

## معلومات محدّثة عن الموارد البشرية

### تقرير من المدير العام

#### مقدمة

١- ترد في الأقسام التالية معلومات محدّثة للتقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام ٢٠٢٠ المقدم إلى جمعية الصحة العالمية الرابعة والسبعين في أيار/ مايو ٢٠٢١. وسيُقدم التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام ٢٠٢١ إلى جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين في أيار/ مايو ٢٠٢٢.

٢- إضافة إلى البيانات الموفرة عن القوى العاملة لغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢١ والمُتاحة على موقع المنظمة الإلكتروني يوم ١٠ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١، 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. وتشكّل المبادرات الرئيسية المقدمة في مجال الموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من برنامج عمل التحوّل في المنظمة، ويرد وصفها في التقارير المتعلقة بعملية التحوّل في المنظمة. وتتماشى استراتيجية الموارد البشرية مع محاور عمل التحوّل الرئيسية في المجالات التالية: (١) اتباع استراتيجية تُركّز على إحداث أثر ومدفوعة بالبيانات وتعالج مسألة موازنة العمل اليومي لجميع الموظفين مع برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣ من خلال عملية إدارة الأداء؛ (٢) الاضطلاع بعمليات هي "الأفضل في فنّتها" تشمل التوظيف وإدارة الأداء؛ (٣) تطبيق نموذج عمل جديد متوائم وثلاثي المستويات ونماذج جديدة لتزويد الموارد البشرية بالخدمات؛ (٤) اتخاذ تدابير تكفل إعداد قوة عاملة متقانية ومناسبة للغرض المعدة لأجله، وبما يشمل مبادرات متعددة عبر أنحاء الركائز الثلاث ككل، وخصوصاً في المجالات المتعلقة باستبقاء المواهب وتهيئة بيئة عمل مواتية. وزيادة على ذلك، حُصص عام ٢٠٢١ بوصفه عام القوى العاملة بالمنظمة في إطار التركيز على الأنشطة والمبادرات المرتبطة بأغراض عملية التحوّل في مجال التغيير الثقافي.

#### الاتجاهات المختطة فيما يخص القوى العاملة

٣- بلغ عدد موظفي المنظمة<sup>٣</sup> في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢١ ما مجموعه ٨٥٣٩ موظفاً (انظر الشكل ١ الوارد في هذا التقرير والجدول ١ الوارد في البيانات المُتاحة عن القوى العاملة على الإنترنت)، ممّا يمثل زيادة نسبتها ١,١٪ مقارنةً بمجموع عددهم المُسجل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ (٨٤٤٧ موظفاً). وفيما يلي

١ التقرير السنوي عن الموارد البشرية (الوثيقة ج٤٤٧/٢٥).

٢ انظر الرابط التالي: <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2021> (تم الاطلاع في ١٨ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١).

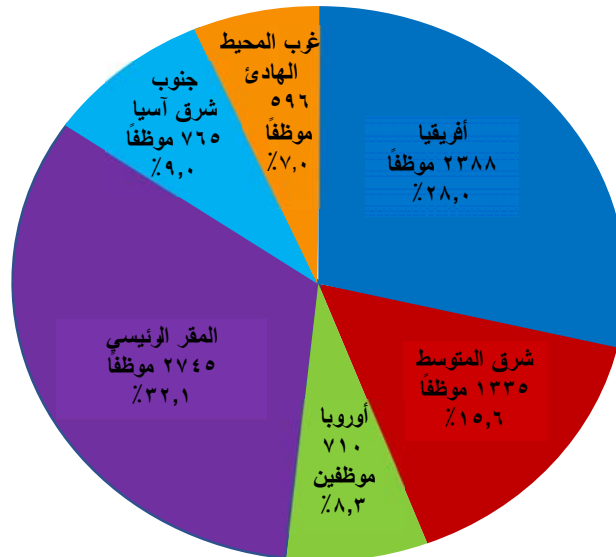
٣ تشمل الأرقام إجمالاً موظفي البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة، ولكنها لا تشمل الموظفين العاملين مع منظمة الصحة للبلدان الأمريكية أو الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو أية وكالات تديرها المنظمة.

التغييرات الطارئة على النسب المئوية للموظفين العاملين في كل واحد من مستويات المنظمة الثلاثة من إجمالي عددهم في الفترة الواقعة بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ وتموز/ يوليو ٢٠٢١: ازدادت النسبة المئوية للموظفين العاملين في المقر الرئيسي من ٣١,٢٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ إلى ٣٢٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢١؛ وظلت النسبة المئوية للموظفين العاملين في المكاتب الإقليمية على حالها في الفترة الواقعة بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ وتموز/ يوليو ٢٠٢١ (٢٤,٥٪)؛ وانخفضت النسبة المئوية للموظفين العاملين في المكاتب القطرية من ٤٤,٣٪ إلى ٤٣,٥٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ (الشكل ٢). أمّا نسب الموظفين المعيّنين بعقود عمل طويلة الأجل من الفئة الفنية والفئات العليا فقد زادت خلال الفترة نفسها على مستوى المقر الرئيسي. وفيما يلي توزيع نسب الموظفين لغاية تموز/ يوليو ٢٠٢١ (وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠): ٤٩,١٪ (٤٨,٢٪) في المقر الرئيسي و ٣١,٤٪ (٣٢٪) في المكاتب الإقليمية و ١٩,٥٪ (١٩,٨٪) في المكاتب القطرية.

٤- وبلغت تكاليف الموظفين في الفترة الواقعة بين ١ كانون الثاني/ يناير و ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢١ ما مقداره ٥٦٥ مليون دولار أمريكي أو نسبة ٣٨٪ من مجموع نفقات المنظمة البالغ ١٤٨٥ مليون دولار أمريكي (مقارنةً بنسبة ٣٩٪ في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/ يناير و كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠).

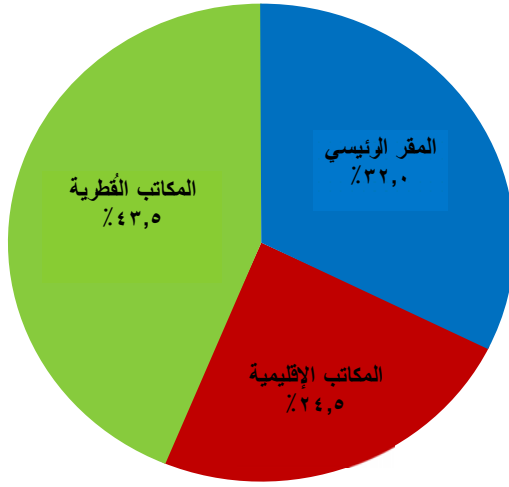
٥- وفيما يخص سائر الترتيبات التعاقدية، فقد ازداد عدد الخبراء الاستشاريين والأفراد العاملين على أساس اتفاقات أداء العمل (انظر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة الواردة في الجدول ٢٠) من ١٨٣٤ فرداً من العاملين بدوام كامل في الفترة الواقعة بين شهري كانون الثاني/ يناير و كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ إلى ٢٦١٣ فرداً في تلك الواقعة بين الشهرين نفسيهما من عام ٢٠٢١. كما زاد في الوقت ذاته عدد المعيّنين من الأفراد بموجب اتفاقات الخدمة الخاصة من ٤٠٧٣ فرداً في الفترة الواقعة بين شهري كانون الثاني/ يناير و تموز/ يوليو ٢٠٢٠ إلى ٤١٨٧ فرداً في الفترة الواقعة بين الشهرين نفسيهما من عام ٢٠٢١.

