



معلومات محدّثة عن الموارد البشرية

تقرير من المدير العام

المقدمة

١- إضافة إلى البيانات الموفرة عن القوى العاملة لغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٠ والمُتاحة على موقع المنظمة الإلكتروني يوم ١٦ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠، فإن هذا التقرير يبيّن ملخصاً بالاتجاهات المختطة فيما يخص القوى العاملة والأنشطة المتصلة بها على ضوء الركائز الثلاث التالية من استراتيجية الموارد البشرية: اجتذاب المواهب واستبقاؤها وتهيئة بيئة عمل معززة مواتية لها.

الاتجاهات المختطة فيما يخص القوى العاملة

٢- بلغ عدد موظفي المنظمة في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٠ ما مجموعه ٨٣٤٣ موظفاً (انظر الشكل ١ الوارد في هذا التقرير والجدول ١ الوارد في البيانات المُتاحة عن القوى العاملة على الإنترنت)، مما يمثل زيادة نسبتها ٢,٩٪ مقارنةً بمجموع عددهم المُسجل في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٩ (٨١٠٦ موظفين).^٢ وفيما يلي التغييرات الطارئة على النسب المئوية للموظفين العاملين في كل واحد من مستويات المنظمة الثلاثة من إجمالي عددهم في الفترة الواقعة بين تموز/ يوليو ٢٠١٩ وتموز/ يوليو ٢٠٢٠: ازدادت النسبة المئوية للموظفين العاملين في المقر الرئيسي من ٣٠,٣٪ في تموز/ يوليو ٢٠١٩ إلى ٣٠,٥٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢٠؛ وظلت النسبة المئوية للموظفين العاملين في المكاتب الإقليمية على حالها بواقع ٢٤,٨٪؛ وانخفضت بشكل طفيف النسبة المئوية للعاملين منهم في المكاتب القطرية من ٤٤,٩٪ إلى ٤٤,٧٪ في تموز/ يوليو ٢٠١٩ (الشكل ٢). أما نسب الموظفين المعيّنين بعقود طويلة الأجل من الفئة الفنية والفئات العليا فقد زادت خلال الفترة نفسها على مستوى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية. وفيما يلي توزيع نسب الموظفين لغاية تموز/ يوليو ٢٠٢٠ (وتموز/ يوليو ٢٠١٩): ٤٨,٨٪ (٥٠,٢٪) في المقر الرئيسي و٣٢,٢٪ (٣٢,١٪) في المكاتب الإقليمية و١٩٪ (١٧,٧٪) في المكاتب القطرية.

٣- وبلغت تكاليف الموظفين في الفترة الواقعة بين ١ كانون الثاني/يناير و٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٠ ما مقداره ٥٦٧ مليون دولار أمريكي أو نسبة ٣٤٪ من مجموع نفقات المنظمة البالغ ١٦٤٥ مليون دولار أمريكي (مقارنةً بنسبة ٣٥٪ في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وحزيران/ يونيو ٢٠١٩).

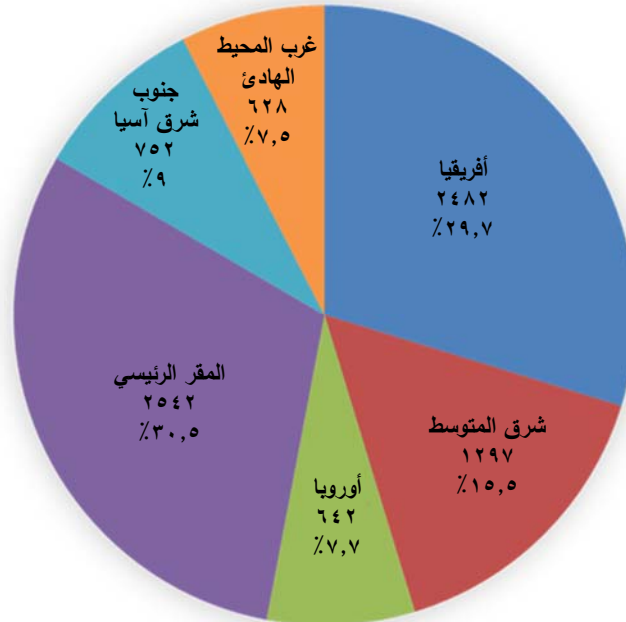
٤- وفيما يخص سائر الترتيبات التعاقدية، فقد انخفض عدد الخبراء الاستشاريين والأفراد ممّن أبرموا اتفاقات بشأن أداء العمل (انظر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة والواردة في الجدول ٢٠) من ١٩٢٧ فرداً من العاملين بدوام كامل في الفترة الواقعة بين شهري كانون الثاني/يناير وتموز/ يوليو ٢٠١٩ إلى ١٨٣٤ فرداً في تلك الواقعة

١ انظر الرابط التالي: <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2020> (تم الاطلاع في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠).

٢ تشمل الأرقام إجمالاً الموظفين العاملين في البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة، ولا تشمل أولئك العاملين مع منظمة الصحة للبلدان الأمريكية أو الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو أية وكالة أخرى تديرها المنظمة.

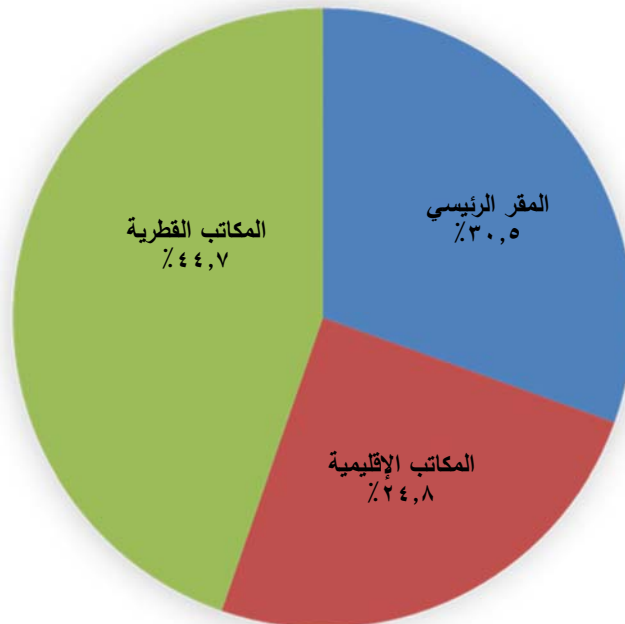
بين الشهرين نفسيهما من عام ٢٠٢٠. كما زاد في الوقت نفسه عدد المعينين من الأفراد بموجب اتفاقات الخدمة الخاصة من ٣٦٠٦ أفراد في الفترة الواقعة بين شهري كانون الثاني/يناير وتموز/يوليو ٢٠١٩ إلى ٤٠٧٣ فرداً في الفترة الواقعة بين الشهرين نفسيهما من عام ٢٠٢٠.

الشكل ١: توزيع موظفي المنظمة لغاية ٣١ تموز/يوليو ٢٠٢٠ بحسب المكتب الرئيسي



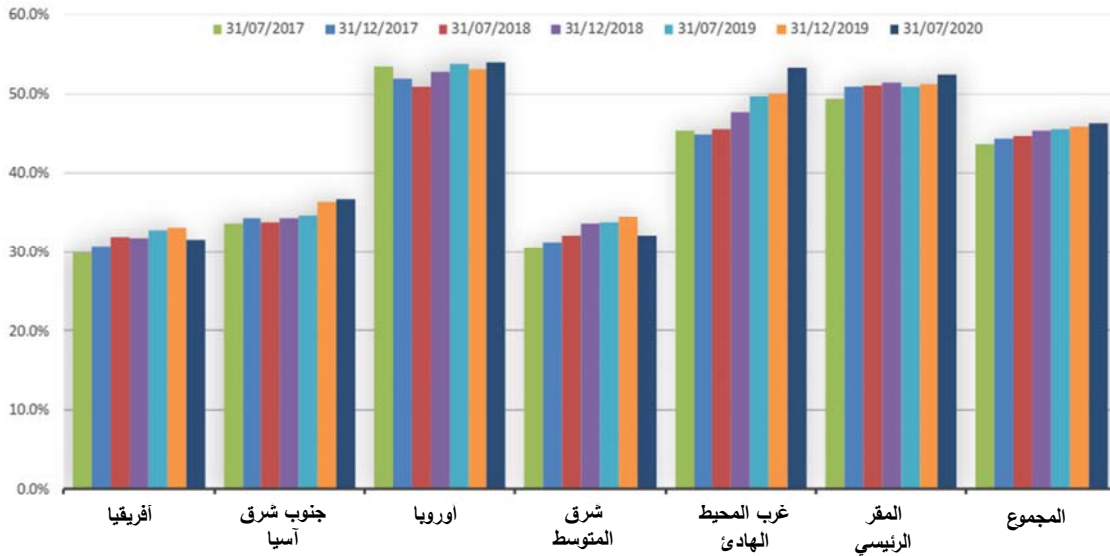
مجموع عدد الموظفين: ٨٣٤٣

الشكل ٢: توزيع موظفي المنظمة لغاية ٣١ تموز/يوليو ٢٠٢٠ بحسب المستوى



٥- ولغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٠، استأثرت النساء بنسبة قدرها ٤٦,٢٪ من وظائف الفئة الفنية والفئات العليا المعينات بعقود طويلة الأجل (انظر الشكل ٣ والبيانات المتعلقة بالقوى العاملة، الجدول ٣)، مما يمثل زيادة (نسبتها ٤٥,٦٪) منذ تموز/ يوليو ٢٠١٩. وزاد في الفترة ذاتها عدد النساء المعينات برتبة ف-٤ وما فوقها في المنظمة بنسبة ٠,٣ نقطة من النسبة المئوية، كما ارتفع عدد اللاتي يشغلن مناصب من الرتب ف-٥ ومد-١ ومد-٢ في المقر الرئيسي مقارنةً بعددهن في تموز/ يوليو ٢٠١٩. ونتيجة للالتزام المدير العام بتحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين، تواصل الأمانة اتخاذ خطوات رامية إلى زيادة عدد المؤهلات لشغل المناصب العليا المدرجة أسماؤهن في قائمة أسماء رؤساء المكاتب القطرية. وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٠، بلغت نسبة النساء من رؤساء المكاتب القطرية ٣٧,٩٪، مما يمثل انخفاضاً في عددهن منذ تموز/ يوليو ٢٠١٩ (٣٩,٣٪)، واستأثرن بنسبة ٣٦,١٪ من وظائف الرتب ف-٦ ومد-١ ومد-٢ في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٠ - وهي نسبتهم نفسها مقارنةً بتلك المسجلة في تموز/ يوليو ٢٠١٩. وتُبدل جهود جبارة على نطاق المنظمة لسد الفجوة بين الجنسين، وتُفذت مثلاً مبادرات للتنوعية بالتعاون مع الدول الأعضاء، بما يشمل تنفيذها في الإقليم الأفريقي وإقليم غرب المحيط الهادئ. كما تُبدل جهود بفضل تنفيذ برامج معنية بإسداء المشورة في المجال المهني والتوجيه والمسارات القيادية لبناء قدرات المبتدئات من الموظفات حتى يتمكن من التطلع إلى شغل مناصب إدارية عليا.

الشكل ٣: النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا بحسب المكتب الرئيسي

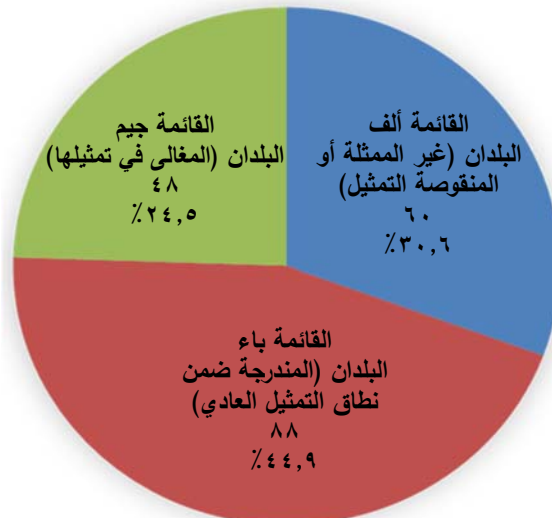


الشكل ٤: المساواة بين الجنسين - الاتجاهات المختطة بمرور الوقت من تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى تموز/ يوليو ٢٠٢٠

المؤشر	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٧	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٨	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٩	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	لغاية تموز/ يوليو ٢٠٢٠	التغيرات الطارئة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢٠
النسبة المئوية للنساء في وظائف الفئات الفنية والفئات العليا المعينات بعقود عمل طويلة الأجل	٤٣,٧%	٤٤,٤%	٤٤,٧%	٤٥,٤%	٤٥,٦%	٤٥,٨%	٤٦,٢%	زيادة قدرها ٢,٥ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للنساء في الرتبة ف-٤ وما فوقها	٤١,١%	٤١,٩%	٤٢,٥%	٤٣,٤%	٤٣,٥%	٤٣,٥%	٤٣,٨%	زيادة قدرها ٢,٧ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للنساء من رئيسات المكاتب القطرية	٣٥%	٣٣,٣%	٣٣,١%	٣٥,٨%	٣٩,٣%	٣٥,٤%	٣٧,٩%	زيادة قدرها ٢,٩ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للنساء في الرتب ف-٦ ومد-١ ومد-٢	٣١,٤%	٣٥,١%	٣٧%	٣٥,٤%	٣٧,٥%	٣٥,٧%	٣٦,١%	زيادة قدرها ٤,٧ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧

٦- وكانت هناك في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٠ نسبة قدرها ٣٠,٦% من الدول الأعضاء (أو ٦٠ دولة من الدول الأعضاء البالغ عددها ١٩٤ دولة) غير الممثلة أو المنقوصة التمثيل (انظر الشكل ٥ والبيانات المتعلقة بالقوى العاملة، الجدول ٤). وتبين هذه النسبة المئوية تحسناً مقارنةً بالعام الماضي عندما كانت هناك نسبة قدرها ٣١,٦% من الدول الأعضاء (٦٢ دولة من الدول الأعضاء البالغ عددها ١٩٤ دولة) غير الممثلة أو المنقوصة التمثيل. وفيما يتعلق بالتغيرات الطارئة على التشكيل، فقد انتقلت خمس دول أعضاء من النطاق المرغوب فيه أو إليه من حيث التمثيل.

الشكل ٥: توزيع الدول الأعضاء في المنظمة لغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٠ بحسب التمثيل الجغرافي

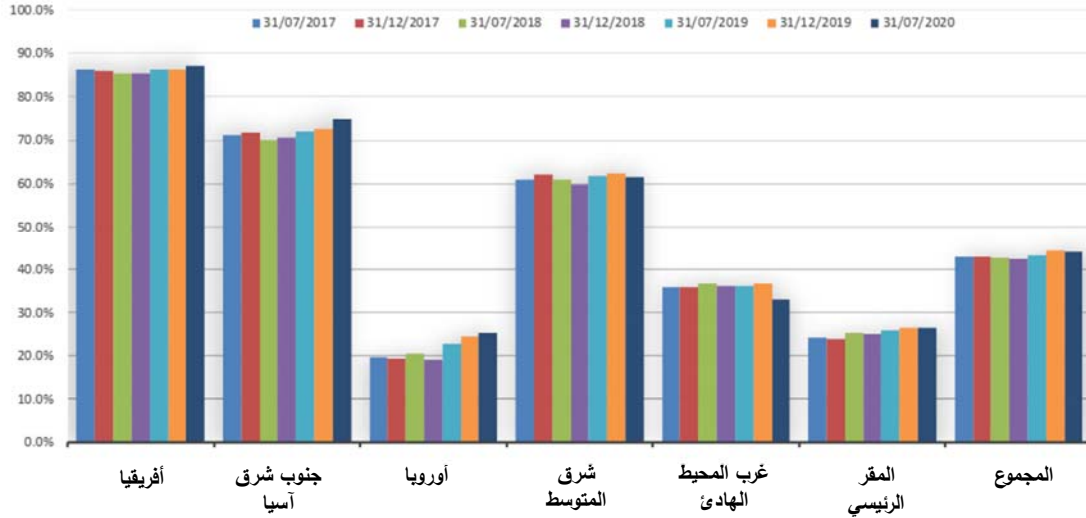


الشكل ٦: التمثيل الجغرافي - الاتجاهات المختطة بمرور الوقت من تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى تموز/ يوليو ٢٠٢٠

المؤشر	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٧	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٩	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٨	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٧	التغيرات الطارئة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢٠
النسبة المئوية للدول الأعضاء غير الممثلة أو المنقوصة التمثيل	%٣٢,١	%٣٢,١	%٣١,٦	%٣٢,١	%٣١,٦	%٣٢,١	%٣٠,٦	انخفاض قدره ١,٥ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان النامية من الفئة الفنية والفئات العليا (بمن فيهم المعينون بعقود مؤقتة)	%٤٣	%٤٣	%٤٣,٤	%٤٢,٥	%٤٢,٨	%٤٣	%٤٤,١	زيادة قدرها ١,١ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان النامية من الفئة الفنية والفئات العليا المعينين بعقود طويلة الأجل	%٤٠,٨	%٤٠,٧	%٤١,٧	%٤١,١	%٤١,١	%٤٠,٧	%٤٣,٣	زيادة قدرها ٢,٥ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان النامية من الرتبين مد-١ ومد-٢ على نطاق المنظمة ككل	%٣٢,٢	%٣١,٧	%٣٣,٨	%٣٣,٥	%٣٠,٨	%٣١,٧	%٣٥,٩	زيادة قدرها ٣,٧ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان النامية من الرتبين مد-١ ومد-٢ في المقر الرئيسي	%١٢,٥	%١٠,٩	%١٥,٩	%١٦,٤	%١٣,٨	%١٠,٩	%١٩,١	زيادة قدرها ٦,٦ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧

٧- أما نسبة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا من البلدان النامية (بمن فيهم المعينون بعقود مؤقتة)، فقد زادت منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧، وخصوصاً على مدى الأشهر الماضية البالغ عددها ١٢ شهراً، وذلك من %٤٣,٤ إلى %٤٤,١ (ومن %٤١,٧ إلى %٤٣,٣ فيما يخص المعينين منهم بعقود طويلة الأجل) (الشكل ٦). وزادت على نطاق المنظمة النسبة المئوية للموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢ من البلدان النامية من %٣٣,٨ في تموز/ يوليو ٢٠١٩ إلى %٣٥,٩ في تموز/ يوليو ٢٠٢٠. ويبين الشكل ٧ مقارنة بين النسب المئوية للموظفين الدوليين من الفئة الفنية من الوافدين من بلدان نامية بالفترة الواقعة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢٠، مصنفة بحسب المكتب الرئيسي.

الشكل ٧: مقارنة بين النسب المئوية للموظفين الدوليين من الفئة الفنية الوافدين من بلدان نامية في الفترة الواقعة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢٠، مصنفة بحسب المكتب الرئيسي



٨- وارتفع عدد كبار موظفي الإدارة (ف-٦ وما فوق) من ٢٧٥ موظفاً في تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى ٢٨٢ موظفاً في تموز/ يوليو ٢٠٢٠ (+٣٪) (الشكل ٨)، مما يجسد الاتجاه الاستراتيجي لعملية التحول في المنظمة.

الشكل ٨: مقارنة أعداد كبار موظفي الإدارة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢٠ بحسب المكتب الرئيسي

المكتب الرئيسي	ف-٦/مد-١			مد-٢			غير مصنفة			المجموع
	تموز/ يوليو ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠٢٠	مقارنة	تموز/ يوليو ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠٢٠	مقارنة	تموز/ يوليو ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠٢٠	مقارنة	
أفريقيا	٤١	٣٣	٪٢٠-	٢	١	٪١٠٠-	١	١	٪٠	
جنوب شرق آسيا	٢٣	١٩	٪١٧-	٢	٢	٪٠	١	١	٪٠	
أوروبا	٢٥	٢٦	٪٤	١	١	٪١٠٠-	١	١	٪٠	
شرق المتوسط	٢٨	٢٨	٪٠	٤	١٠	٪١٥٠	١	١	٪٠	
غرب المحيط الهادئ	١٦	١٧	٪٦	٢	٢	٪٠	١	١	٪٠	
المقر الرئيسي	٨٦	٧٩	٪٨-	٢٩	٤٠	٪٣٨	١٢	١٩	٪٥٨	
المجموع	٢١٩	٢٠٢	٪٨-	٣٩	٥٦	٪٤٤	١٧	٢٤	٪٤١	

اجتذاب المواهب

التوظيف والاختيار

٩- تسليماً بالتحولات الاستراتيجية 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. وأجري تحليل لعملية التوظيف حدد عدة مجالات يمكن تبسيطها وتحسينها.

١٠- واستُهل في أوائل عام ٢٠١٩ تنفيذ مبادرة توظيف رائدة بهدف تقليل الوقت الكلي المستغرق في التوظيف من ١٥٦ يوماً في المتوسط إلى ٨٠ يوماً. وانصب التركيز الرئيسي على تخفيف العبء الإداري عن عاتق مديري شؤون التوظيف وأفرقة الاختيار عن طريق تقديم خدمات فرز المرشحين من أجل إدراج أسمائهم في القائمة الطويلة وإجراء مقابلات غير متزامنة معهم. وتزامنت المبادرة التجريبية مع التغييرات التنظيمية المنفذة بواسطة عملية التحول، وبدا فقد ظل الوقت المستغرق في التوظيف بواقع ١٦٠ يوماً في المتوسط في عام ٢٠١٩، وتراوح نطاقه بين ٦٤ و ٣٧٦ يوماً. ولكننا شهدنا في عام ٢٠٢٠ تحسينات بعد أن بلغ الوقت المستغرق في التوظيف ١٢٦ يوماً في المتوسط وتراوح نطاقه بين ٣٦ و ٢١٦ يوماً. وفي كلتا الفترتين الزمنية، استغرق استقدام الموظفين في المناصب العليا وقتاً أطول، بينما استغرق شغل الوظائف المدرجة في القائمة أقل وقت ممكن.

١١- ويجري حالياً توثيق العبر المستخلصة من المبادرة الرائدة، وسوف تُعرض على المدير العام بالاقتران مع توصيات بشأن المرحلة التالية من تنفيذ المبادرة الرائدة التي ستتقصى أدوات جديدة أخرى، بما فيها الذكاء الاصطناعي والاختبارات النفسية، فضلاً عن النهج المتبعة في تدليل العقبات.

