

أحدث المعلومات عن الموارد البشرية

تقرير من المدير العام

المقدمة

١- إضافة إلى ما أُتيح لغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٩ من بيانات عن القوى العاملة على موقع المنظمة الإلكتروني يوم ٢٣ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩،^١ فإن هذا التقرير يورد ملخصاً للاتجاهات المختطة بشأن القوى العاملة وما يتصل بها من أنشطة فيما يخص الركائز الثلاث التالية من استراتيجية الموارد البشرية: اجتذاب المواهب واستبقاؤها وتهيئة بيئة عمل مواتية لها.

الاتجاهات المختطة بشأن القوى العاملة

٢- بلغ في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٩ إجمالي عدد موظفي^٢ المنظمة ٨١٠٦ موظفين (انظر الشكل ١ الوارد في هذا التقرير والجدول ١ الوارد في البيانات المتعلقة بالقوى العاملة والمتاحة إلكترونياً)، وهي زيادة نسبتها ٢,٢٪ مقارنةً بإجمالي عددهم في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٨ (٧٩٣٣ موظفاً). وظلت نسب الموظفين من إجمالي هذا العدد والعاملين في كل واحد من مستويات المنظمة الثلاثة على حالها بالفترة الواقعة بين تموز/ يوليو ٢٠١٨ وتموز/ يوليو ٢٠١٩ بواقع ٣٠,٣٪ من العاملين منهم بالمقر الرئيسي و ٢٤,٨٪ بالمكاتب الإقليمية و ٤٤,٩٪ بالمكاتب القطرية (الشكل ٢). أما نسب الموظفين المعيّنين بعقود طويلة الأجل من الفئة الفنية والفئات العليا فقد زادت خلال الفترة المذكورة على مستوى المكاتب الإقليمية وتلك القطرية، وفيما يلي توزيع نسبهم لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٩ (وتموز/ يوليو ٢٠١٨): ٥٠,٢٪ (٥١,١٪) في المقر الرئيسي و ٣٢,١٪ (٣١,٦٪) في المكاتب الإقليمية، و ١٧,٧٪ (١٧,٣٪) في المكاتب القطرية.

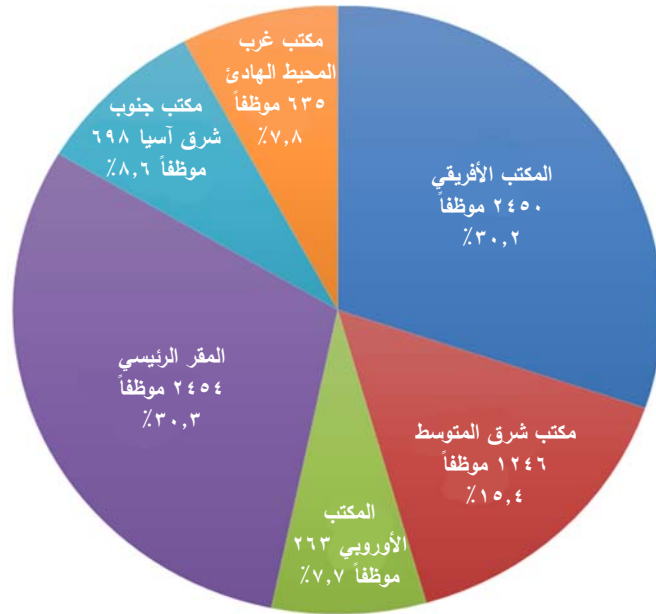
٣- وبلغت تكاليف الموظفين بالفترة الواقعة بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٩ ما مقداره ٦٤٥ مليون دولار أمريكي، أو نسبة ٣٥٪ من مجموع نفقات المنظمة بمبلغ ١٨٤٦ مليون دولار أمريكي (مقارنةً بنسبة ٣٧٪ في الفترة الواقعة بين شهري كانون الثاني/يناير و كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨).

١ انظر الرابط الإلكتروني: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ٢٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩).

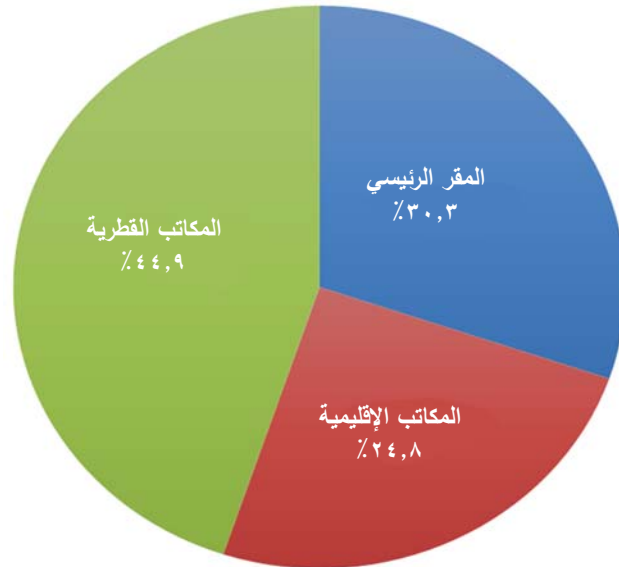
٢ تشمل الأرقام إجمالاً الموظفين العاملين في البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة، ولا تشمل الموظفين العاملين بمنظمة الصحة للبلدان الأمريكية أو بالوكالة الدولية لبحوث السرطان أو بأية وكالات تدير المنظمة شؤونها.

٤- وبالنسبة إلى سائر الترتيبات التعاقدية، فقد زاد عدد الخبراء الاستشاريين والأفراد ممّن أبرموا اتفاقات بشأن أداء العمل (انظر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة والواردة في الجدول ٢٠) من ١٠٧٨ فرداً من العاملين بدوام كامل في الفترة الواقعة بين شهري كانون الثاني/يناير وتموز/يوليو ٢٠١٨ إلى ١٩٢٧ فرداً في تلك الواقعة بين الشهرين نفسيهما من عام ٢٠١٩. كما زاد بالوقت ذاته عدد المعيّنين من الأفراد بموجب اتفاقات الخدمة الخاصة من ٣٠٦٢ فرداً في الفترة الواقعة بين شهري كانون الثاني/يناير وتموز/يوليو ٢٠١٨ إلى ٣٦٠٦ أفراد في الفترة الواقعة بين الشهرين نفسيهما من عام ٢٠١٩.

الشكل ١: توزيع موظفي المنظمة لغاية ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٩، بحسب المكتب الرئيسي

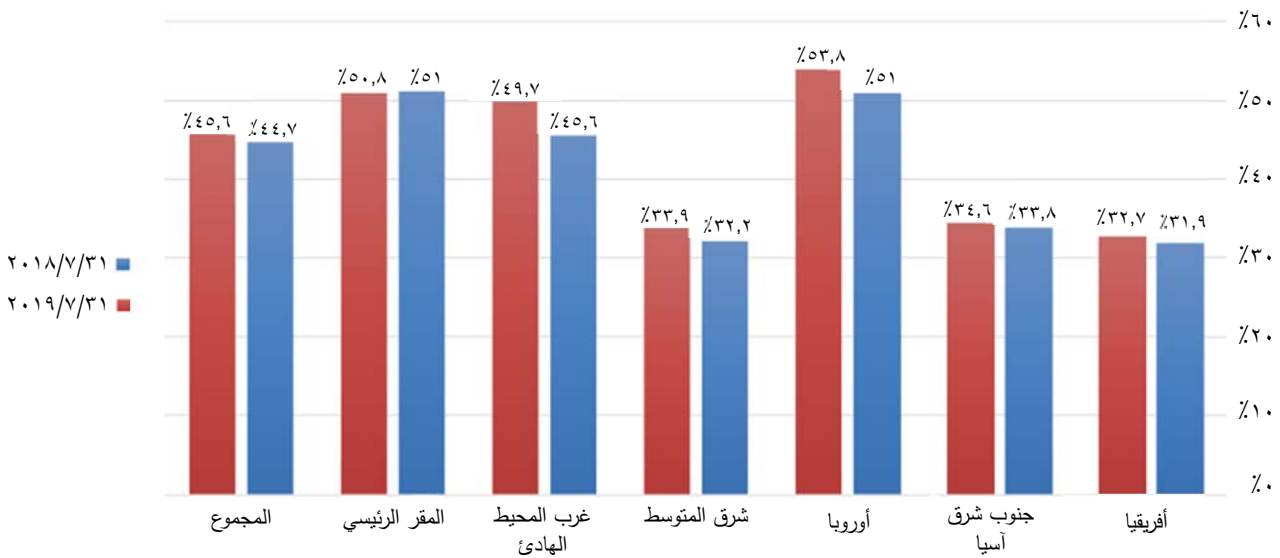


الشكل ٢: توزيع موظفي المنظمة لغاية ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٩، بحسب المستوى



٥- واستأثرت النساء لغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٩ بنسبة ٤٥,٦٪ من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا من المعيّنين بعقود طويلة الأجل (انظر الشكل ٣ والبيانات المتعلقة بالقوى العاملة الواردة في الجدول ٣)، مما يمثل زيادة نسبتها ٠,٩٪ منذ تموز/ يوليو ٢٠١٨ (٤٤,٧٪)، فيما زاد بالفترة نفسها عدد اللواتي يشغلن منهن وظائف من الفئة الفنية ف-٤ والفئات العليا بنسبة ١٪. وأدى التزام المدير العام بتحقيق المساواة بين الجنسين إلى أن تعكف الأمانة على اتخاذ خطوات رامية إلى زيادة عدد النساء المؤهلات من المدرجة أسمائهن في قائمة أسماء رؤساء المكاتب القطرية، حيث وصلت في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٩ نسبة اللواتي شغلن منهن مناصب رؤساء المكاتب القطرية ٣٩,٣٪، مما يمثل زيادة نسبتها ٦,٢٪ منذ تموز/ يوليو ٢٠١٨ (٣٣,١٪). واستأثرت النساء بنسبة ٣٦,١٪ من الوظائف من الرتب ف-٦ ومد-١ ومد-٢ لغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٩ - وهي زيادة نسبتها ٠,٩٪ منذ تموز/ يوليو ٢٠١٨. ويتواصل على قدم وساق بذل جهود كبيرة عبر أنحاء المنظمة ككل لسد الفجوة التي تتخلل الوظائف بين الجنسين، حيث تُنفذ مثلاً مبادرات توعوية بالتعاون مع الدول الأعضاء، بما فيها الإقليم الأفريقي وغرب المحيط الهادئ. كما يتواصل بذل الجهود في هذا المضمار بالاستفادة من إبداء المشورة في المجال المهني والبرامج المعنية بالتوجيه والمسارات القيادية من أجل بناء قدرات المبتدئات من الموظفات حتى يتمكن من التطلع إلى شغل مناصب إدارية عليا.

الشكل ٣: نسبة النساء اللاتي يشغلن مناصب من الفئات الفنية والفئات العليا، بحسب المكتب الرئيسي

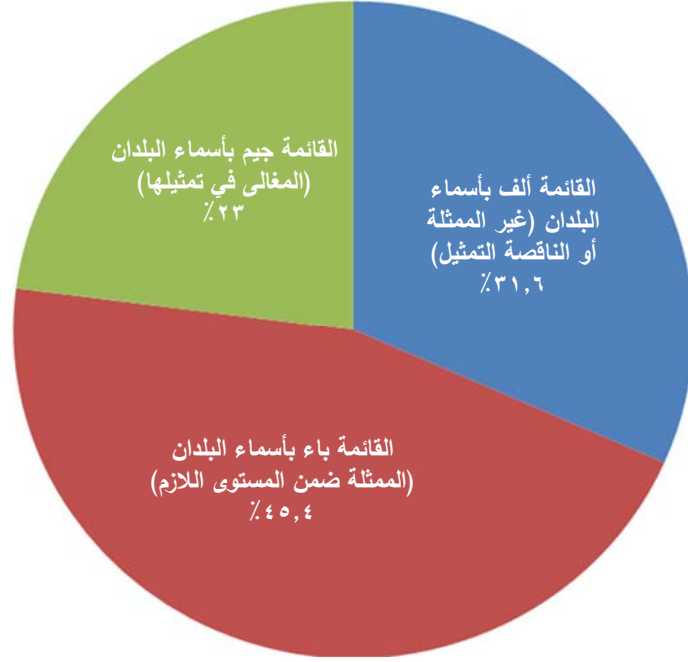


٦- وكانت هناك في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٩ نسبة ٣١,٦٪ من الدول الأعضاء غير ممثلة أو ناقصة التمثيل (انظر الشكل ٤ والبيانات المتعلقة بالقوى العاملة الواردة في الجدول ٤)، وهي نسبة لم يطرأ عليها تغيير منذ تموز/ يوليو ٢٠١٨. أمّا نسبة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا من البلدان النامية (بمن فيهم الموظفون المعيّنون بعقود مؤقتة)، فقد طرأت عليها زيادة طفيفة على مدى الأشهر الماضية البالغ عددها ١٢ شهراً، وذلك من ٤٢,٨٪ إلى ٤٣,٤٪ (ومن ٤١,١٪ إلى ٤١,٧٪ فيما يخص المعيّنين منهم بعقود طويلة الأجل) (الشكل ٥).

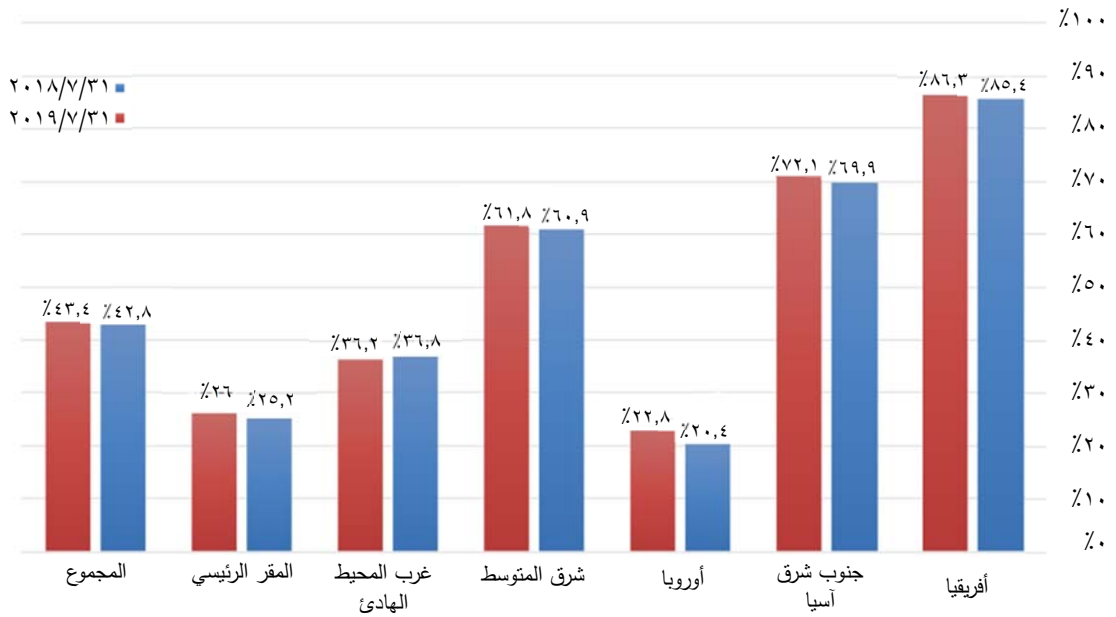
٧- وزادت على نطاق المنظمة ككل النسبة المئوية للموظفين المعيّنين في الرتبين مد-١ ومد-٢ من البلدان النامية من ٣١٪ في تموز/ يوليو ٢٠١٨ إلى ٣٣,٨٪ في الشهر نفسه من عام ٢٠١٩، علماً بأن نسبة الموظفين الوافدين من بلدان نامية ممن يشغلون هذه المناصب بالمقر الرئيسي تبلغ ١٥,٩٪، وهي زيادة قدرها ٢,١٪ منذ تموز/ يوليو ٢٠١٨. ومن المقاصد التي حددها المدير العام زيادة معدلات تمثيل المواطنين الوافدين من

بلدان نامية في المناصب العليا، لأن برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣ يحدد غاية بشأن التنوع تفيد بتعيين ثلث المديرين العاملين بالمقر الرئيسي على الأقل من مواطني تلك البلدان.

الشكل ٤: توزيع الدول الأعضاء في المنظمة لغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٩، بحسب التمثيل الجغرافي



الشكل ٥: مقارنة نسب الموظفين الدوليين من الفئة الفنية من الوافدين من بلدان نامية بالفترة الواقعة بين تموز/ يوليو ٢٠١٨ وتموز/ يوليو ٢٠١٩، بحسب المكتب الرئيسي



التصميم التنظيمي

٨- أعلن المدير العام والمديرون الإقليميون في ٦ آذار/ مارس ٢٠١٩ عن تطبيق نموذج جديد لعمل المنظمة يوائم عمل مستوياتها الثلاثة بطريقة تتمحور حول الركائز المشتركة الأربعة التالية: البرامج والطارئ والعمليات التجارية والعلاقات الخارجية وتصريف الشؤون. ويوضح نموذج العمل هذا الأدوار المسندة إلى دوائر المنظمة عبر أنحاء مستوياتها الثلاثة ككل ويشدد على تعزيز القدرات على المستوى القطري. وعملية تخطيط الموارد البشرية معدة لغرض مساعدة المديرين العاملين عبر أنحاء المنظمة كافة على إعداد قوى عاملة مناسبة للغرض المعدة لأجله بحيث تلبي احتياجات الدول الأعضاء وتنفذ أولوياتها.

اجتذاب المواهب

التوظيف والاختيار

٩- تسليماً بالتحويلات الإستراتيجية والتنظيمية الطموحة التي يطالب بإحداثها برنامج عمل المنظمة العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣، فقد شرع المدير العام في إجراء استعراض للعمليات الأساسية التي تضطلع بها المنظمة للبت في مدى فعاليتها. كما حدّد تحليل لعملية التوظيف مجالات عديدة يمكن تبسيطها وتحسينها.

١٠- وعلاوة على هذا التحليل، فقد حدّدت مبادرة توظيف رائدة تصبو إلى بلوغ الأهداف الأساسية التالية: تقليل الوقت المستغرق في التوظيف من خمسة أشهر ونصف الشهر في المتوسط إلى ٨٠ يوماً بالنسبة إلى الوظائف المحددة المدة؛ تقليل عبء العمل الإداري الملقى على عاتق مديري شؤون التوظيف لدى استعراضهم لطلبات التقديم على الوظائف وتقييمها؛ توفير أدوات وبرمجيات مبتكرة تسهل عملية الاختيار برمتها، علماً بأن جميع الوظائف المحددة المدة تشكل حالياً جزءاً من هذه المبادرة.

١١- ورغم أن المبادرة التجريبية قد حظيت حتى الآن بتعليقات إيجابية، فإن عملية التحول التي يتزامن الاضطلاع بها مع المبادرة بالمقر الرئيسي أخرت الإعلان عن الوظائف ريثما يُوضع الهيكل التنظيمي الجديد للمقر الرئيسي في صيغته النهائية. وسيُعد تقرير كامل عن الموضوع ويُعرض على المدير العام بالربع الأول من عام ٢٠٢٠.

البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

١٢- بناءً على طلب جمعية الصحة في القرار ج ص ع ٧١-١٣ (٢٠١٨) الصادر عنها، فإن التقرير السنوي عن الموارد البشرية يتضمن إحصاءات عن البيانات الديموغرافية لمقدمي طلبات التدريب الداخلي والمقبولين منهم، بما فيها نوع جنسهم وبلد منشئهم. وترد إحصاءات عن المتدربين الداخليين بالمنظمة في الجداول ١٦ و ١٧ و ١٨ من البيانات المتعلقة بالقوى العاملة.

١٣- واعتباراً من شهر كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠، فإن المنظمة ستدفع أجوراً إلى المتدربين الداخليين الذين لا يحصلون على الكثير من المساعدات أو على أية مساعدة خارجية، وسيطلب منهم عقب الاضطلاع بعملية اختيارهم على أساس الجدارة أن يستكملوا استمارة إفصاح عن وضعهم المالي يبينون فيها ما إذا كانوا يحصلون على أية منح أو منح دراسية أو منح أخرى أو أي شكل آخر من أشكال الدعم. ومن ثم تتولى المنظمة حساب المبلغ الذي ستخصه للمتدرب الداخلي في إطار ضمان ألا يتجاوز إجمالي المبلغ الذي يحصل عليه (من الدعم الخارجي والدعم المقدم منها) نسبة ٢٠٪ من بدل الإقامة اليومي المُخفّض الذي يبلغ مقداره مثلاً ١٧٢٨ دولاراً

أمريكياً شهرياً بجنييف و ٩٨٤ دولاراً أمريكياً شهرياً بنيودلهي. وإضافة إلى ذلك، فإن التأمين الصحي يُوفر لجميع المتدربين الداخليين بأحاء المنظمة كافةً وكذلك قسائم تناولهم لطعام الغداء ببعض مراكز العمل بغض النظر عن احتياجاتهم المالية. وتقوم كل وحدة تقنية تستضيف أحد المتدربين الداخليين بتزويد إدارة تنظيم الموارد البشرية بمبلغ يعادل كامل المبلغ الذي يحصل عليه المتدرب الداخلي. وبهذه الطريقة لا تُمنح أية ميزة للطلبة الحاصلين على مساعدات من الخارج وتُكفل بالتالي نزاهة عملية الاختيار. كما يحصل البرنامج العالمي للتدريب الداخلي على أموال من مؤسسة ولكوم الاستثمانية التي التزمت بدعم ٥٠ متدرباً داخلياً سنوياً من البلدان المنخفضة الدخل وتلك المتوسطة الدخل لمدة ثلاث سنوات. وستوثق في عام ٢٠٢٠ عرى رصد الوضع المالي لهذا البرنامج وعدد المتدربين الداخليين الذين يستضيفهم كيما يتسنى تعديل النموذج المطبق فيه عند اللزوم.

استبقاء المواهب

إدارة الأداء

١٤- تواصل المنظمة في إطار اضطلاعها بأنشطة التحول تحسين عملية إدارة الأداء. وقد أُدخلت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ تعديلات على أداة تقييم أداء الموظفين لتمكينهم من ربط أغراضهم مباشرةً بالحصائل ذات الصلة من برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣. وبالإضافة إلى ذلك، تعكف وحدتان عاملتان بالمقر الرئيسي على الاضطلاع بعملية تجريبية مستمرة لإبداء تعليقات سيساعد الحصول على المزيد منها في تحديد ما ينشأ من مشاكل وفي حلها بمزيد من السرعة وفي زيادة طابع استكمال ما يُجرى من عمليات استعراض كل ستة أشهر وتحديد أغراضها.

١٥- ويجري على قدم وساق تنفيذ برنامج تنمية المهارات القيادية بالإقليم الأفريقي تحت عنوان "المسارات القيادية اللازم اتباعها لإحداث تحول في مجال الصحة بأفريقيا"، الذي ستفرغ ثماني أفواج من الأتراب من استكمالهم بحلول نهاية عام ٢٠١٩، علماً بأنه برنامج يشارك فيه ثلاثمائة موظف، منهم جميع ممثلي المنظمة في الإقليم الأفريقي و ١٣٠ موظفاً من كبار المديرين. كما يشارك في البرنامج موظفون من أقاليم كل من جنوب شرق آسيا وشرق المتوسط وغرب المحيط الهادئ. ويتواصل وضع خطط لتنفيذ البرنامج بين صفوف فوج من الأتراب يضم جميع مديري المجموعات، علماً بأن تنفيذه استهل بالإنكليزية والفرنسية والبرتغالية، ويجري العمل على قدم وساق لتحديد السبل الكفيلة بتنفيذه خارج نطاق الإقليم الأفريقي.

تعلّم الموظفين وتنمية مهاراتهم

١٦- إن أداة التعلّم الإلكتروني (iLearn) هي حالياً أداة التعلّم وتنمية المهارات بالمؤسسة وهي متاحة لكادر القوى العاملة برمته والتي بلغ مجموع عدد مستخدميها ١٢ ٥٠٠ مستخدم بعام ٢٠١٨ مقارنةً بعددهم في عام ٢٠١٧ الذي بلغ ٥٠٠٠ مستخدم. وبلغت بحلول نهاية عام ٢٠١٨ عمليات التسجيل في الدورات التدريبية ذروتها ووصلت إلى ٤٧ ٠٠٠ عملية تسجيل على مستوى العالم، فيما وصلت تلك العمليات بالنصف الأول من عام ٢٠١٩ إلى ما يعادل إجمالي عددها الذي بلغته تقريباً بعام ٢٠١٧، ومن المتوقع لمعدلها أن يستمر في الزيادة ليبلغ ما مقداره ٧٢ ٠٠٠ عملية تقريباً بحلول نهاية عام ٢٠١٩.

١٧- وأتبع في أيار/مايو ٢٠١٨ نهج متماسك وشامل في مجال التدريب الإلزامي بواسطة أداة التعلّم الإلكتروني (iLearn) ممّا أتاح المجال أمام المديرين ومالكي البرامج لتتبع خطى الامتثال لمتطلبات التدريب الإلزامي التي تزيد نسبة امتثال المنظمة لها على ٩٠٪ فيما يخص كل من دورة الأمم المتحدة التدريبية بشأن منع

المضايفات والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة ودورة الأمم المتحدة التدريبية المعنونة "العمل في ظل الشعور بالفخر - عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب موظفينا". ويجري اعتماد دورات تدريبية إلزامية أخرى بشأن مواضيع مختلفة في إطار الاستفادة من أداة التعلم الإلكتروني تحسناً لجودة الخدمات وتعزيزاً لأداء الموظفين.

١٨- واستفاد منذ عام ٢٠١٦ أكثر من ٦٠٠٠ مشارك من المنظمة من برنامج تعلم اللغات عن بُعد (بمقرها الرئيسي والمكتب الإقليمي لأفريقيا بالمقام الأول)، حيث زاد في عام ٢٠١٨ لوحده عدد عمليات التسجيل في البرنامج على ١٨٠٠ عملية، بينما زاد منذ شهر كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ عدد من طلب من موظفي المنظمة المشاركة فيه على ١٥٠٠ موظف.

تطوير المسارات الوظيفية

١٩- تواصل في عام ٢٠١٩ توفير إمكانية الاضطلاع بأنشطة الإدارة المهنية والتدريب والتوجيه وتشكيل الفرق وإسداء المشورة في المجال المهني، سواءً وجهاً لوجه أم عن بُعد. وركزت تلك المبادرات على تنمية الكفاءات وإذكاء الوعي الذاتي وإعداد الموظفين لتحمل مسؤوليات أعلى مستوى وضمان تهيئة السليم من المواقف والعقليات اللازمة لمواجهة التغيير التنظيمي. واضطلع بتنفيذ مهام قصيرة الأجل لتنمية المهارات المهنية ومعالجتها عبر أنحاء مراكز العمل والأقاليم كافة بلغ عددها تسع وأربعين مهمة، مما أتاح الفرصة أمام الموظفين لتنمية مهاراتهم المهنية والتعلم بفضل التكفل بمسؤوليات تماثل في تصنيفها وظيفتهم التي يشغلونها حالياً أو هي أعلى منها أو أدنى منها بمرتبة واحدة. كما تواصل في إطار تنفيذ مشروع تجريبي بشأن تطوير مسارات المسؤولين الإداريين الوظيفية تزويد الموظفين بالمعلومات والتوجيهات اللازمة لمساعدتهم على اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة.

٢٠- وشكّل المدير العام في نيسان/أبريل ٢٠١٩ فرقة عمل معنية بتطوير المسارات الوظيفية وبناء القدرات بهدف تقديم توصيات عن النهج التنظيمية لتحسين أداء القوى العاملة بالمنظمة. وأعدت فرقة العمل تقريراً شاملاً يبين بإيجاز وضع المنظمة الحالي ويجري تحليلاً مقتضباً بشأن مقارنة نهج التطوير الوظيفي التي تتبعها مؤسسات أخرى (سائر الوكالات التابعة للأمم المتحدة والمؤسسات العامة وتلك الخاصة) وآراء المنظمة ومقترحاتها وتوقعاتها في هذا المضمار. ويستند التقرير إلى ما جُمع من مدخلات ومعلومات في تحديد المبادئ والقيم والإجراءات التي يلزم أن ينظر المدير العام في اتخاذها، سواء في الأجل القصير أم المتوسط أم ذلك الطويل.

إمكانية التنقل

٢١- يبلغ عدد الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود عمل طويلة الأجل ممن تنقلوا من مركز عمل إلى آخر بالفترة الواقعة بين شهري كانون الثاني/يناير وتموز/يوليو ٢٠١٩ (انظر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة والواردة في الجدولين ١٤ و ١٥) ١٥٣ موظفاً (بنسبة ٦,٩٪ من إجمالي عدد الموظفين من تلك الفئات)، وهي زيادة طفيفة في عددهم مقارنةً بعددهم في الفترة الواقعة بين الشهرين نفسيهما من عام ٢٠١٨ (١٤٠ موظفاً). ولكن طرأ انخفاض على معدل تنقلات الموظفين بين مكتب رئيسي وآخر نسبته ٣,٥٪ مقارنةً بنسبة ٤,٩٪ في الفترة نفسها من عام ٢٠١٨.

٢٢- كما شكّل المدير العام في نيسان/أبريل ٢٠١٩ فرقة عمل معنية بالتنقل ضمت في عضويتها موظفين من مستويات المنظمة الثلاثة كلها بقصد وضع مبادئ توجيهية بشأن ممارسات التنقل الإلزامي المبينة بإيجاز في سياسة التنقل الجغرافي الصادرة عن المنظمة. وأجرت فرقة العمل مشاورات مستفيضة مع الموظفين واضطلعت

بتمارين مرجعية المقاييس مبنية على السياسات المنتهجة والممارسات المتبعة في سائر الوكالات التابعة للأمم المتحدة والشركاء، وأعدت الفرقة توصيات سيتولى استعراضها المجتمع العالمي للموارد البشرية في المنظمة والمجلس العالمي لشؤون الموظفين/ الإدارة، وستكون بمثابة أساس يُستند إليه في تحديث سياسة التنقل الجغرافي.

تهيئة بيئة عمل مواتية

منع التحرش والعنف الجنسيين

٢٣- تعكف الأمانة على تنقيح سياستها الصادرة في عام ٢٠١٠ بشأن منع المضايقة والتحرش الجنسي بناءً على السياسة المرجعية النموذجية التي وضعها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وعلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ بشأن القضاء على العنف والمضايقة في عالم العمل. وإن عملية صياغة السياسة هذه التي يمسك بزمامها مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات في الأمانة هي عملية تتبع نهجاً تشاورياً واسع النطاق يشمل جميع أصحاب المصلحة، بمن فيهم خبراء المنظمة المعنيون بالمواضيع التقنية وممثلو الموظفين ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة ومكتب خدمات المراقبة الداخلية والدائرة المعنية بإدارة شؤون الموارد البشرية. وستتاح أمام موظفي الأمانة كافة فرصة إبداء تعليقات سرية على مسودة السياسة النهائية.

نظام العدالة الداخلية

٢٤- واصلت الأمانة إيلاء اهتمام لإصلاح نظام العدالة الداخلية الذي دشّن في عام ٢٠١٦؛ وشملت التحسينات الناشئة عن الإصلاح زيادة التركيز على حسم النزاعات بطرق غير رسمية. وتعاون مكتب أمين المظالم في إعداد حلقات عمل جديدة وفي عقدها بشأن حسم النزاعات بهدف تحسين العلاقات في العمل والترويج لإقامة مكان عمل ملائم تزيد فيه مظاهر الاحترام.

ترتيبات العمل المرنة

٢٥- تعكف المنظمة حالياً على وضع سياسة عالمية شاملة بشأن ترتيبات العمل المرنة بما يتماشى مع النشرة الصادرة في ١٨ نيسان/ أبريل ٢٠١٨ عن الأمين العام للأمم المتحدة بشأن الموضوع نفسه.^١ وقد اتخذت المنظمة تدبيراً مؤقتاً يقضي بتمديد الحد الأقصى لعدد أيام العمل عن بُعد من ثلاثة إلى أربعة أيام عمل شهرياً.

صحة الموظفين وعافيتهم

٢٦- تركز مباشرة قدرة المنظمة على بلوغها لأهدافها الاستراتيجية إلى صحة قواها العاملة وعافيتها اللذين يمثلان عنصرين لا يُستغنى عنهما لتكثيف عملها التنظيمي بالنجاح. وتسليماً من المنظمة بأن المنظمات التي تصون صحة موظفيها قادرة على إنجاز المزيد، فإنها عاكفة على مواصلة إستراتيجيتها المعنية بصون الصحة والعافية مع نموذج عملها الجديد على جميع مستوياتها ضماناً لتهيئة بيئة عمل تصون صحة الجميع.

٢٧- وتواصل حالياً خدمات صون صحة الموظفين وعافيتهم بالمنظمة استعراض البيانات المصنفة والاتجاهات المختطة فيما يتعلق بالقوى العاملة إجمالاً بالمنظمة وتحليل تلك البيانات والاتجاهات لتحديد خطوط ومؤشرات أساسية هادفة يمكن الاستعانة بها لرصد مواضيع صحية محددة على المستوى العالمي وضمن نطاق مناطق جغرافية معينة. كما سيجري استعراض استراتيجية المنظمة بشأن صحة الموظفين وعافيتهم في سياق انعقاد منتدى الصحة والسلامة المهنية الجديد على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل برئاسة المنظمة.

٢٨- وأثناء الاضطلاع المستمر بأنشطة الاستجابة لفاشيات مرض فيروس الإيبولا المندلعة بجمهورية الكونغو الديمقراطية، فقد نُشر موظفو خدمات صون صحة الموظفين وعافيتهم من المقر الرئيسي ومن الإقليم الأفريقي لغرض إسداء المشورة التقنية وتقديم الإرشاد وتوفير التدريب في مجال صون الصحة والسلامة المهنيين بأمكان عمل المنظمة وبعثاتها ومرافقها الميدانية. وتناولت الدورات المقدمة موضوع الوقاية من عدوى المرض ومكافحتها والإسعافات الأولية واتباع نهج آمنة ومأمونة في بيئات العمل الميداني وتدريب الفرق قبل نشرها. وقامت أيضاً خدمات صون صحة الموظفين وعافيتهم بالمنظمة بما يلي: تقديم الدعم المتواصل الطبي والنفسي - الاجتماعي والنفسي؛ إنشاء عيادة للتطعيم؛ إجراء تقديرات للمخاطر الصحية؛ تقييم وضع مرافق الرعاية الصحية المحلية. وإضافة إلى ذلك، تعاونت خدمات صون صحة الموظفين وعافيتهم مع شركاء داخليين وآخرين خارجيين في وضع خطط بشأن الاستجابة للطوارئ والتدريب على تطبيقها، بما فيها تلك المعنية بالاستجابة للحوادث التي تسفر عن إصابات جماعية.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٢٩- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =