

معلومات محدّثة عن الموارد البشرية

تقرير من المدير العام

مقدمة

١- فضلاً عن البيانات عن القوى العاملة في المنظمة حتى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣ التي أُتيحت على الموقع الإلكتروني للمنظمة،^١ يقدّم هذا التقرير معلومات محدّثة حتى تاريخ تموز/ يوليو ٢٠٢٣ عن الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة والأنشطة ذات الصلة فيما يتعلق بالركائز الثلاث لاستراتيجية المنظمة للموارد البشرية، وهي: اجتذاب المواهب، واستبقاؤها، وتهيئة بيئة العمل المواتية لها. وتشكّل المبادرات الاستراتيجية الرئيسية المتخذة في مجال الموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من برنامج عمل التحوّل في المنظمة ويرد وصفها في التقارير المتعلقة بعملية التحوّل في المنظمة، حسب الاقتضاء.

الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة

٢- في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣، بلغ العدد الإجمالي لموظفي المنظمة ٩٢٦١ موظفاً^٢ (انظر الشكل ١ وبيانات القوى العاملة، الجدول ١)، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٣,١٪ مقارنةً بعددهم الإجمالي في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ (٨٩٨٣). وترد فيما يلي التغييرات الطارئة على النسب المئوية للموظفين العاملين في كل واحد من مستويات المنظمة الثلاثة من إجمالي عددهم في الفترة الواقعة بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ وتموز/ يوليو ٢٠٢٣: ازدادت النسبة المئوية للموظفين العاملين في المقر الرئيسي من ٢٩,٣٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٢٩,٧٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢٣؛ وانخفضت نسبة الموظفين العاملين في الخدمات المشتركة على الصعيد العالمي من ٣,٢٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٣,١٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢٣؛ وانخفضت نسبة الموظفين العاملين في المكاتب الإقليمية من ٢٣,٧٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٢٣,٦٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢٣؛ وفي المكاتب القطرية، ارتفعت النسبة المئوية للموظفين من ٤٣,٢٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٤٣,٦٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢٣ (الشكل ٢). وانخفضت نسبة الموظفين المعيّنين بعقود طويلة الأجل من ٧٧,٦٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٧٧,٢٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢٣. وكانت النسبة المئوية للتعيينات الطويلة الأجل من إجمالي عدد الموظفين العاملين في المكاتب الرئيسية في تموز/ يوليو ٢٠٢٣ (وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢) على النحو التالي: ٧٣,١٪ (٧٢,٩٪) في المقر الرئيسي، و٨٧,٨٪ (٨٧,٣٪) في الإقليم الأفريقي، و٨٠,٥٪ (٨٠,٧٪) في إقليم جنوب شرق آسيا، و٦٣,٢٪ (٦٧,٤٪) في الإقليم الأوروبي، و٦٧,٧٪ (٦٨٪) في إقليم شرق المتوسط، و٩٤,٧٪ (٩٦,١٪) في إقليم غرب المحيط الهادئ.

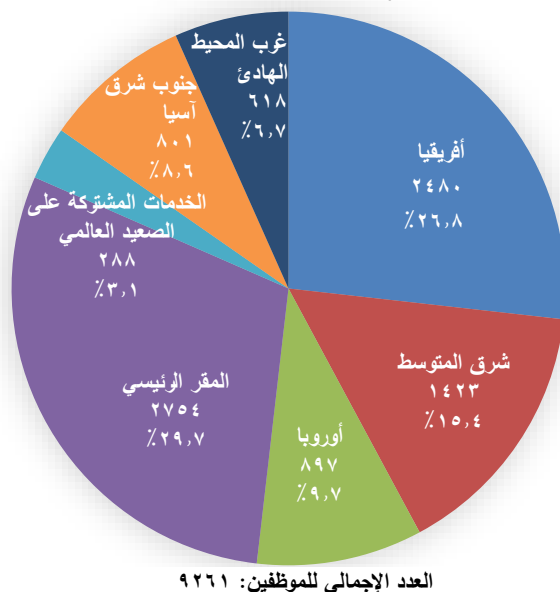
١ متاحة على الرابط التالي: <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (تم الاطلاع في ٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣).

٢ تشمل جميع الأرقام الموظفين في البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة، وتستثني الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو وكالات الأمم المتحدة الأخرى التي تديرها المنظمة. ولا تشمل الموظفين العاملين مع منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، التي يمكن الاطلاع على البيانات المتعلقة بقوتها العاملة على الرابط: <https://www.paho.org/en/documents/ce17225-human-resources-management-pan-american-sanitary-bureau> (تم الاطلاع في ٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣).

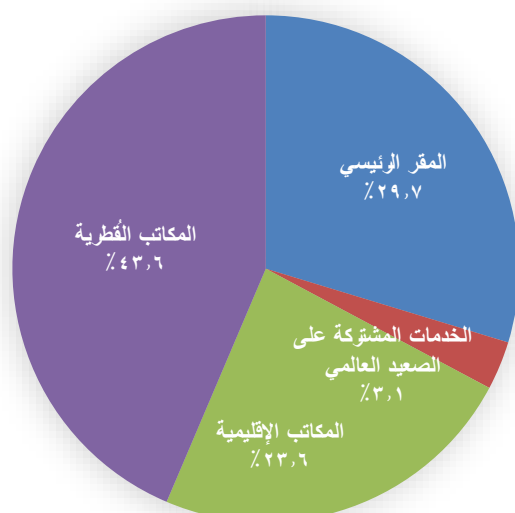
٣- وفيما يتعلق بالفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ تموز/يوليو ٢٠٢٣، بلغت التكاليف الخاصة بالموظفين ٧٥٤ مليون دولار أمريكي، وانخفضت كنسبة مئوية من مجموع نفقات المنظمة: بنسبة ٣٦٪ من مبلغ مقداره ٢١٠٧ ملايين دولار أمريكي (مقارنةً بنسبة ٤١٪ للفترة من كانون الثاني/يناير إلى تموز/يوليو ٢٠٢٢).

٤- وفيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية الأخرى، فعند مقارنة الفترة من كانون الثاني/يناير إلى تموز/يوليو ٢٠٢٢ بالفترة نفسها في عام ٢٠٢٣، زاد عدد الأفراد المعيّنين بموجب الترتيبات الخاصة بالخبراء الاستشاريين أو بموجب اتفاقات أداء العمل من حيث مكافآت الدوام الكامل: من ٢٧٣٠ إلى ٣٣٥٣ خبيراً استشارياً، ومن ١٠٥٢ إلى ١٠٧٧ فرداً معيّناً بموجب اتفاقات أداء العمل (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ٢٠). فضلاً عن ذلك، زاد عدد المعيّنين من الأفراد بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة من ٤٦٠١ فرد في الفترة الواقعة بين شهري كانون الثاني/يناير وتموز/يوليو ٢٠٢٢ إلى ٥١٦٩ فرداً في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وتموز/يوليو ٢٠٢٣. وتشمل أسباب الزيادات الكبيرة في اتفاقات الخبراء الاستشاريين واتفاقات الخدمات الخاصة زيادة قدرة المنظمة على العمل في حالات الطوارئ وعملية الانتقال في مجال شلل الأطفال.

الشكل ١: توزيع موظفي المنظمة لغاية ٣١ تموز/يوليو ٢٠٢٣، بحسب المكتب الرئيسي



الشكل ٢: توزيع موظفي المنظمة لغاية ٣١ تموز/يوليو ٢٠٢٣، بحسب المستوى



٥- واعتباراً من ١ آذار/ مارس ٢٠٢٣، حلت سياسة المنظمة الجديدة بشأن التكافؤ بين الجنسين (٢٠٢٣-٢٠٢٦) محل سياسة المنظمة للمساواة بين الجنسين في التوظيف الصادرة في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧. وتشمل التغييرات الرئيسية التي جاءت بها السياسة الجديدة ما يلي: وضع أهداف جديدة لكل مستوى من مستويات الفئة الفنية؛ ونهج متعدد الجوانب من أجل تسليط الضوء على عوامل التنوع؛ وتدابير مؤقتة يطبقها مديرو شؤون التوظيف؛ وتقديم تقارير منتظمة عن ميثاق المديرين التنفيذيين بشأن تعزيز المساواة؛ وزيادة الاعتماد على البيانات المُصنّفة حسب نوع الجنس؛ والإبلاغ عن الجنسيات والإعاقة مدعومة بنُظم الموارد البشرية في كل مرحلة من مراحل الاختيار؛ وخطة تنفيذ مقابلة للعامين المقبلين. وسيبدأ الإبلاغ بشأن الأهداف الجديدة وخطة التنفيذ بتقارير تتضمن بيانات اعتباراً من كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ فصاعداً. وقد تم بالفعل تحديث جداول بيانات القوى العاملة المُشار إليها في التقرير في عام ٢٠٢٢ لكي تشمل معلومات إضافية عن التوازن بين الجنسين في المنظمة: ويقدم هذا التقرير مستوى آخر من تصنيف تلك البيانات بحسب المكاتب الرئيسية.

٦- ومنذ عام ٢٠١٧ إلى تموز/ يوليو ٢٠٢٣، كان هناك تحسّن عام نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين، مقياساً بجميع المؤشرات. ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى بذل جهود إضافية وإيلاء اهتمام مكرّس لضمان إحراز تقدم على مستوى كل رتبة على حدة والحفاظ على الإنجازات المحققة حتى الآن.

٧- ولغاية تموز/ يوليو ٢٠٢٣، تواصلت المنظمة الحفاظ على التكافؤ بين الجنسين في التعيينات طويلة الأجل، إذ تشغل هذه التعيينات نسبة ٥٠,٣٪ من النساء و٤٩,٧٪ من الرجال، مع ملاحظة أن نسبة الموظفين في فئة الخدمات العامة تزيد على ٥٠٪، بينما تقل هذه النسبة في الوظائف المهنية الوطنية والفئات المهنية الدولية عن نسبة ٥٠٪، على الرغم من أن نسبة الموظفين في كلتا الفئتين ارتفعت منذ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ١٣). وعند أخذ جميع أنواع عقود الموظفين بعين الاعتبار، ومنذ ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣، فإن المنظمة حققت التوازن العام بين الجنسين، بنسبة ٥٠٪ من النساء و٥٠٪ من الرجال. ويرد تقسيم إضافي حسب الرتبة في جميع فئات وظائف الموظفين وجميع المكاتب الرئيسية في بيانات القوى العاملة (انظر الجدول ٣ب).

٨- وارتفع عدد النساء في الرتبة ف٤ وما فوقها على نطاق المنظمة من ٤٤,١٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٤٤,٥٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢٣، في حين يُلاحظ أيضاً أن هناك زيادة قدرها ٣,٤ نقاط مئوية خلال فترة السنوات الست منذ عام ٢٠١٧.

٩- وشكّلت النساء نسبة ٣٤,٤٪ من الموظفين في الرتبتين م١ وم٢ في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣، وهو ما يشكّل انخفاضاً مقارنةً بشهر كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ (٣٥,٣٪). ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن هناك زيادة قدرها ٤,٦ نقاط مئوية منذ عام ٢٠١٧ (انظر الشكل ٣د). كما سُجّلت زيادة ملحوظة منذ عام ٢٠١٧ في النسبة المئوية للنساء المعينات برتبة ف-٥، من ٤٠,٣٪ في تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى ٤٦٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢٣. وستُدرج التقارير عن التكافؤ بين الجنسين لكل رتبة على حدة من الرتبة ف-٤ وما فوقها في التقرير المقبل عن الموارد البشرية، بما يتماشى مع الأهداف المحددة من خلال سياسة منظمة الصحة العالمية بشأن التكافؤ بين الجنسين (٢٠٢٣-٢٠٢٦).

١٠- وتواصلت الأمانة اتخاذ خطوات رامية إلى زيادة عدد المؤهلات في قائمة رؤساء المكاتب القطرية. ولغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣، بلغت نسبة النساء من رؤساء المكاتب القطرية ٣٦,٨٪، وهو ما يُمثّل تحسناً مقارنةً بكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ (٣٦,٣٪). ومع ذلك، لا يزال هذا الرقم أعلى من النسبة البالغة ٣٥٪ المسجّلة في عام ٢٠١٧.

١١- وقد تجلّت نتائج الجهود الرامية إلى زيادة عدد المرشحات المدرجة أسماؤهن في قائمة رؤساء المكاتب القطرية أثناء عملية الاختيار في عام ٢٠٢٢، وتستمر أيضاً خلال عام ٢٠٢٣. واعتباراً من تموز/ يوليو ٢٠٢٣، شكلت النساء نسبة ٣٦,٨٪ من المرشحات المدرجة أسماؤهن في قائمة ممثلي المنظمة. وبالنسبة إلى عملية الاختيار لعام ٢٠٢٣، تم إجراء توعية إضافية للموظفات اللاتي يتمتعن بكفاءات عالية، وشجعت على حضور جلسات إحاطة محددة الغرض عُقدت مع كل مكتب إقليمي من أجل شرح الأدوار والمسؤوليات والمتطلبات الأساسية لمنصب ممثلي المنظمة. ونتيجة لذلك، فإن القائمة المختصرة الحالية لعملية الاختيار لعام ٢٠٢٣ حققت التكافؤ بين الجنسين، إذ تم تحديد ما يقارب ٥٠٪ من المرشحات للانتقال إلى مرحلة المقابلة بالفيديو، وهو ما يمثل زيادة مقارنةً بعامي ٢٠٢٢ (٣٣٪) و ٢٠٢١ (٢٨٪)، على التوالي.

١٢- وقد أغلقت مؤخرًا الدعوة لتقديم مقترحات لاختيار شريك جديد لتصميم وإدارة مراكز تقييم ممثلي المنظمة، واختير مقدم خدمات من المقترحات الواردة. وبعد الانتهاء من الترتيبات التعاقدية المطلوبة، سيبلغ المرشحون الناجحون بالجدول الزمنية لمركز التقييم. وقد تم التخطيط مبدئياً لمراكز التقييم في نهاية عام ٢٠٢٣ وأوائل عام ٢٠٢٤.

الشكل ٣: التكافؤ بين الجنسين - النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا (التعيينات طويلة الأجل)، بحسب المكتب الرئيسي

المكتب الرئيسي	في تموز/ يوليو ٢٠١٧	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	في تموز/ يوليو ٢٠١٨	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	في تموز/ يوليو ٢٠١٩	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	في تموز/ يوليو ٢٠٢٠	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠	في تموز/ يوليو ٢٠٢١	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١	في تموز/ يوليو ٢٠٢٢	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢	في تموز/ يوليو ٢٠٢٣	التغيرات بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢٣
أفريقيا	٢٩,٩	٣٠,٧	٣١,٩	٣١,٨	٣٢,٧	٣٣,١	٣١,٦	٣١,٨	٣٢,٧	٣٣,٨	٣٣,٧	٣٤,٦	٣٥,٠	زيادة بنسبة ٥,١ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
جنوب شرق آسيا	٣٣,٦	٣٤,٣	٣٣,٨	٣٤,٤	٣٤,٦	٣٤,٦	٣٦,٧	٣٦,٨	٣٨,٥	٣٨,١	٣٧,٤	٣٦,٣	٣٨,٦	زيادة بنسبة ٥ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
أوروبا	٥٣,١	٥١,٨	٥٠,٤	٥٢,١	٥٣,٤	٥٢,٧	٥٣,٨	٥٣,١	٥٢,٢	٥١,٦	٥١,٨	٥١,٢	٥١,٢	انخفاض بنسبة ١,٩ نقطة مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
شرق المتوسط	٣٠,٦	٣١,٢	٣٢,٢	٣٣,٧	٣٣,٩	٣٤,٦	٣٢,٢	٣٢,٦	٣٣,٢	٣٥,٦	٣٧,٢	٣٧,١	٣٧,٧	زيادة بنسبة ٧,١ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
غرب المحيط الهادئ	٤٥,٣	٤٤,٩	٤٥,٦	٤٧,٧	٤٩,٧	٤٧,٧	٥٣,٢	٥٤,١	٥٦,٢	٥٦,٦	٥٨,١	٥٨,٩	٦٠,٧	زيادة بنسبة ١٥,٤ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
المقر الرئيسي	٤٩,٤	٥٠,٩	٥١,١	٥١,٦	٥٠,٩	٥١,٣	٥٢,٤	٥٢,٠	٥٢,٣	٥٢,٦	٥٢,٥	٥٢,١	٥٢,٤	زيادة بنسبة ٣ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
الإجمالي	٤٣,٧	٤٤,٤	٤٤,٧	٤٥,٤	٤٥,٦	٤٥,٨	٤٦,٢	٤٥,٩	٤٦,٤	٤٦,٨	٤٧,٠	٤٦,٨	٤٧,٤	زيادة بنسبة ٣,٧ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧

الشكل ٣: التكافؤ بين الجنسين - النسبة المئوية للنساء في الرتبة ف-٤ وما فوقها (التعيينات طويلة الأجل)، بحسب المكتب الرئيسي

المكتب الرئيسي	في تموز/ يوليو ٢٠١٧	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	في تموز/ يوليو ٢٠١٨	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	في تموز/ يوليو ٢٠١٩	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	في تموز/ يوليو ٢٠٢٠	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠	في تموز/ يوليو ٢٠٢١	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١	في تموز/ يوليو ٢٠٢٢	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢	في تموز/ يوليو ٢٠٢٣	التغيرات بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢٣
أفريقيا	٪٢٨,٨	٪٢٩,٥	٪٢٩,٩	٪٢٩,٧	٪٣٠,٨	٪٣٠,٧	٪٢٨,٩	٪٢٨,٢	٪٢٨,٧	٪٢٩,٠	٪٢٩,١	٪٢٩,٤	٪٢٩,٩	زيادة بنسبة ١,١ نقطة مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
جنوب شرق آسيا	٪٣٤,٤	٪٣٥,٧	٪٣٥,٠	٪٣٥,٥	٪٣٥,٣	٪٣٦,٥	٪٣٧,٥	٪٣٧,٤	٪٣٨,٩	٪٣٧,٧	٪٣٨,٣	٪٣٧,٠	٪٣٨,٥	زيادة بنسبة ٤,١ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
أوروبا	٪٥١,٤	٪٥٠,٣	٪٥٠,٣	٪٥١,٩	٪٥١,٥	٪٥٠,٦	٪٥١,٧	٪٥٠,٨	٪٤٨,٩	٪٤٨,٤	٪٤٨,٧	٪٤٧,٦	٪٤٨,٢	انخفاض بنسبة ٣,٢ نقطة مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
شرق المتوسط	٪٢٩,٩	٪٣٠,١	٪٣١,١	٪٣١,٧	٪٣٢,٦	٪٣٣,١	٪٣٠,٨	٪٣١,٧	٪٣١,٦	٪٣٤,٣	٪٣٦,٧	٪٣٦,٥	٪٣٥,٧	زيادة بنسبة ٥,٨ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
غرب المحيط الهادئ	٪٣٩,٩	٪٣٩,٤	٪٤١,٣	٪٤٢,٣	٪٤٤,٩	٪٤٥,١	٪٤٩,٦	٪٥٠,٠	٪٥٣,٧	٪٥٥,٤	٪٥٤,٣	٪٥٥,٤	٪٥٥,٨	زيادة بنسبة ١٥,٩ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
المقر الرئيسي	٪٤٦,٣	٪٤٧,٩	٪٤٨,٤	٪٤٩,٤	٪٤٨,٩	٪٤٩,١	٪٥٠,١	٪٤٩,٧	٪٤٩,٧	٪٥٠,١	٪٥٠,١	٪٤٩,٦	٪٤٩,٩	زيادة بنسبة ٣,٦ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
الإجمالي	٪٤١,١	٪٤١,٩	٪٤٢,٥	٪٤٣,٤	٪٤٣,٥	٪٤٣,٥	٪٤٣,٨	٪٤٣,٥	٪٤٣,٧	٪٤٤,٢	٪٤٤,٥	٪٤٤,١	٪٤٤,٥	زيادة بنسبة ٣,٤ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧

الشكل ٣ج: التكافؤ بين الجنسين - النسبة المئوية للنساء من رؤساء المكاتب القطرية، بحسب المكتب الرئيسي

المكتب الرئيسي	في تموز/ يوليو ٢٠١٧	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	في تموز/ يوليو ٢٠١٨	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	في تموز/ يوليو ٢٠١٩	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	في تموز/ يوليو ٢٠٢٠	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠	في تموز/ يوليو ٢٠٢١	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١	في تموز/ يوليو ٢٠٢٢	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢	في تموز/ يوليو ٢٠٢٣	التغيرات بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢٣
أفريقيا	٪٢٦,١	٪٢٣,٩	٪٢٣,٤	٪٢٨,٩	٪٣٤,٨	٪٣١,٩	٪٣١,٩	٪٢٩,٨	٪٢٩,٨	٪٢٧,٧	٪٢١,٣	٪٢١,٣	٪٢٥,٥	انخفاض بنسبة ٠,٦ نقطة مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
جنوب شرق آسيا	٪١٨,٢	٪١٩,١	٪١٩,١	٪١٩,١	٪١٩,١	٪١٩,١	٪١٩,١	٪١٦,٧	٪١٨,٢	٪١٨,٢	٪١٨,٢	٪١٨,٢	٪١٨,٢	لا يزال مستقرًا منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
أوروبا	٪٦٣,٣	٪٥٨,٦	٪٥٥,٢	٪٦٠,٠	٪٥٨,١	٪٥٤,٨	٪٥٨,١	٪٥٨,١	٪٥٣,٣	٪٥٠,٠	٪٥٠,٠	٪٥٠,٠	٪٥٣,٣	انخفاض بنسبة ١٠ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
شرق المتوسط	٪٢٧,٨	٪٣١,٦	٪٣٦,٨	٪٣٦,٨	٪٣٦,٨	٪٣٦,٨	٪٣٦,٨	٪٣٥,٠	٪٤٢,٩	٪٤٧,٦	٪٤٢,٩	٪٤٢,٩	٪٣٦,٤	زيادة بنسبة ٨,٦ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
غرب المحيط الهادئ	٪٢٦,٧	٪٢٣,٣	٪٢٣,٣	٪٢٦,٧	٪٤٠,٠	٪٤٠,٠	٪٤٠,٠	٪٣٥,٧	٪٤٦,٧	٪٥٠,٠	٪٦٠,٠	٪٦٠,٠	٪٥٣,٣	زيادة بنسبة ٢٦,٦ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
الإجمالي	٪٣٥	٪٣٣,٣	٪٣٣,١	٪٣٥,٨	٪٣٩,٣	٪٣٧,٤	٪٣٧,٩	٪٣٧,١	٪٣٨,٧	٪٣٨,٢	٪٣٦,٣	٪٣٦,٣	٪٣٦,٨	زيادة بنسبة ١,٨ نقطة مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧

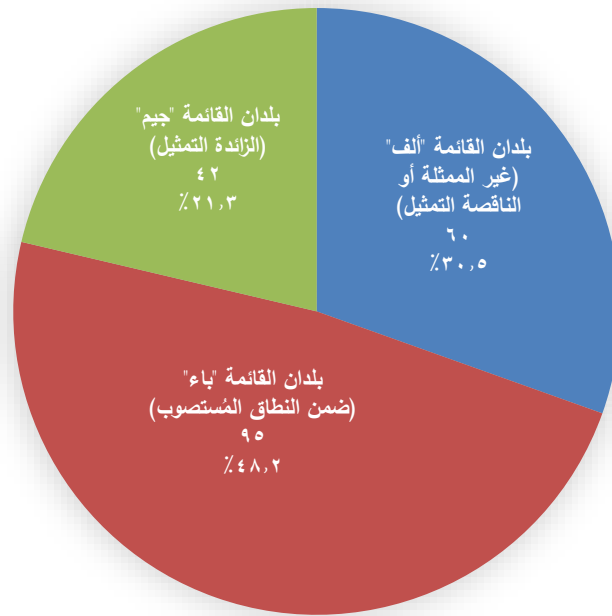
الشكل ٣د: التكافؤ بين الجنسين - النسبة المئوية للنساء في الرتبين مد ١ ومد ٢ (التعيينات طويلة الأجل)، بحسب المكتب الرئيسي

المكتب الرئيسي	في تموز/ يوليو ٢٠١٧	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	في تموز/ يوليو ٢٠١٨	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	في تموز/ يوليو ٢٠١٩	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	في تموز/ يوليو ٢٠٢٠	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠	في تموز/ يوليو ٢٠٢١	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١	في تموز/ يوليو ٢٠٢٢	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢	في تموز/ يوليو ٢٠٢٣	التغيرات بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢٣
أفريقيا	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	انخفاض بنسبة ١٧,٨ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
جنوب شرق آسيا	١٤,٣٪	١٤,٣٪	١٤,٣٪	١٤,٣٪	١٤,٣٪	١٤,٣٪	١٤,٣٪	١٤,٣٪	١٤,٣٪	١٤,٣٪	١٤,٣٪	١٤,٣٪	١٤,٣٪	انخفاض بنسبة ١ نقطة مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
أوروبا	٥٠,٠٪	٥٠,٠٪	٥٠,٠٪	٥٠,٠٪	٥٠,٠٪	٥٠,٠٪	٥٠,٠٪	٥٠,٠٪	٥٠,٠٪	٥٠,٠٪	٥٠,٠٪	٥٠,٠٪	٥٠,٠٪	انخفاض بنسبة ١١,٩ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
شرق المتوسط	٢٥,٠٪	٢٥,٠٪	٢٥,٠٪	٢٥,٠٪	٢٥,٠٪	٢٥,٠٪	٢٥,٠٪	٢٥,٠٪	٢٥,٠٪	٢٥,٠٪	٢٥,٠٪	٢٥,٠٪	٢٥,٠٪	زيادة بنسبة ١٤,٤ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
غرب المحيط الهادئ	٤٤,٤٪	٤٤,٤٪	٤٤,٤٪	٤٤,٤٪	٤٤,٤٪	٤٤,٤٪	٤٤,٤٪	٤٤,٤٪	٤٤,٤٪	٤٤,٤٪	٤٤,٤٪	٤٤,٤٪	٤٤,٤٪	انخفاض بنسبة ٠,٦ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
المقر الرئيسي	٢٦,٦٪	٢٦,٦٪	٢٦,٦٪	٢٦,٦٪	٢٦,٦٪	٢٦,٦٪	٢٦,٦٪	٢٦,٦٪	٢٦,٦٪	٢٦,٦٪	٢٦,٦٪	٢٦,٦٪	٢٦,٦٪	زيادة بنسبة ١٤,٤ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
الإجمالي	٢٩,٨٪	٢٩,٨٪	٢٩,٨٪	٢٩,٨٪	٢٩,٨٪	٢٩,٨٪	٢٩,٨٪	٢٩,٨٪	٢٩,٨٪	٢٩,٨٪	٢٩,٨٪	٢٩,٨٪	٢٩,٨٪	زيادة بنسبة ٤,٦ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧

١٣- تستند المعلومات المقدمة عن التمثيل الجغرافي (انظر الشكل ٤) إلى حسابات محدثة لنطاقات التمثيل. وتأخذ الحسابات المحدثة في الاعتبار آخر جدول للأصبة المقررة، والبيانات السكانية المحدثة، والعدد المحدث لمجموع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. ونتيجة لذلك، فإن التغييرات في التمثيل المبلغ عنها في تموز/ يوليو ٢٠٢٣ ترجع إلى حد كبير إلى الحسابات المحدثة وليس إلى نتائج التوظيف الفريدة. وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣، بلغت نسبة الدول الأعضاء غير الممثلة أو ناقصة التمثيل ٣٠,٥٪ (أو ٦٠ دولة من أصل ١٩٧ دولة عضواً) (انظر الشكل ٤، والجدول ٤ من بيانات القوى العاملة). ولغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، بلغت نسبة الدول الأعضاء التي كانت غير ممثلة أو ناقصة التمثيل ٢٨,٤٪ (٥٦ دولة من الدول الأعضاء البالغ عددها ١٩٧ دولة). وأسفرت الحسابات المحدثة أيضاً عن تغييرات في التوزيع عبر نطاقات التمثيل. وفي حين زاد عدد البلدان غير الممثلة أو ناقصة التمثيل، وانخفض عدد البلدان التي تتجاوز الحد الأقصى لنطاقها المستصوب، فقد زاد العدد الإجمالي للبلدان في نطاق التمثيل المستصوب. وستكون الحسابات المحدثة بمثابة خط أساس جديد لاستعراض التقدم المحرز والاتجاهات على مر الزمن.

١ بما في ذلك ثلاثة أعضاء منتسبون.

الشكل ٤: توزيع الدول الأعضاء في المنظمة لغاية ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣، بحسب التمثيل الجغرافي



الشكل ٥: التمثيل الجغرافي - الاتجاهات بمرور الوقت من تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى تموز/ يوليو ٢٠٢٣

المؤشر	في تموز/ يوليو ٢٠١٧	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	في تموز/ يوليو ٢٠١٨	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	في تموز/ يوليو ٢٠١٩	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	في تموز/ يوليو ٢٠٢٠	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠	في تموز/ يوليو ٢٠٢١	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١	في تموز/ يوليو ٢٠٢٢	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢	في تموز/ يوليو ٢٠٢٣	التغيرات بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢٣
النسبة المئوية للدول الأعضاء غير الممثلة أو ناقصة التمثيل	32.1	32.1	31.6	32.1	31.6	31.6	30.6	30.1	29.6	28.9	28.4	28.4	30.5	انخفاض بنسبة 1.6 نقطة مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل في الفئة الفنية والفئات العليا (بما في ذلك الموظفون المعيّنون يعقود مؤقتة)*	43.0	43.0	42.8	42.5	43.4	44.0	44.1	44.2	44.1	44.4	45.4	45.4	52.9	زيادة بنسبة 9.9 نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل في الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين يعقود طويلة الأجل*	40.8	40.7	41.1	41.1	41.7	42.6	43.3	43.8	44.3	44.9	45.0	46.0	53.1	زيادة بنسبة 12.3 نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
على نطاق المنظمة، النسبة المئوية للموظفين في الرتبتين مد-١ ومد-٢ من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل*	32.2	31.7	30.8	33.5	33.8	34.6	35.9	37.3	38.0	39.1	38.8	39.6	48.4	زيادة بنسبة 16.2 نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
على مستوى المقر الرئيسي، النسبة المئوية للموظفين المعيّنين في الرتبتين مد-١ ومد-٢ من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل	12.5	10.9	13.8	16.4	15.9	15.6	19.1	21.1	18.7	18.1	17.6	17.6	22.1	زيادة بنسبة 19.6 نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧

* تم تحديث التصنيف من "البلدان النامية" إلى "البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل" في تموز/ يوليو ٢٠٢٣.

١٤- ومع ملاحظة أن نسبة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا من البلدان النامية في الرتبين مد-١ ومد-٢ أخذت في الازدياد منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧، تم تحديث التصنيف من "البلدان النامية" إلى "البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل" في تموز/ يوليو ٢٠٢٣. وستوفر القيم اعتباراً من تموز/ يوليو ٢٠٢٣ خط أساس جديد للإبلاغ عن التقدم والاتجاهات مع مرور الوقت. وعلى وجه التحديد، بلغت نسبة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود طويلة الأجل من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل ٥٣,١٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢٣ (انظر الشكل ٥). وعلى نطاق المنظمة، بلغت النسبة المئوية للموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢ من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل ٤٨,٤٪ في تموز/ يوليو ٢٠٢٣. وعلى مستوى المقر الرئيسي، بلغت النسبة المئوية للموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢ من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل ٣٢,١٪ اعتباراً من تموز/ يوليو ٢٠٢٣.

١٥- ويعرض الجدول ١١١ بيانات إدارة الموارد البشرية عن القوى العاملة الاتجاهات المسجلة في طلبات التوظيف المقدمة من المرشحات الإناث، في حين يعرض الجدول ١١١ب الاتجاهات المسجلة في فئة التمثيل الجغرافي للمرشحين. وتبين هذه الجداول أنه كانت هناك زيادة عامة في الأعداد المطلقة ولكن ليس من حيث النسبة المئوية للمتقدمات على مدى السنوات الأربع الماضية. ومع ذلك، تجاوزت أعداد المتقدمات ونسبتهن في تموز/ يوليو ٢٠٢٣ المستويات في تموز/ يوليو ٢٠٢٢. ولغاية تموز/ يوليو ٢٠٢٣، زادت الطلبات المقدمة من مواطني البلدان غير الممثلة أو ناقصة التمثيل، ولكن تجدر الإشارة إلى أن هذا يرجع جزئياً إلى الحسابات المحدثة لنطاقات التمثيل الجغرافي. ورغم أنه بُدلت جهود كبيرة وحُفقت نتائج على نطاق المنظمة لسد الفجوة بين الجنسين، لكن ينبغي بذل جهود إضافية في مجال البحث عن المواهب والتواصل، مع التركيز بوجه خاص على تحسين التمثيل الجغرافي. كما أن الدروس المستفادة من العام الماضي بشأن الطريقة الأفضل للتواصل مع المرشحات من خلال برامج محددة، مثل برنامج المهنيين الشباب والقائمة العالمية لممثلي المنظمة، ستُنطبق على جهود التوظيف الأوسع نطاقاً.

١٦- وزاد عدد موظفي الإدارة العليا (الرتبة ف-٦ وما فوقها) المُعيّنين بعقود طويلة الأجل وعقود مؤقتة من ٢٧٥ موظفاً في تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى ٣٠٢ موظف في تموز/ يوليو ٢٠٢٣ (+١٠٪) (انظر الشكل ٦)، تماشياً مع الاتجاه الاستراتيجي لتحوّل المنظمة.

الشكل ٦: مقارنة أعداد موظفي الإدارة العليا حسب المكتب الرئيسي، بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وتموز/ يوليو ٢٠٢٣

المكتب الرئيسي	ف-٦/ مد-١			مد-٢			وظائف غير مصنفة			المجموع
	تموز/ يوليو ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠٢٣	مقارنة	تموز/ يوليو ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠٢٣	مقارنة	تموز/ يوليو ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠٢٣	مقارنة	
أفريقيا	٤١	٣٥	-١٥٪	١	٥	٤٠٠٪	١	١	٠٪	٤١
جنوب شرق آسيا	٢٣	١٩	-١٧٪	٢	٣	٥٠٪	١	١	٠٪	٢٣
أوروبا	٢٥	٣٠	٢٠٪	١	٢	١٠٠٪	١	١	٠٪	٣٣
شرق المتوسط	٢٨	٢٨	٠٪	٤	١٣	٢٢٥٪	١	١	٠٪	٤٢
غرب المحيط الهادئ	١٦	١٩	١٩٪	٢	١	٥٠٪	٠	١	-١٠٠٪	٢٠
المقر الرئيسي	٨٦	٨٣	-٣٪	٢٩	٤٦	٥٩٪	١٢	١٤	١٧٪	١٤٣
المجموع	٢١٩	٢١٤	-٢٪	٣٩	٧٠	٧٩٪	١٧	١٨	٦٪	٢٧٥

اجتذاب المواهب

تحديد المصادر والتواصل

١٧- يستمر تنفيذ مبادرات التواصل بالتعاون مع الدول الأعضاء من أجل تحسين التمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين. وتُستخدَم الاتفاقات المُبرَمة مع مقدمي الخدمات الخارجيين من أجل إطلاق حملات التواصل والتوظيف المحددة الأهداف في سبيل تحسين الأداء قياساً على أهداف التنوع، ولاسيما فيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين^١ وتحسين التمثيل الجغرافي. ويستمر بذل الجهود المحددة الأهداف من خلال المشورة المهنية، والتوجيه، وبرنامج التدريب على القيادة، لبناء قدرات الموظفين المبتدئات وذوات الرتب المتوسطة وإعدادهن لتقلد مناصب إدارية عليا.

١٨- ويواصل موظفو الموارد البشرية وموظفو المنظمة التقنيون نشر الإعلانات عن الشواغر على نطاق واسع، بما في ذلك على قنوات ومنصات وسائل التواصل الاجتماعي، ومن خلال إرسال المعلومات المُحدّثة بانتظام إلى بعثات الأمم المتحدة في جنيف وإلى الشبكات التقنية.

١٩- وحسبما أُبلِغت به جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعون في عام ٢٠٢٢، أطلقت المنظمة برنامج المهنيين الشباب في النصف الثاني من عام ٢٠٢١، الذي استهدف المرشحين من أقل البلدان نمواً. وبدأ المرشحون الأربعة عشر المختارون في إطار البرنامج أداء مهامهم في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢، وافتتح البرنامج رسمياً في شباط/فبراير ٢٠٢٣. وسيُنفذ المزيد من مكونات التدريب للدفعة الأولى في عام ٢٠٢٤. ويجري حالياً اتخاذ خطوات للتخطيط للمجموعة الثانية واختيارها.

استقدام الموظفين واختيارهم

٢٠- كجزء من برنامج التحول الذي وضعتَه المنظمة، حُدد هدف مدته ١١٢ يوماً تقويمياً (أو ٨٠ يوم عمل) من أجل إنجاز عملية التوظيف للتعيينات المحددة المدة والتعيينات المؤقتة (على النحو المحدد في القاعدتين ٤٢٠-٣ و ٤٢٠-٤ من لائحة الموظفين، على التوالي)، إضافة إلى اتخاذ إجراءات من أجل تحسين خدمات فرز المرشحين وتعزيز كفاءة عمليات الاختيار من أجل تحقيق ذلك الهدف.

٢١- وفي النصف الأول من عام ٢٠٢٣، تحسّن متوسط الوقت اللازم للتعيين في جميع المكاتب الرئيسية بشكل كبير وبلغ ١١٤ يوماً تقويمياً، بمدى يتراوح من ١٧ إلى ٢٤٥ يوماً.

٢٢- وتؤخذ بعين الاعتبار التجارب والدروس المستفادة حتى الآن، فضلاً عن وظائف النظام الجديد لإدارة الأعمال، من أجل تحسين العملية في المستقبل.

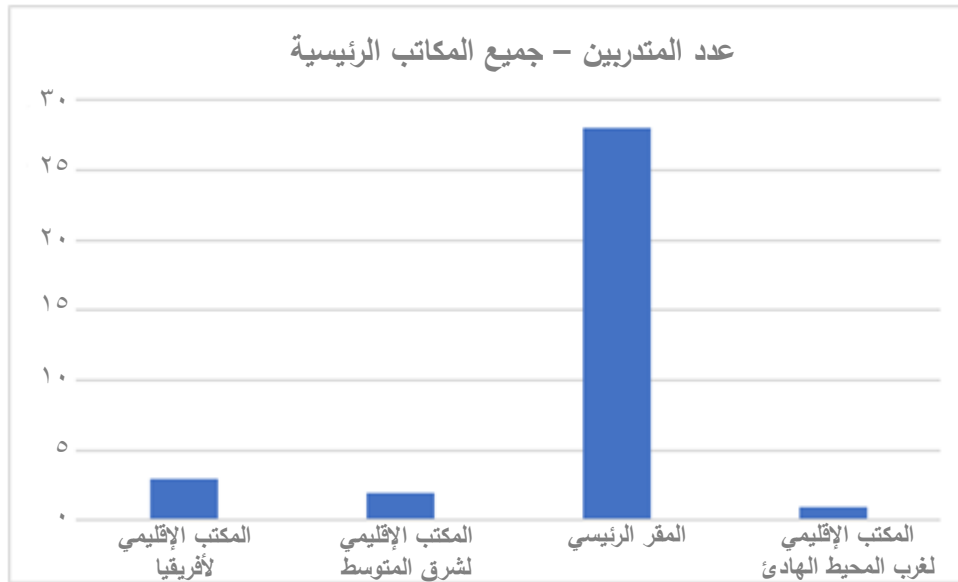
١ انظر سياسة منظمة الصحة العالمية بشأن التكافؤ بين الجنسين (٢٠٢٣-٢٠٢٦) (بالإنكليزية) <https://open.who.int/2022-23/home>، تم الاطلاع في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣.

٢ انظر الوثيقة ج٣١/٧٥.

البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

٢٣- أُعيد إطلاق البرنامج العالمي للتدريب الداخلي في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢ بعد أن ظل معلقاً منذ تموز/ يوليو ٢٠٢٠ بسبب جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩). وبعد إعادة إطلاقه، حُددت ١٠٢ فرصة تدريب واختير ٣٤ متدرباً في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣، وأكثر من ٦٧٪ منهم من الإناث. ويُقدم الرسم البياني الشريطي أدناه توزيعاً للمتدربين الداخليين المعيّنين من قِبَل المكاتب الرئيسية: ٢٨ متدرباً داخلياً في المقر الرئيسي، وثلاثة في المكتب الإقليمي لأفريقيا، واثنان في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، وواحد في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ. وتقدم أكثر من ٩٥٠٠ مرشح إلى فرص التدريب هذه.

الشكل ٧: المتدربون حسب المكتب الرئيسي من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣



٢٤- وافقت جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعون على موعد مستهدف منقح هو ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥ لتحقيق نسبة ٥٠٪ من المتدربين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل.

٢٥- ومن بين ٣٤ متدرباً تم اختيارهم بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣، كان أكثر من ٦٥٪ من هؤلاء المتدربين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. ويشكّل المرشحون من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل نسبة ٦١٪ من جميع المتدربين الداخليين العاملين في المقر الرئيسي و٦٦٪ في المكتب الإقليمي لأفريقيا. وفي المكتب الإقليمي لشرق المتوسط والمكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ، انحدر جميع المرشحين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. وبلغ متوسط مدة التدريب في جميع المناطق أربعة أشهر. وستواصل الأمانة تنفيذ الإصلاحات الرئيسية الثلاثة الرامية إلى جعل التدريب الداخلي أيسر وصولاً ورصد الاتجاهات والتقدم المحرز في تحقيق الهدف الوارد في القرار ج ص ٧١-١٣ (٢٠١٨) المتمثل بتحقيق نسبة لا تقل عن ٥٠٪ من المتدربين المختارين المنحدرين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. وتجدر الإشارة إلى أنه تم تجاوز هذا الهدف في عام ٢٠٢٣.

استبقاء المواهب

إدارة الأداء

٢٦- تماشياً مع التوصيات المنبثقة عن التقييم الذي أُجري في الفترة من أيار/ مايو ٢٠٢٢ إلى كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣ لنظام إدارة الأداء في المنظمة، سيتم تطوير وحدة لإدارة الأداء في عام ٢٠٢٤ وإطلاقها في عام ٢٠٢٥ في نظام Workday، وهو نظام إدارة الأعمال الجديد الذي سيحل محل الأداة الحالية (eWork). وتستعرض المنظمة أيضاً برنامج الاعتراف بالتميز لجعله أكثر تأثيراً وتكاملاً مع إدارة الأداء. وإضافة إلى ذلك، يجري اتخاذ خطوات لإدخال خيار "استقاء الآراء من جميع الجهات" الذي سيكون متسقاً مع إدخال وحدة إدارة الأداء المخطط لها في النظام الجديد لإدارة الأعمال. وعلى نحو مماثل، يجري استكشاف إدخال نظام للمعايرة بعد التشاور مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، وسيُنظر في نموذج مناسب على أساس خصوصيات المنظمة.

٢٧- وقد أُدرج بالفعل في النظام الحالي تعديل يتعلق بمشاركة مشرفي المستوى الثاني. واعتباراً من عام ٢٠٢٣، يتمتع مشرف المستوى الأول بخيار إشراك مشرف المستوى الثاني في دورة النظام الإلكتروني لإدارة الأداء وتطويره (ePMDS) في مرحلة مراجعة منتصف العام إذا لزم الأمر. وفي هذه الحالات، إذا اعتُبر أداء الموظف "مرضياً تماماً" في مرحلة التقييم في نهاية السنة، تصبح مشاركة مشرف المستوى الثاني في تلك المرحلة اختيارية. ومع ذلك، إذا رغب مشرف المستوى الأول في منح تقدير "ممتاز"، يجب على مشرف المستوى الأول أولاً استشارة مشرف المستوى الثاني قبل تقديم هذا التقدير أو الالتزام به مع الموظف.

٢٨- ويواصل المكتب الإقليمي لأفريقيا تنفيذ نظام تقديم الآراء بشأن أداء الفريق، المصمم لجمع آراء أصحاب المصلحة وتحليلها بشأن أداء الفرق في ستة مجالات: قيم المنظمة، وفعالية الفريق، وجودة المخرجات، والوعي بالتكلفة وإدارتها، والتعاون والتكامل، والمرونة وإدارة التغيير. وتشكّل البيانات المجمعة أداة قيمة لتعزيز العلاقات مع الشركاء التقنيين والدول الأعضاء والزعماء في المنظمة. وتستخدم البيانات أيضاً لتحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الفريق. ويستخدم نظام تقديم الآراء بشأن أداء الفريق بنجاح في أكثر من ٣٠ وحدة ومجموعة ومكتباً قطرياً للمنظمة. وتؤكد هذه الاستخدامات المتنوعة للنظام دوره الفعال كأداة إدارية في تعزيز إنجازات التحول والتغيير على مستوى الوحدة.

تعلّم الموظفين وتنمية مهاراتهم

٢٩- شهدت الثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ تعاوناً متزايداً مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في العديد من المشاريع التي تلبي احتياجات مجموعة أوسع من موظفي المنظمة. واستهدفت المشاريع على وجه التحديد كبار القادة، والقيادات النسائية العليا، وصغار القادة، والإدارة الوسطى، والموظفين الإداريين. وفي الآونة الأخيرة، أُتيحَت هذه العروض أيضاً على نطاق أوسع للقوى العاملة بأكملها.

٣٠- ويستمر تنفيذ برنامج مسارات القيادة، تحت قيادة المكتب الإقليمي لأفريقيا، في جميع المكاتب الرئيسية طوال فترة السنتين على النحو المبين في الأمثلة التالية.

- في عام ٢٠٢٣، استنقذ ٢٠ مشاركاً من المكتب الإقليمي لأوروبا و٢٧ امرأة من البلدان الناطقة بالفرنسية في الإقليم الأفريقي من برنامج مسارات القيادة. وأطلقت دفعة مشتركة بين المكتب الإقليمي لأفريقيا/ المكتب الإقليمي لأوروبا تضم ٢٥ مشاركاً في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢. واستهدفت مجموعة مشتركة ثانية مكونة من ٣٠ فرداً من الممثلين أو الموظفين المدرجين في قائمة الممثلين في المكتب الإقليمي لأفريقيا والمكتب الإقليمي لأوروبا. وأطلقت مجموعة مشتركة من المكتب الإقليمي لأفريقيا/

المكتب الإقليمي لأوروبا/ المكتب الإقليمي لشرق المتوسط لمديري الوحدات في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٣. واستناداً إلى الخصائص الخمس الرئيسية الأكثر طلباً من قبل الموظفين، قام المكتب الإقليمي لأفريقيا بتجريب مبادرة ساعدت القادة على تطوير مهارات التدريب. وساهمت المبادرة أيضاً في تطوير قدرات التدريب الداخلي.

- أجرى المكتب الإقليمي لأفريقيا الجولة الثانية من عملية استنقاء الآراء من جميع الجهات التي ضمت ٥٢ مشاركاً في برنامج مسارات القيادة (٤٧ ممثلاً للمنظمة وخمسة من موظفي العمليات)، مما عزز وعيهم بتطورهم الشخصي. واستُرشد بعملية استنقاء الآراء من جميع الجهات المستخدمة في هذا البرنامج في ممارسة استنقاء الآراء من جميع الجهات التي أُطلقت في المقر الرئيسي في عام ٢٠٢٢.

- بالاستفادة من خبرة المنظمة في برنامج مسارات القيادة، شاركت كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة أيضاً في دعم التنفيذ. وأطلقت مجموعتان بدعم من كلية الموظفين في الربع الثالث من عام ٢٠٢٣: واحدة في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط وواحدة في المقر الرئيسي، وتضم كل منهما ما بين ٣٠ و ٣٥ مشاركاً.

٣١- واستمر تعاون المنظمة الناجح مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في الثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وبعد عملية تنافسية للإعراب عن الاهتمام في أيار/ مايو ٢٠٢٢ أدت إلى الإعراب عن ١٠٥١ حالة من الاهتمام، التحق ٢٤٥ موظفاً بدورات فردية في كلية الموظفين في النصف الأول من الثنائية.

٣٢- وكما يتضح من العدد الكبير من حالات الإعراب عن الاهتمام الواردة في أيار/ مايو ٢٠٢٢، كان الاهتمام بالدورات الفردية لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة أكبر بكثير من التمويل متاح، إذ لم يتمكن العديد من الموظفين من الالتحاق. وتزامن ذلك مع بدء العمل بمنصة الخط الأزرق لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة التي تتيح للقوى العاملة في المنظمة بأكملها الوصول إلى أكثر من ٥٠ دورة تدريبية فردية للدراسة الذاتية من خلال اشتراك مؤسسي واحد. ونظراً إلى التكاليف المنخفضة للغاية المرتبطة بمنصة الخط الأزرق وعدم وجود حد أقصى لعدد الأشخاص الذين يمكنهم الالتحاق، أنشئ اشتراك مؤسسي يقدم التسجيل المجاني لجميع القوى العاملة في المنظمة في بداية عام ٢٠٢٣. واعتباراً من الربع الثالث من عام ٢٠٢٣، سُجل أكثر من ٥٠٠ عملية تسجيل فردية بواسطة المنصة.

٣٣- ووافقت اللجنة العالمية المعنية بالتعلم وتنمية القدرات على ٢٣ مبادرة تعليمية عالمية و ٣٥ مبادرة تعليمية إقليمية للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وهي على طريق التنفيذ الكامل. وتشمل مبادرات التعلم العالمية دورات للمهنيين في مجال الموارد البشرية نظمها المعهد المعتمد للموظفين وتنمية القدرات، ودورات إدارة المشاريع، وإتاحة أكثر من ٥٠٠٠ دورة قصيرة على منصة لينكدان للتعلم، ودورات المشورتات العالمية، ودورات إدارة الأداء، وتوجيه المديرين، والتوعية باعتباريات الإعاقة وإدماجها. وتضم المبادرات الإقليمية مجالات مثل بناء قدرات ممثلي المنظمة، وتعبئة الموارد وإشراك الجهات المانحة، والتخطيط الاستراتيجي القطري، وإدارة النزاعات.

٣٤- وفيما يتعلق بالتدريب الإلزامي الحالي للمنظمة، ترد معدلات إتمام كل دورة أدناه. وتصدر رسائل تذكير منتظمة للموظفين بإتمام التدريب الإلزامي كجزء من الجهود الرامية إلى زيادة معدلات الاستكمال. واقترح إدخال تنقيح جديد على سياسة التدريب الإلزامي لربط الامتثال بتقدير التقييم العام للأداء.

- دورة التدريب في مجال منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين: صدر التكليف بحضور هذه الدورة وبدأ نفاذه اعتباراً من تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١ بالنسبة إلى جميع أفراد القوى العاملة في المنظمة. ومعدل الاستكمال الحالي: ٩٣٪.

- متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام - منع التحرش الجنسي وغيره من أشكال السلوك المحظور (نسخة عامة ونسخة للمديرين): صدر التكليف بحضور هذه الدورة وبدأ نفاذه اعتباراً من آذار/مارس ٢٠٢٢ بالنسبة إلى جميع أفراد القوى العاملة في المنظمة: نسخة عامة (للموظفين غير ذوي الأدوار الإشرافية)، ونسخة المديرين (للموظفين ذوي الأدوار الإشرافية). ومعدل الاستكمال الحالي: ٩٣٪ للنسخة العامة و ٩٢٪ لنسخة المديرين.
- تمكين أخلاقيات المنظمة: صدر التكليف بحضور هذه الدورة وبدأ نفاذه اعتباراً من أيار/مايو ٢٠٢٣ بالنسبة على جميع أفراد القوى العاملة في المنظمة: معدل الاستكمال الحالي: ٨٣٪.
- الدورة التدريبية للأمم المتحدة بشأن الوعي الأمني (BSAFE): صدر التكليف بحضور هذه الدورة وبدأ نفاذه اعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢. معدل الاستكمال الحالي: ٩٣٪.
- دورة التدريب على العناصر الأساسية لأمن الفضاء الإلكتروني ومنع التصيد الإلكتروني: معدل الاستكمال ٩٣٪.
- الدورة التدريبية لتجديد المعلومات بشأن أمن الفضاء الإلكتروني: معدل الاستكمال ٩٣,٥٪.

٣٥- وتشمل مبادرات التدريب الإلزامي المستقبلية تحديّات على الدورة التدريبية الخاصة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ودورة متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام، لكي تعكس سياسة المنظمة الجديدة بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له.

٣٦- وفي عام ٢٠٢٣، شارك ٢٢٠٠ موظف في دورات اللغات العربية والصينية والإنكليزية والفرنسية والألمانية والبرتغالية والروسية والأسبانية، وبلغت نسبة المشاركين ٢٢٪ في الإقليم الأفريقي و ١٢٪ في إقليم جنوب شرق آسيا و ٨٪ في الإقليم الأوروبي و ١٦٪ في إقليم شرق المتوسط و ٥٪ في إقليم غرب المحيط الهادئ و ٣٦٪ في المقر الرئيسي. ووسع نطاق فهرس دورات اللغات باعتماد مواضيع جديدة وأشكال جديدة لتوفير الدورات. وقد اختير نحو ٣٧٢ موظفاً للمشاركة في دورات تدريبية خاصة تركز على المهارات الشخصية المتصلة بالكتابة والتواصل.

٣٧- وقد قدم برنامج اللغات العالمي دعماً مالياً استفاد منه ١٤٦ مرشحاً لامتحان الأمم المتحدة للكفاءة اللغوية لعام ٢٠٢٣ وغيره من امتحانات الكفاءة اللغوية الخارجية المعترف بها في المنظمة. واعتباراً من عام ٢٠٢١، عملت المنظمة كمركز فحص لامتحان الأمم المتحدة للكفاءة اللغوية لجميع المرشحين من المنظمة، ومركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة، والمرفق الدولي لشراء الأدوية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والوكالة الدولية لبحوث السرطان، في المقر والمكاتب الإقليمية الستة. وتدير المنظمة، بوصفها مركزاً للفحص، العملية من التواصل الأولي مع مقدمي الطلبات إلى التحقق الشامل من أهليتهم من حيث العقود والكفاءة اللغوية، وتطبيق سياسة الأمم المتحدة والمعايير ذات الصلة لبرنامج اللغات العالمي للمنظمة عند إجراء التقييم. وقد كفلت هذه العملية الاتساق عند معالجة الطلبات المقدمة من مرشحي المنظمة، وخفّضت التكلفة الإجمالية التي تتحملها المنظمة لاختبار الكفاءة اللغوية نظراً إلى عدم فرض رسوم إدارية.

٣٨- وبحلول نهاية عام ٢٠٢٣، سيكون ٦٥٠ موظفاً قد تلقوا دعوةً إلى المشاركة في البرنامج التوجيهي الإلكتروني في المقر الرئيسي. وبعد تعديل البرنامج ليلائم البيئة الافتراضية، لم يعد هناك حد لعدد المدعوين ويمكن للمشاركين الاطلاع بسهولة على تسجيل الجلسات إذا لم يتمكنوا من المشاركة الحية.

٣٩- ويجري حالياً وضع برنامج توجيهي عالمي جديد بالشراكة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة كمسار نموذجي للتعلّم الإلكتروني، ومن المقرر تنفيذه على المستوى العالمي إضافة إلى البرامج التوجيهية القائمة في كل مكتب رئيسي. وقد صُمم من أجل ضمان حصول جميع الموظفين المعيّنين حديثاً في أي موقع من مواقع المنظمة على المعلومات نفسها عن العمل في المنظمة. وسيُطلق البرنامج في عام ٢٠٢٤.

٤٠- وستتطلع أكاديمية المنظمة بدور أساسي في بناء قدرات القوى العاملة في مجال الصحة عالمياً، بما في ذلك موظفي المنظمة نفسها. ولن تساهم ببناء قوى عاملة أكثر خبرةً وتأهيلاً وموهبةً في المنظمة فحسب، وإنما أيضاً بإيجاد مكان عمل يتيح لموظفينا أن يكونوا الأفضل وأن يبذلوا قصارى جهدهم. وستكون الأكاديمية مركز التعلّم الرئيسي للمنظمة، إذ ستجمع كل منتجات وخدمات التعلّم في المنظمة. وإضافة إلى الدورات المعدة داخلياً، سيتضمن عرض التعلّم للأكاديمية مجموعة مختارة من البرامج الخارجية عالية الجودة. وسيستجيب فهرس الدورات التدريبية للتحديات الصحية العالمية الرئيسية واحتياجات العاملين في مجال الصحة. ومن شأن هذه البوابة، التي ستستضيف الدورات وتشارك في إنتاجها مع الشركاء، والتي ستشمل المجتمع الأكاديمي الدولي والمراكز المتعاونة مع المنظمة، أن تسرّع وتيرة الإنتاج، بالتوازي مع اجتذاب "العلامات التجارية" التي تضمن الجودة العالية والمصادقية والبروز الدولي. وسيخضع اختيار منتجات التدريب التي تُعدّها المنظمات الشريكة لعمليات مراقبة الجودة التي وضعتها الأكاديمية، بتوجيه من لجنة الجودة التابعة لها وإدارة ضمان جودة القواعد والمعايير في المنظمة.

التوجيه

٤١- منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢، واصل الموظفون الاستفادة من عملية التوجيه مع حصولهم في الوقت ذاته على التدريب والتوجيه عن طريق حلقات العمل الإلكترونية والحضورية التي يقدمها الفريق المعني بإدارة المسار المهني وتطويره. وأُعد برنامج تدريبي إلكتروني جديد بشأن مهارات التدريب للمديرين والموجهين، وأُطلق في شباط/فبراير ٢٠٢٣. وشهد البرنامج مشاركة ٤٠ موجهاً ومديراً من جميع مراكز العمل على مستويات المنظمة الثلاثة. وأطلقت مبادرة توجيه منظمة أنشئت حديثاً في ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣ تبلغ مدتها ستة أشهر. وضمّ ذلك ١٢٧ موظفاً، بمن فيهم بعض المتقاعدين، من جميع المستويات والأقاليم. وأسفر المستوى العالي من الاهتمام الذي أوجدته المبادرة على نطاق المستويات الثلاثة للمنظمة عن ٥٢ زوجاً شكّلوا حديثاً من الموجهين والمستفيدين من التوجيه. ونُظمت ثلاث جلسات عالمية، بما في ذلك حدث ختامي احتفالي لأزواج التوجيه، قدمت معلومات حول أفضل طريقة لبدء علاقة توجيهية وكيفية الحفاظ على الزخم مع مرور الوقت. وشملت أشكال الدعم الأخرى المتاحة للتدريب على مهارات التدريب للموجهين وجلسات التدريب الجماعي وحلقات العمل التكميلية للمتدربين من أجل تشجيعهم على تحديد غرضهم وتوجهاتهم وأهدافهم في سياق التوجيه وتعزيز مهاراتهم ومهنتهم بشكل عام. وسعيًا إلى إطلاع الموظفين على آخر المستجدات بشكل دائم، أُعدت نشرة إخبارية معنية بالتوجيه تحتوي على المعلومات والأدوات الرئيسية المتاحة لجميع الموظفين من خلال البوابة الإلكترونية للوظائف. وأخيراً، أُتيحَت منتديات الموجهين على أساس شهري حتى يتمكن الموجهون من التواصل وتبادل المهارات والدروس المستفادة. وقد تم ربط تسعة أزواج من الموجهين المخصصين (١٨ موظفاً) عبر منصة التوجيه العالمية. وستُعد آلية تقييم في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣ لكي يتمكن فريق الإدارة والتطوير المهني من جمع المعلومات والموارد والتعليقات للبناء على تجربة برنامج التوجيه المنظم لعام ٢٠٢٣ وتحسين التوجيه المستقبلي في المنظمة.

المسارات الوظيفية والتطوير المهني

٤٢- يتواصل إحرار تقدم في تطوير توصيفات الوظائف المرتبطة بإطار وهيكل إدارة المسار المهني في المنظمة، مع التركيز على موازنة توصيف الوظائف، وبما يتماشى مع نهج الحضور الأساسي في البلدان الذي

يمكن التنبؤ به. وقد بدأ تنقيح ومواءمة توصيفات الوظائف عبر المستويات الثلاثة للمنظمة في نيسان/ أبريل ٢٠٢٣ وركز على الوظائف المرتبطة بالحضور الأساسي في البلدان الذي يمكن التنبؤ بها. وقد مكّن هذا النهج من مواءمة مختلف التعاريف المتعلقة بالمتطلبات الأساسية على مستوى المهارات والتعليم والمستويين التقني والإنمائي، من أجل تيسير التطوير الوظيفي والتنقل. وأعد الكتيّب الإلكتروني للتطوير الوظيفي يجمع بين فرص وأدوات التعلّم، وعروض التطوير الوظيفي، والتنقل، وسيشارك مع القوى العاملة بأكملها من خلال نشرة إخبارية من المقرر إرسالها في الربع الرابع من عام ٢٠٢٣.

٤٣- وفي عام ٢٠٢٣، استمر إجراء أنشطة إدارة المسار الوظيفي، وتقديم جلسات الإرشاد والتوجيه والاستشارة المهنية والتدريب في مجال الذكاء العاطفي وبناء الأفرقة، عن بُعد وحضورياً على السواء.

التنقل

٤٤- يبلغ عدد الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا المُعيّنين بعقود عمل طويلة الأجل الذين انتقلوا من مركز عمل إلى آخر ١٠٥ موظفين في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وتموز/يوليو ٢٠٢٣، بعد أن كان عددهم ١٤٢ موظفاً في الفترة نفسها من عام ٢٠٢٢ (انظر بيانات القوى العاملة، الجدولان ١٤ و١٥). وفي الوقت نفسه، تبقى النسبة المئوية للانتقال من مكتب رئيسي إلى آخر ثابتة بين الفترة من كانون الثاني/يناير إلى تموز/يوليو ٢٠٢٣، والفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢ (٤١,٣٪).

٤٥- ويجري الانتهاء من تنقيحات سياسة المنظمة للتنقل الجغرافي على الصعيد العالمي استناداً إلى نتيجة تمرين محاكاة التنقل، إلى جانب المدخلات الإضافية المُقدّمة من القيادة العليا والإدارة العليا وكبار الموظفين. ودخلت حيز التنفيذ في حزيران/يونيو ٢٠٢٣.

٤٦- وأطلقت المرحلة الأولى من تنفيذ السياسة في عام ٢٠٢٣ وتضمّنت جولة التنقل الطوعي. ونُظمت عدة جلسات إعلامية لفائدة جميع الموظفين فضلاً عن دعوة للمتطوعين من مجموعة الموظفين المؤهلين. ومن بين ما مجموعه ٤٤٣ متطوعاً، تأهل منهم ٢٥٩. وشملت خلاصة عملية التنقل الطوعي ٢٠٥ وظائف على مختلف مستويات المنظمة من الرتبة ف-٢ إلى الرتبة مد-٢. وتقدم ما مجموعه ١٨٣ متقدماً مؤهلاً للوظائف في القوائم الموجزة. وبالنسبة إلى هذه المرحلة الطوعية، طبقت تدابير خاصة مكّنت المتطوعين من التقدم لشغل ما يصل إلى خمس وظائف، يمكن أن يكون اثنان منها كحد أقصى في رتبة أعلى، شريطة أن يتقدم المتطوعون أيضاً إلى نفس العدد من الوظائف في رتبتهم الحالية. وخلال شهري آب/أغسطس وأيلول/سبتمبر ٢٠٢٣، قامت لجان التوظيف، بما في ذلك مديرو التوظيف المعينون، بمراجعة الطلبات المستلمة وإعداد تقارير مصحوبة بتوصيات. ومن المتوقع أن تكتمل هذه المرحلة الأولية في الربع الرابع من عام ٢٠٢٣.

بيئة العمل المواتية

برنامج عمل الموارد البشرية بشأن تنوع القوى العاملة في المنظمة وإنصافها وإدماجها

٤٧- إضافة إلى إطلاق سياسة المنظمة بشأن التكافؤ بين الجنسين التي وضعت حديثاً، والمبيّنة في الفقرة ٥ من هذا التقرير، فإن برنامج عمل الموارد البشرية بشأن تنوع القوى العاملة في المنظمة وإنصافها وإدماجها ينص أيضاً على تدابير توظيف شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة. وتساعد خدمات الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تم إدخالها حديثاً الموظفين والمتقدمين للوظائف من ذوي الإعاقة على الوصول إلى الموارد المطلوبة. وأدى الاختيار الرسمي الأول لمنسقي مجموعة البيانات الجغرافية المكانية (UN-GLOBE) إلى اختيار ستة منسقين من المجموعة لفائدة مجتمع المثليات والمتليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وأحرار الهوية الجنسانية

وحاملو صفات الجنسين وأفراد الفئات الجنسانية الأخرى في المنظمة. وإضافة إلى هذه الجهود، تم تحديث نماذج الدراسات الاستقصائية الثقافية والاستقصاءات المتعلقة بالخروج على نطاق المنظمة لكي تعكس جدول أعمال الموارد البشرية من أجل التنوع والإنصاف والشمول، وبدأت عملية لاختيار مقدم خدمات لإدارة الدراسات الاستقصائية المنتظمة على نطاق المنظمة.

تحليلات الموارد البشرية

٤٨- أطلقت لوحة الموارد البشرية لتحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال في أوائل عام ٢٠٢٣، وتزوّد المستخدمين ببيانات القوى العاملة وأدوات تحليل بيانات الموارد البشرية الجديدة وخدمات قياس أداء الموارد البشرية. وطُرحت النسخة الأولى من بوابة الموارد البشرية الخارجية للدول الأعضاء في أيار/ مايو ٢٠٢٣.

٤٩- وسيُستخدم نظام إدارة الأعمال كفرصة من أجل تحقيق ما يلي: إدخال ميزات التنوع والإنصاف والشمول، واعتماد مصطلحات مصنّفة للإعاقة والهوية الجنسانية والجنس، والإشارة إلى الضمان وما إذا كانت لغة الإشارة مستخدمة، وتقديم إفصاحات طوعية للتركيبة السكانية الإضافية والتوجه الجنسي. ومن شأن زيادة الاستفادة من هذه التكنولوجيا أن تقلّل من الوقت المستغرق في جمع بيانات القوى العاملة وأن تحلّ محل بعض العمليات اليدوية لتبادل المعارف.

منع السلوك المسيء غير التحرش الجنسي

٥٠- بعد اعتماد سياسة المنظمة بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له في ٨ آذار/ مارس ٢٠٢٣، فإن التحرش الجنسي الذي كان قبل ذلك الحين مشمولاً بسياسة المنظمة بشأن منع السلوك المسيء والتصدي له، بات يندرج الآن ضمن سياسة المنظمة بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له. ونتيجة لذلك، تُفُتحت سياسة المنظمة لمنع السلوك المسيء والتصدي له، وصدرت نسخة جديدة من السياسة تغطي التحرش (باستثناء التحرش الجنسي) والتمييز وإساءة استخدام السلطة (يُشار إليها مجتمعة باسم "السلوك المسيء") في ٢٠ حزيران/ يونيو ٢٠٢٣. ويستمر تنفيذ خطة تنفيذ سياسة المنظمة بشأن منع السلوك المسيء والتصدي له.

نظام العدل الداخلي

٥١- بعد مراجعة نظام العدل الداخلي في عام ٢٠٢٢، أُعدت إدارة الموارد البشرية والمواهب خطة تنفيذية لتناول التوصيات التي تغطي الفترة من عام ٢٠٢٣ إلى عام ٢٠٢٤ بالتنسيق الوثيق مع جميع أصحاب المصلحة. وتماشياً مع خطة التنفيذ، أُوفدت بعثة توعية لنظام العدل الداخلي إلى المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ في مانيلا في الفترة من ١ إلى ٥ أيار/ مايو ٢٠٢٣، حيث أُطلع الموظفون على آليات الانتصاف المتاحة لهم. وفي حزيران/ يونيو ٢٠٢٣، تم توفير تدريب توجيهي على نظام العدل الداخلي للموظفين المعيّنين حديثاً من المكتب الإقليمي لشرق المتوسط. وستُوسع مهمة التوعية بنظام العدل الداخلي لكي تشمل المكاتب الإقليمية الأخرى، بدءاً من المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا بين ٢٧ تشرين الثاني/ نوفمبر و١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣. وعلاوة على ذلك، استُشِيرت آراء مختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك رابطة الموظفين، وأُعربوا عن تأييدهم لتوصية الخبير الاستشاري الخارجي بأن تقوم المنظمة بما يلي: (أ) إنشاء مكتب للمحاميين المتخصصين لدعم الموظفين في تظلماتهم أمام نظام العدل الداخلي؛ أو (ب) إنشاء وظيفة مستشار قانوني متفرغ للموظفين، ليس في المقر الرئيسي فحسب، بل أيضاً على مستويي المكاتب الإقليمية والقطرية، من أجل مساعدة الموظفين في نظام العدل الداخلي.

٥٢- وفضلاً عن ذلك، بدأت وحدة التفتيش المشتركة في إجراء استعراض لنُظم العدل الداخلي المطبقة في المنظمات العاملة داخل منظومة الأمم المتحدة في الفترة الواقعة بين تموز/ يوليو ٢٠٢١ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، بغية رسم خرائط لنُهج آليات العدل الداخلي وتقييم مدى كفاية هذه الآليات وقدرتها على بلوغ الأهداف المحددة في الأطر التنظيمية المعمول بها. ومن المتوقع أن تصدر وحدة التفتيش المشتركة تقريرها في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٣.

إجازة الأبوين

٥٣- كجزء من استراتيجية المنظمة الرامية إلى تهيئة بيئة تمكينية وبعد الموافقة على تعديلات النظام الأساسي للموظفين،^٢ نفذت المنظمة إجازة موحدة للأبوين اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣. وتعزز إجازة الأبوين الموحدة، المتاحة لجميع الآباء، المساواة، وتساهم في الإنصاف والتكافؤ بين الجنسين، وتعترف بدور جميع الآباء، وتعزز المنظمة كجهة توظيف مفضلة.

ترتيبات العمل المرنة

٥٤- كما ذكر سابقاً، أدخلت المنظمة نهجاً شاملاً لترتيبات العمل المرنة على جميع مستويات المنظمة في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢ وتواصل إدخال تحسينات استناداً إلى الدروس المستفادة. وفي هذا الصدد، تجري المنظمة دراسة استقصائية لأفضل الممارسات والابتكار في النظام الموحد للأمم المتحدة فيما يتعلق بتكليف المهام عن بُعد من أجل تحديد ما قد يكون مناسباً للمنظمة. وقد استُهلّت المرحلة التجريبية لهذه الإجراءات في عام ٢٠٢٣.

أساليب التعاقد

٥٥- بدأ في عام ٢٠٢٣ تنفيذ توصيات فرقة العمل العالمية المكونة من ثلاثة مستويات (التي قدمت تقريرها في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢). وتماشياً مع التوصيات، يجري وضع مشهد تعاقدى جديد سيأخذ بعين الاعتبار نوعاً جديداً من عقود الانتساب، مع الاعتراف في الوقت ذاته بالفرص المتاحة للمنظمة للاستفادة من الوظائف التي ستكون متاحة في النظام الجديد لإدارة الأعمال. ويجري تصميم هذا النوع الجديد من العقود لكي يعمل بسلاسة في بيئة التشغيل الجديدة المقترحة. وستقدم إرشادات تخطيطية بشأن المجموعة الكاملة من أنواع العقود المتاحة من أجل ضمان مزيد من الوضوح بشأن النوع المناسب لوظيفة معينة ودور معين.

٥٦- وتجدر الإشارة إلى الانتقال المخطط له من مصطلح "العاملين من غير الموظفين"، الذي استُخدم حتى الآن من أجل تحديد الجزء من القوى العاملة من غير الموظفين المعيّنين. ومن الآن فصاعداً، يجري تغيير هذا المصطلح إلى "الجهات المنتسبة" وستتوقف الإشارات إلى "العاملين من غير الموظفين" خلال الثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وستُحدث السياسات والوثائق والنماذج ذات الصلة وفقاً لذلك.

العمليات العالمية للموارد البشرية

٥٧- تشمل الخدمات العالمية المشتركة في المنظمة فريق العمليات العالمية للموارد البشرية، الذي يقدم خدمات مركزية للقوى العاملة ويعالج أكثر من ١٣٠ نوعاً من معاملات الموارد البشرية. ويشمل نطاق المعاملات إدارة

١ متاح على الرابط التالي: https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu_rep_2023_2_english_0.pdf (بالإنكليزية) (تم الاطلاع في ٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣).

٢ الوثيقة مت ٤٩/١٥٢.

عقود الموظفين، والسفر المتفرع عن العمل، والخدمة الذاتية للموارد البشرية، وإدارة الحوادث، وإدارة البيانات الرئيسية، والعمليات السنوية الخاصة بالامتثال. وفي عام ٢٠٢٣، وسّع فريق العمليات العالمية للموارد البشرية خدماته لكي تشمل التعامل مع إدارة تطبيقات العمل عن بُعد للموظفين، وتقديم خدمات التحقق من الموظفين لوكالات الأمم المتحدة المستضافة. وأدى إدخال خدمات التحقق من التوظيف إلى زيادة تعزيز توحيد ودقة تفاصيل التوظيف المقدمة.

٥٨- وفي عام ٢٠٢٣، اتخذ فريق العمليات العالمية للموارد البشرية خطوات للتقليل من معدل رفض المعاملات وضمان تقديم المعاملات الكاملة. ولتحقيق ذلك، طُوّر الفريق وسائل سمعية وبصرية لمختلف المعاملات والاستحقاقات المتعلقة بالموارد البشرية. ونثبت وسائل المساعدة هذه فائدتها بالنسبة إلى مديري معاملات الموارد البشرية والمباردين، وتساعدهم في اتخاذ قرارات مستتيرة، والتنقل في النظام، وبدء معاملات كاملة مع جميع المستندات الداعمة المطلوبة.

٥٩- وشكلت تعيينات موظفي المؤتمرات أكبر حجم من المعاملات التي أدارها فريق العمليات العالمية للموارد البشرية في كل من عامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢. ومن أجل تعزيز الكفاءة والدقة لإدارة مثل هذا الحجم الكبير من المعاملات، نفذ الفريق العديد من عمليات الأتمتة الوسيطة لاستخراج البيانات وإعداد الرسائل والتحقق من التنفيذ في عام ٢٠٢٣. وأدت هذه الإجراءات إلى تقليل أوقات المعالجة بشكل كبير، مما أدى إلى تحقيق تحسّن بنسبة ٥٠٪ تقريباً في سرعة التنفيذ.

صحة ورفاه الموظفين

٦٠- منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣، اتخذت إدارة صحة ورفاه الموظفين تدابير مختلفة لتعزيز الصحة، بما في ذلك الاشتراك لمدة عام واحد في منصة صحة ورفاه القوى العاملة، وإطلاق حملة مشتركة لتعزيز الصحة والفحص مع إدارة الأمراض غير السارية بمناسبة اليوم العالمي للسمع، وعقد دورات تدريبية منتظمة على الإسعافات الأولية.

٦١- وتواصل إدارة صحة ورفاه الموظفين تقديم الدعم قبل نشر الموظفين وأثناءه وبعده في حالات الطوارئ المُصنّفة في الدرجتين ٢ و ٣ بالتعاون مع أطباء الموظفين ومستشاري الموظفين الإقليميين.

٦٢- ويواصل الأخصائي النفسي ومستشار الموظفين في المقر الرئيسي للمنظمة تقديم الدعم المتخصص لتعزيز الصحة النفسية في العمل وتقديم الدعم الفردي والجماعي المستمر للقوى العاملة. وينظمان مجموعات دعم ويقدمان ندوات إلكترونية ودورات تدريبية للقوى العاملة حول مواضيع مثل الإسعافات الأولية النفسية والتنبه والصحة النفسية في العمل للموظفين والمديرين.

٦٣- وعلى المستوى العالمي، واصلت المنظمة زيادة مواردها لدعم الموظفين في إساءة المشورة للقوى العاملة، بالتوازي مع تقديم دعم إضافي في مجال المشورة على مستوى المكاتب الإقليمية والقطرية (بما في ذلك في تركيا وأوغندا وأوكرانيا) استجابةً لحالات الطوارئ. ويقدم مستشارو الموظفين على المستويين الإقليمي والقطري خدمات المشورة وهم المحركات الرئيسية/ السفراء الرئيسيون لخطة تنفيذ استراتيجية المنظمة للصحة النفسية والرفاه في مكان العمل.

٦٤- وكجزء من الوقاية والتعزيز والحماية في مجال الصحة النفسية في العمل على المستوى العالمي، أطلق فريق عمل الصحة النفسية والرفاه للقوى العاملة "أيام الاثنين للصحة النفسية"، حيث نُظمت سلسلة من الندوات الإلكترونية حول مواضيع مختارة للصحة النفسية من قِبَل الخبراء. ويواصل فريق العمل جهوده لتطوير موقع/

تطبيق للصحة النفسية يتيح معلومات حول خدمات الصحة النفسية ومعلومات الاتصال للقوى العاملة ويوفر معلومات ونصائح مفيدة، بما في ذلك التقييمات الذاتية حول مواضيع الصحة النفسية المختارة.

٦٥- وإضافة إلى خدمات دعم الصحة النفسية الداخلية، تم تعزيز خيارات المشورة الخارجية. وتستمر خدمات المشورة في إطار برنامج مساعدة الموظفين، مما يجعل دعم المشورة عن بُعد متاحاً لجميع القوى العاملة والمعالين المؤهلين. وعلاوة على ذلك، تم تعديل قواعد التأمين الصحي للموظفين المتعلقة بالصحة النفسية، بما في ذلك تغييرات لضمان عدم الحاجة إلى وصفة طبية للوصول إلى ما يصل إلى ٢٤ جلسة من العلاج النفسي في السنة.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٦٦- المجلس التنفيذي مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير وإلى تقديم توجيهات بشأن السؤالين التاليين:

- ما هي الجهود الإضافية التي ينبغي اتخاذها لزيادة تحسين التوزيع الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظمة، ولاسيما بالنسبة إلى المناصب الإدارية العليا؟
- ما هي المجالات المبيّنة في التقرير التي ينبغي أن تكون من أولويات التركيز بالنسبة إلى الأمانة؟

= = =