

الموارد البشرية: أحدث المعلومات

تقرير من المدير العام

مقدمة

١- يتضمن هذا التقرير أحدث المعلومات عن الاتجاهات العامة المسجلة في القوى العاملة في المنظمة وإدارة الموارد البشرية في عام ٢٠١٧ إلى جانب البيانات المتعلقة بالقوى العاملة للفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٧ التي أُتيحت على الموقع الإلكتروني للمنظمة في ١٣ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧. ويقدم تقرير مفصل منفصل عن الموارد البشرية الممولة من المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال. ٢. ويُتاح بيان جمعيات موظفي المنظمة وتقرير أمين المظالم في وثيقتين منفصلتين. ٣.

الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة في المنظمة

٢- في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٧، بلغ مجموع موظفي المنظمة ٨٠٢٩ موظفاً (انظر الجدول ١ في البيانات المتعلقة بالقوى العاملة) مما ينم عن زيادة طفيفة مقارنة بالعدد المسجل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦ (٧٩٠٨ موظفاً). وتبلغ نسب الموظفين الموجودين في المقر الرئيسي ٢٩٪ وفي المكاتب الإقليمية ٢٥٪ وفي المكاتب القطرية ٤٦٪ من ذلك المجموع. أما نسب الموظفين الموجودين في المقر الرئيسي فتبلغ ٥٠٪ وفي المكاتب الإقليمية ٢٨٪ وفي المكاتب القطرية ٢٢٪ من مجموع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. ٤. وإذا أخذت في الاعتبار العقود طويلة المدة فقط،^٥ فيوزع الموظفون المعينون بعقود طويلة المدة في الفئة الفنية والفئات العليا على النحو التالي: ١٧٪ في المكاتب القطرية و ٣٢٪ في المكاتب الإقليمية و ٥١٪ في المقر الرئيسي.

١ انظر الوثيقة المعنونة "الموارد البشرية: البيانات المتعلقة بالقوى العاملة (لغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٧)"، على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ٦ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧).

٢ الوثيقة مت ١٤٢/١١.

٣ الوثيقتان مت ١٤٢/١ معلومات/١ ومت ١٤٢/٢ معلومات/٢.

٤ أي بما في ذلك الموظفون المعينون بجميع عقود التعيين.

٥ أي في حال الاحتفاظ بالعقود المستمرة والعقود المحددة المدة لأغراض الحساب واستبعاد العقود المؤقتة.

٣- وارتفع عدد الموظفين المعيّنين حسب شروط التعاقد لغير الموظفين (الخبراء الاستشاريون والموظفون المعيّنون بناءً على اتفاقات أداء العمل، انظر الجدول ١٩ في البيانات المتعلقة بالقوى العاملة) المعبر عنه بعدد الموظفين المعيّنين بدوام كامل من ١١٠٤ موظفاً للفترة من كانون الثاني/يناير إلى تموز/يوليو ٢٠١٦ (١٣,٩٪ من مجموع القوى العاملة) إلى ١١٧٣ موظفاً للفترة من كانون الثاني/يناير إلى تموز/يوليو ٢٠١٧ (١٤,٦٪ من مجموع القوى العاملة).

٤- وبلغت قيمة تكاليف الموظفين وغيرهم من العاملين ٥٠٧ ملايين دولار أمريكي أي ٣٨٪ من مجموع نفقات المنظمة مما يمثل زيادة قدرها ٢,٦٪ في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٧ مقارنة بالفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٦.

٥- وفي ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٧، بلغت نسبة النساء ٤٣,٧٪ من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود طويلة المدة (انظر الجدول ٢ في البيانات المتعلقة بالقوى العاملة) مما يمثل زيادة قدرها ٠,٩٪ منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (٤٢,٨٪). وأدى التزام الإدارة العليا بتحقيق التوازن بين الجنسين المقترن بالجهود الاستباقية المبذولة في مجالات التوعية والاختيار والسياسات والمساءلة إلى تسريع وتيرة التقدم المحرز من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في التوظيف حيث إن تسجيل زيادة في عدد النساء بنسبة ٠,٩٪ لم يستغرق سوى سبعة أشهر. ويتضح الاتجاه نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين أيضاً لدى النظر في توزيع المناصب العليا إذ يتمشى التحسين في إطارها مع السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في التوظيف التي صدرت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ وتدعو إلى تسجيل زيادة سنوية بنسبة ١,٥٪ في عدد الموظفات الإناث في الرتبة ف٤ والرتب الأعلى على مدى السنوات الخمس القادمة. وقد ارتفع عدد النساء في الرتبة ف٤ والرتب الأعلى بنسبة ٥,٤٪ خلال سبعة أشهر. 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٪.

٦- وكانت جهود المنظمة المبذولة لتنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة موضع ثناء هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي تحيط علماً بأن التقدم الذي أحرزته المنظمة مقارنة بمنظومة الأمم المتحدة ككل من أجل الوفاء بمتطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة مازال أعلى من المتوسط أي أن المنظمة "تفي" بالمتطلبات أو "تتجاوزها" في ٨٠٪ من مؤشرات الأداء في حين أن الأمم المتحدة ككل لا تبلغ في المتوسط إلا نسبة ٦٤٪.

٧- وسيكون من الضروري تكثيف الجهود لتحسين التكافؤ بين الجنسين في صفوف رؤساء المكاتب القطرية (بلغت نسبة النساء ٣٥٪ في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٧) والموظفين في الرتبتين مدا ١ ومد ٢ (بلغت نسبة النساء ٣٠٪ في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٧). وتقترح مسودة برنامج العمل العام الثالث عشر ٢٠١٩-٢٠٢٣ تحقيق التكافؤ بين الجنسين في صفوف المديرين بحلول عام ٢٠٢٣.

٨- 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 تموز/يوليو (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). وتبلغ نسبة الموظفين في الرتبتين مدا ١ ومد ٢ من البلدان النامية ٣٢٪ ولا توجد إلا نسبة ١١,٧٪ منهم في المقر الرئيسي. وقد أدرج المدير العام الجديد مسألة تعيين مواطنين من البلدان النامية في مناصب عليا في عداد أولوياته. وتحدد مسودة برنامج العمل العام الثالث عشر ٢٠١٩-٢٠٢٣ غاية خاصة بالتنوع وتمثلة في بلوغ نسبة ٣٥٪ من المديرين في المقر الرئيسي.

٩- وارتفع عدد موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذين عُيّنوا بعقود طويلة المدة وانتقلوا من مركز عمل إلى آخر من ١٢٩ موظفاً في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى تموز/يوليو ٢٠١٦ إلى ١٦٥ موظفاً في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى تموز/يوليو ٢٠١٧. وبتعبير آخر، بلغت نسبة الموظفين المتنقلين جغرافياً ٧,٩٪ من مجموع الموظفين في تلك الفئات. وعلاوة على ذلك، مثلت التنقلات من مكتب رئيسي إلى آخر ٣٧٪ (٦١ حالة تنقل) من مجموع التنقلات البالغ ١٦٥ حالة تنقل خلال الفترة من كانون الثاني/يناير إلى تموز/يوليو ٢٠١٧.

إدارة الموارد البشرية

١٠- أشرك المدير العام الموظفين على جميع مستويات المنظمة ودعاهم إلى تقديم اقتراحات للتحسين عندما تولى مهام منصبه. ويشير العدد الكبير من الإسهامات الواردة إلى مدى التزام الموظفين بتحقيق نجاح المنظمة ورؤيتها. وارتبط بعض هذه الإسهامات بإدارة الموارد البشرية مما أدى إلى تصميم مسار للتحويل إلى قوى عاملة متمسمة بالامتياز. ومجالات التركيز الرئيسية هي التالية:

قوى عاملة وافية بالغرض

- ١- التنفيذ الاستراتيجي للتنقل.
- ٢- تعزيز التنوع من خلال التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي على جميع مستويات المنظمة.
- ٣- تجديد حيوية القوى العاملة والتخطيط الاستراتيجي لتعاقب الموظفين ودعمهما عن طريق التوظيف الاستراتيجي المناسب التوقيت وتعزيز الفرص المتاحة للمهنيين الشباب.

قوى عاملة عالية الكفاءة ورفيعة المستوى

- ٤- تنمية القدرات المهنية وتمكينها عبر المسارات المهنية والنهوض بثقافة التعلم.
- ٥- الارتقاء بالقدرات الإدارية وتعزيز الاستقلال والمساءلة ذات الصلة وإعادة التوجيه من أجل تحقيق منظمة تركز على البلدان.
- ٦- مكافأة الابتكار والتعاون.

قوى عاملة متمكنة ومتمسمة وعالية الأداء

- ٧- إدارة أداء الموظفين الوافدين بالغرض بتعزيز الفرص المتاحة للموظفين ذوي الأداء العالي وزيادة استخدام أدوات التحسين.
- ٨- الانتقال إلى ثقافة التعاون.
- ٩- تعزيز الاحترام كقيمة أساسية ضمن المنظمة.

١ انظر الجدولين ١٤ و١٥ في الوثيقة المعنونة "الموارد البشرية: البيانات المتعلقة بالقوى العاملة (لغاية ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٧)" على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧).

١١- وجدّد المدير العام التزامه بالتنقل الإلزامي ولاسيما كوسيلة لتعزيز التنوع ضمن المنظمة وتدعيم الخبرات التقنية على المستوى القطري وتقاسم المهام المنصف بين الموظفين في مراكز العمل المعانية من ظروف شبه صعبة. واعتمد التنقل الجغرافي على مراحل بدءاً من مرحلة طوعية لمدة ثلاث سنوات في الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. وخلال المرحلة الطوعية، تسنى للموظفين أن يترشحوا بناءً على رغبتهم وعلى أساس طوعي للوظائف التي أدرجها المديرون في الخلاصة السنوية للوظائف المتاحة للتنقل.

١٢- وإذ تنتهي المرحلة الطوعية لمدة ثلاث سنوات في عام ٢٠١٨، سيجرب نهج جديد للتنقل كبديل للخلاصة السنوية التي لم تحقق في صيغتها الصادرتين في عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧ النتائج المتوقعة من إعادة انتداب الموظفين الدوليين بشكل شامل وكلي على نطاق المنظمة. وفي الوقت ذاته، سيكثف العمل لتهيئة تنفيذ المرحلة الإلزامية في عام ٢٠١٩. وتُجرى المشاورات بين الإدارة وممثلي الموظفين لاستكشاف التعديلات على سياسة التنقل الجغرافي الصادرة في عام ٢٠١٦ بهدف ضمان أن ينفذ التنقل تنفيذاً استراتيجياً ويعود بالفائدة على المنظمة وموظفيها. وستقدم الأمانة أحدث المعلومات أثناء اجتماعات الأجهزة الرئيسية في كانون الثاني/يناير وأيار/مايو ٢٠١٨.

١٣- 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، اعتُرف 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. وعُيّنّت موارد بشرية أخرى وتركزت في مركز المنظمة في بودابست بهدف زيادة فعالية العملية الرسمية وسرعتها.

١٤- وبين 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 رفعها 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 مهني متفرغ وأن أداء هذا الفريق على قدر أكبر من الفعالية.

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

١٥- وفي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٧، استضافت المنظمة ٥٨٥ متدرباً داخلياً^١ بمن فيهم متدربات بنسبة ٧٦٪ ومتدربون من البلدان النامية بنسبة ٢٤٪ مقارنة بنسبة ٧٤٪ ونسبة ٢٢٪ المسجلتين على التوالي في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٦. وفي الفترة نفسها، انخفض مجموع المتدربين الداخليين بنسبة ١١٪ مقارنة بالعدد المسجل في عام ٢٠١٦ (٥٨٥ متدرباً داخلياً في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٧ مقابل ٦٥٩ متدرباً داخلياً في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٦). وارتفع عدد الجنسيات الممثلة من ٨٢ جنسية إلى ٨٦ جنسية خلال الفترة ذاتها. وتتواصل الجهود المبذولة لخفض عدد المتدربين الداخليين في المقر الرئيسي وزيادة الفرص المتاحة لهم على المستويين الإقليمي والقطري.

١٦- وأنشأ المدير العام الجديد فريقاً عاملاً مؤلفاً من متدربين داخليين وممثلين من الوحدات التقنية وإدارة تنظيم الموارد البشرية في الآونة الأخيرة لتحسين جودة البرنامج، بما في ذلك الارتقاء بعمليات التوظيف والدخول. وتتنظر المنظمة أيضاً في توسيع نطاق الفرص لتحقيق التنوع من خلال إعداد قائمة بالجامعات والجهات المانحة الخاصة التي يمكن أن ترعى أنشطة التدريب الداخلي واستكشاف سبل إنشاء نظام للتمويل الذاتي للمتدربين على سبيل المثال.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

١٧- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =

١ انظر الجدولين ١٦ و١٧ في الوثيقة المعنونة "الموارد البشرية: البيانات المتعلقة بالقوى العاملة (لغاية ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٧)" على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en>.