					3	0	3
Austria	8-15			1				1	1	1	1	1	1	1					4	2	6
Azerbaijan	1-8							2	1	2	1								4	2	6
Belarus	1-8								2	1									1	2	3
Belgium	10-17				1		1	2	7	8	1	6			1				16	11	27
Bosnia and Herzegovina	1-8							1											1	0	1
Bulgaria	1-8				1	1	1	1	1										2	3	5
Croatia	1-9					1	1		2		1	1							2	4	6
Cyprus	1-8																		0	0	0
Czech Republic	4-11							1	2	1									2	2	4
Denmark	7-14			1	3	2	2	3	3	6									12	8	20
Estonia	1-8									1	1	1							2	1	3
Finland	5-13			1	1			2		1	3	1							5	4	9
France	50-68				6	8	7	15	11	23	13	6	4	1			1		53	42	95
Georgia	1-8							1		1					1				1	2	3
Germany	63-86				2	4	9	16	15	21	12	4	2						45	40	85
Greece	6-14					1	1	1	2			1							2	3	5
Hungary	3-10					2	2	2		1	1	1					1		4	4	8
Iceland	1-8								1										0	1	1
Ireland	4-12				1		5		3	4	1								4	10	14
Israel	4-11													1					0	1	1
Italy	40-55				1	6	3	8	4	14	7	9		5			1		42	16	58
Kazakhstan	1-9					1		1	2										2	2	4
Kyrgyzstan	1-8																		0	0	0
Latvia	1-8								1		1								0	2	2
Lithuania	1-8																		0	0	0
Luxembourg	1-8																		0	0	0
Malta	1-8							1		1		1	1						3	1	4
Monaco	1-8																		0	0	0
Montenegro	1-8																		0	0	0
Netherlands	16-24				2	1	2	6	3	12	5	5	2	1					25	14	39
Norway	8-16					1	1	1	2		1		1						1	5	6
Poland	9-16							1		1	2								2	2	4
Portugal	5-12								1	1	1								1	2	3
Republic of Moldova	1-8					1	1	1	2	1	1								3	4	7
Romania	2-10							1	3		1								1	4	5

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Russian Federation	23-32			2		3	1	2	1	4	2					1		10	6	16
San Marino	1-8																	0	0	0
Serbia	1-8					1		2		3								1	5	6
Slovakia	2-9					1												1	0	1
Slovenia	1-8						1											0	1	1
Spain	28-39			1	2	4	1	8	7	5	5	1		1				19	16	35
Sweden	9-17				1		4	1	4	2	2					1		4	11	15
Switzerland	9-16					6	5	2	4	2	3							10	12	22
Tajikistan	1-8						1		2									0	3	3
The Former Yugoslav Republic of Macedonia	1-8						1	1										1	1	2
Turkey	13-23							3		2	4	1	1					6	5	11
Turkmenistan	1-8					1	1				1							1	2	3
Ukraine	1-8					2	1	1	1									3	2	5
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	39-54	1		3	4	3	9	13	11	22	14	4	2	3	1			49	41	90
Uzbekistan	1-8				1													1	0	1
Total		1	0	8	27	46	62	99	102	138	90	43	14	12	4	2	3	349	302	651

¹ Counted positions exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.

M – male, F – female.

TABLE 4e. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION¹ BY COUNTRY OF ORIGIN
Nationals of Member States in the Eastern Mediterranean Region

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Afghanistan	1-8					1		1	1			1						3	1	4	
Bahrain	1-8									1				1				0	2	2	
Djibouti	1-8					1												1	0	1	
Egypt	1-9		1	3	3	5	1	5	4	3	4							16	13	29	
Iran (Islamic Republic of)	3-11				1	1		4	2	4	2		1					9	6	15	
Iraq	1-8				1					3						1		4	1	5	
Jordan	1-8					1	1	3	1	2	1	1	1	1				8	4	12	
Kuwait	3-10																	0	0	0	
Lebanon	1-8					2		1	3	1	1	1	2					5	6	11	
Libya	1-9											1						1	0	1	
Morocco	1-8					1	1	1	1	1	1	2						5	3	8	
Oman	1-8																	0	0	0	
Pakistan	1-8					1		6	1	10		3						20	1	21	
Qatar	1-8																	0	0	0	
Saudi Arabia	9-16							1	1	1								1	2	3	
Somalia	1-8								2	1		1			1			3	2	5	
Sudan	1-8					2	1	4	2	1		4						11	3	14	
Syrian Arab Republic	1-8							1	1	2		1						4	1	5	
Tunisia	1-8					2		1	2	1	1	1		1				6	3	9	
United Arab Emirates	1-8																	0	0	0	
Yemen	1-8							2		1	1			1				4	1	5	
Total			0	1	3	5	17	4	29	21	31	13	16	4	3	1	2	0	101	49	150

¹ Counted positions exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.
M – male, F – female.

**TABLE 4f. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION¹ BY COUNTRY OF ORIGIN
Nationals of Member States in the Western Pacific Region**

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Australia	20-28				1	1	4	10	7	6	4	5	2	3			25	18	43	
Brunei Darussalam	1-8																0	0	0	
Cambodia	1-8						1		1								2	0	2	
China	46-63				1	2	5	10	6	2	3	1	1		1		16	16	32	
Cook Islands	1-8																0	0	0	
Fiji	1-8								2	1							2	1	3	
Japan	94-128				3	2	5	4	9	5	2		1	1			21	11	32	
Kiribati	1-8																0	0	0	
Lao People's Democratic Republic	1-8																0	0	0	
Malaysia	3-10					1	2	2	2	1			1				5	4	9	
Marshall Islands	1-8																0	0	0	
Micronesia (Federated States of)	1-8																0	0	0	
Mongolia	1-8							4	1	1							1	5	6	
Nauru	1-8																0	0	0	
New Zealand	2-10				1	1	3			3	1	1	1				6	5	11	
Niue	1-8																0	0	0	
Palau	1-8																0	0	0	
Papua New Guinea	1-8								1								1	0	1	
Philippines	1-9			1	1	6	7	5	9	4	1	2	1				18	19	37	
Republic of Korea	19-27					1	1	3	3	2	1			1			6	6	12	
Samoa	1-8																0	0	0	
Singapore	4-11						1										1	0	1	
Solomon Islands	1-8								1								1	0	1	
Tokelau*	1-8																0	0	0	
Tonga	1-8							1									0	1	1	
Tuvalu	1-8																0	0	0	
Vanuatu	1-8																0	0	0	
Viet Nam	1-8							1									0	1	1	
Total		0	0	1	2	12	18	33	41	36	20	14	5	7	0	2	1	105	87	192

¹ Counted positions exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.

* Associate Member.

M – male, F – female.

TABLE 5. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS NOT¹ COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION BY COUNTRY OF ORIGIN
Nationals of Member States of all Regions

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Algeria	2-10					1												0	1	1
Angola	1-8			1														0	1	1
Australia	20-28				1	1		1	1									2	2	4
Bahrain	9-15									1				1				0	2	2
Belarus	1-8							1										1	0	1
Belgium	21-29			1		1	1	2	2			1						4	4	8
Bolivia	1-8							1										1	0	1
Brazil	1-8					1		1										1	1	2
Bulgaria	19-26					1												0	1	1
Burundi	1-8							1										0	1	1
Cameroon, Republic of	40-55							2										2	0	2
Canada	3-10		1			1				2	1							2	3	5
Central African Republic	1-8							1										1	0	1
Chad	1-8					1												1	0	1
China	1-8			1		1				4								4	2	6
Colombia	2-9											2						2	0	2
Cote d'Ivoire	3-12					1		1	2									3	1	4
Czech Republic	2-12								1									1	0	1
Democratic Republic of the Congo	2-12								1									1	0	1
Denmark	4-11		1							1								0	2	2
Egypt	42-58					1			1	1								1	2	3
Ethiopia	63-86							1										1	0	1
France	1-8			1	3	3	3	3	2	1								8	8	16
Germany	1-8	1				1	5	1	1									7	2	9
Ghana	27-38						1											1	0	1
Guinea-Bissau	3-9											1						1	0	1
Hungary	34-47									1								0	1	1
India	1-8					1			2	1								2	2	4
Iraq	1-8							1										1	0	1
Ireland	15-21			1		1												1	1	2
Italy				1		2	2	1		1								3	4	7
Japan	1-8			1			2	3	1	2								4	5	9
Jordan						1												1	0	1
Kenya	1-8					1												1	0	1

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Latvia	1-8							1									1	0	1		
Lebanon	5-14									1							1	0	1		
Lithuania	3-12		1														0	1	1		
Mali													1				0	1	1		
Mexico								1									1	0	1		
Netherlands									2	1	1		1				1	4	5		
New Zealand						1					1						0	2	2		
Norway								1					1				1	1	2		
Others			1			1		2									4	0	4		
Pakistan										1		1		1			3	0	3		
Philippines						1		1									0	2	2		
Poland			1														0	1	1		
Portugal				1				1	1	1							3	1	4		
Republic of Korea	11-17				1	1		3		1	1						4	3	7		
Romania	4-11												1				0	1	1		
Russian Federation	1-8				3	2		1		1	1						2	6	8		
Senegal	12-19					1		1									1	1	2		
Sierra Leone	1-8								1								0	1	1		
Spain	1-8		1	1				1	1			1					3	2	5		
Sweden	18-26							1		1							2	0	2		
Switzerland	8-14				1			1		1							2	1	3		
Togo	9-16								1								0	1	1		
Tunisia	1-8					1					1						0	2	2		
Uganda	37-51				1	1											1	1	2		
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	142-193		2	1	2	1	2	1	4	1	5	3		1			7	16	23		
United States of America	1-8		1			2	2	10	14	10	5	1					24	21	45		
Zambia										1							1	0	1		
Total			3	7	7	11	14	26	46	39	40	25	9	4	1	3	0	0	120	115	235

¹ Positions NOT counted for geographical distribution are: language positions, seconded staff and staff working in Special programmes and collaborative arrangements (partnerships)

M – male, F – female.

TABLE 6. STAFF BY AGE, SEX AND MAJOR OFFICE

Professional and higher categories

Region	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	1	3	4	40	80	120	172	181	353	260	154	414	25	18	43	7	4	11	505	440	945
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	3	7	10	13	15	28	9	9	18	1	0	1	0	0	0	26	31	57
Africa	0	0	0	9	5	14	78	23	101	147	45	192	27	6	33	2	0	2	263	79	342
The Americas	0	2	2	8	9	17	22	19	41	31	27	58	3	1	4	0	0	0	64	58	122
South-East Asia	0	0	0	2	4	6	20	18	38	54	12	66	12	4	16	4	0	4	92	38	130
Europe	1	0	1	16	26	42	44	43	87	31	27	58	2	1	3	1	1	2	95	98	193
Eastern Mediterranean	0	0	0	7	6	13	32	20	52	67	30	97	10	1	11	1	0	1	117	57	174
Western Pacific	0	1	1	12	9	21	44	22	66	45	21	66	6	3	9	3	0	3	110	56	166
Total	2	6	8	97	146	243	425	341	766	644	325	969	86	34	120	18	5	23	1 272	857	2 129
Percentage by bracket	25.0	75.0	100.0	39.9	60.1	100.0	55.5	44.5	100.0	66.5	33.5	100.0	71.7	28.3	100.0	78.3	21.7	100.0	59.7	40.3	100.0
Percentage of total			0.4			11.4			36.0			45.5			5.6			1.1			100.0

National professional officers

Region	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	0	4	4	23	10	33	1	8	9	0	0	0	0	1	1	0	0	0	24	23	47
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Africa	2	0	2	60	23	83	178	63	241	154	76	230	25	8	33	0	0	0	419	170	589
The Americas	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	4	1	0	1	0	0	0	3	3	6
South-East Asia	0	0	0	2	5	7	5	4	9	15	5	20	2	1	3	0	0	0	24	15	39
Europe	1	0	1	7	13	20	15	22	37	7	12	19	1	1	2	0	0	0	31	48	79
Eastern Mediterranean	0	0	0	10	7	17	21	14	35	21	7	28	1	0	1	1	0	1	54	28	82
Western Pacific	0	2	2	4	9	13	12	17	29	8	15	23	1	0	1	0	0	0	25	43	68
Total	3	6	9	106	67	173	233	128	361	206	118	324	31	11	42	1	0	1	580	330	910
Percentage by bracket	33.3	66.7	100.0	61.3	38.7	100.0	64.5	35.5	100.0	63.6	36.4	100.0	73.8	26.2	100.0	0.0	0.0	0.0	63.7	36.3	100.0
Percentage of total			1.0			19.0			39.7			35.6			4.6			0.1			100.0

General service staff

Region	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	2	18	20	49	158	207	57	169	226	42	182	224	3	17	20	0	2	2	153	546	699
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	2	1	3	0	5	5	0	9	9	0	1	1	0	0	0	2	16	18
Africa	9	5	14	136	121	257	362	176	538	302	128	430	25	7	32	0	0	0	834	437	1271
The Americas	0	1	1	5	3	8	4	11	15	2	26	28	0	1	1	0	0	0	11	42	53
South-East Asia	3	6	9	56	54	110	74	44	118	88	30	118	6	2	8	2	1	3	229	137	366
Europe	2	3	5	16	48	64	32	57	89	11	36	47	0	6	6	2	0	2	63	150	213
Eastern Mediterranean	17	19	36	69	89	158	76	75	151	73	51	124	2	5	7	0	0	0	237	239	476
Western Pacific	3	21	24	28	81	109	30	74	104	31	64	95	2	4	6	0	0	0	94	244	338
Total	36	73	109	361	555	916	635	611	1 246	549	526	1 075	38	43	81	4	3	7	1 623	1 811	3 434
Percentage by bracket	33.0	67.0	100.0	39.4	60.6	100.0	51.0	49.0	100.0	51.1	48.9	100.0	46.9	53.1	100.0	0.0	0.0	0.0	47.3	52.7	100.0
Percentage of total	3.2			26.7			36.3			31.3			2.4			0.2			100.0		

M – male, F – female, T – total.