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 يتضمّن إحصاءات عن البيانات الديمغرافية 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- ومن الضروري استعراض هذه المعلومات المحدّثة في إطار النظرة العامة الأوسع نطاقاً للتغييرات الطارئة على برنامج التدريب الداخلي والتقدم المحرز في تنفيذ القرار ج ص ع ٧١-١٣ من عام ٢٠١٨ إلى شهر تموز/ يوليو ٢٠٢٠. وجدير بالذكر أن إجمالي عدد المتدربين الداخليين انخفض من ٥١١ متدرباً في عام ٢٠١٩ إلى ٩١ متدرباً في عام ٢٠٢٠، وبلغت في عام ٢٠٢٠ نسبة الموجودين منهم في المكاتب القطرية ١٨,٧٪ وفي المكاتب الإقليمية ٢٦,٤٪، بينما بلغت نسبة العاملين منهم في المقر الرئيسي ٥٤,٩٪ مقارنة بنسبهم التي بلغت ١٦,٤٪ و ٢٩,٤٪ و ٥٤,٢٪ على التوالي في عام ٢٠١٩. ويعزى الانخفاض العام في عدد المتدربين لعام ٢٠٢٠ في معظمه إلى أثر الجائحة العالمية لمرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩) عبر أنحاء المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية وتلك القطرية ككل. وتشمل العوامل الأخرى التي أسهمت في تخفيض عددهم في المقر الرئيسي من ٢٧٧ متدرباً في عام ٢٠١٩ إلى ٥٠ متدرباً في عام ٢٠٢٠ التغييرات المدخلة على عملية تقديم الطلبات والتوظيف فيما يتعلق بجميع دورات التدريب الداخلي لعام ٢٠٢٠ (باستثناء استكمال دورات عام ٢٠١٩ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ وعدم ترحيل المتدربين إلى كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠). ويجب أيضاً مراعاة ممارسة إعادة الهيكلة في المقر الرئيسي التي جرت في نهاية عام ٢٠١٩ وأدت إلى تأخير التخطيط والتوظيف فيما يتصل بدورات التدريب الداخلي لعام ٢٠٢٠ ريثما يُوضع الهيكل الجديد للإدارات والوحدات في صيغته النهائية.

١٤- وأثر سياق جائحة كوفيد-١٩ العالمية المندلعة في عام ٢٠٢٠ على عمليات برنامج التدريب الداخلي. واستلزم الوضع السائد في آذار/ مارس فيما يخص حالات الإغلاق في العديد من البلدان وما ارتبط بها من حالات إغلاق مفاجئ للحدود الدولية وفرض القيود على حركة السفر، أن يُعلق مؤقتاً وصول بعض المتدربين الداخليين المعينين بالفعل، وأية تعيينات جديدة بشأن التدريب الداخلي. وخلال الفترة الزمنية الضيقة التي سبقت إغلاق الحدود وفرض القيود على حركة السفر، فقد اختار بعض المتدربين الموجودين فعلاً في مراكز العمل العودة بسرعة إلى بلدانهم الأصلية، كل فيما يخصه، بينما اختار آخرون البقاء في مركز العمل ومواصلة تدريبهم الداخلي، قدر المُستطاع، من أماكن إقامتهم المحلية.

١٥- وحرص البرنامج على رصد الوضع العالمي بدقة طوال الأشهر اللاحقة. وشُرع ببطء في فتح الحدود الدولية ورفع القيود المفروضة على السفر اعتباراً من شهر حزيران/ يونيو إلى أيلول/ سبتمبر. وتركزت موارد برنامج التدريب الداخلي في تلك الفترة على تيسير عملية إعادة المتدربين الداخليين إلى بلدانهم الأصلية وتزويدهم بال دعم اللازم، واتخذت في بعض الحالات تدابير استثنائية في إطار عملية تيسير إعادتهم ودعمهم هذه. كما اتخذ قرار رسمي في تموز/ يوليو بتعليق عمل البرنامج لما تبقى من عام ٢٠٢٠ وبمواصلة رصد الحالة للبت في كيفية تعامل البرنامج مع التدريب الداخلي في عام ٢٠٢١.

١٦- ومراعاةً للطلب الوارد في القرار ج ص ع ٧١-١٣ والقاضي بأن تُحدد نسبة قدرها ٥٠٪ على الأقل بحلول عام ٢٠٢٢ في أعداد المتدربين المقبولين من الوافدين من أقل البلدان نمواً والبلدان المتوسطة الدخل، فإن الزيادة المناهزة لأربع نقاط تقريباً من النسبة المئوية في عدد المتدربين الداخليين المنتمين إلى تلك البلدان مشجعة للغاية (٢٩,٦٪ مقارنةً بنسبتهم التي بلغت ٢٥,٧٪ في عام ٢٠١٨)، علماً بأن نسبتهم هذه ارتفعت في عام ٢٠٢٠ إلى ٣٥,٢٪. وإضافة إلى ذلك، فإن ما يبعث على التشجيع للغاية أن نرى الزيادة الكبيرة الطارئة على النسبة المئوية للمتدربين في المقر الرئيسي بالاقتران مع تسجيلها لزيادة قياسية جديدة بلغت نسبتها ٤٨٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢٠، أي بزيادة قدرها ١٩ نقطة من النسبة المئوية تقريباً عن تلك التي سجلتها سابقاً بنسبة ٢٩,٦٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩. ويبين الجدول ١٧ الوارد في البيانات المتعلقة بالقوى العاملة التوزيع الجغرافي للمتدربين الداخليين بحسب الجنسية في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/ يناير وتموز/ يوليو ٢٠٢٠. ومثلت ٤٤ جنسية إجمالاً من المتدربين الداخليين في عام ٢٠٢٠، وقلت بواقع ٣٨ جنسية مقارنةً بعام ٢٠١٩ الذي شهد تمثيل ٨٢ جنسية بسبب السياق السائد حالياً. ولكن تبين من جنسيات المتدربين الممثلة في عام ٢٠٢٠ والبالغ عددها ٤٤ جنسية أن نصفها تقريباً (٤٨٪) وفد من أقل البلدان نمواً والبلدان المتوسطة الدخل، واستأثرت النساء بنسبة ٨٠,٢٪ من مجموع المتدربين الداخليين (مقارنةً بنسبة ٧٥,١٪ في عام ٢٠١٩).

١٧- وبدأت المنظمة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠ بدفع مبالغ بدل المعيشة للمتدربين الداخليين ممن يحصلون على مساعدة خارجية قليلة أو لا يحصلون عليها بتاتا. وإضافة إلى ذلك، يُوفّر التأمين الصحي لجميع المتدربين الداخليين على نطاق المنظمة ويتواصل منحهم قسائم لتناول طعام الغداء في بعض مراكز العمل بغض النظر عن احتياجاتهم المالية. وتقوم كل وحدة تقنية تستضيف متدرباً داخلياً بتزويد إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب بمبلغ مكافئ لكل واحد من المتدربين الداخليين، وتُدار مبالغ بدلات المعيشة مركزياً، وبهذه الطريقة لا تُمنح أي ميزة للطلبة الحاصلين على مساعدات من الخارج وتُكفل بالتالي نزاهة عملية الاختيار. واستمر في الفترة الواقعة بين آذار/ مارس وأيلول/ سبتمبر تقديم الدعم المالي والعيني للمتدربين الداخليين الذين ظلوا في مركز العمل طوال فترة الإغلاق والقيود المفروضة لاحقاً على حركة السفر. أما في الحالات التي أسفرت فيها القيود المفروضة باستمرار على حركة السفر عن عدم تمكن المتدرب الداخلي من مغادرة مركز العمل والعودة إلى بلده في نهاية فترة تدريبه الداخلي، فقد تدخلت المنظمة للتوسط لدى سلطات البلد المضيف ويسرت حصوله على إذن بتمديد إقامته استثنائياً على أراضي البلد، وواصلت خلال فترات التمديد تزويده ببدلات المعيشة و/ أو الوجبات إلى أن يتمكن من مغادرة مركز العمل.

استبقاء المواهب

إدارة الأداء

١٨- إن إدارة الأداء ضرورية لإعداد قوة عاملة متميزة ولازمة لتحقيق الأهداف الطموحة المحددة في برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣. وتستند إدارة الأداء بفعالية إلى ثقافة أداء متينة ونظام بيئي صحي في مكان العمل، على أن تُدعم بقدرات الفرد والإدارة ومساعدتهما. وأجري استعراض تحليلي (اقترن بإصدار تقرير في

آذار/ مارس ٢٠١٩ بوصفه واحداً من تحليلات العمليات التي أُجريت في سياق عملية التحول) لممارسات المنظمة ضمن نطاق المجالات الرئيسية لإدارة الأداء، وكشف الاستعراض النقاب عن عدد من التحديات عند قياسها مرجعياً بالاستناد إلى أداء منظمات أخرى.

١٩- ونُفذت توصيات عديدة وردت في ذلك التقرير مثل ما يلي: أسبوع الأهداف، والجوائز الجديدة الممنوحة مكافأة للخدمة، وتوسيع نطاق برنامج المكتب الإقليمي لأفريقيا بشأن الطريق إلى القيادة من أجل التحول في مجال الصحة، والذي يشمل الإدلاء بتعليقات شاملة بوصفها أداة للتطوير بالاقتران مع إجراء اختبارات لمعدلات الذكاء العاطفي والكشف عن مكامن القوة. ولم تُنفذ بعد التوصيات المتعلقة بتحديث أداة إدارة الأداء وتحسينها وتحديد نهج بديل للتصنيف، وستُقيّم تلك التوصيات في سياق تنفيذ مشروع استبدال نظام تخطيط الموارد في المؤسسة.

٢٠- وابتداءً من عام ٢٠١٩، فقد طبقت المنظمة عملية إدارة الأداء لمواءمة كل واحد من فرادى الأغراض التي يحددها الموظفون مع الأهداف المحددة بشأن المليارات الثلاثة أثناء إقامة أسبوع الأهداف. وتحقق ذلك بفضل ربط كل غرض يرد في النظام الإلكتروني لإدارة الأداء وتطويره بأحد مخرجات الميزانية البرمجية. وطلب إلى الموظفين والمديرين مناقشة أهداف الفريق وأهداف الأفراد والاتفاق عليها في سياق برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣، ومخرجات الميزانية البرمجية، وقام الموظفون في عام ٢٠١٩ بإدراج رقم المخرج المعني والمقابل لتوصيف الأغراض التي يحدونها بأنفسهم في استمارة النظام الإلكتروني لإدارة الأداء وتطويره الخاصة بهم.

٢١- وأدخلت المنظمة تعديلات على أداة النظام الإلكتروني لإدارة الأداء وتطويره لعام ٢٠٢٠ لإفساح المجال أمام اختيار المخرجات من قائمة منسدلة وتمكين الموظفين من تقدير النسبة المئوية للوقت المستغرق في بلوغ كل واحد من الأغراض المحددة والقابلة للقياس والتحقيق والواقعية والمؤطرة زمنياً طوال العام. ويمكن قياس ذلك مرجعياً في استعراض نهاية العام على أساس الوقت الفعلي المستغرق في بلوغ كل واحد من الأغراض. وسيستنى بحلول مطلع عام ٢٠٢١ إعداد تقارير عن أداء الموظفين بحسب الوحدة التنظيمية والمكتب الرئيسي استناداً إلى التقييمات الواردة في النظام الإلكتروني لإدارة الأداء وتطويره، وربط أداء الأفراد بالمخرجات والأهداف المحددة على نطاق المنظمة ككل.

٢٢- وأدى مؤخراً الاضطلاع السريع بالعمل عن بُعد على نطاق شامل وواسع في سياق اندلاع جائحة كوفيد-١٩ إلى بروز تحديات جديدة ماثلة أمام المديرين وأفراد القوى العاملة على حد سواء، مما أفضى إلى ظهور متطلبات جديدة في إطار اتخاذ ترتيبات عمل مرنة سيلزم المنظمة أن تراعيها لدى اتباعها لنهج تقييم أداء الإدارة في المستقبل.

تعلّم الموظفين وتنمية مهاراتهم

٢٣- جرت الموافقة في الثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١ على تنفيذ ١٢ مبادرة عالمية و٤٠ أخرى إقليمية بشأن التعلّم. وتشمل المبادرات العالمية دورة الأمم المتحدة بشأن القيادة والمرأة التي تنظمها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وتستهدف الموظفين من الرتبة ف-٤/٥ على الصعيد العالمي. وقد خُصص خمسة وخمسون مقعداً لهذه الدورة في عام ٢٠٢٠، وحصلت على الدورة ٨١ موظفة في الفترة من عام ٢٠١٥ إلى عام ٢٠١٩. ويوجد أيضاً برنامج بعنوان "الطريق إلى القيادة من أجل التحول في مجال الصحة" يتولى المكتب الإقليمي لأفريقيا قيادته وتنسيق شؤونه (انظر الفقرة ٢٩ أدناه).

٢٤- وبإمكان جميع أفراد القوة العاملة في المنظمة قاطبة الوصول إلى أداة المنظمة المؤسسية بشأن التعلّم والتطوير (التعلّم الإلكتروني (iLearn))، والتي بلغ في عام ٢٠٢٠ عدد مستخدميها ١٨ ٠٠٠ مستخدم. وبحلول نهاية عام ٢٠٢٠، فقد بلغ عدد عمليات التسجيل في الدورات التدريبية ذروتها ووصلت إلى أكثر من ١١٥ ٠٠٠ عملية على مستوى العالم (باستثناء عمليات التسجيل في الدورات التدريبية الإلزامية). وتُستخدم أيضاً أداة التعلّم الإلكتروني (iLearn) لتزويد الموظفين الخارجيين بسبل الوصول إلى دورات المنظمة بشأن التدريب الإلزامي، مثل كوادر موظفي الطوارئ واستئصال شلل الأطفال.

٢٥- واتبّع في أيار/ مايو ٢٠١٨ نهج متماسك وشامل في مجال التدريب الإلزامي بواسطة أداة التعلّم الإلكتروني مما أتاح المجال أمام المديرين ومالكي البرامج لتتبع خُطى الامتثال لمتطلبات التدريب الإلزامي. وما زالت نسبة امتثال موظفي المنظمة لهذه المتطلبات تزيد على ٩٠٪ فيما يخص كل من دورة الأمم المتحدة التدريبية بشأن منع المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة (بنسبة امتثال قدرها ٩٣,٣٪) ودورة الأمم المتحدة التدريبية المعنونة "العمل في ظل الشعور بالفخر - عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب موظفينا" (بنسبة امتثال قدرها ٩٦,٥٪)، واللّتين وُسع نطاقهما لتشمل القوي العاملة في المنظمة برمتها. ويجري اعتماد دورات تدريبية إلزامية أخرى بشأن مواضيع مختلفة في إطار الاستفادة من أداة التعلّم الإلكتروني (iLearn) تحسباً لجودة الخدمات وتعزيزاً لأداء الموظفين، وهي تشمل إدارة شؤون السلامة والأمن في الأمم المتحدة (التي استكملها أكثر من ٧٠٠٠ موظف حتى الآن)، وأساسيات الأمن الإلكتروني (بنسبة امتثال قدرها ٨٨٪)، والمشتريات العالمية، وإدارة المخاطر، والشؤون المالية والمساءلة.

٢٦- وأبرمت المنظمة عقداً جديداً مع منصة التعلّم "لينكد إن" (LinkedIn Learning) في عام ٢٠١٩ في إطار إبرام اتفاق جامع على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل، بحيث يُدمج مضمون هذه المنصة بالكامل في أداة التعلّم الإلكتروني (iLearn) ليتسنى بالتالي وصول كادر القوي العاملة في المنظمة برتمته إليها، والتي تُتاح فيها دورات تدريبية بسبع لغات (الإنكليزية والصينية والفرنسية والألمانية واليابانية والبرتغالية والأسبانية) وتُضاف إليها أسبوعياً ٧٠ دورة جديدة، منها نسبة ٥٠٪ تقريباً هي بالإنكليزية بينما تُقسم النسبة المتبقية منها بين اللغات الأخرى. وخلال عام ٢٠٢٠، شاهد موظفو المنظمة ٢٠ ٠٠٠ دورة و ١٨٠ ٠٠٠ شريط فيديو عن مجالات اهتمام رئيسية منها يلي: العمل عن بُعد، والموازنة بين العمل والحياة، وبرنامج فرق مايكروسوفت، وباور بي، وسُبل التواصل بين الأشخاص، والذكاء العاطفي، وإدارة الوقت.

٢٧- وسعيّاً إلى تزويد القوي العاملة في المنظمة بالدعم في مجال التعلّم أثناء القيود التي تفرضها جائحة كوفيد-١٩، فقد تعاونت إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب مع منصة لينكد إن للتعلّم على إنشاء قوائم تشغيل جديدة بالإنكليزية والفرنسية لإتاحتها للموظفين وغير الموظفين على الحواسيب المكتبية والأجهزة المحمولة على السواء. وتشمل المواضيع المطروحة فيها الموازنة بين العمل والحياة، والعمل عن بُعد، والمرونة، وإدارة التغيير، والتأمل الواعي في العمل والحياة، وتهيئة بيئة عمل/ هندسة عوامل بشرية صحية، ومكان عمل من موقع فيسبوك، وتولي الأمم المتحدة لزام القيادة في أوقات عدم اليقين، ونظم تكنولوجيا المعلومات في المنظمة (Jabber, OneDrive, OneNote, Microsoft Teams, vConnect, WebEx).

٢٨- وتوثّق إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب عرى عملها مع أكاديمية المنظمة وتشارك في عمل فريق تنسيق الشؤون الداخلية لتكنولوجيات التعلّم في أكاديمية المنظمة وفريق المنظمة الاستشاري المعني باستراتيجية التعلّم وفريق الأمم المتحدة للتعلّم، وذلك على النحو التالي:

- يعمل فريق تنسيق الشؤون الداخلية لتكنولوجيات التعلّم في أكاديمية المنظمة على الجمع معاً بين القادة الحاليين لنظام إدارة التعلّم الرقمي وتكنولوجيات التعلّم في المنظمة ومسؤولي الاتصال

والمديرين لدعم منصة أكاديمية المنظمة بشأن اكتساب الخبرات في مجال التعلّم وتطوير تكنولوجيات التعلّم.

• فريق المنظمة الاستشاري المعني باستراتيجية التعلّم وفريق الأمم المتحدة للتعلّم. من المقرر أن يستند نطاق استراتيجية التعلّم في المنظمة إلى منظور التعلّم والتدريب في التصدي للتحديات الماثلة أمام صحة سكان العالم في المستقبل، وسيقترح إطاراً ونهجاً تتبعهما المنظمة في تعليم قواها العاملة وتدريبها وفي كيفية تقديمها للدعم في مجال التعلّم الخارجي عبر مختلف القطاعات من أجل تحقيق الأهداف الصحية العالمية والوطنية والفردية، لضمان تمتع الناس بأفضل مستوى ممكن من الصحة.

٢٩- ودُرّب أكثر من ١٨٠ موظفاً من مختلف المستويات بفضل برنامج المكتب الإقليمي لأفريقيا بشأن الطريق إلى القيادة من أجل التحول في مجال الصحة الذي أُطلق في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨. وقد حسّن البرنامج مهارات الموظفين في مجالات كل من قيادة الشؤون التنظيمية وقيادة الفرق والأشخاص ومهارات التفكير التحليلي والاستراتيجي. كما أُطلق برنامج بشأن قيادة المرأة يركز على تذليل العقبات التي تعترض سبيل إحراز التقدم الوظيفي فيما بين الموظفات في المكتب الإقليمي. ويُطبق الآن برنامج "الطريق إلى القيادة" على نطاق المنظمة ككل، وسيُطلق في المكاتب الإقليمية لشرق المتوسط وأوروبا في مطلع عام ٢٠٢١.

٣٠- وقد أُحدث برنامج المكتب الإقليمي لأفريقيا بشأن الطريق إلى القيادة زيادة ملحوظة في مشاركة الموظفين عموماً على مستوى الوحدات بفضل اعتماد تغييرات في ممارسات القيادة وتحسين المهارات والقدرات الإدارية فيما بين المشاركين. ويشكّل البرنامج أيضاً جزءاً من استراتيجية تشنّه قادة المنظمة في المستقبل بواسطة اتباع نهج يولّف بين مجموعات المهارات والخصائص المناسبة والتدريب الموفر بحسب الطلب. وسيوفر التقييم المتعلق بالتحول على الصعيد العالمي معلومات أكثر تفصيلاً عن آثار البرنامج عبر أنحاء مستويات المنظمة الثلاثة كلها.

٣١- ويشكّل برنامج المنظمة العالمي للإرشاد جزءاً من نهج التطوير التنظيمي الرامي إلى دعم الموظفين في مجال التعلّم أثناء العمل وتبادل المعارف وبناء القدرات، وقد أفضى البرنامج منذ إنطلاقه رسمياً على الصعيد العالمي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، وبحضور المدير العام، إلى تدريب أكثر من ١٨٠ مرشداً وإعداد ٢٢ زوجاً من المرشدين الجدد طوال اضطلاعهم بمسيرتهم الإرشادية. وأقيمت محادثات مهنية اعتيادية للمرشدين والمستفيدين من الإرشاد لتسهيل إجراء المناقشات المتعلقة بالتطوير الوظيفي بواسطة اتباع نهج تدريب المديرين.

٣٢- وصُمّمت في الإقليم الأفريقي برامج تطوير تكملية تستهدف الموظفين في المناصب غير القيادية بغية تعزيز فعالية التنظيم وتغيير الثقافة التنظيمية ووضع برنامج قيادي متين. وأعدت منذ ذلك الحين مبادرتان محورهما الناس، تتمثل أولاهما في برنامج الإرشاد المنفذ في مكتب المنظمة الإقليمي لأفريقيا، والذي يقوم بموجبه كبار الموظفين أو ذوو الخبرة الكبيرة بدعم الموظفين المبتدئين من أجل تطوير مهاراتهم المهنية وتعزيز أدائهم. ويصبو هذا البرنامج إلى بلوغ هدف مؤداه توثيق عرى التعاون فيما بين الموظفين وتمكين الموظفين المبتدئين على حد سواء. وقد تألفت حتى الآن المجموعة الأولى (المعدة في الفترة تموز/ يوليو - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠) من ٣٣ موظفاً من كبار المرشدين الذين تكفل تدريبهم بالنجاح بالاقتران مع ٦٥ موظفاً من صغار الموظفين المستفيدين من الإرشاد، علماً بأن مبادرة الإرشاد هي عبارة عن برنامج مدته ستة أشهر يُنفذ باستخدام منصة افتراضية. ودُرّبت مجموعة ثانية من المرشدين والمستفيدين من الإرشاد، ويجري حالياً الجمع بين أفرادها على أساس ما يختارونه من قيمهم الفردية والمهنية. أما المبادرة الثانية فهي برنامج أداء الفرق، الذي يصبو عقب استناده إلى إطار المنظمة بشأن الكفاءات، إلى بلوغ هدف مؤداه تشكيل فرق رفيعة الأداء وتوثيق عرى التعاون داخل المجالات التقنية وعبر أنحاءها في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية. وقد استنقذ حتى الآن ٤٥ موظفاً من هذه المبادرة المعنية ببناء القدرات.

المسارات الوظيفية

٣٣- استمر في عام ٢٠٢٠ توفير أنشطة الإدارة الوظيفية والتوجيه والإرشاد وتشكيل الفرق وإسداء المشورة المهنية، علماً بأن جميع تلك الأنشطة وُقِّرت عن بُعد لغاية نيسان/ أبريل ٢٠٢٠ بسبب اندلاع جائحة كوفيد-١٩، مما أتاح المجال أمام الوصول إليها فعلاً على نطاق عالمي. وقد ركزت تلكا المبادرتان على تنمية الكفاءات وإذكاء الوعي الذاتي وإعداد الموظفين لتحمل مسؤوليات أعلى مستوى وضمان تهيئة المواقف والعقلية السليمة لمواجهة التغيير التنظيمي. ونُفذت في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/ يناير وتشيرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠ مهام قصيرة الأجل في مجال التطوير عددها ٣٠ مهمة في المقر الرئيسي الكائن بجنيف وفي كوالالمبور ومهمة واحدة أخرى في الوكالة الدولية لبحوث السرطان الكائنة في ليون، مما أتاح المجال أمام الموظفين من مختلف مراكز العمل والأقاليم للاستفادة من جوانب التطوير المهني والتعلم عن طريق تحمل مسؤوليات تتدرج ضمن نطاق الرتبة نفسها أو رتبة واحدة أدنى من رتبتهم الحالية أو أعلى منها.

٣٤- وعُرضت توصيات فرقة العمل المعنية بالمسارات الوظيفية وبناء القدرات على المدير العام وعلى الموظفين كافة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩، وشكّل فريق أساسي لتنفيذ تلك التوصيات بواسطة خطة عمل محددة بأطر زمنية تقرر بموجبها الاضطلاع بالأنشطة في الأجلين القصير والمتوسط والأجل الطويل خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢. واستشار الفريق الأساسي المدير العام في شهري حزيران/ يونيو وسبتمبر/ أيلول ٢٠٢٠، وأعرب عن تأييده الكامل للتوصيات. وأعدّ هيكل رفيع المستوى لإدارة الوظائف يعرض اتجاهين وظيفيين اثنين رئيسيين (يتناولان الجانب العملي والجانب التقني/ الصحة العامة) ومسارات وظيفية وعينات من الأدوار الوظيفية. وسيُسعى إلى إشراك الموظفين من أجل مواصلة إعداد مسارات وظيفية محددة تُدرج في كل واحد من الاتجاهين الوظيفيين المحددين. وسيُتواصل في عام ٢٠٢١ وضع الركائز الخمس لإطار المنظمة بشأن إدارة الوظائف وتطويرها (المبادئ والهيكل والتعلم والأداء والدعم).

التنقلات

٣٥- بلغ 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 ٢٠٢٠ (انظر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة والواردة في الجدولين ١٤ و ١٥) ١١٩ موظفاً (بنسبة ٥,١٪ من إجمالي عدد الموظفين من تلك الفئات)، وهو انخفاض كبير مقارنةً بعددهم في الفترة الواقعة بين الشهرين نفسيهما من عام ٢٠١٩ (١٥٣ موظفاً). ولكن طرأت زيادة على النسبة المئوية لمعدلات تنقل الموظفين بين المكاتب الرئيسية قدرها ٤٣٪ من مجموع التنقلات مقارنةً بنسبة ٣٥٪ من تنقلاتهم في عام ٢٠١٩.

٣٦- وأنشأ المدير العام في نيسان/ أبريل ٢٠١٩ فرقة عمل معنية بالتنقل تألفت من موظفين من مستويات المنظمة الثلاثة كلها، بهدف وضع مبادئ توجيهية عن ممارسات التنقل الإلزامي المبينة في سياسة المنظمة بشأن التنقل الجغرافي. وأجرت فرقة العمل مشاورات مستقبضة مع الموظفين واضطلعت بعملية وضع معايير مرجعية على ضوء السياسات والممارسات المتبعة في سائر وكالات الأمم المتحدة وشركائها، وأعدت توصيات استعرضها مجتمع المنظمة العالمي المعني بالموارد البشرية والمجلس العالمي للموظفين/ الإدارة، وشكّلت تلك التوصيات أساس تحديث سياسة التنقل الجغرافي لكي ينظر فيها فريق السياسات العالمية. وأجريت في تشيرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠ عملية محاكاة للتثبت من دقة البيانات المتاحة حالياً عن الموظفين والوظائف واختبار تنفيذ العناصر الرئيسية للسياسة المقترحة وآليات الحوكمة، وسيُعد في أيار/ مايو ٢٠٢١ تقرير عن الاستنتاجات المستخلصة من عملية المحاكاة.

تهيئة بيئة عمل مواتية

استراتيجية التنوع والشمول

٣٧- أعدت في عام ٢٠٢٠ المسودة الأولى لاستراتيجية تنوع القوى العاملة وشمولها في المنظمة وخطة العمل المرفقة بها. ويتمثل الغرض من هذه الاستراتيجية في إرساء أساس السياسات والعمليات وخطط العمل اللازمة (١) لاجتذاب القوى العاملة المتنوعة واستبقائها، (٢) تهيئة بيئة عمل مواتية للجميع يشعر فيها الكل بأهميته ويمكن من أداء عمله على أتم وجه. وستهتم الاستراتيجية بتحسين التنوع والشمول فيما يتعلق بالمجالات الخمسة التالية: المساواة بين الجنسين؛ الهوية الجنسانية والتوجه الجنسي؛ التمثيل الجغرافي؛ الأشخاص ذوو الإعاقة؛ السن وتنوع ميادين التعليم. ومن المزمع نشر الاستراتيجية والإصدار الأول من خطة العمل في مطلع عام ٢٠٢١.

منع التعرض للسلوكيات التعسفية، بما فيها التحرش الجنسي

٣٨- علاوة على التوصيات الصادرة سابقاً عن الأجهزة الرئاسية، بما فيها تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة المقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته السادسة والأربعين بعد المائة في شباط/فبراير ٢٠٢٠، فقد جرى تنقيح السياسة الحالية المتعلقة بالتحرش وتحديثها لتشمل جميع أشكال السلوك التعسفي، بما يشمل التحرش والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة، وذلك في إطار تنسيق وثيق العرى مع مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات. وتؤمن السياسة المنقحة اتساق عملية تلقي الشكاوى، وتسلم في الوقت نفسه بإيلاء الاهتمام والتصعيد اللازمين لمشكلة التحرش الجنسي. وتتماشى الأحكام المتعلقة بالتحرش الجنسي مع السياسة النموذجية لمنظمة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي، وستوضع السياسة وخطة التنفيذ الأولية في صيغتهما النهائيين بحلول نهاية عام ٢٠٢٠. ويجري التشديد بوجه خاص على خطة التنفيذ لضمان توفير التدريب اللازم ووضع أشكال الدعم الأخرى موضع التنفيذ عبر أنحاء المنظمة ككل.

نظام العدالة الداخلية

٣٩- تواصل الأمانة رصد إصلاح نظام العدالة الداخلية الذي دُشن في عام ٢٠١٦؛ وتشمل التحسينات الناشئة عن إصلاحه زيادة التشديد على حسم النزاعات بطرق غير رسمية مما قلل عدد الطعون بشكل كبير. وتتطلع الأمانة إلى إجراء تقييم لإصلاحات نظام العدالة الداخلية لعام ٢٠١٦ من أجل إدخال المزيد من التحسينات عليه بالاستفادة من العبر المستخلصة. ويواصل مكتب أمين المظالم تعاونه في مجال إعداد وتنفيذ آليات غير رسمية بشأن حسم النزاعات بهدف تحسين العلاقات في العمل والترويج لإقامة مكان عمل ملائم تزيد فيه مظاهر الاحترام.

ترتيبات دوام مرنة

٤٠- نفذت المنظمة ابتداء من منتصف آذار/مارس ٢٠٢٠ ترتيبات بشأن العمل عن بُعد في ظل ظروف خاصة نجمت عن وضع جائحة كوفيد-١٩ والتدابير التي نفذتها السلطات الوطنية. وأجرت مكاتب المنظمة في عام ٢٠٢٠ مسوحاً لآراء الموظفين وعمليات استعراض داخلية لتأثير التدابير المتخذة بشأن الجائحة على القوى العاملة. ومع أن معظم أفراد القوة العاملة أعربوا عن خوضهم لتجربة إيجابية عموماً، فإن هناك مجالات محددة

يلزم تبديد الشواغل المثارة فيها. وتُمنع المنظمة النظر على حد سواء في العبر المستخلصة بالوقت الحقيقي وتناقش في الوقت ذاته القضايا الأساسية المتعلقة بطبيعة مكان العمل، وكيفية عملنا في البيئة المتطورة، وكيفية اهتمامنا بقوانا العاملة، وكيفية مراعاة تلك التجارب في معرض المُضي قُدماً. وتستعين المنظمة بفرق العمل للتركيز على مسائل مثل العودة إلى أماكن العمل، بما يشمل تأمين السلامة والأمن في الموقع وترتيبات العمل المرنة وأساليب التعاقد والصحة النفسية للقوة العاملة. وستسترشد فرق العمل هذه بالخطوات التالية المتخذة مباشرة وستوفر المعلومات اللازمة لإطالة أجل التفكير بشأن مستقبل العمل.

العمليات العالمية للموارد البشرية

٤١- استُحدث خلال العام الماضي عدد من الابتكارات بشأن العمليات العالمية للموارد البشرية التي اضطلع بها مركز الخدمات العالمي في كوالالمبور، وهي تشمل اعتماد التحول الثاني لدعم برامج الطوارئ وتبسيط العمليات في مجالات مثل الراحة والاستجمام، وتوحيد العمليات والوظائف من المقر الرئيسي بدايةً إلى كوالالمبور، وتحسين جوانب الرصد والشفافية، وإدخال التحسينات على نوعية عملية تقديم الخدمات وزيادة أهميتها.

صحة الموظفين وعافيتهم

٤٢- إن قدرة المنظمة على بلوغ أهدافها الاستراتيجية ترتكز مباشرةً إلى تمتع القوى العاملة فيها بالصحة والعافية واللتين تمثلان عنصرين لا يُستغنى عنهما لتكليل عملها التنظيمي بالنجاح. وتسليماً من المنظمة بأن المنظمات التي تصون الصحة تحقق مزيداً من الإنجازات، فإنها تعكف على مواءمة استراتيجيتها المعنية بصون الصحة والعافية مع نموذج عملها الجديد على جميع مستوياتها ضماناً لتهيئة بيئة عمل تصون صحة الجميع.

٤٣- وتهيئةً لبيئة عمل صحية، فقد أسهمت خدمات صون صحة الموظفين وعافيتهم بالمنظمة في برامج ومبادرات مختلفة شملت عقد منتدى الصحة والسلامة المهنيين على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل برئاسة المنظمة، وفي إعادة تفعيل عمل اللجنة التابعة للمنظمة والمعنية بصحة الموظفين وسلامتهم وعافيتهم وإعادة تسميتها، وفي تنفيذ استراتيجية صون الصحة النفسية والعافية المطبقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٤٤- وتؤدي خدمات صون صحة الموظفين وعافيتهم في المنظمة دوراً تمكينياً أساسياً أثناء الاضطلاع بأنشطة الاستجابة للفاشيات والطوارئ عن طريق حماية صحة أفراد القوى العاملة العالمية للمنظمة وعافيتهم والارتقاء بهما. وأسهمت تلك الخدمات أثناء الاستجابة الموجهة حالياً لجائحة كوفيد-١٩ في التخطيط للاستمرار في تسيير الأعمال في المقر الرئيسي واتخاذ تدابير بشأن السلامة والصحة المهنيين، بما فيها ما يلي: صياغة نموذج الاتصالات اللازم للموظفين؛ وضع إجراءات تشغيل معيارية للموظفين الطبيين وموظفي الأمن؛ اتخاذ تدابير الوقاية من العدوى ومكافحتها داخل مباني المنظمة؛ عقد جلسات بشأن المشورة النفسية والاجتماعية والشؤون النفسية وحلقات دراسية عبر الإنترنت. وقامت تلك الخدمات أيضاً، بدعم من خبراء المنظمة، بوضع إرشادات وإجراءات تشغيل معيارية فيما يتعلق بعمليات تقييم مخاطر جائحة كوفيد-١٩ وتدابير الوقاية منها وتتنع مخالطي المصابين بها. وتعكف خدمات صون صحة الموظفين وعافيتهم في السياق الحالي على رصد الوضع الصحي يومياً لجميع الموظفين المعنيين بالاستمرار في تسيير الأعمال رصداً ناشطاً والرد على آلاف الاستفسارات الموجهة من الموظفين.

٤٥- وإضافة إلى ذلك، وفي إطار الاستجابة العالمية الموجهة لجائحة كوفيد-١٩، فقد أخذت تلك الخدمات بزمam المبادرة لإنشاء وحدة تنسيق طبية معنية بشؤون الإجراء الطبي في إطار فرقة العمل العالمية العاملة على

نطاق منظومة الأمم المتحدة والمعنية بحالات الإجلاء الطبي استجابةً لجائحة كوفيد-١٩. وتعمل تلك الوحدة على مدار الساعة وطوال أيام الأسبوع وهي مسؤولة عن الإشراف على إدارة حالات الإجلاء سريرياً وعملياً، بما يشمل تحديد المستشفيات المستقبلية للمرضى وتنسيق العمل بشأن الإسعافات الجوية مع مركز الأمم المتحدة المعني بالعمليات الجوية الاستراتيجية وبرنامج الأغذية العالمي. وقد نسقت الوحدة العمل مع زملاء في الأمم المتحدة لإنشاء مرفق مخصص تابع للأمم المتحدة ومعني بعلاج حالات كوفيد-١٩ في أكر، بغانا، ونيروبي، بكينيا. وتُجري الوحدة أيضاً اتصالات بالمنسقين المقيمين وممثلي المنظمة ومنسقي الاتصال القطريين وتتعاون معهم لوضع اتفاقات جديدة مع البلدان بشأن قبول من يجري إجلاؤهم طبيًا من المرضى.

٤٦- وتواصل في الوقت نفسه خدمات صون صحة الموظفين وعافيتهم في المنظمة دعم الاستجابة الموجهة لفاشية مرض فيروس الإيبولا في جمهورية الكونغو الديمقراطية التي قدمت فيها باستمرار الدعم الطبي والنفسي الاجتماعي والنفسي؛ وأنشأت عيادة للتطعيم؛ وأجرت تقييمات للمخاطر الصحية؛ ووفرت التدريب في مجال الإجلاء الطبي؛ وقيمت وضع مرافق الرعاية الصحية المحلية. وعلاوة على ذلك، اشتركت تلك الخدمات مع شركاء داخليين وآخرين خارجيين في قيادة عملية وضع خطط بشأن الاستجابة للطوارئ والتدريب على تطبيقها، بما فيها تلك المعنية بالاستجابة للحوادث التي تسفر عن إصابات جماعية.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٤٧- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =