

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

تقرير من الأمانة

مقدمة

١- يتضمن هذا التقرير لمحة عامة عن الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة للمنظمة خلال السنوات الثلاث الماضية إلى جانب البيانات بشأن القوى العاملة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ التي أتيحت على الموقع الإلكتروني للمنظمة في آذار/مارس ٢٠١٧. ويتضمن أيضاً أحدث المعلومات عن تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية على نطاق المنظمة.

الاتجاهات المسجلة خلال ثلاث سنوات في القوى العاملة للمنظمة

٢- ارتفع عدد موظفي المنظمة بنسبة ١١٪ خلال ثلاث سنوات أي من ٧٠٩٧ موظفاً في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ إلى ٧٩١٦ موظفاً في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. ونتج هذا الارتفاع في عدد الموظفين أساساً عن زيادة أعداد الموظفين المعيّنين بعقود مؤقتة الذين مثلوا ٢٠٪ من موظفي المنظمة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ في حين أنهم لم يمثلوا إلا نسبة ١٢٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وسُجل الارتفاع في عدد الموظفين أساساً في مجال الطوارئ الصحية. وكان عدد الموظفين المعيّنين بعقود مستمرة أكبر بقليل في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (أي ٤٣٠٩ موظفين مقارنة بما مجموعه ٤٢٩٨ موظفاً في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣) غير أنهم مثلوا ٥٤٪ من الموظفين المعيّنين (أي أقل من النسبة المسجلة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ بنسبة ٧٪). أما عدد الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة فظل ثابتاً.

٣- وفي الوقت ذاته، ارتفع عدد الأشخاص المستعان بهم على أساس عقود للعاملين من غير الموظفين (أي عدد الخبراء الاستشاريين والأفراد المستعان بهم بناءً على اتفاق لأداء العمل) من عدد يعادل ٥٢٨ موظفاً بدوام كامل في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ (٧٪ من مجموع القوى العاملة).

١ انظر الموقع الإلكتروني التالي:

١٠ نيسان/أبريل ٢٠١٧). http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1 (تم الاطلاع في

٢ انظر الموقع الإلكتروني التالي:

في ١٠ نيسان/أبريل ٢٠١٧). http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1، الجدول ١ (تم الاطلاع

إلى عدد يعادل ٩٧٠ موظفاً بدوام كامل في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (١٢٪ من مجموع القوى العاملة).

٤- وبلغت قيمة التكاليف السنوية الخاصة بالموظفين وغيرهم من العاملين ٩١١ مليون دولار أمريكي (أي ٣٧٪ من نفقات المنظمة البالغ مجموعها ٢٤٧١ مليون دولار أمريكي) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ بينما بلغت قيمتها السنوية ٨٩٩ مليون دولار أمريكي (أي ٤٠٪ من نفقات المنظمة البالغ مجموعها ٢٢٦١ مليون دولار أمريكي) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠١٣. وتعبير آخر، كانت قيمة تكاليف الموظفين وغيرهم من العاملين أقل من قيمتها المسجلة منذ ثلاث سنوات بشكل متناسب على الرغم من زيادة القوى العاملة في السنوات الثلاث الماضية.

٥- وبصفة عامة، تبين الاتجاهات أن استخدام العقود المؤقتة وعقود العاملين من غير الموظفين كان الاستجابة الإدارية للدعوة إلى توفير قوى عاملة مرنة ورشيقة دون رفع قيمة تكاليف الموظفين وخصوم المنظمة الطويلة الأجل.

٦- وفيما يتعلق بتوزيع الموظفين على نطاق المنظمة، عادت الزيادة في عدد الموظفين بالفائدة على المكاتب القطرية أساساً (وُجد ٤٤٪ من مجموع الموظفين في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ في المكاتب القطرية مقارنة بنسبة ٤٦٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦) بينما بقيت النسبة المئوية للموظفين الموجودين في المقر الرئيسي ثابتة (٢٩٪) وانخفضت النسبة المئوية للموظفين على المستوى الإقليمي من ٢٧٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ إلى ٢٥٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

٧- وارتفع عدد موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود طويلة المدة (باستثناء العقود المؤقتة) ارتفاعاً بسيطاً خلال السنوات الثلاث من ٢٠٠٧ موظفين في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ إلى ٢٠٧٧ موظفاً في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ إلا أن نسبة موظفي هذه الفئات انخفضت من ٢٨٪ إلى ٢٥٪ من مجموع الموظفين بتسجيل انخفاض بنسبة ١٪ على كل مستوى من مستويات المنظمة الثلاثة.

٨- وبلغت نسبة النساء من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود طويلة المدة ٤٢,٨٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ مما يمثل زيادة بنسبة ٢,٤٪ خلال ثلاث سنوات منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ (عندما كانت النسبة المئوية الخاصة بهن تساوي ٤٠,٤٪). وأدى التزام الإدارة العليا بالتوازن بين الجنسين إلى جانب الجهود الاستباقية المبذولة في مجالات التغطية والاختيار والسياسات والمساءلة إلى تسريع وتيرة التقدم المحرز من أجل تحقيق الإنصاف بين الجنسين في صفوف الموظفين إذ تطلبت الزيادة في عدد النساء بنسبة ١٪ سنة واحدة فقط (مثل النساء ٤١,٨٪ من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود طويلة المدة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥). وينبغي مواصلة تعزيز هذا الاتجاه بتنفيذ السياسة الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين في التوظيف التي صدرت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ وتدعو إلى تحقيق زيادة سنوية بنسبة ١,٥٪ في عدد الموظفات في مستوى الرتبة الوظيفية ف٤ والترتب العليا خلال فترة السنوات الخمس القادمة.

١ انظر الموقع الإلكتروني التالي:

http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1، الجدولان ٢٠ و ٢١

(تم الاطلاع في ١٠ نيسان/أبريل ٢٠١٧).

٢ نفذت الأمانة معياراً جديداً في مجال المحاسبة (المعيار ٣٩ من المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام) في عام ٢٠١٦ وأعيد بالتالي ذكر الأرقام الخاصة بعام ٢٠١٣ للسماح بالمقارنة بعام ٢٠١٦.

٩- وارتفع عدد موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود طويلة المدة الذين انتقلوا من مركز عمل إلى آخر من ١٤٦ موظفاً في عام ٢٠١٤ إلى ١٦٢ موظفاً في عام ٢٠١٦ (مما مثل نسبة ٧,٣٪ من مجموع موظفي تلك الفئات في عام ٢٠١٤ ونسبة ٧,٨٪ في عام ٢٠١٦). وإضافة إلى ذلك، مثل الموظفون المنتقلون من مكتب رئيسي إلى آخر ٤١,٤٪ (أي ٦٧ موظفاً) من مجموع الموظفين المنتقلين في عام ٢٠١٦ البالغ ١٦٢ موظفاً بينما مثلوا ٣٧,٧٪ (أي ٥٥ موظفاً) من مجموع الموظفين المنتقلين في عام ٢٠١٤ البالغ ١٤٦ موظفاً. وتبين هذه الزيادة في حالات التنقل بين الأقاليم وبين المقر الرئيسي والأقاليم أن المناقشات التالية لصدور السياسة الجديدة بشأن التنقل الجغرافي أكدت الوعي بفوائد التنقل لتحسين التبادل على نطاق المنظمة وتعزيز أداء الموظفين. ومازال تنفيذ السياسة في مرحلته الطوعية لمدة ثلاث سنوات وسيصبح إلزامياً في عام ٢٠١٩.

تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية

١٠- حظيت استراتيجية الموارد البشرية على نطاق المنظمة بوصفها عنصراً من العناصر الرئيسية لتمكين إصلاح المنظمة بدعم واسع من المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والثلاثين بعد المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. ويقيم هذا التقرير تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية ويلخص جميع الأنشطة المضطلع بها في الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (انظر الملحق). ويستند تنفيذ الاستراتيجية إلى ركائز الاستراتيجية الرئيسية الثلاث (اجتذاب المواهب واستبقاء المواهب وبيئة العمل التمكينية) والمبادئ الشاملة الأربعة (التوازن بين الجنسين والتنوع والتعاون والمساءلة). فضلاً عن ذلك، يمكن الاطلاع على أحدث المعلومات عن مقاييس أداء الموارد البشرية في إطار إصلاح المنظمة في لوحة متابعة خطة التنفيذ.^٣

١١- واستنتج تقييم مستقل للمرحلة الثالثة من إصلاح المنظمة أن المنظمة أرست أساساً استراتيجياً متيناً عبر استراتيجية الموارد البشرية وأحرزت تقدماً ملحوظاً في تنفيذ الاستراتيجية على نطاق جميع أبعادها.^٤

١٢- وفي الواقع، صدر في فترة الثلاث السنوات ما يزيد على ٢٠ سياسة بما فيها ما يلي: إطار إدارة الأداء وسياساته بشأن التصدي للأداء المتدني وبشأن تقدير الأداء والمكافأة عليه؛ والسياسة بشأن التنقل الجغرافي؛ والنظام الجديد للعدالة الداخلية الذي يشمل سياسة الوساطة؛ وسياسة الترتيبات المؤقتة للعمل عن بُعد؛ والسياسات المحددة والإجراءات التشغيلية الموحدة الخاصة بالموارد البشرية المشاركة في الاستجابة للطوارئ؛ وسياسة التبليغ عن المخالفات والحماية من الانتقام.

١٣- وبموازاة ذلك، قُدمت تعديلات ملحوظة أُدخلت على النظام الأساسي للموظفين وعلى لائحة الموظفين إلى أجهزة المنظمة الرئاسية كي توافق عليها بتغطية جملة مواضيع مثل التنقل وإقامة العدل والإجراءات التأديبية وإدماج جميع التعديلات المدخلة على مختلف عناصر مجموعة عناصر الأجر المنطبقة على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا عملاً بالقرار ٢٤٤/٧٠ (٢٠١٥) الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة. وإجمالاً غُذلت أكثر من ٨٠ مادة من مواد لائحة الموظفين خلال السنوات الثلاث الماضية دعماً لبرنامج إصلاح الموارد البشرية.

١ للاطلاع على تقييم السنة الأولى لتنفيذ المرحلة الطوعية، انظر الوثيقة م٧/١٤١.

٢ انظر الوثيقة م١٣٤/١ معلومات/٢.

٣ انظر الموقع الإلكتروني التالي: <http://spapps.who.int/WHOREform/SitePages/Reports/Dashboard.aspx> (تم الاطلاع في ١٠ نيسان/أبريل ٢٠١٧).

٤ انظر الوثيقة ج ٥٠/٧٠ إضافة ١.

١٤- وفي الوقت ذاته، أُعدت عمليات جديدة تنهض باتساق الممارسات على نطاق المنظمة وتعزز المساءلة والتعاون مثل ما يلي: العملية المواءمة لاختيار وظائف الفئة الفنية الدولية؛ واستخدام عمليات التوظيف المشتركة الخاصة بالوظائف المماثلة في مختلف المكاتب الرئيسية؛ وعمليات التنقل العالمية التي تسمح بشغل وظائف الفئة الفنية الدولية الموجودة في مكاتب رئيسية مختلفة في الوقت ذاته وعلى نحو مشترك؛ وعمليات التخطيط السنوية لتعاقب الموظفين المتقاعدين؛ واستخدام الاستبيانات عن "بدء الخدمة" (الدخول) ونهاية الخدمة؛ ونظام إدارة التعلم (iLearn) والمنصة الجديدة للتوظيف (Stellis)؛ وإصلاح نظام العدالة الداخلية المؤدي إلى هيئة الطعون العالمية التي تحل محل هيئة الطعون على مستوى المقر الرئيسي والأقاليم.

١٥- ولم يكن من الممكن بذل هذه الجهود الإصلاحية الرئيسية لولا تعاون ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة على نطاق المنظمة الذين ساعدوا بفضل مساهماتهم على تحسين السياسات والعمليات ووضعوا موضع التنفيذ مفهوم "منظمة الصحة العالمية الواحدة".

١٦- ويبين الملحق الوارد في هذا التقرير حجم التغييرات الطارئة على إدارة الموارد البشرية وتنوعها في السنوات الثلاث الماضية ونتائج الأولوية. وبرنامج الإصلاح جارٍ: سيركّز في السنوات القليلة القادمة على تعزيز الكفاءات الإدارية وتحسين مكان العمل الذي يسوده الاحترام ويراعي المبادئ الأخلاقية واعتماد التنقل الإلزامي وإدارة المسار الوظيفي وتنمية قدرات الموظفين على سبيل المثال.

١٧- ويعتبر نجاح إصلاح الموارد البشرية مسؤولية مشتركة بين وظيفة الموارد البشرية والإدارة والموظفين. ويكتسي اتساق جهود الإصلاح أهمية حاسمة نظراً إلى كون الإصلاح التزاماً طويلاً الأمد وخصوصاً عندما يكون الهدف المنشود إحداث تغييرات ثقافية أساسية ولاسيما في مجال التوازن بين الجنسين والتنوع والتنقل والأداء. ويتطلب الأمر مديريين جديدين يرتقون بطاقات موظفيهم وييسرون مغادرتهم لمكان العمل كي يضطلعوا بمسؤوليات جديدة في مكان آخر في المنظمة ويوجهون ويرشدون الموظفين ذوي الأداء المتدني. ويستوجب أيضاً موظفين يلمون بمسؤولياتهم لتحسين مهاراتهم والتكيف مع أولويات المنظمة الجديدة والتحكم في مساراتهم الوظيفية واعتماد سلوك يراعي المبادئ الأخلاقية ويتسم باللباقة والاحترام. ويستلزم كذلك الوضوح والقدرة على التنبؤ من حيث أولويات المنظمة وموارد تمويلها في الفترة المقبلة المتراوحة بين خمس وعشر سنوات مما يسمح بتحديد الأفراد اللازمين لتنفيذ تلك الأولويات وتنمية قدراتهم.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

١٨- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

الملحق

حالة تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية (كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦)

<p>التوازن بين الجنسين</p> <p>○ التنوع ● التعاون ● المساواة</p>	<p>الإجازات المحققة حتى الآن</p>	<p>الإجازات التي مازال يلزم تحقيقها</p>
<p>أولاً - ١ - الاستعانة بالمواهب والتوظيف</p>	<p>(أ) نفذت عملية موازنة لاختيار وظائف الفئة الفنية والقات العليا الطويلة المدة على نطاق المنظمة منذ آذار/ مارس ٢٠١٤. وارتفعت النسبة المئوية لعمليات الاختيار المستكملة في غضون ١٥ أسبوعاً (منذ نشر إعلان الوظائف الشاغرة حتى التوقيع على تقرير الاختيار) من ٦٥٪ إلى ٧٠٪.</p> <p>(ب) أجريت عمليات مشتركة للتوظيف من أجل تسريع عمليات الاختيار وضمان الاتساق في اختيار وظائف متعددة، مثل الأفرقة المشتركة المعنية بوظائف منسقي مجموعة الصحة في ٢٤ بلداً ووظائف النظام الجديد للعدالة الداخلية في مركز المنظمة في بودابست.</p> <p>(ج) وضعت إجراءات لتسريع وتيرة الاختيار في حالات الطوارئ بهدف تسريع التوظيف في وظائف الفئة الفنية الدولية الطويلة المدة في حالة طارئة صحية عمومية تسبب قلقاً دولياً و/ أو طارئة مصنفّة.</p> <p>(د) أرسلت رسائل أسبوعية بالبريد الإلكتروني تتضمن قائمة بالمناصب الشاغرة في المنظمة الخاصة بالوظائف الدولية (المحددة المدة والمؤقتة) إلى ٤٦٩ موظفاً (في البعثات الدائمة ووزارات الصحة ووزارات الشؤون الخارجية) متتبياً إلى ١٤٤ دولة عضواً لأغراض التغطية (منذ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣).</p>	<p>(د) ● سيسمح نظام Stellis، وهو نظام متطور جديد للتوظيف وبدء الخدمة وأعداد القوائم بدأ تنفيذه على الصعيد العالمي في شباط/ فبراير ٢٠١٧، للأمانة بالاصطلاح بما يلي:</p> <p>(١) تسريع عملية التوظيف والتعيين من اختيار الموظفين والعاملين من غير الموظفين حتى صدور عقودهم؛</p> <p>(٢) إدارة القوائم العالمية والمحلية؛</p> <p>(٣) البحث عن مواصفات مقدمي الطلبات عبر جرد للمهارات باستخدام تصنيف مخصص. ويمكن لمقدمي الطلبات استخدام هذا التصنيف لوصف مجالات الخبرة الخاصة بالمنظمة في مواصفاتهم؛</p> <p>(٤) أخذ احتياجات التوظيف المحددة في إطار برنامج المنظمة الخاص بالطوارئ الصحية في عين الاعتبار بإتاحة بوابة يمكن للمنظمة من خلالها أن تبلغ شبكات الشركاء، بما فيها الشبكة العالمية للإنذار بحدوث الفاشيات ومواجهتها والجهات الشريكة الاحتياطية، باحتياجاتها من الموظفين من أجل حوادث معينة. وستتولى الأمانات المعنية تعميم النداء لتوفير الموظفين على نطاق شبكاتها وتوجيه مواصفات المرشحين الذين سبق تحديد أهليتهم على النحو المناسب إلى المنظمة عبر البوابة.</p>

الإنجازات التي مازال يلزم تحقيقها	الإنجازات المحققة حتى الآن	التوازن بين الجنسين ○ التمتع ● التعاون ● المساواة
<p>(ن) ● قوائم طارئة (للموظفين الداخليين والخارجيين).</p> <p>(س) ● عملية موازنة لاختيار الموظفين المعيّنين محلياً.</p> <p>(ح) ● مركز مشترك تابع للأمم المتحدة لتحقيق من الجهات المرجعية: تعمل شبكة الأمم المتحدة للموارد البشرية على إنشاء مركز سبيلًا لجميع منظمات الأمم المتحدة للاضطلاع بأنشطة التحقق من الجهات المرجعية مما يسمح بالاتساق في إدارة القوى العاملة ضمن منظومة الأمم المتحدة وضمان الفعالية من حيث التكلفة.</p> <p>(ف) ○ ● ● تحسين التوازن بين الجنسين والتنوع: يمثل اثنان من مؤشرات المخرجات المحددة في الميزانية البرمجية ٢٠١٦-٢٠١٧ فيما يلي:</p> <p>(١) الارتفاع بالنسبة العامة للموظفين الذكور إلى الإناث من ٥٨:٤٢ (٢٠١٥) إلى ٥٥:٤٥ (٢٠١٧)؛</p> <p>(٢) تخفيض النسبة المئوية للبلدان غير الممثلة والبلدان الناقصة التمثيل في صفوف موظفي المنظمة من ٣٣٪ إلى ٢٨٪.</p> <p>(ص) ○ تنفيذ السياسة الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين في التوظيف.</p>	<p>(هـ) ○ أدرجت اتفاقات أطول أجلاً في عام ٢٠١٥ مع أربع شركات بحث تقنية تساعد المكاتب الرئيسية على تحديد المرشحين المتمتعين بمؤهلات عالية لشغل وظائف الفئة الفنية والفئات العليا الطويلة المدّة، بالتركيز الشديد على المرشحات والمرشحات المؤهلات لشغل المناصب العليا من البلدان غير الممثلة والبلدان الناقصة التمثيل.</p> <p>(و) ○ شارك أخصائيو الموارد البشرية في ١١ معرضاً وظيفياً منظمًا في سبعة بلدان على مدى السنوات الثلاث الماضية. وأُنشئت المنظمة المعلومات عن فرص التوظيف لعشر مجموعات من الطلاب الذين زاروا المقر الرئيسي في عام ٢٠١٦.</p> <p>(ز) ○ ● التوازن بين الجنسين (البيانات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦): بلغت نسبة النساء في الفئة الفنية والفئات العليا ٤٢,٨٪؛ وارتفع تمثيل الإناث في هذه الفئات بنسبة ٦,٤٪ في فترة السنوات العشر الماضية (زيادة بنسبة ٧,٤٪ في الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦). وعلى نحو مماثل، ارتفعت النسبة المئوية للمرشحات ارتفاعاً مطرداً من ٣٣,٢٪ في عام ٢٠١٣ إلى ٣٣,٧٪ في عام ٢٠١٦. وإضافة إلى ذلك، مثل النساء ٣٧,١٪ من المرشحين الخارجيين الذين عُيّنوا في الفئة الفنية والفئات العليا بعمود طويلة المدّة في عام ٢٠١٦. وتهدف سياسة جديدة بشأن المساواة بين الجنسين في التوظيف صدرت في أوائل عام ٢٠١٧ إلى تحقيق زيادة سنوية بنسبة ١,٥٪ في عدد الموظفين في مستوى</p>	

الإنجازات التي مازال يلزم تحقيقها	الإنجازات المحققة حتى الآن	التوازن بين الجنسين ○ التمتع ● التعاون ● المساواة	
<p>(ق) ○ ● ● القائمة العالمية الخاصة برؤساء مكاتب المنظمة: تعزيز مهارات المرشحين المدرجين في القائمة وكفاءاتهم ببيان المهارات المرتبطة بإدارة البرامج والاستجابة للطوارئ.</p>	<p>الرتبة الوظيفية ف ٤ والرتب العليا خلال فترة السنوات الخمس القادمة.</p> <p>(ج) ○ ● ● التمتع: بلغت نسبة الدول الأعضاء في المنظمة غير الممثلة أو الناقصة التمثيل في فئة الوظائف الفنية الدولية ٣٢٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦ (مقابل نسبة ٣٣٪ في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤). وارتفع عدد البلدان غير الممثلة (١+) بينما انخفض عدد البلدان الناقصة التمثيل (٢-) في الفترة من كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤ إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦.</p> <p>(ط) ○ ● ● اعتمدت عملية جديدة للتقييم الداخلي للمرشحين لشغل مناصب رؤساء مكاتب المنظمة في عام ٢٠١٤ عقب قرار اتخذ فريق السياسات العالمية. وُدج أسماء المرشحين المناسبين في قائمة عالمية بأسماء المرشحين الذين سبق تحديد أهليتهم. وفي ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦، أدرجت في القائمة أسماء ٢٨٨ مرشحاً مثل الإناث تلتهم. وتستخدم القائمة لاختيار رؤساء مكاتب المنظمة ونواب رؤسائها.</p> <p>(ي) ○ ● أُعيد تفعيل قائمة المرشحين لشغل وظائف فئة الخدمات العامة في المقر الرئيسي في نيسان/ أبريل ٢٠١٦. وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦، تضمنت القائمة أسماء ٢٤٩ مرشحاً أدرجوا في قائمة المرشحين لشغل وظائف فئة الخدمات العامة بعمود محددة المدة (رتبة خ ج-٤ ورتبة</p>		

١ انظر الموقع الإلكتروني التالي: http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1، الجدول ٣ (تم الاطلاع في ١١ نيسان/ أبريل ٢٠١٧).

الإجازات التي مازال يلزم تحقيقها	الإجازات المحققة حتى الآن	التوازن بين الجنسين	
	<p>خ-ع-٥) أي أسماء ٢١٩ مرشحاً داخلياً و ٣٠ مرشحاً خارجياً إضافة إلى أسماء ١٩٧ مرشحاً أدرجوا في قائمة المرشحين لشغل وظائف فئة الخدمات العامة يعقد قصيرة الأجل (برقية خ-ع-٤ ورتبة خ-ع-٥) أي أسماء ١١٦ مرشحاً داخلياً و ٨١ مرشحاً خارجياً. وتوجد قوائم مماثلة للمرشحين لشغل وظائف فئة الخدمات العامة في المكاتب الإقليمية.</p> <p>(ك) ●●● في عام ٢٠١٦، استضافت المنظمة ٩٢٧ متدرباً وبلغت نسبة الإناث ٧٣٪ منهم ونسبة المنتمين إلى البلدان النامية ٢٣٪ منهم. وارتفع مجموع المتدربين بنسبة ٨٪ في عام ٢٠١٦ مقارنة بعام ٢٠١٥ وعدد الجنسيات الممثلة من ٨٢ جنسية في عام ٢٠١٥ إلى ٨٩ جنسية في عام ٢٠١٦. وحُدث الموقع الإلكتروني للمنظمة لنقل محور التركيز إلى فرص التدريب الداخلي على الصعيدين الإقليمي والقطري. وفي عام ٢٠١٦، استضافت المكاتب الإقليمية ٢٤٧ متدرباً مثلاً ٢٧٪ من مجموع المتدربين. أما المكاتب القطرية فاستضافت ١١٢ متدرباً (١٢٪ من مجموع المتدربين).</p> <p>(ل) ●●● بلغ عدد الموظفين القنيين المبتدئين في المنظمة ٤٩ موظفاً منتبهاً إلى ١٣ بلداً في عام ٢٠١٦. ومثل النساء ٧١٪ من مجموع الموظفين القنيين المبتدئين. وانتهت خدمة ١٠ موظفين من أصل ٤٩ موظفاً من الموظفين القنيين المبتدئين خلال عام ٢٠١٦. ومن ضمن الموظفين القنيين المبتدئين العشرة الذين انتهت خدمتهم ظل سبعة موظفين يعملون في المنظمة بموجب عقود مختلفة (يعقد خبراء استشاريين أو عقود مؤقتة أو عقود محددة المدة).</p>	<p>○ التوازن بين الجنسين</p> <p>● التنوع</p> <p>● التعاون</p> <p>● المساواة</p>	

الإجازات التي يُلزم تحقيقها	الإجازات المحققة حتى الآن	التوازن بين الجنسين ○ التمتع ● التعاون ● المساهمة	
<p>العاملون من غير الموظفين:</p> <p>(ج) ●</p>	<p>(أ) ● العقود المستمرة: طبقت معايير أشد صرامة بشأن الأهلية للتعيين بعقود مستمرة في حالة الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة في ١ شباط/فبراير ٢٠١٣ وعدم الأهلية للتعيين بعقود مستمرة في حالة الموظفين المتقاعدين بالمنظمة في شباط/فبراير ٢٠١٣ وبعد هذا التاريخ (عقب القرار مت ٣٢ ق ١٠١٣) وفي أواخر عام ٢٠١٦، مثل الموظفون المعيّنون بعقود مستمرة ٦٨,٢٪ من القوى العاملة في الأمد الطويل (مقابل نسبة ٦٨,٨٪ في عام ٢٠١٥).</p> <p>(ب) ● العقود المؤقتة: أدخلت تعديلات على ترتيبات السفر وما يتصل بها من استحقاقات منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ بهدف تخفيض التكاليف المتكبدة.</p> <p>(ج) ● تنقيح أجور الموظفين الدوليين: عقب القرار ٢٤٤/٧٠ الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بناءً على التوصيات المقدمة من لجنة الخدمة المدنية الدولية، أدخلت تعديلات على لائحة الموظفين وحُدث نظام الإدارة العالمي على أن تدخل هذه التعديلات حيز النفاذ في عام ٢٠١٧.</p> <p>(د) ● العاملون من غير الموظفين كجزء من القوى العاملة في المنظمة: ٢</p>	أولاً - ٢ - العقود	

١ انظر الوثيقة مت ٤٠/٨٤ والوثيقة مت ٤٠/٨٤ إضافة ١.

٢ انظر الموقع الإلكتروني التالي: http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1، الجدول ١٩ (تم الاطلاع في ١١ نيسان/أبريل ٢٠١٧).

<p>الإنجازات التي يُلزم تحقيقها</p>	<p>الإنجازات المحققة حتى الآن</p>	<p>التوازن بين الجنسين</p> <p>○ التنوع ● التعاون ● المساواة</p>
<p>(١) استكمال نقل إدارة عقود العاملين من غير الموظفين من إدارة المشتريات إلى إدارة الموارد البشرية؛</p> <p>(٢) استعراض الإطار التعاقدى والسياسات فيما يتعلق بعقود الجبراء الاستشاريين وسائر عقود العاملين من غير الموظفين بما فيها اتفاقات الخدمات الخاصة وعقود المستشارين المؤقتين؛</p> <p>(٣) التنفيذ عبر منصة Strellis الجديدة للتوظيف.</p>	<p>(١) بدأ نقل إدارة عقود العاملين من غير الموظفين تدريجياً من إدارة المشتريات إلى إدارة الموارد البشرية منذ عام ٢٠١٥؛</p> <p>(٢) أُرست ترتيبات التصديق الخاصة بالموارد البشرية لضمان الامتثال في إطار استخدام عقود الخبراء الاستشاريين؛</p> <p>(٣) أُجرى استعراض عالمي لجميع عقود العاملين من غير الموظفين بهدف تحسين الامتثال والتبسيط.</p> <p>(د) ● إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول: عقب اعتماد الإطار في جمعية الصحة العالمية التاسعة والستين، وضعت الأمانة معايير ومبادئ إضافية خاصة بانتخاب الموظفين إلى المنظمة.^١ وبحسب المجلس التنفيذي في دورته الأربعين بعد المائة المعقودة في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧ تقرير الأمانة عن المعايير والمبادئ وأحاط علماً به.</p> <p>(و) ● متطوعو الأمم المتحدة: يمكن أن تستعين المكاتب القطرية بهؤلاء المتطوعين على أساس مخصص عبر مكاتبهم المحلي التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وفي الفترة بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٥، عمل ٨٤ متطوعاً من هؤلاء المتطوعين لحساب المنظمة في إطار وظائف تقنية متخصصة أساساً وفي أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. وفي عام ٢٠١٥، بلغت نسبة الإناث منهم ٥٤٪.</p>	

(ط) ● متطوعو الأمم المتحدة: المنظمة في طور إبرام اتفاق شامل للاتساق في الاستعانة بهؤلاء المتطوعين على نطاق المنظمة.

<p>الإنجازات التي مازال يلزم تحقيقها</p>	<p>الإنجازات المحققة حتى الآن</p>	<p>التوازن بين الجنسين</p> <p>○ التمتع ● التعاون ● المساواة</p>
<p>(ز) سياسة عالمية لإعادة هيكلة المكاتب تصنف عملية التغيير التطبيقي في فترات إعادة هيكلة الوظائف وتقليصها وإلغائها وينبغي تطبيقها المتسق على نطاق المنظمة.</p> <p>● (ح) مركز مشترك معني بالتصنيف وتابع للأمم المتحدة: تعمل شبكة الأمم المتحدة للموارد البشرية على إنشاء مركز سنياح لجميع منظمات الأمم المتحدة للاضطلاع بأنشطة التصنيف مما يسمح بالاتساق في إدارة القوى العاملة ضمن منظومة الأمم المتحدة وضمان الفعالية من حيث التكلفة.</p> <p>● (ط) يتولى الفريق العامل المعني بالموارد البشرية في إطار المرحلة الانتقالية الخاصة ببرنامج استئصال شلل الأطفال في العالم على نطاق المنظمة زمام القيادة في وضع التدابير الرامية إلى مراقبة القرارات المتعلقة بالتوظيف واستعراضها عن كثب في المجالات التالية وسيقدم تقارير منتظمة إلى اللجنة التوجيهية التابعة للمنظمة والمعنية بتخطيط المرحلة الانتقالية لما بعد استئصال شلل الأطفال:</p> <p>(١) عملية لاستعراض جميع العقود الجديدة الطويلة المدّة والمؤقّعة والموافقة عليها - قيد البحث مع الأقاليم؛</p>	<p>(ز) ● أبرمت مذكرة تفاهم شاملة مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من أجل توفير الخدمات للمنظمة. ويجوز للمكاتب الإقليمية والقطرية إسناد أنشطة إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع عن طريق مذكرات تفاهم فردية للحد من عبء العمل فيها ومن خصوم المنظمة الطويلة الأجل.</p> <p>(أ) ● التوصيفات العامة للوظائف: أعدت المنظمة مجموعة من التوصيفات تتكوّن من ٧٥ توصيفاً عاماً ومصنفاً أصلاً للوظائف وتشمل الأنشطة الرئيسية الكثيرة الاستخدام في المنظمة (انطلاقاً من مجال الصحة العمومية إلى مجالات الوثائقيات والإدارة والموارد البشرية والشؤون المالية ومجالات الدعم الأخرى).</p> <p>(ب) ● التوصيفات العامة لوظائف رؤساء المكاتب القطرية ونواب رؤسائها. وُحدت ما يناهز ٢٠ وظيفة لرؤساء المكاتب القطرية تشبهاً مع التوصيف الوظيفي العام.</p> <p>(ج) ● أعدت التوصيفات العامة للوظائف المتصلة بالموارد، ولاسيما للقوائم الطارئة.</p> <p>(د) ● تمثل الموارد البشرية الممولة من المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال خصوصاً كبيرة محتملة بالنسبة إلى المنظمة ويتوقع اختتام البرنامج في عام ٢٠١٩. وتحقيقاً لذلك، أنشئ فريق عامل معني بالموارد البشرية في إطار المرحلة الانتقالية الخاصة ببرنامج استئصال شلل الأطفال في العالم على نطاق المنظمة يقدم التقارير إلى اللجنة التوجيهية التابعة للمنظمة والمعنية بتخطيط المرحلة الانتقالية لما بعد استئصال شلل الأطفال للتخطيط والإدارة الاستباقية للموارد البشرية</p>	<p>ثانياً - ١ - تخطيط الموارد البشرية والتصميم التنظيمي</p> <p>●</p>

<p>الإجراءات التي مازال يلزم تحقيقها</p>	<p>الإجراءات المحققة حتى الآن</p>	<p>التوازن بين الجنسين</p> <p>○ التنوع ● التعاون ● المساواة</p>
<p>(٢) لوحة متابعة شهرية يستعرضها مدير إدارة استتصال شغل الأطفال ومدير إدارة تنظيم الموارد البشرية وتسلط الأضواء على المسائل الرئيسية لتخطيط التعاقب (يجري إعداد لوحة المتابعة)؛</p> <p>(٣) الإدارة الاستباقية للوظائف الشاغرة لإلغاء الوظائف غير الضرورية ولحد من ارتفاع تكاليف الموظفين؛</p> <p>(٤) اعتماد أدوات لمراقبة عقود العاملين من غير الموظفين وتتبعها (هذه أولوية من أولويات الفريق العامل في الوقت الحالي)؛</p> <p>(٥) المشاركة مع شبكة المجالات البرمجية لتحديد الوظائف الحاسمة الممولة من خلال برنامج استتصال شغل الأطفال التي يمكن إدماجها في برامج أخرى؛</p> <p>(٦) استعراض الوظائف في المواقع المرتفعة التكاليف والنظر في نقل الموظفين إلى مواقع أقل تكلفة.</p> <p>(ي) ○ ● سيعزز تخطيط تعاقب الوظائف الفنية الدولية عندما يصبح التقليل الجغرافي إلزامياً (في عام ٢٠١٩) وعندما يعاد تقييم الحاجة إلى الوظائف التي تشغل نتيجة لانتهاه المدة المعيارية لتعيين الموظفين.</p>	<p>الخاصة ببرامج استتصال شغل الأطفال بهدف الحد من تكاليف التعويضات ودعم إعادة انتخاب الموظفين الممولين من البرامج حيثما يكون ممكناً إلى مجالات البرامج الأخرى دون أن يتعرض تحقيق استتصال شغل الأطفال في الوقت المناسب للخطر. وطلب المجلس التنفيذي ترويده بانتظام بأحدث المعلومات في كل دورة من دوراته.</p> <p>(هـ) ○ ● التخطيط لتعاقب المتقاعدين:^١ أُخريت عملية سنوية خاصة بالمتقاعدين على نطاق المنظمة منذ عام ٢٠١٤. وتسمح هذه العملية بتحسين موازنة هيكل الموظفين مع احتياجات المنظمة المتطورة نظراً إلى اقتراح إلغاء بعض الوظائف الشاغرة نتيجة لتقاعد الموظفين وإلى الإعلان عن وظائف أخرى ذات توصيفات مختلفة.</p> <p>(و) ○ ● رُفعت السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤؛ وعقب القرار ٢٤٤/٧٠ الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة تقدم الأمانة التعديلات المدخلة على لائحة الموظفين لتطبيق تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ مع مراعاة حقوقهم المكتسبة.^٢</p>	

١ للاطلاع على التوقعات الخاصة ببيانات الموظفين المتقاعدين، انظر الموقع الإلكتروني التالي: http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1.

٢ انظر الوثيقة مت ٤٠/١٤٠ والوثيقة مت ٤٠/١٤٨ إضافة ١.

<p>الإنجازات التي مازال يلزم تحقيقها</p>	<p>الإنجازات المحققة حتى الآن</p>	<p>التوازن بين الجنسين</p> <p>○ التمتع</p> <p>● التعاون</p> <p>● المساواة</p>
<p>(و) ● بناء القدرات:</p> <p>(١) تدريب المديرين في مجال وضع أهداف محددة وقابلة للقياس والتحقيق ووجبه ومحددة المدة، باستخدام خطة لتحسين الأداء وتقييم تعليقات بناءة إلى الموظفين؛</p> <p>(٢) مساعدة الموظفين على قبول تعليقات رؤسائهم وتحسين أدائهم.</p> <p>(ز) ● استكشاف فرصة تعزيز الاستخدام المنهجي للتعليقات من جميع الجهات.</p>	<p>(أ) ● دخل إطار إدارة الأداء وتطوره تدعمه سياستان بشأن تقدير الامتياز والمكافأة عليه بشأن إدارة الأداء المتدني وأداة هي النظام الإلكتروني المحسن لإدارة الأداء وتطوره جيز التنفيذ في شباط/فبراير ٢٠١٥. وكان صدور الإطار مصحوباً بأنشطة بناء القدرات.</p> <p>(ب) ● شددت السياسة بشأن إدارة الأداء المتدني على تقييم الفترة الاختبارية وخطط تحسين الأداء. فنتيجة لذلك، ممد ٢٧ عقداً للتعيين ولم يؤكد ١٢ عقداً آخر ووضعت ٢٢ خطة لتحسين الأداء على نطاق المنظمة لدى انتهاء ٦١ فترة اختبارية في عام ٢٠١٥. ومُددت أربعة عقود للتعيين ولم تؤكد أربعة عقود أخرى ووضعت ٣٢ خطة لتحسين الأداء لدى انتهاء ٤٠ فترة اختبارية في عام ٢٠١٦.</p> <p>(ج) ● تشمل السياسة بشأن تقدير الامتياز والمكافأة عليه نهجاً مبسطاً للتقدير العلني لأداء الموظفين المتميز. وفي إطار العملية الأولى في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، دُعي جميع الموظفين إلى ترشيح الموظفين أو الأفرقة للحصول على أربعة أنواع من المكافآت أي مكافأة المدير العام أو مكافأة نائب المدير العام أو مكافأة المسؤولين الإقليميين أو مكافأة أفرقة الطوارئ الصحية. وصوتت ما مجموعه ١٧٦ موظفاً على نطاق المنظمة: حصل ستة أفرقة (في المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي لأوروبا والمكتب الإقليمي لشرق المتوسط) وستة أفراد (من المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي لأفريقيا والمكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا والمكتب الإقليمي لشرق المتوسط والمكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ) على جوائز وفضلوا الحصول على إجازة خاصة أو الاستفادة من أنشطة التعلم. وفي إطار العملية الثانية لعام ٢٠١٦، تلقى ٢٣٤ ترشيحاً أي ١٤٠ ترشيحاً لأفراد الموظفين و ٦٠ ترشيحاً للأفرقة و ٣٤ ترشيحاً</p>	<p>ثانياً - ٢ - إدارة الأداء</p>

الإنجازات التي مازال يلزم تحقيقها	الإنجازات المحققة حتى الآن	التوازن بين الجنسين ○ التنوع ● التعاون ● المساواة	
	<p>لأفرقة الطوارئ الصحية. واجتمعت اللجان المعنية بالمكافآت في آذار/ مارس ٢٠١٧ وأعلن المدير العام المكافآت في يوم الصحة العالمي.</p> <p>(د) ● النظام الإلكتروني المحسن لإدارة الأداء وتطويره الذي صُمم لإرساء علاقة بين تقييم الأداء والوعي بالتشديد على المساهمة وتخطيط العمل القائم على النتائج، مما يجعل إدارة الأداء وتطويره مسؤولية مشتركة بين الموظفين وروؤسائهم ومبنية على التعاون. وارتفع معدل الامتثال ارتفاعاً مطرداً (يزيد على ٩٠٪ في الوقت الحالي) .</p> <p>(هـ) ● استُهل نموذج عالمي محسن للكفاءات خاص بالمنظمة على نطاق المنظمة في آذار/ مارس ٢٠١٥ بهدف تحديد السلوك اللازم على مستوى أدوار الموظفين ومسؤولياتهم ومواءمة المعايير في إطار أنشطة التوظيف والاختيار وإدارة الأداء والتعلم.</p>	ثانياً - ٣ - إدارة المسار الوظيفي	
<p>(ي) ● المسارات الوظيفية: مواصلة وضع خرائط الطريق الخاصة بالمسارات الوظيفية في المنظمة.</p>	<p>(أ) ● يمثل الإطار المؤسسي للتعليم وتنمية القدرات ٢٠١٤ - ٢٠٢٠ المعتمد في آب/ أغسطس ٢٠١٤ التزام المنظمة بالنهوض بثقافة التعلم وتنمية قدرات الموظفين من أجل الحفاظ على المنظمة بصفتها منظمة قائمة على المعارف.</p> <p>(ب) ● أنشئ هيكل جديد لتصرف شؤون اللجنة المعنية بتطوير التعلم العالمي مما يسمح بالصراف الاستراتيجي للأموال من أجل أنشطة التعلم على نطاق المنظمة بناءً على الأولويات وعائدات الاستثمار المتوقع.</p> <p>(ج) ● المسارات الوظيفية هي أساس إدارة المسار الوظيفي، وقد صُممت خريطة طريق رائدة بشأن الحالات المحتملة لتقل الموظفين الوظيفي تستهدف الموظفين ذوي الوظائف المتصلة بالسل.</p>		

<p>الإجازات التي مازال يلزم تحقيقها</p>	<p>الإجازات المحققة حتى الآن</p>	<p>التوازن بين الجنسين</p> <p>○ التمتع ● التعاون ● المساواة</p>	
<p>(ك) ● إرساء ثقافة لتطوير المسار الوظيفي تنسم بما يلي:</p> <p>يتحكم الموظفون في مسارهم الوظيفي؛ وتكون المحادثات الوظيفية جزءاً من الحوارات بين الرؤساء والموظفين في إطار نظام إدارة الأداء وتطويره؛ ويعتبر التنقل الوظيفي والجغرافي كفرصة لاكتساب مهارات وكفاءات جديدة أو الارتقاء بها؛ وتتاح الفرص لتعيين الموظفين بعقود مؤقتة (بما في ذلك في مراكز عمل مختلفة) لتمكينهم من الاضطلاع بمسؤوليات أرفع مستوى أو التعامل مع بيانات عمل مختلفة.</p> <p>(ل) ● تطوير ثقافة للتدريب الإلكتروني من خلال إعادة تصميم منصة للتعليم الإلكتروني ورفع مستوى التعاون لتحقيق ما يلي:</p> <p>(١) تقديم تقارير منهجية إلى أصحاب الأعمال وتوفير عائدات الاستثمار؛</p> <p>(٢) تقديم الدعم إلى الموظفين في تحسين أدائهم وتقديمهم بثقافة المنظمة وفي تنمية مهاراتهم وكفاءاتهم لأغراض تطوير المسار الوظيفي؛</p> <p>(٣) إرساء شراكة مع الأمم المتحدة لتبادل محتويات التدريب وتجنب الازدواجية وتعزيز المردودية؛</p> <p>(٤) التدريب والتصديق الإلزاميان لضمان المعايير المشتركة للسلوك والأداء على نطاق المنظمة.</p>	<p>(د) ● إدارة المسار الوظيفي وتقديم المشورة</p> <p>(١) اعتمد ثمانية مهنيين معينين بالموارد البشرية لتقديم المشورة الوظيفية في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦.</p> <p>(٢) نظمت دورات لتدريب المدربين موجهة إلى مدبري الموارد البشرية في معظم المكاتب الرئيسية.</p> <p>(٣) تتاح حلقات عمل لإدارة المسار الوظيفي ودورات لتقديم المشورة الوظيفية الفردية في المقر الرئيسي، (بما في ذلك نهج يستهدف برامج محددة تخضع لإعادة التنظيم مثل برنامج المنظمة الخاص بالطوارئ الصحية) وفي المكاتب الإقليمية (ولاسيما في المكتب الإقليمي للأمريكتين). وإجمالاً، استفاد ٢٦٩ موظفاً من هذه المبادرة من بينهم ١٣٥ موظفاً من المكاتب القطرية في شباط/فبراير ٢٠١٧.</p> <p>(٤) حصل الموظفون الذين شاركوا في عملية التنقل السنوية على دعم محدد لانتقالهم الوظيفي (مثل التدريب اللغوي).</p> <p>(٥) وضع برنامج للتوجيه (تطوع أكثر من ٤٥ موظفاً من كبار الموظفين كمدربين وتلامذ ١١ موظفاً منهم مع المتدربين).</p> <p>(هـ) ● بدأ تنفيذ منصة المنظمة للتعليم ilearn من أجل التدريب الإلكتروني بناءً على الطلب وتسجيل أنشطة التعلم ورصدها في المقر الرئيسي خلال عام ٢٠١٣ وفي المكاتب الإقليمية والقطرية خلال عام ٢٠١٤ (في إقليم الأمريكتين خلال عام ٢٠١٦). وعلى الصعيد العالمي، يستخدم أكثر من ٦٠ مسؤولاً عن التعلم المنصة لإعداد أنشطة التعلم والإعلان عنها. وتستضيف</p>		

الإنجازات التي يُلزم تحقيقها	الإنجازات المحققة حتى الآن	التوازن بين الجنسين ○ التنوع ● التعاون ● المساواة	
	<p>المنصة حالياً أكثر من ٣٣٤ نشاطاً للتعليم يشمل الميزانية والشؤون المالية والاتصالات والموارد البشرية والصحة العمومية والتدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والامثال والتدريب التوجيهي.</p> <p>(و) ● تنمية المهارات الإدارية: جُرب برنامج التنمية الإدارية في المقر الرئيسي بتدريب ١٠ مديراً في مستوى الرتبة الوظيفية ف٤ وف٥ في فوجين (في عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤). وتوقف تنفيذ البرنامج بسبب مشكلة استدامة التمويل. وسيُتيح مهيئون مدربون في إدارة تنظيم الموارد البشرية مبادرات مخصصة للتنمية الإدارية (مثل المحادثات لتنمية مهارات المديرين ودورات التدريب).</p> <p>(ز) ● استيعاض عن السدودات التدريبية</p> <p>الإدارية الداخلية ببرامج أقل كلفة سبق إعدادها في منظومة الأمم المتحدة (نهج) "الأمم المتحدة الواحدة"، بالمشاركة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة ومركز المعارف بشأن التنمية المستدامة التابع لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة.</p> <p>(١) سبيج برنامج "القيادة والمرأة والأمم المتحدة" فرصة للتعليم الحديث المتصل بالقيادة لما مجموعه ٤٢ موظفة في مستوى الرتبة الوظيفية ف٤/ف٥ على نطاق المنظمة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧.</p> <p>(٢) أُنشئ برنامج "التدريب المتعلق بالمهارات الإدارية الإشرافية" لمديري المنظمة منذ تموز / يوليو ٢٠١٦ من ضمن مجموعة برامج كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة المتاحة على الإنترنت.</p>		

الإجازات التي مازال يلزم تحقيقها	الإجازات المحققة حتى الآن	التوازن بين الجنسين <div> <input type="radio"/> التمتع <input type="radio"/> التعاون <input checked="" type="radio"/> المساواة </div>	
	<p>● (ج) تدعيم المكاتب القطرية: أصبح برنامج أفرقة الأمم المتحدة القطرية الذي يمثل أولوية مؤسسية اعتمدها اللجنة المعنية بتطوير التعلم العالمي برنامجاً إلزامياً منذ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤ للمرشحين الذين تُدرج أسماؤهم في القائمة العالمية للمنظمة الخاصة برؤساء مكاتب المنظمة القطرية. وشارك ما مجموعه ١١ مرشحاً في البرنامج منذ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤.</p> <p>● (ط) معايير التعليم العالي من أجل الوظائف في المنظمة: إذ يشجّع الموظفون على المشاركة في أنشطة التعلم المستمر ويحتمل منح إجازة دراسية لتحقيقها لذلك الغرض، ألفت انتباه الموظفين إلى أهمية البحث عن مؤسسات معتمدة للتعليم العالي يمكن التحقق منها في قاعدة بيانات اليونسكو العالمية للتعليم العالي. وعلى نحو مماثل، عُرِزت أنشطة التحقق من مؤهلات المرشحين التعليمية.</p>		

الإجازات التي مازال يلزم تحقيقها	الإجازات المحققة حتى الآن	التوازن بين الجنسين	
	<p>(ج) ● إزداد عدد حالات تنقل الموظفين الفئتين الدوليين من ١٤٦ موظفاً في عام ٢٠١٤ (مما يمثل ٧,٤٪ من مجموع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا) إلى ١٦٢ موظفاً في عام ٢٠١٦ (مما يمثل ٧,٩٪ من مجموع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا). ويتمثل أحد أهداف نظام إدارة التنقل في تحسين التبادل بين الأقاليم وبين المقر الرئيسي والأقاليم: تظهر البيانات الحالية ارتفاعاً من ٥٥ حالة تنقل بين الأقاليم في عام ٢٠١٤ (أي ٢,٨٪ من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا) إلى ٦٧ حالة تنقل بين الأقاليم في عام ٢٠١٦ (أي ٣,٣٪ من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا).^١</p> <p>(د) ● أنشئت قاعدة بيانات بشأن التنقل الطوعي في عام ٢٠١٦ لتيسر التنقل الجغرافي بين الخلاصات السنوية، وفي كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧، نشر ٩٨ موظفاً مواصفاته وأجري ١٢٦ استعراضاً للتوظيف في الوظائف الدولية.</p> <p>(هـ) ● يشجّع التنقل الوظيفي للموظفين المعيّنين محلياً ولا سيما الانتقال من مسار وظيفي محلي إلى مسار وظيفي دولي: وفي ٨٢ موظفاً من موظفي فئة الخدمات العامة أو الموظفين الفنيين الوطنيين إلى مستوى الوظائف الدولية الطويلة المدة في الفترة بين كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦ عبر عملية تناقسية (١٩ موظفاً في عام ٢٠١٤ و ٣٤ موظفاً في عام ٢٠١٥ و ٢٩ موظفاً في عام ٢٠١٦).</p>	<p>○ التوازن بين الجنسين</p> <p>● التمتع</p> <p>● التعاون</p> <p>● المساهمة</p>	

١ انظر الموقع الإلكتروني التالي: http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1، الجدولان ١٤ و ١٥ (تم الاطلاع في ١١ نيسان/ أبريل ٢٠١٧).

<p>الإجراءات التي مازال يلزم تحقيقها</p>	<p>الإجراءات المحققة حتى الآن</p>	<p>التوازن بين الجنسين</p> <p>○ التنوع ● التعاون ● المساواة</p>
<p>(ي) ● التنقل بين الوكالات: تعمل المنظمة مع منظمات أخرى من منظمات الأمم المتحدة لمواصلة تعزيز التنقل بين الوكالات.</p>	<p>(و) ● التنقل بين الوكالات: في الفترة بين كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، انتقل ٦١ موظفًا من المنظمة إلى كيان آخر من كيانات الأمم المتحدة (منهم ٩ موظفين ذهبوا إلى منظمة الصحة للبلدان الأمريكية) والتحق ٧٧ موظفًا بالمنظمة من كيان آخر من كيانات الأمم المتحدة (منهم ١٢ موظفًا أتوا من منظمة الصحة للبلدان الأمريكية).</p>	
<p>(و) ● تحسين إدارة حالات المضايقة عبر التشديد على التثوية غير الرسمية وتنقيح السياسات وإجراء عمليات التحقيق في الوقت المناسب.</p>	<p>(أ) ● نُشرت تعميمات سنوية تبلغ جميع الموظفين بالإجراءات التأديبية المحتملة لإنهاء الوعي بمعايير السلوك والإجراءات التي تتخذها الإدارة للتصدي لحالات انتهاك هذه المعايير (تخذ ٤٤ إجراءً تأديبيًا في الفترة بين كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦).</p> <p>(ب) ● عُدلت لائحة الموظفين في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ لتوسيع نطاق مجموعة السدادير التأديبية وضمان التناسب والاتساق وتدعيم مسؤولية الموظفين المالية.</p>	<p>ثالثًا - ١ - بيئة عمل أخلاقية</p>
<p>(ز) ○ ● ● المبادرة الخاصة بتوفير مكان عمل يسوده الاحترام: تشمل نقاط العمل المقرر تنفيذها في عام ٢٠١٧ إعداد نشرة فصلية للموظفين وتخصيص يوم لتوفير مكان عمل يسوده الاحترام (١٣ كانون الأول/ديسمبر) من أجل تنفيذ الأنشطة ذات الصلة على الصعيد العالمي ووضع إرشادات بشأن قواعد السلوك في مكان العمل والتدريب بشأن القيم المطبقة، وقد بدأ تنفيذها في المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي لأوروبا في شباط/فبراير ٢٠١٧. وسيستهل تنفيذها في وقت لاحق في مكاتب إقليمية أخرى خلال الفترة المتبقية من العام. ومن المقرر إجراء مسح للموظفين بغرض المتابعة في الفصل الثالث أو الرابع من عام ٢٠١٧.</p>	<p>(ح) ○ ● ● أجري مسح عالمي بشأن مكان عمل يسوده الاحترام في سياق المبادرة الخاصة بتوفير مكان عمل يسوده الاحترام بمشاركة جمعية الموظفين والإدارة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ وتم تبادل نتائج المسح مع جميع الموظفين في أيار/مايو ٢٠١٦. ووضعت نقاط العمل الرئيسية. وأعد فيلم فيديو للمدير العام والمدبرين الإقليميين بهدف استغلال المبادرة وإنهاء الوعي.</p>	<p>تم تحقيقها</p>

الإجازات التي يُلزم تحقيقها	الإجازات المحققة حتى الآن	التوازن بين الجنسين ○ التمتع ● التعاون ● المساواة	
	<p>(د) تُجرى عمليات التحقق من وضع الإعالة سنوياً لتحسين الامتثال والحد من خصوم المنظمة المتعلقة بالدفعات غير المبررة لبدلات الإعالة. وقد استُرد ما مجموعه ٨٠٠ ٣٨٤ دولار أمريكي من ١٠٤ موظفين من خلال إجراء العمليات لعامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤ ومبلغ قدره ٨٤٨ ١٠٩ دولاراً أمريكياً من خلال إجراء العملية لعام ٢٠١٥.</p> <p>(هـ) تُقَدَّ إجراءات نهاية الخدمة لتجنب أي مبالغ غير قابلة للاسترداد تُستحق للمنظمة على موظفين سابقين.</p>		
	<p>(أ) ● تحافظ الإدارة على مشاركة تشاورية متواصلة مع ممثلي الموظفين من خلال ما يلي:</p> <p>(١) التشاور بشأن جميع السياسات والعمليات المتصلة بظروف الخدمة (أُرسلت ٩٣ رسالة تبليغ إلى أعضاء لجنة الإدارة العالمية للموظفين في الفترة بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ وأيلول/سبتمبر ٢٠١٦)؛</p> <p>(٢) عقد اجتماعات سنوية للجنة الإدارة العالمية للموظفين، بتقديم توصيات الإدارة وممثلي الموظفين من جميع المكاتب الرئيسية إلى المدير العام بشأن سياسات الموارد البشرية؛</p> <p>(٣) عقد اجتماعات منتظمة بين الإدارة وممثلي الموظفين في جميع المكاتب الرئيسية (أسبوعياً في المقر الرئيسي)؛</p> <p>(٤) المبادرات المشتركة بين الإدارة وجمعية الموظفين: إصلاح نظام العدالة الداخلية؛ والمبادرة الخاصة بتوفير مكان عمل يسوده الاحترام؛ ولحان الصحة والسلامة والعافية؛ وفريق التفكير المعني بالمساواة بين الجنسين.</p>	<p>ثالثاً - ٢ - إدارة الموظفين الحديثة</p>	

<p>الإجراءات التي مازال يلزم تحقيقها</p>	<p>الإجراءات المحققة حتى الآن</p>	<p>التوازن بين الجنسين</p> <p>○ التنوع ● التعاون ● المساواة</p>
<p>(ي) ○ وضع سياسة على نطاق المنظمة بشأن ترتيبات العمل المرنة التي تشمل الترتيبات الطويلة الأمد للعمل عن بعد تلبية لمتطلبات إدارة الموظفين الحديثة والطلبات التشغيلية الحالية.</p> <p>● وضع سياسات إضافية بشأن الإجازة الوالدية أكثر تكيفاً مع النهج الحديث لإعداد الآباء لرعاية الأبناء.</p> <p>(ك) ○ وضع سياسة تنفيذ برامج التوجيه على نطاق المنظمة</p> <p>● سبيلاً تنفيذ برامج التوجيه على نطاق المنظمة</p> <p>(ل) ○ بنائاً على التدريب الإلكتروني الإضافي لتعزيز إلمام الموظفين الجدد بالمنظمة وإجراءاتها.</p> <p>(م) ○ وضع سياسة للعودة إلى العمل وتنفيذها بتقديم الإرشاد إلى الموظفين والمديرين للمساعدة على ضمان العودة السلسة إلى العمل بعد إجازة مرضية طويلة.</p>	<p>(ب) ○ صدرت سياسة الترتيبات المؤقتة للعمل عن بعد في عام ٢٠١٤.</p> <p>(ج) ○ مُدّت إجازة الأمومة إلى ستة أشهر (من ١٦ أو ٢٤ أسبوعاً إلى ٢٤ أسبوعاً) لمواصلة سياسات الموارد البشرية مع توصيات المنظمة بشأن صحة الأم ولرعاية الطبيعية الحصرية.</p> <p>(د) ○ تمت مواصلة سياسة المنظمة بشأن أحوال الموظفين الشخصية مع التغييرات الطارئة في الأمم المتحدة بخصوص الزواج والمعايشة.</p> <p>(هـ) ○ شاركت المنظمة في نشاطين عالميين في مجال الصحة المهنية هما "تحويل الأقوال إلى أفعال" و"التحدي المؤسسي العالمي" ويستهدف هذان النشاطان تحسين عافية الموظفين البدنية والنفسية في المنظمة ومساعدتهم على تجسيد توصيات المنظمة بشأن التغذية والنشاط البدني.</p> <p>(و) ○ اعتمد برنامج لتوجيه الموظفين الجدد في المقر الرئيسي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤ كوسيلة لتيسير بدء خدمة الموظفين وتدريبهم إطار المنظمة للرقابة الداخلية. وفي الفترة بين تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، نُظمت ١٦ دورة توجيه شارك فيها ٤٤٧ شخصاً. والبعثات الدائمة مدعوة إلى إرسال مندوبين جدد يتفاعلون مع المنظمة.</p> <p>(ز) ○ بدأ استخدام استبيانات مفصلة عن بدء الخدمة (الدخول) ونهاية الخدمة على نطاق المنظمة في تموز/يوليو ٢٠١٥ بهدف فهم سبب التحاق الموظفين بالمنظمة ومغادرتهم لها والفهم المتعمق لخبرتهم فيها. وفي الفترة بين آب/أغسطس ٢٠١٥ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، استُكمل حوالي ٢٩٧ استبياناً عن بدء الخدمة و٩٠٨ استبيانات عن نهاية الخدمة. وتُطلع هذه الردود الإدارة على مجالات التحسين.</p>	

<p>الإنجازات التي مازال يلزم تحقيقها</p>	<p>الإنجازات المحققة حتى الآن</p>	<p>التوازن بين الجنسين</p> <p> <input type="radio"/> التمتع <input type="radio"/> التعاون <input checked="" type="radio"/> المساواة </p>	
<p>(ن) ● تدعم شبكة الخدمات المتصلة بصحة الموظفين وعافيتهم (في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية) لتحسين الاستعداد في حال نشر موظفي المنظمة من أجل الاستجابة للطوارئ.</p> <p>(س) ● الطوارئ: سَتستخدم الدروس المستخلصة من التصدي لفائضية مرض فيروس الإيبولا لتوجيه إجراءات الدعم الطبي التي ينبغي وضعها من أجل الاستجابة للطوارئ.</p>	<p>(ج) ● ○ أعدت مبادرات عالمية خاصة بصحة الموظفين وعافيتهم من أجل ما يلي:</p> <p>(١) تبسيط سياسات الفحوص الطبية؛</p> <p>(٢) تعزيز الدعم النفسي والاجتماعي في المكاتب الرئيسية عن طريق إعداد توصيفات معيارية لوظيفة مستشار الموظفين؛</p> <p>(٣) توفير ٣٠ برنامجاً تدريبياً لإدارة الإجهاد / وادراكه لما مجموعه ٤٦٩ موظفاً في المقر الرئيسي باللغة الإنكليزية أو الفرنسية.</p> <p>(ط) ● في سياق التصدي لفائضية مرض فيروس الإيبولا، أُنشئت المنظمة جلسات إعلامية قبل البعثات وأجرت مقابلات فردية للدعم النفسي والاجتماعي قبل البعثات وبعد ما مع الموظفين الذين تُشروا في البلدان المتضررة إضافة إلى توفير عدد متزايد بشكل ملحوظ من الشهادات الطبية عقب التوظيف واللقاحات. واضططعت المنظمة بدور رئيسي في الفريق العامل لأطباء الأمم المتحدة وفي الإجراء الطبي للموظفين في منظومة الأمم المتحدة المشاركين في التصدي لفائضية.</p>		

<p>الإنجازات التي مازال يلزم تحقيقها</p>	<p>الإنجازات المحققة حتى الآن</p>	<p>التوازن بين الجنسين</p> <p>○ التنوع ● التعاون ● المساواة</p>
<p>(ج) ● تعزيز الوعي بفرص التسوية غير الرسمية وإناحتها على نطاق المنظمة.</p> <p>(د) ● تكوين ثقافة الثقة من خلال تسوية النزاعات السريعة والتحقيق في الادعاءات في الوقت المناسب وتطبيق نظام متجارب للعدالة الداخلية.</p>	<p>(أ) ● أجرى فريق خارجي من الخبراء شارك في تفويضه أعضاء الإدارة وممثلو الموظفين استعراضاً لنظام العدالة الداخلية في عام ٢٠١٤. وتمشياً مع توصيات الخبراء، أصلحت الإدارة نظامها للعدالة الداخلية بدخوله حيز التنفيذ اعتباراً من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ ليشمل الخصائص الرئيسية التالية:</p> <p>(١) التشديد على تسوية النزاعات بشكل غير رسمي، بما في ذلك عن طريق اعتماد سياسة جديدة بشأن الوساطة وتعزيز وظيفة أمين المظالم؛</p> <p>(٢) إضفاء الصبغة المؤسسية على عملية الاستعراض الإداري كخطوة أولى في إجراءات الطعن؛</p> <p>(٣) تحقيق مركزية آلية الطعون في إطار هيئة الطعون العالمية.</p> <p>(ب) ● افتتح مركز جديد للمنظمة في ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ في موقع بودابست الأقل تكلفة لضمان إتاحة الموارد الإضافية الكافية اللازمة لتنفيذ إصلاح نظام العدالة الداخلية، بما في ذلك تعيين رئيس ونائب رئيس لهيئة الطعون العالمية بدوام كامل.</p>	

الإجازات التي يلزم تحقيقها	الإجازات المحققة حتى الآن	التوازن بين الجنسين	
<p>● (ب) ينبغي تناول توصية واحدة فقط من التوصيات المقدمة من مراجعي الحسابات الخارجيين.</p>	<p>(أ) ● تمكنت إدارة تنظيم الموارد البشرية من إغلاق ١٢٤ توصية من توصيات مراجعة الحسابات منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ من بينها ٩٢ توصية مقدمة من مراجعي الحسابات الخارجيين. ولم تسجل أي توصيات معلقة لدى مكتب خدمات المراقبة الداخلية في فترة إعداد هذه الوثيقة.</p>	<p>٤-٠ ثانياً - مراجعة الحسابات</p>	<p>○ التوازن بين الجنسين ● التمتع ● التعاون ● المساواة</p>