TABLE 7. STAFF BY GRADE AND AGE, ALL LOCATIONS

Professional and higher categories																					
Grade	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Ungraded	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	8	3	0	3	3	2	5	11	5	16
D2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	21	6	27	4	2	6	1	0	1	28	8	36
D1/P6	0	0	0	0	0	0	22	17	39	107	29	136	16	2	18	9	0	9	154	48	202
P5	0	0	0	3	3	6	118	80	198	263	122	385	43	14	57	4	2	6	431	221	652
P4	0	0	0	41	48	89	202	158	360	201	115	316	15	12	27	1	1	2	460	334	794
P3	1	2	3	34	64	98	69	62	131	42	39	81	4	3	7	0	0	0	150	170	320
P2	0	4	4	18	23	41	10	23	33	5	11	16	1	1	2	0	0	0	34	62	96
P1	1	0	1	1	8	9	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	9	13
Total	2	6	8	97	146	243	425	341	766	644	325	969	86	34	120	18	5	23	1 272	857	2 129
Percentage by bracket	25.0	75.0	100.0	39.9	60.1	100.0	55.5	44.5	100.0	66.5	33.5	100.0	71.7	28.3	100.0	78.3	21.7	100.0	59.7	40.3	100.0
Percentage of total			0.4			11.4			36.0			45.5			5.6			1.1			100.0
National professional officers																					
Grade	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
D	0	0	0	2	0	2	4	2	6	10	2	12	0	0	0	0	0	0	16	4	20
C	1	0	1	35	22	57	122	77	199	144	76	220	20	8	28	0	0	0	322	183	505
B	2	4	6	62	38	100	98	43	141	48	35	83	10	2	12	1	0	1	221	122	343
A	0	2	2	7	7	14	9	6	15	4	5	9	1	1	2	0	0	0	21	21	42
Total	3	6	9	106	67	173	233	128	361	206	118	324	31	11	42	1	0	1	580	330	910
Percentage by bracket	33.3	66.7	100.0	61.3	38.7	100.0	64.5	35.5	100.0	63.6	36.4	100.0	73.8	26.2	100.0	0.0	0.0	0.0	63.7	36.3	100.0
Percentage of total			1.0			19.0			39.7			35.6			4.6			0.1			100.0
General service staff																					
Grade	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
G7	2	0	2	34	24	58	55	52	107	48	70	118	3	4	7	0	0	0	142	150	292
G6	9	4	13	88	89	177	95	166	261	48	159	207	4	8	12	1	2	3	245	428	673
G5	10	31	41	60	277	337	86	249	335	67	209	276	3	22	25	1	1	2	227	789	1 016
G4	7	32	39	41	144	185	44	121	165	43	73	116	5	9	14	0	0	0	140	379	519
G3	2	4	6	45	14	59	93	14	107	82	7	89	6	0	6	0	0	0	228	39	267
G2	1	1	2	75	2	77	245	1	246	240	4	244	17	0	17	2	0	2	580	8	588
G1	5	1	6	18	5	23	17	8	25	21	4	25	0	0	0	0	0	0	61	18	79
Total	36	73	109	361	555	916	635	611	1 246	549	526	1 075	38	43	81	4	3	7	1 623	1 811	3 434
Percentage by bracket	33.0	67.0	100.0	39.4	60.6	100.0	51.0	49.0	100.0	51.1	48.9	100.0	46.9	53.1	100.0	0.0	0.0	0.0	47.3	52.7	100
Percentage of total			3.2			26.7			36.3			31.3			2.4			0.2			100.0

M - male, F - female, T – total.

TABLE 8. STAFF BY LENGTH OF SERVICE

Regions	Under 5 years				5–9 years				10–14 years				15–19 years				20–24 years				25–29 years				≥ 30 years				All			
	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T
Headquarters	214	19	136	369	430	28	315	773	187	0	123	310	49	0	23	72	43	0	55	98	19	0	31	50	3	0	16	19	945	47	699	1 691
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	25	0	4	29	26	0	9	35	5	0	2	7	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	2	2	0	0	0	0	57	0	18	75
Africa	58	194	184	436	175	324	887	1386	78	57	72	207	14	7	41	62	13	5	36	54	2	2	34	38	2	0	17	19	342	589	1271	2 202
The Americas	48	2	17	67	26	2	4	32	30	0	9	39	11	0	7	18	4	0	7	11	3	1	4	8	0	1	5	6	122	6	53	181
South-East Asia	41	17	62	120	47	9	128	184	27	6	61	94	7	1	37	45	4	2	47	53	3	4	23	30	1	0	8	9	130	39	366	535
Europe	65	29	47	141	90	38	124	252	18	12	24	54	11	0	8	19	7	0	7	14	1	0	2	3	1	0	1	2	193	79	213	485
Eastern Mediterranean	53	52	115	220	70	15	239	324	34	8	50	92	11	2	22	35	3	1	30	34	3	3	15	21	0	1	5	6	174	82	476	732
Western Pacific	68	40	119	227	59	21	106	186	28	0	51	79	9	1	23	33	1	4	19	24	0	1	14	15	1	1	6	8	166	68	338	572
Total	572	353	684	1 609	923	437	1 812	3 172	407	83	392	882	112	11	161	284	76	12	202	290	31	11	125	167	8	3	58	69	2 129	910	3 434	6 473
Percentage by bracket	35.6	21.9	42.5	100.0	29.1	13.8	57.1	100.0	46.1	9.4	44.4	100.0	39.4	3.9	56.7	100.0	26.2	4.1	69.7	100.0	18.6	6.6	74.9	100.0	11.6	4.3	84.1	100.0	32.9	14.1	53.1	100.0
Percentage of total			24.9				49.0				13.6				4.4				4.5				2.6				1.1				100.0	

P – professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service, T – total.

TABLE 9. APPOINTMENTS PROCESSED FROM 1 JANUARY TO 31 JULY 2013

Region	Category	Total staff at 31 December 2012	External appointments			Conversion of temporary contracts			Inter-agency transfers			Total	
			No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of women
Headquarters	P	945	11	68.8	63.6	1	6.3	100.0	4	7.0	50.0	16	62.5
	NPO	47	5	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	5	0.0
	GS	699	6	60.0	83.3	4	40.0	50.0	0	0.0	0.0	10	70.0
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	57	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	NPO	0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	GS	18	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
Africa	P	341	5	62.5	20.0	2	25.0	50.0	1	0.0	0.0	8	25.0
	NPO	589	26	96.3	30.8	0	0.0	0.0	1	0.0	100.0	27	33.3
	GS	1 271	15	93.8	26.7	1	6.3	100.0	0	0.0	0.0	16	31.3
The Americas	P	122	11	100.0	54.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	11	54.5
	NPO	6	2	100.0	50.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	2	50.0
	GS	53	1	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	1	0.0
South-East Asia	P	130	2	0.0	50.0	0	0.0	0	2	0.0	50.0	4	0.0
	NPO	39	1	0.0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0.0	1	0.0
	GS	366	1	50.0	100.0	1	50.0	100.0	0	0.0	0.0	2	53.3
Europe	P	193	4	66.7	25.0	1	16.7	0.0	1	0.0	0.0	6	16.7
	NPO	79	6	100.0	50.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	6	50.0
	GS	232	1	100.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	1	100.0
Eastern Mediterranean	P	175	2	66.7	50.0	0	0.0	0.0	1	0.0	100.0	3	66.7
	NPO	82	6	100.0	16.7	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	6	16.7
	GS	476	9	100.0	55.6	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	9	55.6
Western Pacific	P	166	8	80.0	50.0	0	0.0	0.0	2	0.0	100.0	10	60.0
	NPO	68	3	75.0	33.3	1	25.0	100.0	0	0.0	0.0	4	50.0
	GS	338	9	81.8	77.8	1	9.1	100.0	1	0.0	100.0	11	81.8
Total	P	2 129	43	74.1	48.8	4	6.9	75.0	11	19.0	54.5	58	51.7
	NPO	910	49	96.1	32.7	1	2.0	0.0	1	0.0	0.0	51	35.3
	GS	3 434	42	84.0	54.8	7	14.0	71.4	1	0.0	0.0	50	58.0
	All	6 473	134	84.3	44.8	12	7.5	75.0	13	8.2	61.5	159	48.4

P – professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service, T – total.

TABLE 10. STAFF RETIREMENT PROJECTIONS^a

Region	Category	Total Staff at 31.12.2012	Staff due to retire							
			By 31.12.2013 (6 months)	% of total staff	By 31.12.2015 (3 years)	% of total staff	By 31.12.2017 (5 years)	% of total staff	By 31.12.2022 (10 years)	% of total staff
Headquarters	P	945	63	6.7	128	13.5	192	20.3	353	37.4
	NPO	47	0	0.0	1	2.1	1	2.1	1	2.1
	GS	699	34	4.9	68	9.7	118	16.9	192	27.5
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	57	0	0.0	2	3.5	5	8.8	16	28.1
	NPO	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	GS	18	1	5.6	3	16.7	5	27.8	10	55.6
Africa	P	341	10	2.9	45	13.2	79	23.2	184	54.0
	NPO	589	4	0.7	39	6.6	72	12.2	185	31.4
	GS	1 271	9	0.7	66	5.2	125	9.8	337	26.5
The Americas	P	122	0	0.0	14	11.5	24	19.7	53	43.4
	NPO	6	0	0.0	1	16.7	5	83.3	5	83.3
	GS	53	0	0.0	5	9.4	14	26.4	26	49.1
South-East Asia	P	130	8	6.2	22	16.9	39	30.0	70	53.8
	NPO	39	1	2.6	5	12.8	9	23.1	23	59.0
	GS	366	6	1.6	31	8.5	54	14.8	97	26.5
Europe	P	193	2	1.0	7	3.6	15	7.8	44	22.8
	NPO	79	1	1.3	2	2.5	5	6.3	14	17.7
	GS	232	4	1.7	10	4.3	21	9.1	38	16.4
Eastern Mediterranean	P	175	2	1.1	20	11.4	41	23.4	83	47.4
	NPO	82	1	1.2	5	6.1	10	12.2	20	24.4
	GS	476	1	0.2	13	2.7	33	6.9	97	20.4
Western Pacific	P	166	4	2.4	14	8.4	26	15.7	56	33.7
	NPO	68	1	1.5	2	2.9	5	7.4	13	19.1
	GS	338	2	0.6	17	5.0	26	7.7	70	20.7
Total	P	2 129	89	4.2	252	11.8	421	19.8	859	40.3
	NPO	910	8	0.9	55	6.0	107	11.8	261	28.7
	GS	3 434	57	1.7	213	6.2	396	11.5	867	25.2
	ALL	6 473	154	2.4	520	8.0	924	14.3	1 987	30.7

^a Cumulative figures. For example, the total number of staff in the professional and higher categories due to retire by 31 December 2015 includes those due to retire by 31 December 2013.

P – Professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service

TABLE 11. TOTAL STAFF IN THE PROFESSIONAL AND HIGHER CATEGORIES BY MAJOR OFFICE AND REGION OF NATIONALITY**By location of assignment**

Location of assignment	Region of nationality													
	Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	96	9.6	206	20.6	70	7.0	451	45.1	49	4.9	129	12.9	1 001	100.0
Africa	300	87.7	16	4.7	5	1.5	17	5.0	4	1.2	0	0.0	342	100.0
The Americas	1	0.8	95	78.5	0	0.0	24	19.8	0	0.0	1	0.8	121	100.0
South-East Asia	1	0.8	14	10.8	74	56.9	24	18.5	4	3.1	13	10.0	130	100.0
Europe	1	0.5	23	11.9	2	1.0	162	83.5	2	1.0	4	2.1	194	100.0
Eastern Mediterranean	10	5.7	16	9.1	6	3.4	37	21.1	103	59.4	3	1.7	175	100.0
Western Pacific	7	4.2	30	18.1	13	7.8	41	24.7	3	1.8	72	43.4	166	100.0
Total	416	19.5	400	18.8	170	8.0	756	35.5	165	7.8	222	10.4	2 129	100.0

By region of nationality

Location of assignment	Region of nationality													
	Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	96	23.1	206	51.5	70	41.2	451	59.7	49	29.7	129	58.1	1 001	47.0
Africa	300	72.1	16	4.0	5	2.9	17	2.2	4	2.4	0	0.0	342	16.1
The Americas	1	0.2	95	23.8	0	0.0	24	3.2	0	0.0	1	0.5	121	5.7
South-East Asia	1	0.2	14	3.5	74	43.5	24	3.2	4	2.4	13	5.9	130	6.1
Europe	1	0.2	23	5.8	2	1.2	162	21.4	2	1.2	4	1.8	194	9.1
Eastern Mediterranean	9	2.4	16	4.0	6	3.5	37	4.9	103	62.4	3	1.4	175	8.2
Western Pacific	7	1.7	30	7.5	13	7.6	41	5.4	3	1.8	72	32.4	166	7.8
Total	416	100.0	400	100.0	170	100.0	756	100.0	165	100.0	222	100.0	2 129	100.0

TABLE 12. STAFF MOBILITY: CHANGE IN DUTY STATION

Major office leaving	Major office joining															
	Headquarters		Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	2	20.0	1	10.0	1	10.0	2	20.0	2	20.0	0	0.0	2	20.0	10	100.0
Africa	0	0.0	36	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	36	100.0
The Americas	0	0.0	0	0.0	12	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	12	100.0
South-East Asia	1	9.1	0	0.0	0	0.0	8	72.7	0	0.0	2	18.2	0	0.0	11	100.0
Europe	2	25.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5	3	37.5	0	0.0	2	25.0	8	100.0
Eastern Mediterranean	1	5.9	0	0.0	0	0.0	1	5.9	0	0.0	14	82.4	1	5.9	17	100.0
Western Pacific	3	15.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	10.5	14	73.7	19	100.0
Total	9	8.0	37	32.7	13	11.5	12	10.6	5	4.4	18	15.9	19	16.8	113	100.0

TABLE 13. DISTRIBUTION OF OCCUPIED POSTS IN THE PROFESSIONAL AND HIGHER CATEGORIES ACROSS MAIN OCCUPATIONAL GROUPS¹

1 Professional, managerial and technical work				%	
1.A.	Administrative specialists	35.3%	1.A.	Administrative specialists	
1.B.	Architects, engineers	0.4%	1.A.	Administrative (general)	2.9%
1.C.	Archivists, curators, information specialists and librarians	0.5%	1.A.01.	Financial management specialists	10.5%
1.D.	Artists	0.1%	1.A.02.	Management and programme analysts	10.3%
1.E.	Economists	0.1%	1.A.03.	Building services administrators	2.5%
1.F.	Education specialists	0.6%	1.A.04.	Meetings services administrators	1.0%
1.G.	Jurists	1.3%	1.A.05.	Computer information systems specialists	13.0%
1.H.	Life scientists	2.8%	1.A.06.	Human resources management specialists	6.8%
			1.A.07.	Printing services specialists	0.3%
			1.A.08.	Public information specialists	10.6%
			1.A.09.	Purchasing and contracting specialists	2.9%
			1.A.10.	Representation and protocol specialists	4.6%
			1.A.11.	Technical cooperation administrators	20.5%
			1.A.12.	Administrative officers	12.2%
			1.A.21.	Auditors	1.3%
			1.A.23.	Records and documents administrators	0.4%
1.I.	Dental, nutrition, medical, nursing and veterinary specialists	47.8%	1.I.	Dental, nutrition, medical, nursing and veterinary specialists	
1.J.	Physical scientists	0.4%	1.I.	Medical specialists (general)	1.0%
1.K.	Sales and marketing specialists	0.2%	1.I.01.	Dentists	0.1%
1.L.	Social scientists	1.5%	1.I.02.	Dieticians and nutritionists	2.7%
1.M.	Statisticians and mathematicians	1.3%	1.I.03.	Medical specialists	89.5%
1.N.	Transportation specialists	0.1%	1.I.03.	Medical specialists	6.8%
1.O.	Writers, translators, interpreters	3.1%	1.I.03.A	Anaesthesiologist	0.1%
1.P.	Professional, managerial and technical specialists for which no job family exists	1.6%	1.I.03.B	Epidemiologists	13.8%
1.Q.	Postal services specialists	0.4%	1.I.03.C	Dermatologists	0.2%
1.R.	Environmental specialists	0.8%	1.I.03.D	General Practitioners	0.4%
1.S.	Relief specialists	1.6%	1.I.03.E	Haematologists and blood transfusion specialists	0.6%
1.T.	Electronic communications specialists	0.1%	1.I.03.F	Neurologists	0.1%
1.U.	Cultural development specialists	0.1%	1.I.03.G	Family health specialists	6.3%
			1.I.03.H	Ophthalmologists	0.4%
			1.I.03.I	Immunologists	2.0%
			1.I.03.J	Pathologists	0.1%
			1.I.03.K	Non-communicable diseases specialists	2.2%
			1.I.03.L	Geriatricians	0.1%
			1.I.03.M	Mental health specialists	1.3%
			1.I.03.N	Public health specialists	49.1%
			1.I.03.O	Radiologists	0.1%
			1.I.03.P	Surgeons	0.1%
			1.I.03.Q	Traditional medicine specialists	0.4%
			1.I.03.R	Emergency care specialists	0.1%
			1.I.03.S	Communicable diseases specialists	15.0%
			1.I.03.T	Occupational Health	0.6%

¹ Occupied posts only; refers to the requirements of the job, not the skills of the incumbent.

Coding is according to the Common Classification of Occupational Groups (CCOG), a UN system wide occupational directory.

TABLE 14. NUMBER OF NON-STAFF CONTRACTS BY MAJOR OFFICE

Major office	Agreement for Performance of Work	Consultants	Special Services Agreements
Headquarters	1 345	459	0
Africa	434	114	152
South-East Asia	286	15	1 653
Europe	1 110	46	82
Eastern Mediterranean	571	25	1 200
Western Pacific	459	150	53
Total	4 205	809	3 140

TABLE 15. NUMBER OF JUNIOR PROFESSIONAL OFFICERS BY REGION AND SPONSOR COUNTRY

Sponsor countries	Major Office							Total
	Headquarters	Africa	The Americas	South-East Asia	Europe	Eastern Mediterranean	Western Pacific	
Australia	1							1
Belgium			1			1		2
Denmark	1	1						2
Finland	1	1						2
France	2							2
Germany	5	1			2		1	9
Italy	1			1				2
Japan		1					1	2
Luxembourg	1							1
Netherlands	2			1				3
Norway	1							1
Spain		1					1	2
Sweden	1							1
Total	16	5	1	2	2	1	3	30

TABLE 16. APPLICATION FOR SECRETARIAT POSTS BY SEX AND MAJOR OFFICE

Major office*	2010				2011				2012				2013			
	Male	Female	Total	% women	Male	Female	Total	% women	Male	Female	Total	% women	Male	Female	Total	% women
Headquarters	20 187	15 310	35 497	43.1	24 658	21 849	46 507	47.0	15 484	10 375	25 859	40.1	16 300	12 956	29 256	44.3
Africa	28 259	11 284	39 543	28.5	18 166	7 613	25 779	29.5	5 437	2 007	7 444	27.0	8 784	3 084	11 868	26.0
AMRO/PAHO	14 163	16 616	30 779	54.0	11 544	14 238	25 782	55.2	7 978	6 530	14 508	45.0	4 519	3 870	8 389	46.1
Eastern Mediterranean	15 825	5 927	21 752	27.2	13 419	5 185	18 604	27.9	11 473	4 254	15 727	27.0	8 651	3 523	12 174	28.9
Europe	14 835	17 319	32 154	53.9	11 227	13 569	24 796	54.7	4 270	3 037	7 307	41.6	2 543	1 535	4 078	37.6
South-East Asia	23 953	8 169	32 122	25.4	18 498	5 929	24 427	24.3	1 823	755	2 578	29.3	285	136	421	32.3
Western Pacific	6 190	8 858	15 048	58.9	5 197	7 673	12 870	59.6	7 962	10 451	18 413	56.8	5 786	4 061	9 847	41.2
Total	123 412	83 483	206 895	40.4	102 709	76 056	178 765	42.5	54 427	37 409	91 836	40.7	46 868	29 165	76 033	38.4

* positions advertised in that WHO Major office.

الملحق

الموارد البشرية الخاصة بالمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال

معلومات أساسية

١- درس المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ تقريراً بشأن إدخال تعديلات على النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين. وخلال المداولات بشأن الهواجس التي طُرحت عن تحويل العقود من تعيينات محددة المدة إلى تعيينات مستمرة طُلب إلى الأمانة إجراء دراسة مستقلة عن المخاطر المالية المرتبطة بالموارد البشرية للمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال بحيث يمكن إدارتها في سياق الإنجاز المزمع لهذه المبادرة عام ٢٠١٨.

٢- وفي أيار/مايو ٢٠١٣ أعربت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي، في تقريرها المرفوع إلى جمعية الصحة العالمية السادسة والسنتين فيما يتعلق بالتقرير السنوي عن الموارد البشرية،^٣ عن انشغالها حيال الالتزامات الطويلة الأجل المرتبطة بمستويات التوظيف العالية في برنامج مكافحة شلل الأطفال، وهو مشروع معقد زمنياً. وطلبت اللجنة أن يُكرس فرع خاص في التقارير المقبلة للموارد البشرية لتقديم أحدث المعلومات عن هذه الحالة، بما في ذلك نتائج الدراسة ومقترحات الأمانة بشأن كيفية التمكن من تخفيف وطأة تلك المخاطر.

حصائل دراسة الموارد البشرية الطويلة الأجل - موجز التقرير الختامي وتوصياته

٣- تشكل الخطة الاستراتيجية للقضاء على شلل الأطفال والشوط الأخير من استئصاله ٢٠١٣-٢٠١٨ نهجاً شاملاً لإنجاز عملية استئصال هذا المرض. وتستفيد هذه الخطة من البنى الأساسية للموارد البشرية التي أُرسيت على مدى السنوات الخمس والعشرين الماضية لاستئصال شلل الأطفال والتي تدعم المبادرات الأخرى أيضاً. وسيؤدي انقطاع سريّة فيروس شلل الأطفال والإشهاد في نهاية المطاف على استئصال هذا المرض إلى تبدل في الاحتياجات من القوى العاملة، وخفض للتمويل الخاص بمكافحة شلل الأطفال، وصولاً إلى إقفال البرنامج.

٤- وكلف الشركاء المنفذون للمبادرة العالمية لشلل الأطفال شركة استشارية كبرى في ميدان الإدارة بإعداد تقرير مستقل لاستخلاص صورة شاملة عن تركيب البنية التحتية الحالية للموارد البشرية الممولة من المبادرة،

١ الوثيقة مت ٤٠/١٣٢.

٢ انظر المحاضر الموجزة للمجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة، الجلسة الخامسة عشرة، الفرع ١ (بالإنكليزية).

٣ الوثيقة ج ٦٠/٦٦.

٤ المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال. الخطة الاستراتيجية للقضاء على شلل الأطفال والشوط الأخير من استئصاله ٢٠١٣-٢٠١٨. جنيف، منظمة الصحة العالمية، ٢٠١٣ (الوثيقة WHO/POLIO/13.02؛ <http://0/www.polioeradication.org/ResourceLibrary/Strategyandwork.aspx>، تم الاطلاع في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣).

والمسؤوليات المالية المرتبطة بالقوى العاملة للمنظمة الممولة من صناديق مخصصة لشلل الأطفال، والفرص والمخاطر المرتبطة بالخيارات الطويلة الأجل والطلب البديل على الموارد البشرية الراهنة الممولة من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال. وخلال الفترة الواقعة بين تموز/ يوليو ونشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣ قام فريق مشروع الشركة الاستشارية بجمع وتحليل بيانات الموارد البشرية من الشركاء الأساسيين للمبادرة، وعقد ثلاث مؤتمرات فيديو وحلقة عمل وجاهية مع مراكز الاتصال التقنية، والإدارية، والتنظيمية في المكاتب الإقليمية لأفريقيا، وجنوب شرق آسيا، وشرق المتوسط، إضافة إلى المقر الرئيسي، وأجريت مقابلات مع المكاتب القطرية في البلدان الموطونة بشلل الأطفال ومع أكثر من ٣٠ ممثلاً رفيع المستوى من الوكالات المانحة، والمبادرات الصحية، والوكالات الشريكة الأساسية في المبادرة، والحكومات الوطنية (الهند ونيجيريا). وترد أدناه الاستنتاجات الرئيسية.

بيان الموارد البشرية الممولة من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال واستعراض الخطط الحالية للموارد البشرية

- تضم المنظمة ٧٢٨٣ من العاملين الممولين من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال، بينهم ١٠١٤ يعملون بعقود للموظفين (١٤٪) و ٦٢٦٩ بعقود لغير الموظفين (٨٦٪) بتكلفة سنوية إجمالية قدرها ١٤٥,٧ مليون دولار أمريكي.
- ومن بين المكاتب الرئيسية يحتل الإقليم الأفريقي موقع الصدارة في عدد الموظفين الممولين من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال (٨٢٧ موظفاً أي ٨٢٪ من عقود الموظفين)، وفي عدد عقود غير الموظفين (٢٤٤٩ موظفاً أي ٣٩٪ من مجموع عقود غير الموظفين الممولة من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال)، كما أنه يُسجل أعلى مجموع للتكاليف السنوية (٨٦,٢ مليون دولار أمريكي أي ٥٩٪) (الشكل ١).
- تتباين الترتيبات التعاقدية وجداول المرتبات تبايناً واسعاً بين الأقاليم في ضوء مقاييس مثل الوظائف على المستوى القطري، واستخدام عقود الموظفين، وممارسات التعويض المتعلقة بالاقتصاد المحلي.
- ظل مستوى الموارد البشرية الممولة من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال في البلدان الخالية من هذا المرض مستقراً عموماً، بما يدل على الافتقار إلى المواءمة مع وضع الخلو من المرض و/أو استخدام مثل هؤلاء الموظفين "الممولين من صناديق شلل الأطفال" لخدمة أولويات صحية إضافية.
- تتفاوت درجة اعتماد المجالات البرمجية الأخرى على الموارد البشرية الممولة من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال حسب الأقاليم، وهي مرتفعة على وجه الخصوص في الإقليم الأفريقي حيث يشهد الاعتماد على الموظفين "الممولين من صناديق شلل الأطفال" في دعم أنشطة التمنيع الوطنية.
- وعلى امتداد المكاتب الإقليمية والبلدان هناك تُهج مختلفة لتخطيط الأنشطة المقبلة غير المتصلة باستئصال شلل الأطفال والتي تتولاها حالياً القوى العاملة الممولة من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال بعد ثنائية ٢٠١٨-٢٠١٩. كما أن تخطيط المرحلة الانتقالية منقطع ومحدود.

المسؤوليات المالية المرتبطة بالقوى العاملة للمنظمة الممولة من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال

- بالنظر إلى الترتيبات التعاقدية الحالية للوظائف الممولة من المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال فإن هناك تكاليف تعويض عالية ينبغي إدارتها خلال الثنائية ٢٠١٨-٢٠١٩.

- يمكن أن تبلغ قيمة تكاليف إنهاء الخدمة عند إقفال البرنامج عام ٢٠١٩ مستوى عال يصل إلى ١٢٢ مليون دولار أمريكي في ظل سيناريو الحالة الأسوأ استناداً إلى الإنهاء المفاجئ للعقود دون تخطيط مبكر .
- ترتبط نسبة ٩٧٪ من تكاليف التعويض بالتعيينات المستمرة أو المحددة المدة (الشكل ٢)، ولو أن هذه التعيينات تشكل نسبة ١٢٪ فحسب من مجموع الوظائف الممولة من الموارد الخاصة بشلل الأطفال. ويتركز النصيب الأعظم من تكاليف التعويض (٧٠٪) في الإقليم الأفريقي.
- سيؤدي اعتماد سيناريو يستند إلى المزامنة الجزئية لتواريخ إنهاء العقود مع إقفال البرنامج واستخدام توقعات متفائلة بشأن مستوى إعادة الانتداب (٢٥٪-٣٠٪) إلى خفض تكاليف إنهاء الخدمة إلى ٧٧ مليون دولار أمريكي (الشكل ٣). كما أن المزامنة الكاملة لتواريخ إنهاء العقود واعتماد نسبة أعلى من عمليات إعادة الانتداب سيسفران عن المزيد من الخفض لتكاليف التعويض. وفي حال توسيع الأفق الزمني، بالإضافة إلى ذلك، ليصل إلى فترة ما بعد الإشهاد، فإن مجموع تكاليف التعويض قد يُخفَّض إلى نحو ٥٠ مليون دولار أمريكي.
- ستدعو الحاجة إلى إنشاء صندوق لتغطية تكاليف تعويض إنهاء الخدمة غير الممولة.

الخيارات الطويلة الأجل والطلب البديل للموارد البشرية الممولة من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال

- اعتبر أصحاب المصلحة الخارجيون ترتيبات الموارد البشرية للمبادرة على أنها استثنائية ومبررة نظراً لطبيعة هدف الاستئصال كسلعة عامة عالمية؛ وذكر هؤلاء أنه بالنسبة للوظائف العامة الأساسية، مثل الترخيص والتمنيع، فإن على الحكومات الوطنية أن تمول البنية التحتية للموارد البشرية إلى أقصى قدر ممكن.
- وفي غالب الأحيان اعتبر أصحاب المصلحة الخارجيون أن أثن قدرات البنية التحتية للموارد البشرية للمبادرة بالنسبة لوظائف الصحة العمومية الأخرى هي الترخيص (٨٦٪)، والشبكات المخبرية (٥٠٪)، والتعبئة المجتمعية (٤٦٪). أما المجالات الأقل ذكراً فكانت غالباً هي الاتصالات (٧٪) وتعزيز النظم للتمنيع الروتيني (١٠٪).
- قال أصحاب المصلحة إنه في حين أن المسوح التي أجريت حتى الآن بشأن أثر القوى العاملة الممولة من المبادرة على التمنيع الروتيني وأهداف التمنيع توثق إلى حد ما الأنشطة غير المتعلقة بشلل الأطفال المبذولة عبر البنية التحتية للموارد البشرية للمبادرة فإنها لا تجيب على الأسئلة المتعلقة بالأثر على الأهداف غير المرتبطة بشلل الأطفال، أو بشأن الفجوات التي سيخلفها انعدام التمويل المرتبط بشلل الأطفال.

أولويات المنظمة في الحد من المسؤوليات المالية وتعزيز تخطيط الموارد البشرية المرتبطة بشلل الأطفال

- ٥- ستقوم المنظمة بحلول أوسط عام ٢٠١٤ بتوحيد وتحسين ممارسات وعمليات إدارة الموارد البشرية لبرنامج مكافحة شلل الأطفال على امتداد مكاتبها بغية الشروع في الحد من المسؤوليات المالية حيثما أمكن، وضمان عدم زيادة هذه المسؤوليات أكثر من ذلك:
- من خلال موازنة القوى العاملة الممولة من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال مع وضع هذا المرض في البلدان المعنية

- باستعراض الوظائف الشاغرة الحالية والحد من التعيين بعقود طويلة الأجل
 - بمساندة الانتقال التدريجي إلى عقود أقصر أجلاً وترتيبات مؤقتة أكثر، ولاسيما بالنسبة للوظائف الوطنية التي لا تتوافر لها فرص لإعادة الانتداب
 - بالتخطيط للمزامنة بين عقود غير الموظفين والتعيينات المؤقتة من جهة وتاريخ انتهاء المبادرة من جهة أخرى
 - بالتخطيط للمزامنة بين التعيينات القائمة المحدودة المدة وتاريخ انتهاء المبادرة، وللإيقاف حسن التوقيت للوظائف التي يشغلها ذوو التعيينات المستمرة
 - بفرض وقف على الوظائف الجديدة المحدودة المدة، باستثناء وظائف الإدارة والوظائف عالية التخصص إن اقتضى الأمر ذلك.
- ٦- وإقراراً بالفارق المحدود بين جدول تعويض التعيينات الطويلة الأجل بعد خمس سنوات من الخدمة من جهة والتعيينات المستمرة من جهة أخرى فإن الأمانة لا توصي بتحويل التعيينات الطويلة الأجل للموظفين الحاليين إلى تعيينات مستمرة، حيث إن الوفورات المحتملة المتأتمية من ذلك ضئيلة في حين تشتد المخاطر المتعلقة بالعاملين وبالأغراض البرمجية.
- ٧- وستعمل الأمانة على امتداد شراكة المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال على وضع تفاصيل الوظائف المطلوبة ومواءمة خطط الموارد البشرية الممولة من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال على المستويات الإقليمية والوطنية عبر ثلاث مراحل هي: وقف السراية ومضي عام واحد على اكتشاف الحالة المتوقعة الأخيرة لفيروس شلل الأطفال البري (نهاية عام ٢٠١٥)، وحتى إشهار الاستئصال (٢٠١٥-٢٠١٨/٢٠١٩)، وبعد الإشهار لسحب اللقاح الفموي الثنائي التكافؤ المضاد لشلل الأطفال (٢٠١٩-٢٠٢٣). ومن المفروض أن تزيد عملية التخطيط هذه إلى الحد الأقصى من فرص إعادة الانتداب الداخلي أمام الموظفين المعيّنين دولياً.
- ٨- وسيجري استطلاع الخيارات المتاحة لإنشاء صندوق لتغطية تعويضات انتهاء الخدمة وتكاليف إنهاء الخدمة بقيمة تصل إلى ٧٧ مليون دولار أمريكي. وستحدد القيمة النهائية للصندوق وفقاً للجدول الزمني ولحصوله تخطيط إدارة الموارد البشرية.
- ٩- وبحلول أواسط عام ٢٠١٥، وفي سياق تخطيط موروث المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال في البلدان العشرة التي تضم ٩٠٪ من البنية التحتية للموارد البشرية للمنظمة الممولة من الصناديق الخاصة بهذا المرض، فإن الأمانة ستشرع في العمل مع الحكومات الوطنية والجهات الفاعلة الإنمائية الرئيسية لمناقشة خطط الانتقال على المستوى القطري في ضوء التغييرات المزمعة في البنية التحتية الممولة من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال.

الشكل ١: العاملون الممولون من الصناديق الخاصة بشلل الأطفال في المنظمة

الملاحظات	التكلفة السنوية مليون دولار أمريكي	العدد		
<ul style="list-style-type: none"> • يضم برنامج مكافحة شلل الأطفال عاملين على امتداد عدة أقاليم تتمركز غالبية العاملين في أقاليم أفريقيا، وجنوب شرق آسيا، وشرق المتوسط • من بين هذه الأقاليم فإن إقليم أفريقيا يضم الجانب الأكبر من العاملين الموظفين وغير الموظفين • تعمل غالبية القوى العاملة بموجب عقود غير الموظفين • يعتبر نوع العقد عاملاً محدداً أساسياً في التكلفة الإجمالية للأجور والتعويضات المحتملة لإنهاء الخدمة 	٥,٩	٥٠	المقر الرئيسي	الموظفون
	٥٦,٤	٨٢٧	أفريقيا	
	١,٩	٤١	جنوب شرق آسيا	
	١١,٤	٨٦	شرق المتوسط	
	١,٣	١٠	الأقاليم الأخرى	
	٧٦,٨	١ ٠١٤	المجموع الفرعي	
	٠,١	١	المقر الرئيسي	غير الموظفين
	٢٩,٨	* ٢ ٤٤٩	أفريقيا	
	٢٢,٣	٢ ٣١١	جنوب شرق آسيا	
	١٦,٦	١ ٥٠٧	شرق المتوسط	
	٠,١	١	الأقاليم الأخرى	
	٦٨,٩	٦ ٢٦٩	المجموع الفرعي	
	١٤٥,٧	٧ ٢٨٤	المجموع	

* تتوافر البيانات المتعلقة بغير الموظفين عن ٣٢٨ من العاملين فحسب. واستُخلصت البيانات المتبقية من خطط المنظمة طويلة الأجل بشأن الموارد البشرية (٢٠١٣) وتقرير لشركة Surge.

الشكل ٢: تكلفة إنهاء خدمة القوى العاملة الحالية الممولة من صناديق شلل الأطفال: سيناريو الإقفال المفاجئ

سيناريو التعويض الأقصى حسب نوع عقود عام ٢٠١٣	الاقتراضات
مليون دولار أمريكي	
١٢٢	
اتفاقات الخدمات الخاصة (٩)	• إقفال البرنامج في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩
اتفاقات أداء العمل (٨)	• لم يتم تنفيذ تدابير مسبقة للتخطيط أو الإدارة بهدف خفض القوى العاملة الحالية
التعيينات المؤقتة (٩)	• بقاء اتفاقات أداء العمل واتفاقات الخدمات الخاصة والبنية التحتية للموظفين المؤقتين على ما هي عليه اليوم
التعيينات المحددة المدة (٥٩)	• مدفوعات تعويض غير الموظفين وفقاً لنماذج العقود* • تمديد فترة التعيينات الحالية المحدودة المدة والمستمرة حتى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ ضمناً • تحويل التعيينات المحدودة المدة للموظفين الذين تتجاوز مدة خدمتهم الخمس سنوات خلال هذه الفترة إلى تعيينات مستمرة شريطة أن يكون قد تم التعاقد معهم قبل شباط/ فيراير ٢٠١٣
التعيينات المستمرة (٣٧)	• بقاء الموظفين في المواقع الحالية حتى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ ضمناً • زيادة التأمين الصحي للموظفين بنسبة ٤٪ سنوياً • بقاء جداول مرتبات الأمم المتحدة وفقاً لآخر المعلومات بشأن لجنة الخدمة المدنية الدولية

* قد يكون هناك في بعض الأقاليم توقعات من قدامى العاملين بعقود متكررة لغير الموظفين بأنه ينبغي منحهم مدفوعات ضخمة عند إنهاء الخدمة. وفي حال موافقة المنظمة على تسديد المتطلب التعاقدى الآنف الذكر فيما يتعلق بعقود اتفاقات الخدمات الخاصة فإن التكلفة يمكن أن تكون أعلى.

