

أحدث المعلومات عن الموارد البشرية، بما في ذلك البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

تقرير من المدير العام

المقدمة

١- فضلاً عن البيانات الخاصة بالقوى العاملة كما كانت في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٨ والتي أُتيحت على الموقع الإلكتروني للمنظمة في ٢٤ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٨، يقدم هذا التقرير لمحة عامة عن أحدث التطورات في القوى العاملة والتخطيط لتعاقب الموظفين والسياسات الخاصة بالموارد البشرية. كما يتضمن ملحقاً بشأن برنامج التدريب الداخلي (الملحق ألف).

الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة

٢- في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٨، بلغ العدد الإجمالي للموظفين في المنظمة ٧٩٣٣ موظفاً (انظر البيانات الخاصة بالقوى العاملة، الجدول ١)، ما يمثل انخفاضاً طفيفاً مقارنة بعددهم الإجمالي في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٧ (٨٠٢٩). وكان ٣٠٪ من هذا العدد من الموظفين في المقر الرئيسي، و٢٥٪ في المكاتب الإقليمية، و٤٥٪ في المكاتب القطرية. وكان الموظفون المعينون بعقود طويلة المدة في الفئة الفنية والفئات العليا موزعين على النحو التالي: ٥١٪ في المقر الرئيسي، و٣٢٪ في المكاتب الإقليمية، و١٧٪ في المكاتب القطرية.

٣- وتراجع عدد الأفراد المعينين بعقود غير الموظفين (الخبراء الاستشاريين والأفراد المعينون بناءً على اتفاقات أداء العمل؛ انظر البيانات الخاصة بالقوى العاملة، الجدول ١٩)، المحسوب على أساس المعادل من الموظفين المتفرغين، من ١١٧٣ فرداً في الفترة من كانون الثاني/ يناير إلى تموز/ يوليو ٢٠١٧ (١٤,٦٪ من مجموع القوى العاملة) إلى ١٠٧٨ في الفترة من كانون الثاني/ يناير إلى تموز/ يوليو ٢٠١٨ (١٣,٦٪ من مجموع القوى العاملة). وقد نُقحت السياسات والإجراءات الخاصة بالتنظيم والإدارة فيما يتعلق بالخبراء الاستشاريين، ومن المتوقع أن يبدأ نفاذها في ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٩. وقد جاء ذلك في استجابة مباشرة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة ومراجعة الحسابات باعتبار الخبراء الاستشاريين جزءاً من القوى العاملة وإدارتهم كعنصر من عناصر الموارد البشرية للمنظمة لا من المشتريات من الخدمات. وسيؤدي اعتماد ترتيبات التصديق المنهجي الخاصة بالموارد البشرية عند استقدام الخبراء الاستشاريين إلى ضمان الاتساق مع ممارسات المنظمة والامتثال لسياساتها على نطاق المنظمة بأكملها.

٤- وبلغت تكاليف الموظفين وغيرهم من العاملين ٤٤٢ مليون دولار أمريكي، أي ٤٠٪ من مجموع نفقات المنظمة الذي بلغ ١١٠٧ ملايين دولار أمريكي في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠١٨ (مقارنة بـ ٣٨٪ في الفترة نفسها من عام ٢٠١٧).

٥- وفي ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٨، بلغت نسبة الإناث ٤٤,٧٪ من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود طويلة المدة (انظر البيانات الخاصة بالقوى العاملة، الجدول ٢)، ما يمثل زيادة بنسبة ١٪ منذ تموز/يوليو ٢٠١٧ (٤٣,٧٪). وأدى التزام الإدارة العليا بتحقيق التوازن بين الجنسين المقترن بالجهود الاستباقية المبذولة في مجالات التوعية والاختيار والسياسات والمساءلة إلى تسريع وتيرة التقدم المُحرز صوب تحقيق المساواة بين الجنسين في التوظيف، حيث سُجلت زيادة خلال الاثني عشر شهراً في عدد الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة ١٪. وفي عدد الوظائف في الرتبة ف٤ والرتب الأعلى بنسبة ١,٤٪. وبفضل التزام المدير العام بتحقيق التكافؤ بين الجنسين ولاسيما في المناصب العليا، بلغت نسبة الإناث في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٨، ٣٥٪ من الموظفين المعيّنين في الرتب مد١ ومد٢، بزيادة ٥٪ على النسبة المسجلة في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٧. ويُنذَل المزيد من الجهود في سبيل زيادة عدد النساء المؤهلات المدرجات في قائمة أسماء رؤساء المكاتب القطرية، ما سيساعد على تحسين التكافؤ بين الجنسين؛ وفي ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٨، كان ٣٣٪ من رؤساء المكاتب القطرية من النساء.

٦- وفي ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٨، كانت ٣٢٪ من الدول الأعضاء غير ممثلة أو ناقصة التمثيل (انظر البيانات الخاصة بالقوى العاملة، الجدول ٣). وتبلغ نسبة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا (بما فيهم الموظفون المعيّنون بعقود مؤقتة) من البلدان النامية حوالي ٤٣٪ (٤١٪ من عقود التعيين الطويلة المدة). وينتمي ٣١٪ من الموظفين المعيّنين في الرتبين مد١ ومد٢ على نطاق المنظمة ككل إلى البلدان النامية، وبلغت نسبة التمثيل على هذين المستويين ١٣,٨٪ في المقر الرئيسي، بزيادة قدرها ١,٣٪ على النسبة المسجلة في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٧. وقد حدد المدير العام تعيين مواطنين من البلدان النامية في المناصب العليا كإحدى أولوياته. ويحدد برنامج العمل العام الثالث عشر ٢٠١٩-٢٠٢٣ غاية خاصة بالتنوع تتمثل في تعيين ثلث المديرين في المقر الرئيسي على الأقل من مواطني البلدان النامية.

٧- وفضلاً عن جهود التوعية الرامية إلى اجتذاب المزيد من المرشحين، تم تنقيح عملية الاختيار للوظائف الفنية الدولية من أجل تحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. ويُعرض فيديو من إعداد المنظمة الدولية للهجرة مدته خمس دقائق عن أوجه التحيز غير المقصودة في الاختيار في أول اجتماع لهيئات اختيار الموظفين. ولم تعد عملية التقييم التي تُجرى أثناء عملية الاختيار تؤدي إلى تقييم عددي للمرشحين، بل أصبحت تشير 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 أن يُنظر عند الاختيار النهائي من بين المرشحين ذوي المستوى نفسه من الجدارة، بعين الاعتبار إلى نقص التمثيل الجنساني أو الجغرافي في المكتب الإقليمي المعني أو دائرة المقر الرئيسي المعنية ومعالجته. وقد أدت هذه التدابير بالفعل إلى تحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي، كما يتضح مما حدث من تعيين خمسة مديرين في المقر الرئيسي الذي أعلن عنه في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨ (لم يُدرج ذلك في البيانات الخاصة بالقوى العاملة الصادرة في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٨)، من بينهم ثلاث نساء تنتمي إحداهن إلى أحد البلدان الناقصة التمثيل وتنتمي الأخرى إلى أحد البلدان النامية.

٨- وفي ٢٨ حزيران/يونيو ٢٠١٨، وبعد مفاوضات استمرت عدة سنوات، اتفقت المنظمة وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة على توقيع مذكرة تفاهم تحدد الشروط التي يمكن للمنظمة بمقتضاها أن تتشرك متطوعي الأمم المتحدة على صعيد جميع مكاتبها من أجل تعزيز القوى العاملة الفنية التابعة لها. ومنذ إجراء مراسم التوقيع

وتبادل المعلومات مع جميع المكاتب الإقليمية بشأن أفضل الطرق لتوظيف متطوعي الأمم المتحدة في أقاليمها، لوحظت زيادة عامة في اهتمام المكاتب القطرية والإقليمية بهذا الأمر. وتمثل الإجراء الأبرز حتى الآن في العملية التي يجريها حالياً المكتب القطري للمنظمة في باكستان لتوظيف نحو ١٠٠ متطوع من متطوعي الأمم المتحدة الوطنيين في مهام تتعلق بجمع المعلومات ورصد حملة التطعيم المضاد للحصبة. وفضلاً عن ذلك، تُجرى المناقشات بشأن إمكانية تعاون المنظمة مع متطوعي الأمم المتحدة التابعين لبرنامج المتطوعين من الشباب، من أجل بناء القدرات الخاصة بقيادة المستقبل في قطاع الصحة بضمان التخطيط المستمر للتعاقب.

التخطيط لتعاقب الموظفين بعد التقاعد

٩- عكفت الأمانة في السنوات الأخيرة على إجراء عمليات سنوية للتخطيط لتعاقب الموظفين يتولى فيها المديرون التخطيط المسبق للإجراءات التي ستُتخذ بشأن المناصب الشاغرة التي ستنتج عن تقاعد الموظفين في العام التالي. وقد يلجأ المديرون إلى إلغاء المناصب أو الاستعاضة عنها بمناصب ذات توصيفات جديدة أو رتب منخفضة، ما يسمح للمنظمة بالحفاظ على مرونتها في موازنة الخطط الخاصة بالموارد البشرية مع الأولويات الجديدة للمنظمة.

١٠- وقد أكد القرار م ت ٤١ ا ق ٢ (٢٠١٧) التعديلات التي أدخلها المدير العام على المادتين ٤١٠ و ١٠٢٠ من لائحة الموظفين اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. ونصت هذه التعديلات في جملة أمور، على تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. ومع ذلك فيحق للموظفين الذين انضموا إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أن يستمروا في الخدمة حتى الخامسة والستين إذا فضلوا ممارسة حقهم المكتسب في التقاعد في سن الستين أو الثانية والستين الذي لم يطله التغيير في مواد صندوق المعاشات التقاعدية. ولذا فإنه قبل سؤال المديرين عن خططهم بشأن الوظائف الشاغرة التي ستنتج عن تقاعد الموظفين في عام ٢٠١٩، اتصلت مكاتب الموارد البشرية في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية بجميع الموظفين الذين سيبلغون سن التقاعد في عام ٢٠١٩ لتسألهم عن الموعد المقرر لتقاعدهم. وحددت الرسالة الموجهة إلى هؤلاء الأفراد أنه في حال عدم الإجابة على الاستبيان، سيُفترض أنهم عازمون على التقاعد في الخامسة والستين إلا إذا أخطروا المنظمة قبل ثلاثة أشهر من التقاعد بعزمهم على التقاعد قبل بلوغهم هذه السن.

١١- ومن الموظفين البالغ عددهم ١٧٠ موظفاً الذين سيبلغون سن التقاعد بموجب أحكام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في عام ٢٠١٩، أجاب ٣٤,٧٪ على الاستبيان. وإذا ما أضفنا الموظفين الذين أجابوا بأنهم قد اختاروا الاستمرار في الخدمة حتى الخامسة والستين، إلى أولئك الذين لم ترد منهم أي إجابة (على افتراض أنهم يعترفون بالبقاء حتى الخامسة والستين إلا إذا أخطروا المنظمة بخلاف ذلك قبل ثلاثة أشهر من التقاعد)، نجد أن ٩١,٢٪ من الموظفين البالغ عددهم ١٧٠ موظفاً الذين سيبلغون سن التقاعد في عام ٢٠١٩ يعترفون بالبقاء حتى الخامسة والستين (١٥٥ من أصل ١٧٠)؛ و ٥,٣٪ منهم يعترفون بالتقاعد في عام ٢٠١٩ (٩ من أصل ١٧٠)؛ و ٣,٥٪ منهم يعترفون بالتقاعد في موعد ما بين سن التقاعد المحددة بستين أو اثنين وستين عاماً والسن القصوى لإنهاء الخدمة المحددة بخمسة وستين عاماً (٦ من أصل ١٧٠).^١ وباختصار، فإن التخطيط لتعاقب الموظفين في عام ٢٠١٩ سيُطبق على ١٣ موظفاً يعترف بالتقاعد (١٠) أو يبلغ السن الإلزامية لإنهاء الخدمة المحددة بخمسة وستين عاماً (٣)، في عام ٢٠١٩.

١ للاطلاع على المزيد من التفاصيل بشأن فئات الموظفين حسب نوع الجنس وحسب المكاتب الرئيسية، انظر البيانات الخاصة بالقوى العاملة، الجدول ٩ (<http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>) (تم الاطلاع في ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨).

١٢- ومن بين الموظفين البالغ عددهم ٢٠٧ موظفين الذين بلغوا سن التقاعد الذي حدده الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو سيبلغونه في عام ٢٠١٨، اعترض ٢٩ موظفاً في البداية على تأخير موعد تنفيذ تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى سن الخامسة والستين إلى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ بدلاً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ على نحو ما نص عليه قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٢٤٤/٧٠ (٢٠١٥). وبعد حصولهم على رد على مطالباتهم بإجراء استعراض إداري، قدم ١٧ من هؤلاء الموظفين طوعاً أمام هيئة الطعون العالمية التي ضمت هذه الطعون في دعوى واحدة مازالت قيد النظر. وقدم بعد ذلك ٨ موظفين طلبات أخرى بإجراء استعراض إداري لخطاب إنهاء الخدمة الموجّه إليهم (٦ منهم من بين الموظفين السبعة عشر الذين سبق أن قدموا طوعاً). فضلاً عن الاعتراض على تأخير موعد التنفيذ، اشتملت ٧ من هذه المطالبات الثماني بإجراء استعراض إداري، على دعوى بأنهم قد حرّموا دون وجه حق من التمديد الاستثنائي إلى ما بعد سن التقاعد.

منع المضايقة والتحرش الجنسي والاستغلال الجنسي^١

١٣- من أجل تعزيز ثقافة الاحترام في المنظمة بوصفها القيمة الأساسية التي تقوم عليها وتعزيز منع المضايقة والتحرش الجنسي والاستغلال الجنسي، ألزم جميع الموظفين بحضور دورتين تدريبيتين تتناول إحداهما منع المضايقة والتحرش الجنسي واستغلال السلطة وتتناول الأخرى موضوع "الفخر بخدمتنا - عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والإيذاء الجنسيين على أيدي موظفينا". وقد أُعطي الموظفون الحاليون مهلة ثلاثة أشهر لاستكمال هاتين الدورتين وكان معدل الامتثال عالياً (بلغ ٩٤,٨٠٪ للدورة الأولى و ٩١,٧٠٪ للدورة الثانية، في ١ تشرين الأول/أكتوبر). وأما الموظفون الجدد فهم مطالبون باستكمال الدورتين في غضون ثلاثة أشهر من التحاقهم بالمنظمة. واستُهلكت حملة تواصل واسعة النطاق لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. فضلاً عن ذلك، فسوف تتعاون الأمانة مع المركز العالمي لخدمات الموارد البشرية التابع للأمم المتحدة (OneHR) لضمان عدم إتاحة العمل في أي نوع من أنواع الوظائف في منظومة الأمم المتحدة بما في ذلك منظمة الصحة العالمية، أمام المرشحين الذين ثبتت إدانتهم في جرائم الاستغلال الجنسي أو التحرش الجنسي.

١٤- وأما السياسة الصادرة في عام ٢٠١٠ بشأن منع المضايقة والتحرش الجنسي فسيجري تنقيحها بعد انتهاء الاستعراض الذي يقوم به مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، الذي يُتوقع أن يعتمد بحلول نهاية عام ٢٠١٨ سياسة مرجعية نموذجية بشأن منع التحرش الجنسي لتتولى تكيفها كل وكالة من الوكالات التابعة للأمم المتحدة، بما في ذلك منظمة الصحة العالمية. وستُجرى عملية صياغة هذه السياسة التي سيتولى قيادتها مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات التابع للأمانة، بمشاركة جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك ممثلي الموظفين ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة ومكتب خدمات المراقبة الداخلية وإدارة الموارد البشرية.

١٥- وقد استُهل استطلاع للآراء بشأن التحرش الجنسي على نطاق الأمم المتحدة في بداية تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨. وأُتيحَت المشاركة فيه أمام جميع موظفي المنظمات المشاركة بغض النظر عن نوع عقود تعيينهم، وتولت إدارته وتحليله شركة ديلوات الرائدة للخبراء الاستشاريين التي أسندت إليها أمانة الأمم المتحدة العقد. وشارك أكثر من ٣٠ منظمة في الاستطلاع، بما في ذلك منظمة الصحة العالمية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز، على أساس تقاسم التكاليف. وقد صُمم الاستطلاع بحيث يُتاح التقييم مقارنة بالدراسات الأخرى واستهدف تحديد ما يلي: (أ) معدل حدوث التحرش الجنسي في الأمم المتحدة والآراء بشأن كيفية التعامل مع هذه الحوادث في الأمم المتحدة؛ (ب) ومؤشرات المخاطر بما في ذلك فئات الموظفين السريعة التأثر والبيئات الشديدة التعرض للمخاطر المحتملة؛ (ج) ومعدلات التبليغ، والتحديات

١ انظر أيضاً الوثيقة مت ١٤٤/١٤٤ معلومات/٣.

والخبرات؛ (د) ومستوى الوعي بأليات التبليغ والدعم المتاحة بين الموظفين والعاملين من غير الموظفين؛ (هـ) والطرق التي يمكن للمنظمة أن تتبناها لتعزيز جهود الوقاية والحماية والاستجابة وخدمة احتياجات المتضررين بمزيد من الفعالية. وسيقدم التقرير الختامي إلى المنظمات المشاركة في نهاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨، وسيتمكنها من تحسين جهود الوقاية والاستجابة في مجال التحرش الجنسي والتخطيط لتدابير المتابعة وتحديد أولوياتها. وستقدم الأمانة أحدث المعلومات في جلسات الأجهزة التنفيذية التي ستعقد في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٩.

التنقل

١٦- بلغ عدد موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذين عُنِينوا بعقود طويلة المدة وانتقلوا من مركز عمل إلى آخر في الفترة من كانون الثاني/ يناير إلى تموز/ يوليو ٢٠١٨ (انظر البيانات الخاصة بالقوى العاملة، الجدولين ١٤ و ١٥) ١٤٠ موظفاً، بانخفاض طفيف عن عددهم في الفترة من كانون الثاني/ يناير إلى تموز/ يوليو ٢٠١٧ (١٦٥). ومع ذلك، فقد سُجِلت زيادة في التنقلات بين المكاتب الرئيسية حيث زادت نسبتها إلى ٤٩٪ بعد أن كانت ٣٦٪ في الفترة نفسها من عام ٢٠١٧.

١٧- ويلتزم المدير العام بتعزيز تنقل الموظفين، وفي تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٨، بعد المناقشات التي أجراها مع كبار أعضاء الفريق، قدم مبادئ توجيهية لتنفيذ المرحلة الإلزامية من سياسة التنقل خلال عام ٢٠١٩، شكلت أساساً للمناقشات التي دارت في المجلس العالمي المشترك للموظفين والإدارة. وقد أكد المدير العام أن المنظمة ستكون مؤهلة على نحو أفضل لتنفيذ مهمتها عند اكتساب عدد أكبر من موظفي الأمانة لخبرات أوسع، وأن زيادة تنقل الموظفين سيساعد على تعزيز التنوع وجوانب القوة التي يعود بها على المنظمة، وأن سياسة التنقل يجب أن تلبي الاحتياجات العامة للمنظمة بالمساعدة على زيادة الأثر في البلدان. وبالاستناد إلى السياسة التي وُضعت في عام ٢٠١٦ وبمراجعة عمليات تقييم العاملين الأولين من المرحلة الطوعية والتعليقات الواردة من المجلس العالمي المشترك للموظفين والإدارة، يُعْتزَم تنقيح هذه السياسة وتيسير تنفيذها التدريجي في عام ٢٠١٩، على النحو التالي: تنفيذ تناوب موظفي الفئة الفنية الدوليين الذين يتجاوزون المدة المعتادة لتعيينهم، على نحو متداخل لضمان استمرار سير العمل في المكاتب الرئيسية، ووضع معايير موضوعية لتحديد الموظفين الذين يُتَوَقَّع انتقالهم إلى خارج مركز العمل الحالي نتيجة لعملية التناوب من بين الموظفين الذين يتجاوزون مدد التعيين المعتادة في عام ٢٠١٩؛ وسؤال هؤلاء الموظفين عما إذا كانوا مهتمين ببلدان/ أقاليم معينة من أجل تحديد الأولويات في التناوب، ومنحهم مهلة كافية للسماح لهم بالتخطيط ولتحقيق السلاسة في عملية التناوب؛ وإجراء عمليات موضوعية وشفافة لإيجاد حلول للحالات المعقدة مراعاة لاعتبارات الإنصاف وواجب العناية، وإعطاء الاعتبار الأول للموظفين الدوليين من الفئة الفنية الذين تجاوزوا مدة التعيين المعتادة في مراكز العمل الشاق (الفئتان دال وهاء والفئات التي لا يُسمح لها باصطحاب الأسرة).

١٨- ويجري بحث البدائل الممكنة للملخص السنوي بالاستناد إلى تقارير تقييم المرحلة الطوعية. وفضلاً عن ذلك، فإن سياسات المنظمة المتعلقة بالاختيار والترقية ستُعَدل لإضفاء المزيد من الأهمية على تنقل الموظفين. كما سيُراعى عند تنقيح هذه السياسات الاقتراحات التي قدمها ممثلو الموظفين في اجتماع المجلس العالمي المشترك للموظفين والإدارة الذي انعقد في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩ والتوصيات التي أصدرها المجلس بعد ذلك. وستقدم الأمانة أحدث المعلومات عن وضع السياسات وتنفيذها في جلسات الأجهزة التنفيذية التي ستعقد في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٩.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٩- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

الملحق

البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

١- في أيار/ مايو ٢٠١٨، اعتمدت جمعية الصحة القرار ج ص ٧١-١٣ بشأن إصلاح برنامج التدريب الداخلي على أساس برنامج التدريب الداخلي السابق والتعديلات التي أدخلت عليه مؤخراً. واستجابة للطلب الوارد في الفقرة ٤ من القرار، يقدم هذا الملحق ما يلي:

(أ) تقريراً عن التدابير التي اتخذت من أجل تفعيل أغراض هذا القرار على جميع المستويات الثلاثة للمنظمة؛

(ب) إحصاءات عن البيانات الديموغرافية للمتقدمين والمتدربين المقبولين، بما في ذلك نوع الجنس والبلدان الأصلية؛

(ج) أحدث المعلومات عن التقدم المحرز فيما يتعلق بالآلية التي ستقدم الدعم المالي والعيني إلى المتدربين المقبولين الذين يحتاجون إلى الدعم.

٢- وتتمثل الأغراض الاستراتيجية للبرنامج في بناء قادة المستقبل في قطاع الصحة العمومية من خلال إتاحة فرص التدريب المهني وبناء القدرات على نطاق المنظمة. وتدعم البرنامج ثلاث ركائز أساسية، ألا وهي: جذب المهارات، وضمان التدريب الجيد والخبرات المهنية، وتكوين مجموعة من شباب المهنيين المهرة. ويسترشد البرنامج بثلاثة مبادئ عامة، ألا وهي: التوازن بين الجنسين، والتنوع الجغرافي، والتواصل والتعاون على نطاق المنظمة وخارجها. ويُقترح تنفيذ البرنامج على المراحل الثلاث التالية.

- **المرحلة الأولى.** تشمل الأنشطة وضع الهيكل الأساسي والبنية والأدوات؛ وجمع المعلومات الأساسية؛ ورسم خرائط التحديات، وتنفيذ الحد الأدنى من الدعم؛ ووضع خطة للدعم المالي؛ وإجراء المناقشات مع الشركاء المحتملين.

- **المرحلة الثانية.** التنفيذ الكامل للدعم المالي والعيني المقدم إلى المتدربين المختارين الذين يحتاجون إلى المساعدة، مع بذل جهود متواصلة لرصد التنفيذ والغاية المحددة والاسترشاد بذلك في تكييف التدابير المتخذة.

- **المرحلة الثالثة.** ستعمل الأمانة على تحقيق زيادة مطردة في جودة البرنامج، وستستهدف تنوع الجامعات التي يدرس بها المتدربون فضلاً عن تنوع بلدانهم الأصلية.

٣- وسيُجرى الرصد والتقييم طوال المراحل الثلاث، مع التركيز بصفة خاصة على التوازن بين الجنسين والتنوع الجغرافي. وسيكتسب التواصل والتعاون على نطاق المنظمة وخارجها أهمية بالغة لضمان استدامة البرنامج.

٤- وقد نُفذ عدد من التدابير منذ اعتماد القرار ج ص ٧١-١٣. أولاً، أنشئ نظام مركزي لتقديم الطلبات في ١٥ آذار/ مارس ٢٠١٨ واستُخدم على نحو تدريجي على نطاق المنظمة، من أجل تيسير الرصد وضمان الإتاحة الشفافة للبرنامج أمام جميع الطلاب حول العالم. ويقدم جميع المرشحين المهتمين طلباتهم عن طريق بوابة مركزية

ويُجرى الاختيار من مجموعة الطلبات الواردة على أساس الجدارة. وتتولى الوحدات التقنية إجراء عملية الاختيار بدعم من جهات التنسيق المعنية بالتدريب الداخلي للموارد البشرية التي تشرف على كامل عملية استقدام المتدربين. وفي حين أن تنفيذ الدعم المالي مازال قيد النظر، فإن الدعم العيني قد عُزز على الفور. وفي أيار/ مايو ٢٠١٨ نفذت الأمانة توفير التأمين ضد الحوادث والتأمين الطبي لجميع المتدربين على نطاق المنظمة. كما مُنح المتدربون يومين ونصف إجازة شهرية. وفي جنيف وكوبنهاغن وبرازافيل، التي تُعد من بين مراكز العمل الأعلى تكلفة، يُدعم المتدربون بقسائم وجبات الغداء.

٥- ولتعزيز جودة البرنامج يُطلب من المشرفين تحديد اختصاصات وأهداف تعليمية معينة. ويجري الآن وضع منهج تدريبي شبه منظم. وسوف يتلقى المتدربون تدريجياً حزمة معلومات قبل التحاقهم بالمنظمة ويجري الآن تنظيم جلسات خاصة للتوجيه الأولي. وفي المقر الرئيسي، يحضر المتدربون الجدد جلسة تُعقد شهرياً للتوجيه الأولي يحصلون فيها على إحاطة إعلامية يقدمها المديرين بشأن الموضوعات الرئيسية، بما في ذلك برنامج العمل العام الثالث عشر. وتتولى تنسيق التوجيه الأولي إدارة الموارد البشرية، وقد استُخدمت نتائج التقييم المنهجي الذي يستكملة المتدربون بعد كل جلسة من الجلسات في تنقيح منهج التوجيه الأولي. كما نظمت الإدارة جلسات خاصة بشأن معالجة السيرة الذاتية، حضرها أكثر من ٨٥ متدرباً في حزيران/ يونيو وآب/ أغسطس ٢٠١٨. وتُنظم حلقات دراسية تقنية في موعد الغداء طوال العام من أجل المتدربين. كما متاح لهم الاستفادة من مرافق التدريب الإلكترونية للمنظمة ويلزمون بحضور الدورات التدريبية الإلكترونية بشأن منع المضايقة والتحرش الجنسي واستغلال السلطة، وبشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

٦- وترد الإحصائيات الخاصة بالمتدربين لدى المنظمة في الجداول ١٦ و ١٧ و ١٨ في بيانات القوى العاملة^١. وفي الفترة من ١٥ آذار/ مارس (تاريخ اعتماد نظام المنظمة الجديد للاستقدام) إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٨، قدم ٤٦٨٨ مرشحاً من جميع أنحاء العالم طلبات التدريب، وكان ٥٦٪ منهم من الإناث و ٥٧٪ منهم من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. وفي الفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٨، استضافت المنظمة ٥٢٠ متدرباً ٧٤٪ منهم من الإناث و ٢٥٪ منهم من البلدان النامية؛ مقارنة بـ ٧٦٪ و ٢٤٪ بالترتيب في الفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٧. وخلال الفترة نفسها، تراجع عدد المتدربين بنسبة ١١٪ مقارنة بعام ٢٠١٧ (٥٨٥ متدرباً في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٧) وتراجع عدد الجنسيات الممثلة من ٨٦ إلى ٧٣. وما زالت الجهود المتواصلة تُبذل لزيادة التركيز على الصعيدين الإقليمي والقُطري. وهناك زيادة عامة بنسبة ٥٪ في عدد المتدربين الذين تستضيفهم المكاتب الإقليمية والقُطرية في عام ٢٠١٨ مقارنة بالفترة نفسها من عام ٢٠١٧.

٧- وستكون الغاية المتمثلة في اختيار ٥٠٪ من المتدربين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل أسهل في تحقيقها عندما سيمنح المتدربون الرواتب. ومع ذلك، ففي الوقت الذي يُجرى فيه العمل تحضيراً لدفع الرواتب، يُتاح الرصد الشهري للتنوع الجغرافي على صفحات الشبكة الداخلية للمنظمة الخاصة بالمتدربين وتُرسل إلى المديرين.

٨- وتخضع الآلية المعنية بتقديم الدعم المالي والعيني إلى المتدربين المقبولين بما يتناسب مع احتياجاتهم للبحث ويجري الآن وضع الأسس اللازمة لها. وفيما يتعلق بالدعم العيني، سوف تستمر التغطية بالتأمين ضد الحوادث والتأمين الطبي لجميع المتدربين على صعيد المنظمة بما يتماشى مع غرض المنظمة المتعلق بالتغطية

١ انظر الرابط التالي: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en> (تم الاطلاع في ١٣ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨).

الصحية الشاملة. كما سيستمر توفير قسائم وجبات الغداء ودعمها في مراكز العمل الأعلى تكلفة. وفيما يتعلق بالدعم المالي، تتنظر الأمانة حالياً في الخيارات المختلفة، بما في ذلك المبالغ المتعلقة بالاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة لبرامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة (أيلول/سبتمبر ٢٠١٨).^١

٩- ويجري النظر في النهج المختلفة لتمويل تكاليف الرواتب، مثل مطالبة كل وحدة تقنية تخطط لاستضافة المتدربين على نطاق المنظمة بتوفير ميزانية للمتدربين لديها وتمويلهم على نحو مباشر. وسيتطلب هذا النهج التخطيط المسبق من قبل الوحدات التقنية، وإدراج التكاليف في ميزانيتها البرمجية وأنشطة جمع الأموال المرتبطة ببناء القدرات الوطنية. وقد أرسل استقصاء إلى جميع المديرين في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية وإلى جميع رؤساء المكاتب القطرية للمنظمة من أجل تقييم قدرة المديرين على تغطية تكلفة الرواتب من الميزانيات الخاصة بالأنشطة. وتشير النتائج إلى أن بعض المكاتب يمكنها دعم المتدربين من ميزانياتها التقنية.

١٠- ويتمثل نهج آخر في جمع الأموال لتغطية تكلفة الرواتب. وقد أشار مكتبان من المكاتب الإقليمية وكل المكاتب القطرية و ١٤ من إدارات المقر الرئيسي الثلاث والخمسين التي أجابت على أسئلة الاستقصاء، إلى أنها ستحتاج إلى تمويل إضافي. وستكون مؤسسة "لكام الاستثمارية" أول شريك في توفير التمويل اللازم للبرنامج العالمي للتدريب الداخلي، وقد قطعت التزاماً بدعم ٥٠ متدرباً من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل سنوياً لمدة ٣ سنوات (١٥٠ متدرباً في الإجمال) في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية لأفريقيا وجنوب شرق آسيا وغرب المحيط الهادئ.

١١- ومن أجل تقييم الدعم المالي اللازم للمتدربين على نحو أفضل، أجرت إدارة الموارد البشرية ومجلس المتدربين في المقر الرئيسي استقصاءً بين المتدربين الحاليين في جنيف، وقال ٤٠٪ من المجيبين على الاستقصاء أن قبولهم للعرض المقدم للتدريب كان متوقفاً على تلقي الدعم المالي، وأشار ٤٨٪ منهم إلى أنهم عمدوا إلى تأمين الدعم المالي قبل قبولهم للعرض، وأفاد ٦٠٪ منهم بحصولهم على شكل ما من أشكال الدعم المالي خلال فترة التدريب. وفي كثير من الأحيان لم يكن مصدر واحد للدعم المالي كافياً لتغطية جميع النفقات، حيث أشار المجيبون إلى اعتمادهم على مصادر الدعم المتعددة، بما في ذلك مزيج من المنح الدراسية والقروض الجامعية و/ أو القروض الخاصة التي تتطلب السداد، وبطاقات الائتمان الشخصية و/ أو الدعم المقدم من الأسرة، في حين اعتمد ٦٨٪ منهم على مدخراتهم الشخصية أثناء فترة التدريب.

١٢- وبعد التشاور مع المتدربين، يجري النظر الآن في عملية التنفيذ التالية:

- (أ) ينبغي لجميع الوحدات على نطاق المنظمة تنفيذ التخطيط المسبق لعدد المتدربين الذين يمكنها استضافتهم، وإعداد الاختصاصات المحددة لكل وظيفة من وظائف التدريب؛
- (ب) وسوف يُعلن عن الوظائف على المنصة المركزية للمنظمة مرتين في السنة لفترة زمنية محددة، وسيتمكن المرشحون من التقدم إلى ثلاث وظائف على الأكثر في أي مكتب من مكاتب المنظمة؛
- (ج) وبعد انتهاء فترة التقديم المحددة، ستزود جهة التنسيق المعنية بالموارد البشرية للوحدات التقنية بقائمة المرشحين الذين أعربوا عن اهتمامهم؛

- (د) وستُجري الوحدات التقنية عملية اختيار قائمة على أساس الجدارة (استعراض السير الذاتية وخطابات التقديم وإجراء المقابلات الشخصية)؛
- (هـ) وبعد الانتهاء من عملية الاختيار، سيستكمل المرشحون وثيقة إعلان شرف تشير إلى حاجتهم إلى الدعم المالي. ويجب على المرشحين الكشف عن أي هبات أو منح دراسية حصلوا عليها من الجامعات، وسيُجرى تقييم لأي تضارب محتمل في المصالح.
- (و) وستقدم المنظمة راتباً بالاستناد إلى هذا البيان. وعندما يثبت أن المرشح سيحصل على هبة/منحة دراسية تقل عن مبلغ الراتب، ستدفع له المنظمة الفرق.

= = =