الشكل ١: توزيع موظفي المنظمة لغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢١ بحسب المكتب الرئيسي



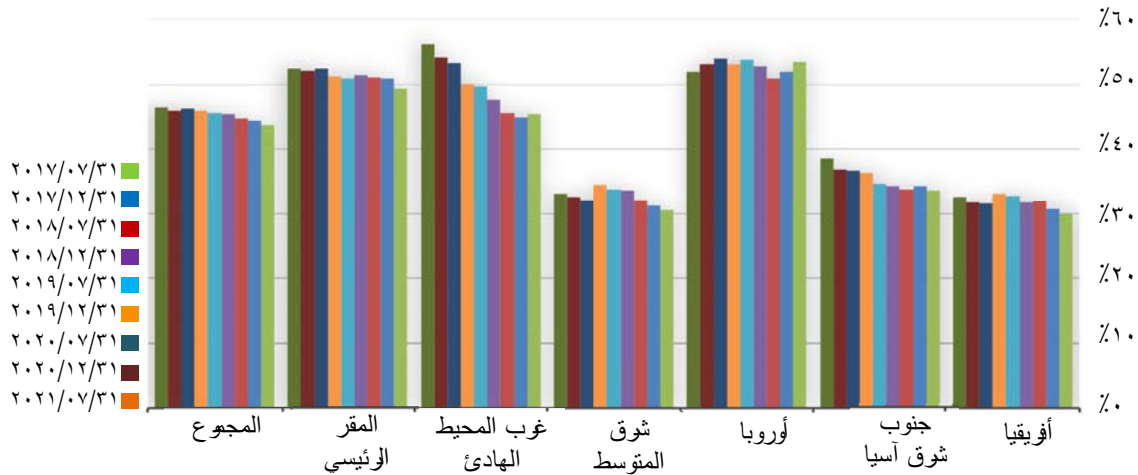
مجموع عدد الموظفين: ٨٥٣٩ موظفاً

الشكل ٢: توزيع موظفي المنظمة لغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢١ بحسب المستوى



٦- ولغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢١، استأثرت النساء بنسبة ٤٦,٤٪ من وظائف الفئة الفنية والفئات العليا المعينات بعقود عمل طويلة الأجل (انظر الشكل ٣ والبيانات المتعلقة بالقوى العاملة، الجدول ٣)، مما يُمثّل زيادة (نسبتها ٤٥,٩٪) منذ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠. وازدادت في الفترة نفسها نسبة النساء المعينات برتبة ف-٤ وما فوقها في أنحاء المنظمة ككل من ٤٣,٥٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ إلى ٤٣,٧٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢١. كما حدثت زيادة ملحوظة منذ عام ٢٠١٧ في النسبة المئوية للنساء المعينات برتبة ف-٥ من ٤٠,٣٪ في تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى ٤٥,٥٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢١. ونتيجة لالتزام 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 ٢٠٢١، بلغت نسبة النساء من رؤساء المكاتب القطرية ٣٨,٧٪، مما يُمثّل تحسناً في الوضع مقارنةً بكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ (٣٧,١٪). كما استأثرت النساء بنسبة ٣٥,٨٪ من وظائف الرتب ف-٦ ومد-١ ومد-٢ في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢١ - وهي زيادة طفيفة مقارنةً بنسبتهن المسجلة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ (٣٥,٥٪)، مع ملاحظة حدوث زيادة في الوقت نفسه نسبتها ٤,٤ نقطة من النسبة المئوية منذ عام ٢٠١٧ (انظر الشكل ٤).

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

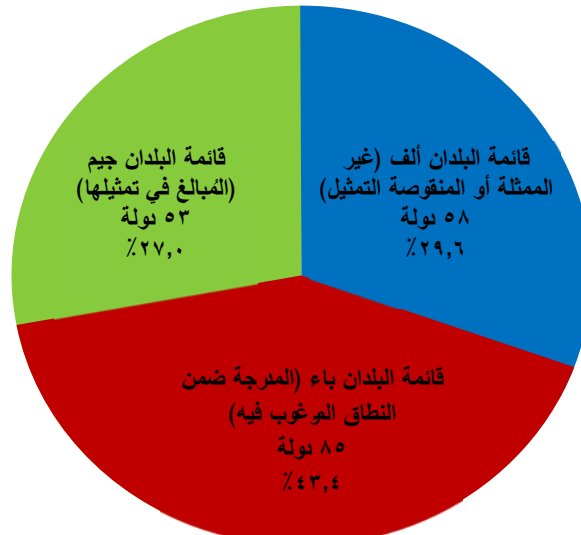


الشكل ٤: المساواة بين الجنسين - الاتجاهات المختطة بمرور الوقت من تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى تموز/ يوليو ٢٠٢١

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	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠	لغاية تموز/ يوليو ٢٠٢١	التغيرات الطارئة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢١
النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا المعينات بعقود عمل طويلة الأجل	٤٣,٧%	٤٤,٤%	٤٤,٧%	٤٥,٤%	٤٥,٦%	٤٥,٨%	٤٦,٢%	٤٥,٩%	٤٦,٤%	زيادة قدرها ٢,٧ 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%	٤٣,٥%	٤٣,٧%	زيادة قدرها ٢,٦ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للنساء من رؤساء المكاتب القطرية	٣٥%	٣٣,٣%	٣٣,١%	٣٥,٨%	٣٩,٣%	٣٧,٤%	٣٧,٩%	٣٧,١%	٣٨,٧%	زيادة قدرها ٣,٧ 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%	٣٥,٥%	٣٥,٨%	زيادة قدرها ٤,٤ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧

٧- وكانت هناك في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢١ نسبة قدرها ٢٩,٦% من الدول الأعضاء (أو ٥٨ دولة من الدول الأعضاء البالغ عددها ١٩٦ دولة) غير ممثلة أو منقوصة التمثيل (انظر الشكل ٥ والبيانات المتعلقة بالقوى العاملة، الجدول ٤). وتبين هذه النسبة المئوية تحسناً مقارنةً بالعام الماضي عندما كانت نسبة الدول الأعضاء غير الممثلة أو المنقوصة التمثيل بمقدار ٣٠,١% (٥٩ دولة من الدول الأعضاء البالغ عددها ١٩٦ دولة). 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 ٢٠٢١ بحسب التمثيل الجغرافي



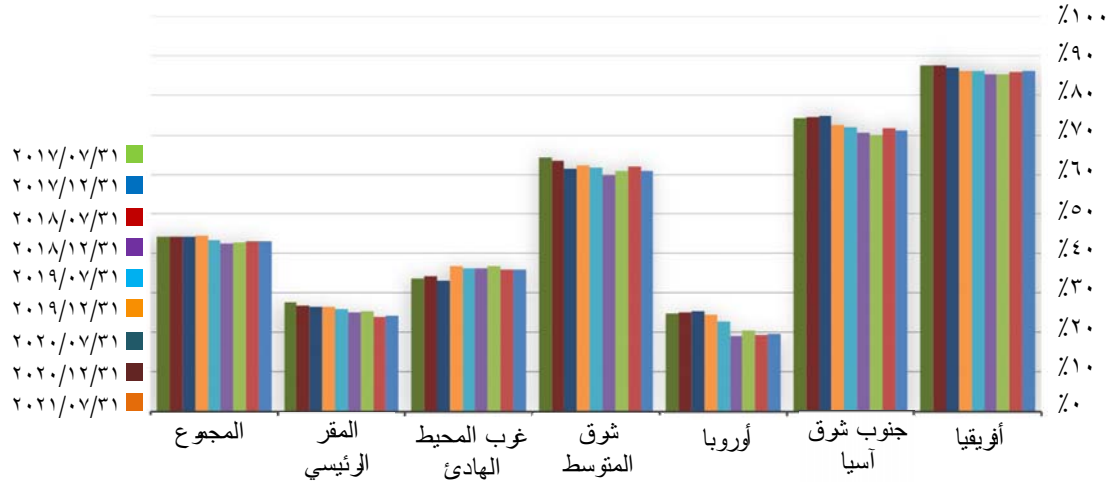
الشكل ٦: المساواة بين الجنسين - الاتجاهات المختطة بمرور الوقت من تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى تموز/ يوليو ٢٠٢١

المؤشر	لغاية تموز/ ٢٠١٧	لغاية كانون الأول/ ٢٠١٧	لغاية تموز/ ٢٠١٨	لغاية كانون الأول/ ٢٠١٨	لغاية تموز/ ٢٠١٩	لغاية كانون الأول/ ٢٠١٩	لغاية تموز/ ٢٠٢٠	لغاية كانون الأول/ ٢٠٢٠	لغاية تموز/ ٢٠٢١	التغيرات الطارئة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢١
النسبة المئوية للدول الأعضاء غير الممثلة أو المنقوصة التمثيل	%٣٢,١	%٣٢,١	%٣١,٦	%٣٢,١	%٣١,٦	%٣١,٦	%٣٠,٦	%٣٠,١	%٢٩,٦	زيادة قدرها ٢,٥ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان النامية في الفئة الفنية والفئات العليا (بمن فيهم المعينون بعقود عمل مؤقتة)	%٤٣	%٤٣	%٤٢,٨	%٤٢,٥	%٤٣,٤	%٤٤,٥	%٤٤,١	%٤٤,٢	%٤٤,١	زيادة قدرها ١,١ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان النامية في الفئة الفنية والفئات العليا المعينين بعقود عمل طويلة الأجل	%٤٠,٨	%٤٠,٧	%٤١,١	%٤١,١	%٤١,٧	%٤٢,٦	%٤٣,٣	%٤٣,٨	%٤٣,٣	زيادة قدرها ٣,٥ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان النامية من الرتبين ١-مد و٢-مد على نطاق المنظمة ككل	%٣٢,٢	%٣١,٧	%٣٠,٨	%٣٣,٥	%٣٣,٨	%٣٤,٦	%٣٥,٩	%٣٧,٣	%٣٨	زيادة قدرها ٥,٨ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان النامية من الرتبين ١-مد و٢-مد في المقر الرئيسي	%١٢,٥	%١٠,٩	%١٣,٨	%١٦,٤	%١٥,٩	%١٥,٦	%١٩,١	%٢١,١	%١٨,٧	زيادة قدرها ٦,٢ نقطة من النسبة المئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧

٨- وزادت نسبة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا من البلدان النامية المعينين بعقود عمل طويلة الأجل منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧، وخاصةً في الفترة الواقعة بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ وتموز/ يوليو ٢٠٢١ (من %٤٣,٨ إلى %٤٤,٣) (الشكل ٦). كما زادت على نطاق المنظمة النسبة المئوية للموظفين في الرتبين ١-مد و٢-مد من البلدان النامية من %٣٧,٣ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ إلى %٣٨ في تموز/ يوليو ٢٠٢١. ويبين الشكل ٧ مقارنة بين النسب المئوية للموظفين الدوليين من الفئة الفنية الوافدين من بلدان نامية بالفترة الواقعة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢١، مصنفة بحسب المكتب الرئيسي.

٩- ووسّع نطاق جدول البيانات المتعلقة بالقوى العاملة للموارد البشرية وأضيف إليه الجدول ١١ لإتاحة المجال أمام تحليل الاتجاهات المختطة في طلبات التوظيف المقدمة من المرشحات الإناث في الجدول ١١، والطلبات المقدمة على أساس فئة التمثيل الجغرافي للمرشحين في الجدول ١١. ويبين هذان الجدولان زيادة طفيفة طرأت على الصعيد العالمي في النسبة المئوية للطلبات المقدمة من الإناث على مدى السنوات الأربع الماضية، ولكن من دون تقدم يُذكر في زيادة الطلبات المقدمة من رعايا البلدان غير الممثلة أو المنقوصة التمثيل (مع مراعاة أن تصنيف البلدان في حد ذاتها إلى فئات يتغير أيضاً بمرور الوقت). وفي حين بُذلت جهود كبرى عبر مستويات المنظمة كلها لسد فجوة التفاوت بين الجنسين، فإن من المزمع مواصلة توسيع النطاق ابتداءً من عام ٢٠٢١، بما يشمل توظيف المزيد من الاستثمارات في تحسين التوظيف على أساس التمثيل الجغرافي (انظر الفقرات ١١ إلى ١٦ أدناه).

الشكل ٧: مقارنة بين النسب المئوية للموظفين الدوليين في الفئة الفنية من الوافدين من بلدان نامية في الفترة الواقعة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢١، بحسب المكتب الرئيسي



١٠- وزاد عدد كبار موظفي الإدارة (ف-٦ وما فوق) من ٢٧٥ موظفاً في تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى ٢٩٤ موظفاً في تموز/ يوليو ٢٠٢١ (+٧٪) (الشكل ٨)، مما يجسد الاتجاه الاستراتيجي لعملية التحول في المنظمة.

الشكل ٨: مقارنة أعداد كبار موظفي الإدارة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢١ بحسب المكتب الرئيسي

المكتب الرئيسي	ف-٦/١-مد			٢-مد			غير مصنفة			المجموع		
	تموز/ يوليو ٢٠٢١	تموز/ يوليو ٢٠٢١	تموز/ يوليو ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠٢١	تموز/ يوليو ٢٠٢١	تموز/ يوليو ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠٢١	تموز/ يوليو ٢٠٢١	تموز/ يوليو ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠٢١	تموز/ يوليو ٢٠١٧	
أفريقيا	٤١	٣٢	٢٢٪	٤	١	٣٠٪	١	١	٠٪	٤٣	٣٧	١٤٪
جنوب شرق آسيا	٢٣	٢٢	٤٪	٢	٢	٠٪	١	١	٠٪	٢٦	٢٥	٤٪
أوروبا	٢٥	٢٨	١٢٪	١	١	١٠٠٪	١	١	٠٪	٢٧	٢٩	٧٪
شرق المتوسط	٢٨	٢٩	٤٪	٤	٤	٢٠٪	١	١	٠٪	٣٣	٤٢	٢٧٪
غرب المحيط الهادئ	١٦	١٣	١٩٪	٢	٢	٠٪	١	١	٠٪	١٩	١٦	١٦٪
المقر الرئيسي	٨٦	٧٩	٨٪	٢٩	٤٧	٦٢٪	١٢	١٩	٥٨٪	١٢٧	١٤٥	١٤٪
<b>المجموع</b>	<b>٢١٩</b>	<b>٢٠٣</b>	<b>٧٪</b>	<b>٣٩</b>	<b>٦٧</b>	<b>٧٢٪</b>	<b>١٧</b>	<b>٢٤</b>	<b>٤١٪</b>	<b>٢٧٥</b>	<b>٢٩٤</b>	<b>٧٪</b>

## اجتذاب المواهب

### تحديد المصادر والتواصل

١١- نُقِّدَت حتى الآن مبادرات تواصل بالتعاون مع الدول الأعضاء لتحسين التمثيل الجغرافي وفرص التكافؤ بين الجنسين. ويتواصل بذل جهود محددة الأهداف من خلال برامج المشورة المهنية ومسارات الإرشاد والريادة لبناء قدرات الموظفين المبتدئات من أجل إعدادهن لتلقّد مناصب إدارية أعلى. ووُظِّفَت استثمارات إضافية في إطار إبرام اتفاقات جديدة مع مقدمي خدمات خارجيين لشن حملات تواصل وتوظيف محددة الأهداف من أجل تحسين الأداء على أساس غايات التنوع، ولاسيما فيما يتعلق بفرص التكافؤ بين الجنسين وتحسين التمثيل الجغرافي.

١٢- وابتداءً من أواخر عام ٢٠٢٠، قامت أمانة المنظمة بتوسيع نطاق عملها مع الدول الأعضاء ومقدمي الخدمات الخارجيين للمشاركة في معارض افتراضية للوظائف بهدف الوصول إلى المرشحات عموماً والمرشحات الوافدات من بلدان منقوصة التمثيل وبلدان غير ممثلة، فضلاً عن المهنيين الشباب.

١٣- وشاركت الأمانة خلال النصف الأول من عام ٢٠٢١ في خمس فعاليات عالمية افتراضية بشأن الوظائف موجهة تحديداً إلى النساء والمهنيين الشباب ورعايا البلدان المنقوصة التمثيل، ومن المزمع تنظيم المزيد من الفعاليات في خريف عام ٢٠٢١.

١٤- وفي نيسان/أبريل ٢٠٢١، دُشِّن موقع إلكتروني عالمي جديد عن الوظائف في المنظمة لتقديم نبذة وصفية جذابة تبين معلومات عن بيئة العمل في المنظمة، وفئات وعقود العمل فيها، وبرامج تنمية المواهب وفرص ارتقاء السُّلم الوظيفي. ويضم الموقع (<https://www.who.int/careers>) شهادات ملهمة من موظفي المنظمة بجميع مستوياتها وطائفة واسعة من البلدان، علماً بأن نطاق الموقع سيتواصل توسيعه في الأشهر المقبلة، وهو موقع متعدد اللغات ومتاح على جميع الأجهزة ويتبع نهجاً متنوعاً وشاملاً على حد سواء.

١٥- ويواصل موظفو الموارد البشرية وموظفو المنظمة التقنيون تقاسم الشواغر على نطاق واسع، بما يشمل تقاسمها على قنوات وسائط التواصل الاجتماعي ومنصاتهما، ومن خلال المواظبة على إرسال معلومات محدّثة إلى بعثات الأمم المتحدة في جنيف والشبكات التقنية. وفيما يخص وظائف مختارة، يتولى مقدمو الخدمات الخارجيون توفير الدعم اللازم لأنشطة التواصل المحددة الأهداف. وجرى تقييم هذه الأنشطة والفعاليات المتعلقة بالوظائف من أجل التركيز على اتخاذ تدابير تحقق أفضل النتائج.

١٦- وخلال النصف الثاني من عام ٢٠٢١، دشّنت المنظمة برنامج المهنيين الشباب لزيادة التنوع في القوى العاملة، ومن المتوقع أن تبدأ المجموعة الأولى من هؤلاء المهنيين الشباب في العمل مع المنظمة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢.

١٧- وتواصل المنظمة تحديث سياستها بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد اتخذت تدابير مؤقتة لضمان اتخاذ الترتيبات التيسيرية المعقولة في عملية التوظيف وفي بيئة العمل.

## التوظيف والاختيار

١٨- أُجري في إطار برنامج التحول في المنظمة تحليل لعملية التوظيف من أجل تحديد المجالات التي يمكن تبسيطها وتحسينها. واستُهل في أوائل عام ٢٠١٩ تنفيذ مبادرة توظيف رائدة بهدف تقليل الوقت الكلي المستغرق في التوظيف من ١٥٦ إلى ١١٢ يوماً تقويمياً في المتوسط (أو ٨٠ يوم عمل)، وذلك من خلال تحسين خدمات فرز المرشحين في المقام الأول. وشهد عام ٢٠٢٠ إدخال تحسينات بعد أن بلغ الوقت المستغرق في التوظيف ١٢٦ يوماً تقويمياً في المتوسط وتراوح مداه بين ٣٦ و ٢١٦ يوماً تقويمياً. ووُثقت العبر المستخلصة من المبادرة الرائدة وقُدِّم التقرير النهائي إلى المدير العام مرفقاً بتوصيات بشأن المرحلة التالية من تنفيذ المبادرة الرائدة، التي ستقتضى أدوات جديدة إضافية، منها الذكاء الاصطناعي والاختبارات النفسية، فضلاً عن اتباع نهج معينة في تدليل العقبات.

١٩- واستُكملت في النصف الثاني من عام ٢٠٢١ عمليات الاختيار لشغل الوظائف فيما يتعلق بفرقة شُكِّلت حديثاً معنية بتحديد المصادر والتوظيف، علماً بأن هذه الفرقة الجديدة تُدرَّب حالياً، ومن المتوقع أن تباشر أعمالها بالكامل بحلول نهاية عام ٢٠٢١.

## البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

٢٠- بناءً على طلب جمعية الصحة في القرار جص ٧١٤-١٣ (٢٠١٨)، فإن التقرير السنوي عن الموارد البشرية يتضمّن إحصاءات عن البيانات الديمغرافية لمقدمي طلبات التدريب الداخلي والمقبولين منهم، بما فيها نوع جنسهم وبلد منشئهم. وترد عادةً إحصاءات عن المتدربين الداخليين بالمنظمة في الجداول ١٦ و ١٧ و ١٨ من البيانات المتعلقة بالقوى العاملة. وبسبب الجائحة العالمية لمرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩)، فقد عُلّق عمل برنامج التدريب الداخلي في المنظمة في عام ٢٠٢٠ وظل كذلك حتى الآن. وفي ظل غياب تعيين المتدربين في عام ٢٠٢١، فقد تركت عمداً الجداول ١٦ و ١٧ و ١٨ فارغة في هذا التقرير.

٢١- ولكن مازال ضرورياً استعراض التقدّم المُحرز في تنفيذ القرار جص ٧١٤-١٣ بين عام ٢٠١٨ وأيلول/سبتمبر ٢٠٢١. وخلال فترة التعليق المؤقت لعمل البرنامج (من عام ٢٠٢٠ حتى الآن)، استمر العمل على تحديث الإجراءات والعمليات اللازمة لضمان ملائمة البرنامج للغرض المُعد لأجله بمجرد التمكن من استئنافه، وكذلك لضمان تحسين جوانب موازنة عمله عبر أنحاء أقاليم المنظمة كافة. وفيما يلي المجالات التي يتعين استعراضها وتحديثها باستمرار: دليل المنظمة الإلكتروني؛ وإجراءات التشغيل الموحدة المالية فيما يخص بدلات المعيشة وقسائم تناول الغداء اليومية؛ والاعتبارات القانونية؛ والتأمين الطبي؛ وعمليات التوظيف والتأهيل؛ ومنصات تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالتوظيف؛ وصفحات الويب الداخلية والخارجية؛ وسبل الاتصالات؛ والتدريب والتعريف؛ والسلامة والصحة والرفاه من الناحية المهنية.

٢٢- ومن الضروري أيضاً التسليم بأن ممارسة إعادة الهيكلة في مقر المنظمة الرئيسي التي جرت في نهاية عام ٢٠١٩ قد أحرّت عمليات التخطيط والتوظيف فيما يتصل بدورات التدريب الداخلي لعام ٢٠٢٠ على مستوى المقر الرئيسي، وذلك ريثما يُوضع الهيكل الجديد لإدارات المنظمة ووحداتها في صيغته النهائية. ومع أن بعض المتدربين الداخليين وصلوا إلى مراكز عملهم، كل فيما يخصه، في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وأذار/مارس ٢٠٢٠ وأكملوا تدريبهم الداخلي، فقد أسفرت عمليات الإغلاق والقيود المفروضة بسبب جائحة كوفيد-١٩ على السفر الدولي، وتعليق عمل البرنامج لاحقاً، عن إلغاء جميع دورات التدريب الداخلي الأخرى المقررة لعام ٢٠٢٠. وبسبب استمرار اندلاع الجائحة العالمية، فقد اتّخذ في الربع الأول من عام ٢٠٢١ قرار يقضي بتعليق عمل برنامج التدريب الداخلي إلى إشعار آخر والاستمرار في رصد الحالة. ولا يزال هذا التعليق ساري المفعول في وقت تدوين هذا التقرير، ولا توصي المنظمة، كقاعدة عامة، بتوفير دورات التدريب الداخلي عن بُعد.



٢٣- وبمجرد التمكن من استئناف عمل برنامج التدريب الداخلي، ستقوم جميع الإدارات والوحدات بتقييم الوضع في مجالات عملها والتخطيط لدورات جديدة بشأن هذا التدريب، حسب الاقتضاء، مع مراعاة أية تغييرات هيكلية حدثت خلال فترة التعليق. وستُنشأ وظائف في مجال التدريب الداخلي بما يتماشى مع الاحتياجات والقدرات المحدثة، وسيعلن عن جميع فرص التدريب الداخلي على الموقع الإلكتروني الخارجي.

## استبقاء المواهب

### إدارة الأداء

٢٤- لا غنى عن إدارة الأداء 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 ومساءلتهما. وأجري استعراض تحليلي (اقترن بإصدار تقرير في آذار/ مارس ٢٠١٩ بوصفه واحداً من تحليلات العمليات التي أجريت في سياق عملية التحول) لممارسات المنظمة ضمن نطاق المجالات الرئيسية لإدارة الأداء، وكشف النقاب عن عدد من التحديات عند قياسها مرجعياً بالاستناد إلى أداء منظمات أخرى.

٢٥- واستمر في عام ٢٠٢١ تنفيذ التوصيات الناشئة عن التقرير الصادر في آذار/ مارس ٢٠١٩. وأصبح الغرض المعنون "غرض الفريق" في نظام تطوير إدارة الأداء غرضاً إلزامياً ومتماشياً مع موضوع "مكان العمل المحترم". وإضافة إلى ذلك، أقيم "أسبوع للأهداف" في آذار/ مارس ٢٠٢١ لتمكين الموظفين والمشرفين من وضع أغراض مرتبطة ببرنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣. ويجري تدشين برنامج جوائز التميز لعام ٢٠٢١ في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢١، وسيعلن المدير العام عن أسماء الفائزين (من أفراد وفرق) في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١. كما يجري تنفيذ برنامج مسارات القيادة الذي يتولى الإقليم الأفريقي قيادته، رغم أن تطبيقه في جميع المكاتب الرئيسية قد تأخر في بعض المناطق بسبب الوضع الناجم عن كوفيد-١٩.

٢٦- ووجهت إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب طلباً لتقديم اقتراح بشأن تدقيق إدارة الأداء على الصعيد العالمي في آب/ أغسطس ٢٠٢١، وذلك بهدف استعراض جميع السياسات والنظم والعمليات ذات الصلة، من خلال التشاور على جميع مستويات المنظمة الثلاثة، واتخاذ إجراءات تصويبية على أساس العبر المستخلصة. وسيراعي أيضاً هذا الاستعراض التوصيات المقدمة إلى جمعية الصحة العالمية الثانية والسبعين في عام ٢٠١٩ من لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية،<sup>١</sup> وكذلك التوصيات الواردة في التقرير الصادر في عام ٢٠٢١ عن وقائع الاجتماعين الحادي والثلاثين والثاني والثلاثين للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة.<sup>٢</sup> ومن المتوقع استكمال هذا التدقيق بحلول حزيران/ يونيو ٢٠٢٢.

٢٧- ويتضمن مشروع نظام إدارة الأعمال وحدة نموذجية عن إدارة الأداء، كما يتواصل عقد جلسات عمل في هذا المجال مع الجهة الجديدة المقدمة لخدمات تخطيط الموارد المؤسسية. وستحل هذه الوحدة النموذجية محل الأداة الحالية (eWork) وسيسترد في وضعها بمراجعة إدارة الأداء العالمية.

١ انظر الوثيقة ج٦/٧٢.

٢ الوثيقة EBPBAC33/2.

## تعلم الموظفين وتنمية مهاراتهم

٢٨- فيما يلي ما قدمته المنظمة خلال الثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١ إضافة إلى برنامج مسارات القيادة، من دورات القيادة التي نظمتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة للموظفين من مختلف المستويات في جميع أنحاء العالم:

- برنامج الإدارة التنفيذية: ٤٤ موظفاً من كبار المديرين برتبة ف-٥ وما فوق؛
- القيادة والمرأة والأمم المتحدة: ٧١ موظفة برتبة ف-٤/ف-٥؛
- خبرة قادة الأمم المتحدة الناشئين: ٣٣ موظفاً فنياً وطنياً برتبة ف-٢ وف-٣؛
- مهارات القيادة لدعم البرامج والوظائف الإدارية: ٥٥ موظفاً عاملاً على مستوى الدعم الإداري.

٢٩- وبالنسبة للتدريب الإلزامي، فإن معدلات الامتثال في المنظمة تظل كما يلي:

- برنامج الأمم المتحدة بشأن منع المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة في مكان العمل (امتثال بنسبة ٩٠٪)؛
- دورة الأمم المتحدة التدريبية على الإنترنت بعنوان "العمل في ظل الشعور بالفخر - عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين" (امتثال بنسبة ٩٢,٥٪)؛
- التدريب في مجال التوعية الأمنية بشأن إدارة شؤون السلامة والأمن في الأمم المتحدة (الذي استكماله أكثر من ١٢٠٧٠ فرداً من القوة العاملة حتى الآن)؛
- برنامج أساسيات الأمن السيبراني (امتثال بنسبة ٨٩٪).

٣٠- وتشمل مبادرات التدريب الإلزامي المقبلة التدريب الإلزامي لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين (خلال الربع الأخير من عام ٢٠٢١)، وتضافر جهود المنظمة من أجل احترام التدريب الإلزامي (خلال الربع الأخير من عام ٢٠٢١)، والتدريب الإلزامي على تمكين موظفي المنظمة في مجال الأخلاقيات (خلال الربع الأخير من عام ٢٠٢١/الربع الأول من عام ٢٠٢٢).

٣١- ودُشنت مبادرة المدير العام بشأن قائمة التشغيل في عام ٢٠٢١ لمواءمة محتواها المنسق مع عام القوى العاملة في المنظمة على نطاق المنظمة ككل. وشهد عام ٢٠٢١ زيادة في استهلاك المواد التعليمية بنسبة أكثر من ٧٢٪ مقارنةً بعام ٢٠٢٠ على النحو التالي: شاهد موظفو المنظمة أكثر من ٣٢٠٠٠ دورة و ٢٥٠٠٠٠ مقطع فيديو. وشملت المواضيع الأكثر رواجاً ما يلي: عقلية النمو والذكاء العاطفي وجناح تنمية قدرات إدارة الأعمال بذكاء وبناء الثقة بالنفس وتحقيق التنوع والشمول.

## الإرشاد

٣٢- يشكّل برنامج المنظمة للإرشاد العالمي جزءاً من نهج إنمائي تنظيمي لتزويد الموظفين بالدعم في مجال ارتقاء السلم الوظيفي والتعلم أثناء العمل وتبادل المعارف وبناء القدرات. ومنذ تشييد البرنامج رسمياً على الصعيد العالمي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ بحضور المدير العام، ارتفع عدد المرشدين المعيّنين بفضل إلى أكثر من ١٨٠ مرشداً وشارك فيه موظفون من جميع الرتب ومن أقاليم المنظمة كافة. واعتمد تدريب المرشدين دعماً لإجراء "محادثات مهنية اعتيادية" مع المستفيدين من الإرشاد لتسهيل إجراء مناقشات متعلقة بتنمية المهارات الوظيفية بواسطة اتباع نهج تدريب المدربين. وشارك أربعة وستون مرشداً ومديراً في هذا التدريب الذي انطوى على اتباع نهج للتوجيه وتطبيق مجموعة أدوات مفيدة لتيسير إجراء محادثات مثمرة في مجال ارتقاء السلم الوظيفي وتنمية المهارات.

٣٣- وطرأت زيادة واضحة على جوانب الاستفادة من علاقات الإرشاد المنسقة منذ عام ٢٠٢٠، بحيث بدأ ٣٦ موظفاً الاستفادة من هذه العلاقات منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، وحرص ٧٨ موظفاً آخر على إقامة هذه العلاقات منذ بداية عام ٢٠٢٠. ويحصل العديد من أزواج المرشدين هؤلاء على التدريب والإرشاد بفضل حلقات عمل يوفرها على الإنترنت فريق الإدارة والتطوير الوظيفي. وتُفد أيضاً في عام ٢٠٢١ مبادرات إرشاد تعاوني على النحو التالي: في شباط/فبراير ٢٠٢١، أتاح التعاون مع أمانة الأمم المتحدة الفرصة لمجموعة أولى مكونة من ٢٥ موظفاً في المنظمة للاستفادة من برنامج الأمم المتحدة بشأن الإرشاد معاً، مما أدى إلى زيادة فرص التواصل والتطوير أمام موظفينا في جميع أنحاء العالم. وفي آذار/مارس ٢٠٢١، انضم المرشدون والمستفيدون من الإرشاد في المنظمة لأول مرة إلى برنامج مركز التجارة الدولية لإرشاد المرأة، الذي يمثل هدفه في زيادة فرص التكافؤ بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مراحل حياتها المهنية من خلال الاستفادة من الإرشاد وجهاً لوجه ودوائر الإرشاد ومختلف فعاليات التعلم وحلقات العمل المقدمة للمستفيدين من الإرشاد.

٣٤- وأعدت في الإقليم الأفريقي برامج إنمائية تكميلية تستهدف الموظفين في المناصب غير القيادية لغرض تعزيز الفعالية على المستوى التنظيمي وتغيير الثقافة التنظيمية ووضع برنامج قوي معني بمهارات القيادة. ووضعت منذ ذلك الحين مبادرتان تركزان على الأفراد، تتمثل أولاهما في برنامج الإرشاد التابع لمكتب المنظمة الإقليمي لأفريقيا، الذي يقوم بموجبه كبار الموظفين أو الموظفين الأوسع خبرة بدعم الزملاء المبتدئين في تطوير مهاراتهم المهنية ومساعدتهم على تحسين أدائهم. ويصبو هذا البرنامج إلى بلوغ غرضين مؤداهما توثيق عرى التعاون فيما بين الموظفين وتمكين الموظفين المبتدئين. وتكفل بالنجاح تدريب المجموعة الأولى (تموز/يوليو - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠) المكونة من ٣٣ مرشداً من كبار الموظفين وكلفوا بإرشاد ٦٥ موظفاً مبتدئاً من المستفيدين من الإرشاد في إطار ربط عملهم في أزواج، علماً بأن مبادرة الإرشاد هي برنامج يستغرق تنفيذه ستة أشهر باستخدام منصة افتراضية. وانضمت مجموعة ثانية إلى البرنامج في شباط/فبراير ٢٠٢١، ودرب بموجبه حتى الآن مائة وخمسة عشر مرشداً (منهم موظفون من أقاليم أخرى) و٢٤٩ مستفيداً من الإرشاد، ممن يجري ربط عملهم في أزواج على أساس ما يختارونه من قيم فردية ومهنية. أما المبادرة الثانية فهي عبارة عن برنامج معني بأداء الفريق ومبني على إطار الكفاءات التابع للمنظمة ويتألف من ٣٢ وحدة تدريب نموذجية ودورات توجيه فردية. ويهدف البرنامج إلى إنشاء فرق عالية الأداء وتعزيز التعاون داخل المجالات التقنية وعبر أنحاء كافة في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية الموجودة في الإقليم الأفريقي. وقد استفاد حتى الآن ٥٨ موظفاً من هذه المبادرة المعنية ببناء القدرات، كما نُظمت أربع حلقات عمل و ٣٠ جلسة توجيه فردية لموظفين تقنيين وتشغيليين عددهم ٢١ موظفاً.

### المسارات الوظيفية وارتقاء السلم الوظيفي

٣٥- أنشئ إطار رفيع المستوى بشأن الإدارة المهنية يُركّز على مجالي عمل محتملين في المنظمة، وهما: الصحة العامة والعمليات. وقد استُفيد من المدخلات والتعليقات الواردة على مسح عالمي أرسل إلى جميع أفراد القوى العاملة في المنظمة خلال الفترة شباط/فبراير - آذار/مارس ٢٠٢١، لرسم خرائط تبين أمثلة توضيحية على المسارات الوظيفية في سياق هذين المسارين الوظيفيين الرئيسيين. وردّ عدد لم يسبق له مثيل من الموظفين في جميع المكاتب الرئيسية على المسح، وأطلع في تموز/يوليو ٢٠٢١ جميع أفراد القوى العاملة في المنظمة على تقرير عن نتائج المسح الرئيسية. ويتواصل إجراء مقابلات مع المديرين في إطار المسار الوظيفي العملي، تليها مناقشات لفريق التركيز مع ممثلي الموظفين من مستويات المنظمة الثلاثة لتأكيد المعلومات المُجمعة من المسح بغية رسم خرائط المسارات الوظيفية بمزيد من التفصيل. وسعيًا إلى إطلاع جميع موظفي المنظمة على آخر المستجدات بشأن التقدّم المُحرز في هذا المجال، يجري إرسال نشرة إخبارية عن المسارات الوظيفية والتطوير المهني على الإنترنت إلى جميع أفراد القوى العاملة على أساس منتظم.

٣٦- وفي عام ٢٠٢١، تواصلت عن بُعد توفير أنشطة الإدارة الوظيفية والتوجيه والإرشاد والتدريب في مجال الذكاء العاطفي وجلسات بناء قدرات الفرق، فضلاً عن إسداء المشورة المهنية، مما سهل نشرها فعلاً على نطاق عالمي. وبناءً على التوصيات الصادرة في عام ٢٠١٩ عن فرقة العمل المعنية بالمسارات الوظيفية وبناء القدرات، جرى اعتماد وتنفيذ برنامج جديد بشأن ارتقاء السُّلم الوظيفي يُسمى أَدفانس (Advance) مرتين في عام ٢٠٢١ لتعزيز جوانب القيادة النسوية والقيام في الوقت نفسه بتلبية الاحتياجات الخاصة من ارتقاء السُّلم الوظيفي والتصدي للتحديات المواجهة من الموظفين المهنيات الوطنيات وموظفات الخدمات العامة. ويكتمل البرنامج بخدمات تدريب تقدمها مجموعة من المدربين المؤهلين داخلياً في المنظمة.

٣٧- واختيرت منصة لإدارة المواهب تقرر دمجها في النظام الجديد لتخطيط الموارد المؤسسية، بالتزامن مع توفير القدرة على تلبية متطلبات إدارة مجمع المواهب. وقد بدأ بتنفيذ مرحلة تحسين عملية تسيير الأعمال التي ستحدد خلالها المتطلبات الرئيسية والميزات التقنية والخطوات العملية الرئيسية.

### التنقلات

٣٨- بلغ عدد الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا المعينين بعقود عمل طويلة الأجل ممن تنقلوا من مركز عمل إلى آخر بالفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وتموز/يوليو ٢٠٢١ ما مجموعه ١٦٨ موظفاً، وهو عدد يتجاوز فعلاً مجموع عددهم البالغ ١٦٢ موظفاً في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠ (انظر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة الواردة في الجدولين ١٤ و ١٥)، وطراً حتى الآن انخفاض على النسبة المئوية للتنقلات من مكتب رئيسي إلى آخر على النحو التالي: نسبة ٤٤٪ من التنقلات في النصف الأول من عام ٢٠٢١ مقارنةً بنسبة ٤٧٪ من إجمالي التنقلات خلال عام ٢٠٢٠ بأكمله، ولكن من المتوقع أن تستمر هذه النسبة في التطور.

٣٩- وأنشأ المدير العام في نيسان/أبريل ٢٠١٩ فرقة عمل معنية بالتنقل تضم في عضويتها موظفين من جميع مستويات المنظمة الثلاثة بهدف وضع مبادئ توجيهية بشأن ممارسات التنقل الإلزامي المبينة في سياسة التنقل الجغرافي التي تنتهجها المنظمة. وأجرت فرقة العمل مشاورات مستفيضة مع الموظفين، واضطلعت بعملية قياس مرجعية على أساس سياسات وممارسات سائر وكالات الأمم المتحدة وشركائها، وأعدت توصيات في هذا المضمار. واستعرضت التوصيات دوائر الموارد البشرية العالمية التابعة للمنظمة والمجلس العالمي للموظفين والإدارة، وشكلت أساساً لتحديث سياسة التنقل الجغرافي لكي ينظر فيها فريق السياسات العالمية. ودُشنت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠ عملية محاكاة للتثبت من دقة البيانات المتاحة حالياً عن الموظفين والوظائف واختبار تنفيذ العناصر الرئيسية للسياسات وآليات الحوكمة المقترحة. وسيُعدّ بحلول نهاية عام ٢٠٢١ تقرير عن الاستنتاجات المستخلصة من عملية المحاكاة.

٤٠- ووظفت استثمارات إضافية في مجال تحسين لوحة متابعة الموارد البشرية المعنية بالتنقلات التي ترد فيها معلومات محدّثة عن الموظفين والبيانات المتعلقة بتنقلاتهم. وعُقد في مطلع تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠ اجتماع لكل الموظفين بشأن التنقل الوظيفي، ثلته دعوة وجّهت إلى ١٠٥١ موظفاً في جميع أرجاء العالم ممن أكملوا مدة تعيينهم القياسية أو تجاوزوها من أجل المشاركة في عملية المحاكاة. وقبل الدعوة من بين هؤلاء الموظفين ١٢٨ موظفاً وشاركوا في عملية تقديم الطلبات وتأجيلها في الفترة الواقعة بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠ وكانون الثاني/يناير ٢٠٢١. وسيجتمع المجلس الاستشاري المعني بشؤون التنقل في الربع الأخير من عام ٢٠٢١ لإبداء تعليقاته على عملية المحاكاة وصياغة مشاريع توصيات يقدمها إلى الإدارة العليا. وسيستفاد من التعليقات المستفيضة الواردة من الموظفين المشاركين في عملية المحاكاة للاسترشاد بها في وضع خطة التنفيذ النهائية.

## تهيئة بيئة عمل مواتية

### التنوع والإنصاف والشمول

٤١- أُعدّ في عام ٢٠٢٠ أول مشروع لنهج التنوع والإنصاف والشمول بشأن القوى العاملة بالمنظمة وخطة العمل المرفقة به. ويتمثل الغرض من النهج في إرساء الأسس اللازمة لاتخاذ تدابير بشأن اجتذاب قوة عاملة متنوعة واستبقائها وتهيئة بيئة عمل مواتية للجميع يشعر فيها الكل بقدره ويمكن من أداء عمله على أتم وجه. وأشركت المنظمة خبراء معنيين بشؤون التنوع والمساواة والإدماج لتزويدها بالمشورة في هذا المجال. ويجري استعراض النهج وخطة العمل بمزيد من التفصيل لمواءمتهما مع المشورة المقدمة من الخبراء، ومن المقرر نشر النسخة الأولى منهما في عام ٢٠٢٢.

### منع التعرض للسلوكيات التعسفية، بما فيها التحرش الجنسي

٤٢- نُشرت في مطلع عام ٢٠٢١ سياسة المنظمة بشأن منع السلوك التعسفي والتصدي له، والتي تشمل المضايقة والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استخدام السلطة. وهذه السياسة التي تتقح سياسة المنظمة السابقة بشأن التحرش وتحديثها، هي سياسة تُعزز اتساق عملية تقديم الشكاوى وتراعي في الوقت نفسه ضرورة إيلاء اهتمام خاص للدعايات المتعلقة بالتحرش الجنسي وتصعيد وتيرتها. ويجري البدء بتطبيق خطة التنفيذ التي تشمل نشر مواد وموارد اتصال جديدة للقوى العاملة، ووضع وتنفيذ دورات تدريب جديدة مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات مختلف شرائح الجماهير، وتقديم معلومات محدّثة فيما يتعلق بصكوك الموارد البشرية وعملياتها ذات الصلة. ويُشدّد بوجه خاص على ضمان توفير التدريب اللازم ووضع أشكال الدعم الأخرى موضع التنفيذ عبر أنحاء المنظمة ككل. وعلاوة على ذلك، يجري إنشاء نظام لضمان تنفيذ تدابير الوقاية المتخذة في إطار السياسة على مستوى المكاتب كلها. وإضافة إلى ذلك، يجري اتخاذ إجراءات بالتنسيق مع فرقة العمل الجديدة المعنية بمنع أفعال الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، وذلك لبناء القدرات المؤسسية اللازمة لضمان منع التحرش الجنسي والتصدي له بفعالية.

### نظام العدل الداخلي

٤٣- تواصل الأمانة رصد إصلاح نظام العدل الداخلي المُدشّن في عام ٢٠١٦؛ وقد شملت التحسينات الناشئة عن إصلاحه زيادة التشديد على حسم النزاعات بطرق غير رسمية ممّا قلّل عدد الطعون بشكل كبير. وتتطلع الأمانة إلى إجراء استعراض لإصلاحات نظام العدل الداخلي المُدشّن في عام ٢٠١٦ بقصد إدخال المزيد من التحسينات عليه استناداً إلى العبر المستخلصة. واختارت الأمانة خبيراً استشارياً لاستعراض مدى ملاءمة نظام العدل الداخلي وكفائه وفعاليته واستقلاليته. ومن المتوقع أن تبدأ عملية الاستعراض بحلول نهاية عام ٢٠٢١ وأن تستغرق ثلاثة أشهر. وزيادة على ذلك، تُرْمَع وحدة التفتيش المشتركة إجراء استعراض لنُظْم العدل الداخلية المطبقة في المنظمات العاملة داخل منظومة الأمم المتحدة في الفترة الواقعة بين أيلول/سبتمبر ٢٠٢١ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، بغية رسم خرائط لنهج آليات العدل الداخلي وتقييم مدى كفاية هذه الآليات وقدرتها على بلوغ الأغراض المحددة في الأطر التنظيمية المعمول بها.

### ترتيبات العمل المرنة

٤٤- عرضت فرقة عمل المنظمة التي أنشأها المدير العام لاستعراض ترتيبات العمل المرنة إطار خيارات أقره فريق السياسات العالمية في أيار/مايو ٢٠٢١. وتعكف إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب في معرض

استرشادها بهذا الإطار، على وضع سياسة بشأن اتباع نهج شامل في تطبيق ترتيبات عمل مرنة عبر مستويات المنظمة كلها، بالتزامن مع إدخال تحسينات تقابلها على النظام وبيان خصائص عمل المكاتب الرئيسية. ويولى اهتمام خاص لضمان الاستمرار في تقديم الدعم اللازم لتمتع قوتنا العاملة بالرفاه والصحة النفسية والبدنية بفضل تطبيق ترتيبات عمل مرنة.

### أساليب التعاقد

٤٥- أنشئت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠ فرقة عمل عالمية ثلاثية المستوى لاستعراض جوانب الاستفادة من ترتيبات المنظمة التعاقدية القائمة لأجل القيام بما يلي: تحديد كيفية التمكّن من تصميم هذه الترتيبات أو تكييفها أو استخدامها بفعالية أكبر؛ وتحديد كيفية التمكّن من مواصلة تحسين العمليات ذات الصلة تلبية لاحتياجات المنظمة في مجال تسيير الأعمال؛ وتزويد مديري شؤون التوظيف بالدعم اللازم لاختيار النهج التي تلي احتياجاتهم على أفضل وجه؛ وضمان أن تكون بيئة العمل في المنظمة داعمة وتمكينية، والحفاظ في الوقت نفسه على مستوى الإنتاجية وتلبية احتياجات القوى العاملة وأصحاب المصلحة الرئيسيين. ومن المتوقع أن تفرغ فرقة العمل من عملها وتقدم توصياتها بحلول الربع الأخير من عام ٢٠٢١.

### العمليات العالمية للموارد البشرية

٤٦- قُدمت عدة خدمات إدارية جديدة من جانب العمليات العالمية للموارد البشرية، وهي مركز الخدمات التابع لإدارة الموارد البشرية العامل من مركز الخدمات العالمية في كوالالمبور. وتؤدي العمليات العالمية للموارد البشرية دوراً كبيراً في جهود الأمانة الرامية إلى تحديث خدمات الموارد البشرية وتوحيدها في المنظمة. وشملت التحسينات المُدخلة والخدمات الجديدة المقدمة في عام ٢٠٢١ ما يلي: تداوير تعزّز بوابة التوظيف ستيليس (Stellis) التابعة للمنظمة للفصل بين خدمات الاختيار والتأهيل من أجل ضمان أمن البيانات والفصل بين الواجبات؛ وخدمات التأهيل وتحديد الخطوات اللازمة للاضطلاع بالعمليات في المقر الرئيسي، وتوفير إمكانية توسيعها لتشمل مكاتب رئيسية أخرى؛ وإنشاء مكتب خدمات مخصص لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ليقدّم خدمات فيما يتصل بعمليات التعيين والفصل من الخدمة والسفر القانوني. وبالنسبة لموظفي المنظمة العاملين في جنيف، تقدم الآن العمليات العالمية للموارد البشرية خدمات الشحن بمساعدة المنظمة، ومن المقرر تقديم خدمات تعريفية مخصصة بشأن استحقاقات موظفي المنظمة الجدد. وعلاوة على ذلك، تتولى الآن العمليات العالمية للموارد البشرية تنسيق المسح الإلكتروني المحدث بشأن الخروج من الخدمة لجميع الموظفين الذين يغادرون المنظمة، وهي عاكفة على جمع بيانات هامة لأغراض صنع القرار وصياغة السياسات في المستقبل.

### صحة الموظفين ورفاههم

٤٧- إن قدرة المنظمة على بلوغ أهدافها الاستراتيجية تتركز مباشرةً إلى تمتع القوى العاملة فيها بالصحة والرفاه 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 مواصلة استراتيجيتها المعنية بصون الصحة والرفاه مع نموذج عملها الجديد على جميع مستوياتها ضماناً لتهيئة بيئة عمل تصون صحة الجميع.

٤٨- ولإرساء بيئة عمل صحية، أسهمت إدارة صحة الموظفين ورفاههم بالمنظمة في برامج ومبادرات متعددة 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 ورفاههم وإعادة تسميتها، وفي تنفيذ استراتيجية صون الصحة النفسية والرفاه المطبقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٤٩- وتؤدي إدارة صحة الموظفين ورفاههم بالمنظمة دوراً أساسياً أثناء الاضطلاع بأنشطة الاستجابة للفاشيات والطوارئ عن طريق حماية صحة أفراد القوى العاملة العالمية للمنظمة ورفاههم وتعزيزهما. وقد أسهمت الإدارة أثناء جائحة كوفيد-١٩ الحالية في التخطيط المستمر لتسيير الأعمال في مقر المنظمة الرئيسي؛ وعملت مع خبراء تقنيين لوضع تدابير وتوجيهات بشأن السلامة والصحة المهنيين؛ وزودت كادر الموظفين بالدعم الطبي والنفسي المستمر.

٥٠- وإضافة إلى ذلك، وفي إطار الاستجابة العالمية الموجهة لجائحة كوفيد-١٩، فقد أخذت إدارة صحة الموظفين ورفاههم بزمam المبادرة لإنشاء وحدة تنسيق طبية معنية بشؤون الإجراء الطبي في إطار فرقة العمل العالمية العاملة على نطاق منظومة الأمم المتحدة والمعنية بحالات الإجراء الطبي. ومنذ أيار/ مايو ٢٠٢٠، والوحدة تعمل على مدار الساعة وتشرف على إدارة عمليات الإجراء سريرياً وعملياً. كما مدّدت فرقة العمل مؤخراً فترة تطبيق آلية الإجراء الطبي في إطار جائحة كوفيد-١٩ حتى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١.

٥١- وتواصل إدارة صحة الموظفين ورفاههم تقديم الدعم قبل عمليات النشر وأثناءها وبعدها.

### الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٥٢- المجلس التنفيذي مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =