

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

تقرير من المدير العام

مقدمة

١- إضافة إلى البيانات عن القوى العاملة لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ المتاحة على موقع المنظمة الإلكتروني في ٦ نيسان/ أبريل ٢٠٢٠،^١ يتضمن هذا التقرير موجز للاتجاهات المسجلة في القوى العاملة والأنشطة المتصلة بها في ضوء الركائز الثلاث التالية من استراتيجية الموارد البشرية: اجتذاب المواهب واستبقاؤها وتعزيز بيئة عمل مواتية لها.

الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة

٢- بلغ عدد موظفي المنظمة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ ما مجموعه ٨٢٣٣ موظفاً (انظر الشكل ١ الوارد في هذا التقرير والجدول ١ الوارد في البيانات عن القوى العاملة والمتاحة على الإنترنت)، مما يمثل زيادة بنسبة ٣,٥٪ مقارنةً بمجموع عددهم المسجل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ (٧٩٥٨ موظفاً). وتغيرت النسبة المئوية للموظفين العاملين على كل مستوى من مستويات المنظمة الثلاثة من مجموع الموظفين في الفترة من كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ على النحو التالي: ظلت النسبة المئوية للموظفين العاملين في المقر الرئيسي تساوي ٣٠,١٪؛ وسُجلت زيادة طفيفة في النسبة المئوية في المكاتب الإقليمية من ٢٤,٧٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ إلى ٢٥٪؛ وانخفضت النسبة المئوية في المكاتب القطرية انخفاضاً بسيطاً من ٤٥,٢٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ إلى ٤٤,٩٪ (الشكل ٢). أما نسب الموظفين المعيّنين بعقود طويلة الأجل من الفئة الفنية والفئات العليا فقد زادت خلال الفترة نفسها على مستوى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية. وكان توزيع الموظفين لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ (وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨) على النحو التالي: ٤٩,٢٪ (٥٠,٧٪) في المقر الرئيسي و ٣٢,٨٪ (٣٢,٢٪) في المكاتب الإقليمية و ١٨٪ (١٧,١٪) في المكاتب القطرية.

٣- وبلغت تكاليف الموظفين في الفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ ما مقداره ٩٩١ مليون دولار أمريكي أو نسبة ٣٢٪ من مجموع نفقات المنظمة البالغة ٣٠٨٨ مليون دولار أمريكي

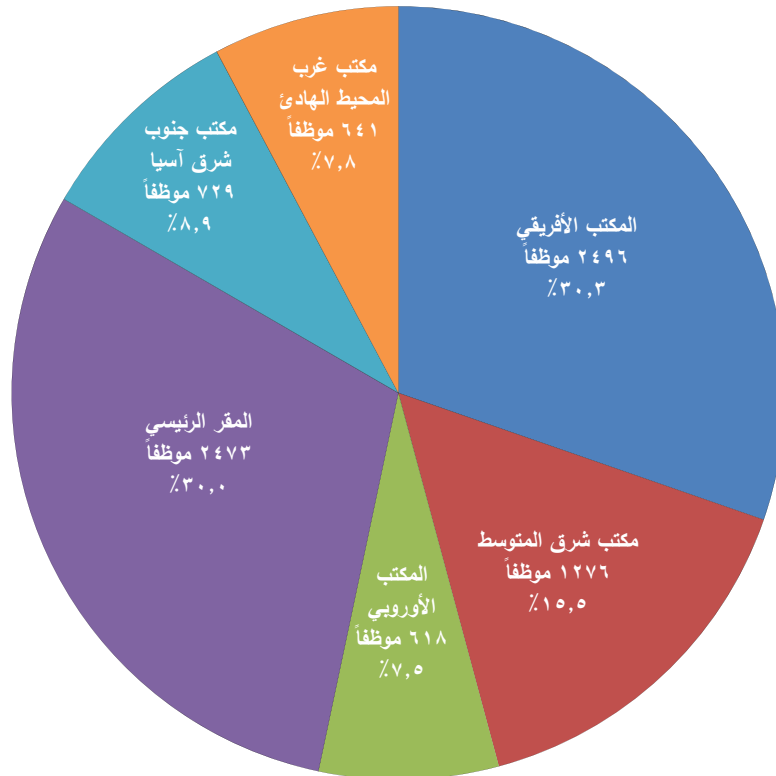
١ انظر الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ١٥ نيسان/ أبريل ٢٠٢٠).

٢ تشمل الأرقام إجمالاً الموظفين العاملين في إطار البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة، ولا تشمل الموظفين العاملين في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية أو في الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو في أي وكالات تدبر المنظمة شؤونها.

(مقارنةً بما مقداره ٩٣١ مليون دولار أمريكي أو نسبة ٣٧٪ من مجموع نفقات المنظمة البالغة ٢٥٠٠ مليون دولار أمريكي في الفترة بين شهري كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨).

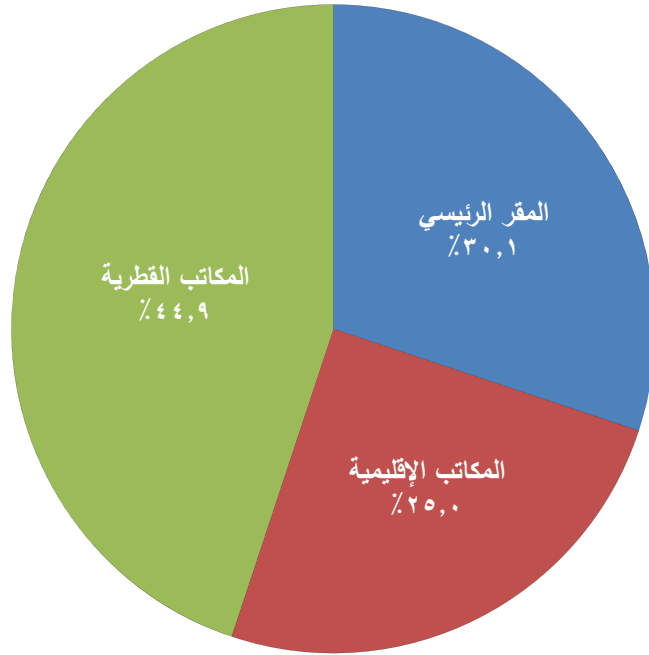
٤- وبالنسبة إلى سائر الترتيبات التعاقدية، فقد زاد عدد الخبراء الاستشاريين والأفراد المستعان بهم على أساس اتفاقات لأداء العمل (انظر البيانات عن القوى العاملة، الجدول ٢٠) من ٩٩٧ فرداً من العاملين بدوام كامل في الفترة بين شهري كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ إلى ١٥٧٥ فرداً في الفترة بين شهري كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩. كما زاد في الوقت ذاته عدد الأفراد المعيّنين بموجب اتفاقات للخدمات الخاصة من ٣٦٦٢ فرداً في الفترة بين شهري كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ إلى ٤١٢٨ فرداً في الفترة بين شهري كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩.

الشكل ١: توزيع موظفي المنظمة لغاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، حسب المكتب الرئيسي



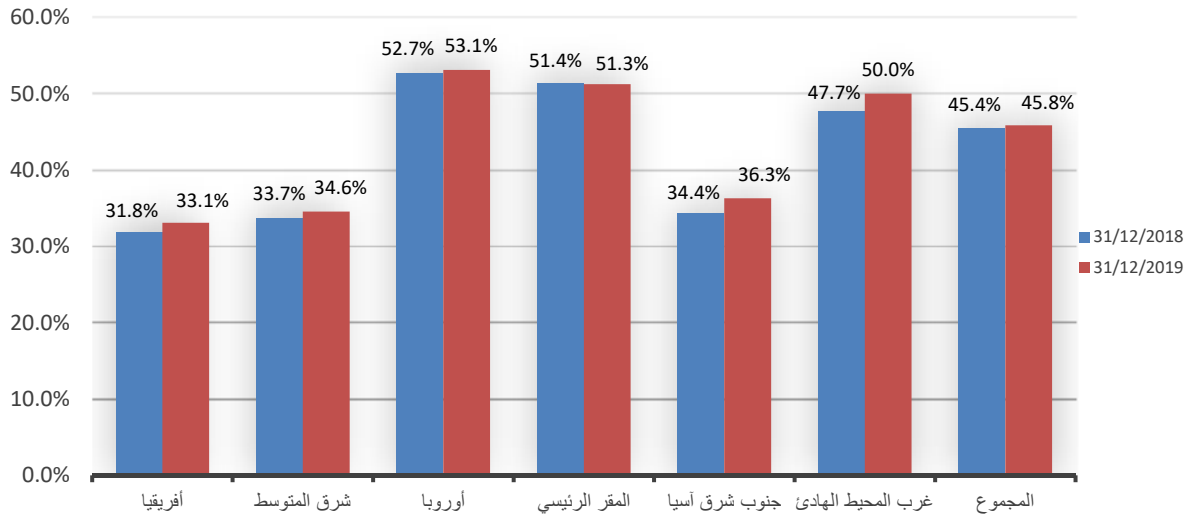
مجموع الموظفين: ٨٢٣٣

الشكل ٢: توزيع موظفي المنظمة لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩، حسب المستوى



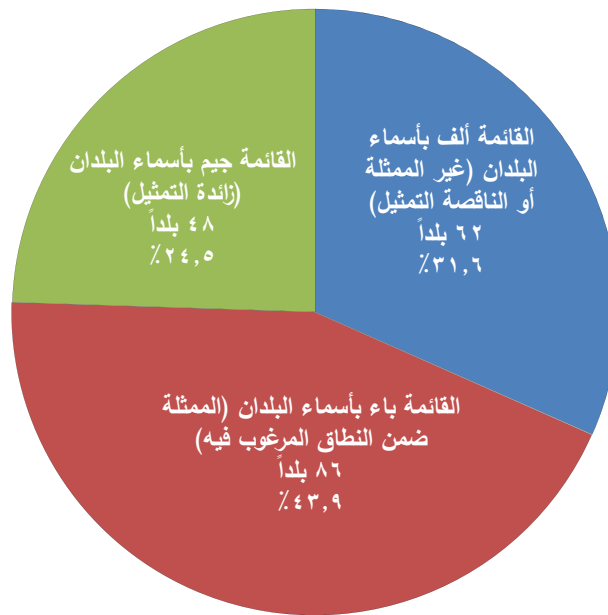
٥- ولغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩، بلغت نسبة النساء من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود طويلة الأجل ٤٥,٨٪ (انظر الشكل ٣ والبيانات عن القوى العاملة، الجدول ٣)، مما يمثل زيادة منذ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ (٤٥,٤٪). وفي الفترة ذاتها، ارتفع عدد النساء في الرتبة ف٤ والرتب العليا على نطاق المنظمة بمقدار ٠,١ نقطة مئوية بتسجيل زيادة في جميع المكاتب الإقليمية وانخفاض طفيف في المقر الرئيسي. وفي الوقت نفسه، ارتفع عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب في الرتب ف٤ ومد-٢ في المقر الرئيسي مقارنة بكانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨. ونتيجة للالتزام المدير العام بتحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين، تواصل الأمانة اتخاذ خطوات ترمي إلى زيادة عدد النساء المؤهلات المدرجة أسماؤهن في قائمة أسماء رؤساء المكاتب القطرية. وفي ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩، بلغت نسبة النساء من رؤساء المكاتب القطرية ٣٧,٤٪، مما يمثل زيادة منذ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ (٣٥,٨٪). وبلغت نسبة النساء من الموظفين في الرتب ف٦ ومد-١ ومد-٢ لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ ما مقداره ٣٥,٧٪ مما ينم عن زيادة بمقدار ٠,٣ نقطة مئوية منذ ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨. وتُبذل جهود جبارة على نطاق المنظمة لسد الفجوة بين الجنسين. وعلى سبيل المثال، نُفذت مبادرات للتوعية بالتعاون مع الدول الأعضاء، ولاسيما في الإقليم الأفريقي وإقليم غرب المحيط الهادئ. كما تُبذل الجهود عن طريق برامج تتصل بإسداء المشورة في المجال المهني والتوجيه والمسارات القيادية لبناء قدرات المبتدئات من الموظفات حتى يتمكن من التطلع إلى شغل مناصب إدارية عليا.

الشكل ٣: النسبة المئوية للموظفات من الفئات الفنية والفئات العليا، حسب المكتب الرئيسي



٦- وفي ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩، بلغت نسبة الدول الأعضاء غير الممثلة أو ناقصة التمثيل ٣١,٦٪ من الدول الأعضاء (أو ٦٢ دولة من ١٩٦ دولة عضواً) (انظر الشكل ٤ والبيانات عن القوى العاملة، الجدول ٤). وتبين هذه النسبة المئوية تحسناً مقارنة بالعام الماضي عندما كانت نسبة الدول الأعضاء غير الممثلة أو ناقصة التمثيل تساوي ٣٢,١٪ (أو ٦٣ دولة من ١٩٦ دولة عضواً). وفيما يتعلق بالتغيرات الطارئة على التشكيل، انتقلت ١٤ دولة عضواً من النطاق المرغوب فيه أو إليه من حيث التمثيل.

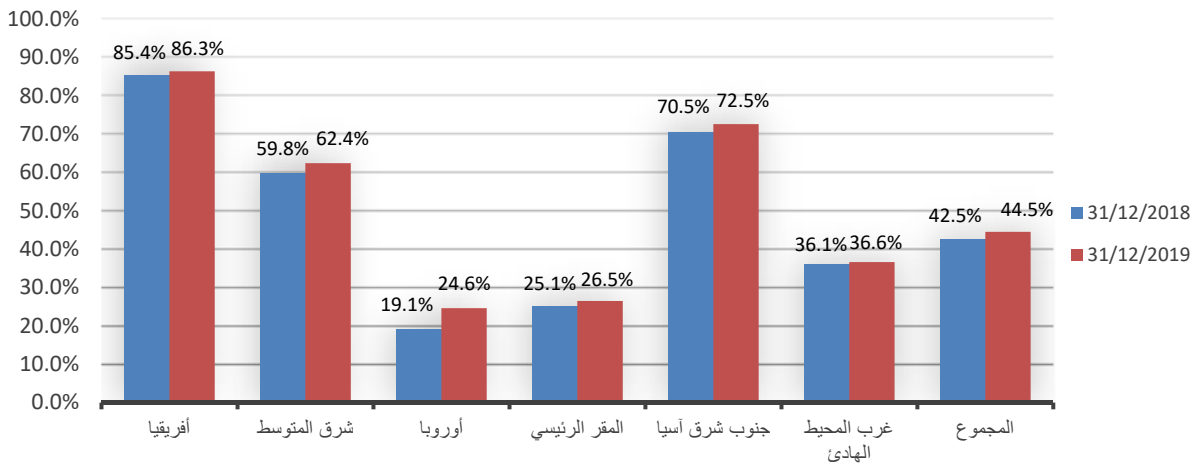
الشكل ٤: توزيع الدول الأعضاء في المنظمة لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩، حسب التمثيل الجغرافي



٧- أما نسبة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا من البلدان النامية (بمن فيهم الموظفون المعينون بعقود مؤقتة) فقد ارتفعت ارتفاعاً طفيفاً خلال الفترة المأخوذة في الاعتبار من ٤٢,٥٪ إلى ٤٤,٥٪ (ومن ٤١,١٪ إلى ٤٢,٦٪. فيما يخص الموظفين المعينين بعقود طويلة الأجل) (الشكل ٥).

٨- وزادت على نطاق المنظمة النسبة المئوية للموظفين في الرتبتين مد-١ ومد-٢ من البلدان النامية من ٣٣,٥٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ إلى ٣٤,٦٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩.

الشكل ٥: مقارنة النسب المئوية للموظفين الفنيين الدوليين المنتمين إلى البلدان النامية في الفترة بين كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، حسب المكتب الرئيسي



اجتذاب المواهب

التوظيف والاختيار

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

١٠- وعلاوة على هذا التحليل، أُرسيت مبادرة تجريبية للتوظيف تصبو إلى تحقيق الأهداف الرئيسية التالية: تقليل الوقت المكرس للتوظيف من خمسة أشهر ونصف الشهر في المتوسط إلى ٨٠ يوماً بالنسبة إلى الوظائف المحددة المدة؛ وتقليل عبء العمل الإداري الملقى على عاتق مديري شؤون التوظيف لدى استعراض طلبات الترشيح لشغل الوظائف وتقييم هذه الطلبات؛ وتوفير أدوات وبرمجيات ابتكارية تسهل عملية الاختيار برمتها. وتشكّل كل الوظائف المحددة المدة حالياً جزءاً من هذه المبادرة.

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

البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

١٢- بناءً على طلب جمعية الصحة في القرار ج ص ٧١٤-١٣ (٢٠١٨) الصادر عنها، فإن التقرير السنوي عن الموارد البشرية يتضمن إحصاءات عن البيانات الديمغرافية لمقدمي طلبات التدريب الداخلي والمقبولين منهم، بما فيها نوع جنسهم وبلد منشئهم. وترد إحصاءات عن المتدربين الداخليين بالمنظمة في الجداول ١٦ و ١٧ و ١٨ من البيانات عن القوى العاملة.

١٣- وتجدر الإشارة إلى انخفاض مجموع المتدربين الداخليين من ٦٧٨ شخصاً في عام ٢٠١٨ إلى ٥١١ شخصاً في عام ٢٠١٩. وقد بلغت نسبة المتدربين الداخليين من الموجودين في مكتب قطري ١٦,٤٪ ومن الموجودين في مكتب إقليمي ٢٩,٤٪ ومن العاملين في المقر الرئيسي ٥٤,٢٪ في عام ٢٠١٩ مقارنةً بنسب ١٥,٨٪ و ٢٣,٤٪ و ٦٠,٨٪ المسجلة على التوالي في عام ٢٠١٨. ويُعزى الانخفاض الإجمالي أساساً إلى تقلص عدد المتدربين الداخليين في المقر الرئيسي إذ كان عددهم يساوي ٤١٢ شخصاً في عام ٢٠١٨ مقارنةً بعددهم البالغ ٢٧٧ شخصاً في عام ٢٠١٩. وبقي عدد المتدربين الداخليين ثابتاً في المكاتب الإقليمية والقطرية. ويمكن أن يُعزى الانخفاض المسجل في المقر الرئيسي إلى التحوّل الطارئ في إطار البرنامج الذي أدى إلى بعض التأخير في توظيف المتدربين الداخليين.

١٤- وإذ يوضع في الاعتبار أن جمعية الصحة قررت في القرار ج ص ٧١٤-١٣ جملة أمور منها تحديد هدف غايته أن يكون ٥٠٪ على الأقل من المتدربين الداخليين المقبولين منتمين من حيث المنشأ إلى البلدان الأقل نمواً والبلدان المتوسطة الدخل بحلول عام ٢٠٢٢، فإن الزيادة التي تتأهز أربع نقاط مئوية في النسبة المئوية للمتدربين الداخليين المنتمين إلى هذه البلدان تدعو إلى التفاؤل الشديد (٢٩,٦٪ مقارنةً بنسبة ٢٥,٧٪ في عام ٢٠١٨). وقد بلغت النسبة المئوية المسجلة في المقر الرئيسي مستوى قياسياً أي ٣٩٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ بعد أن كان مستواها القياسي السابق يساوي ٢٤٪ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨. وبيّن الجدول ١٧ الوارد في البيانات عن القوى العاملة التوزيع الجغرافي للمتدربين الداخليين حسب الجنسية في الفترة بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩. ومثّل ما مجموعه ٨٢ جنسية في عام ٢٠١٩، مما ينم عن زيادة بخمسة أضعاف مقارنةً بعام ٢٠١٨. وبلغت نسبة النساء من مجموع المتدربين الداخليين ٧٥,١٪ (مقارنةً بنسبة ٧٢,٣٪ في عام ٢٠١٨).

١٥- وفي شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، بدأت المنظمة تدفع مبالغ بدل المعيشة للمتدربين الداخليين الذين يحصلون على مساعدة خارجية قليلة أو لا يحصلون على أي مساعدة من هذا القبيل. ويُطلب من المتدربين الداخليين عقب إجراء عملية اختيار على أساس الجدارة أن يستكملوا استمارة إفصاح عن وضعهم المالي يبينون فيها ما إذا كانوا يحصلون على أي منح أو منح دراسية أو منح أخرى أو أي شكل آخر من أشكال الدعم. ومن ثم تتولى المنظمة حساب المبلغ الذي ستخصه للمتدرب الداخلي بضمان ألا يتجاوز إجمالي المبلغ الذي يحصل عليه (من الدعم الخارجي والدعم المقدم منها) نسبة ٢٠٪ من بدل الإقامة اليومي المُخفّض الذي يبلغ مقداره مثلاً ١٧٢٨ دولاراً أمريكياً شهرياً في جنيف و ٩٨٤ دولاراً أمريكياً شهرياً في نيودلهي. وإضافة إلى ذلك، يُوفّر التأمين الصحي لجميع المتدربين الداخليين على نطاق المنظمة وتُمنح لهم قسائم لتناول طعام الغداء في بعض مراكز العمل بغض النظر عن احتياجاتهم المالية. وتزود كل وحدة تقنية تستضيف أحد المتدربين الداخليين إدارة تنظيم الموارد البشرية بمبلغ يعادل كامل المبلغ الذي يحصل عليه المتدرب الداخلي. وبهذه الطريقة لا تُمنح أي ميزة للطلبة الحاصلين على مساعدات من الخارج وتُكفل بالتالي نزاهة عملية الاختيار. كما يحصل البرنامج العالمي للتدريب الداخلي على أموال من مؤسسة ولكوم الاستثنائية التي تأخذ في الاعتبار تحمّل تكاليف سفر المتدربين الداخليين الآتين من البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط. وستوثق في عام ٢٠٢٠ عرى رصد الوضع المالي لهذا البرنامج وعدد المتدربين الداخليين الذين يستضيفهم كيما يتسنى تعديل النموذج المطبق فيه عند اللزوم.

استبقاء المواهب

إدارة الأداء

١٦- تواصل المنظمة في إطار اضطلاعها بأنشطة التحوّل تحسين إدارة الأداء. وقد أُدخلت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ تعديلات على أداة تقييم الأداء لتمكين الموظفين من ربط أغراضهم مباشرةً بالمخرجات ذات الصلة من برنامج العمل العام الثالث عشر ٢٠١٩-٢٠٢٣.

١٧- ويستمر تنفيذ برنامج تنمية المهارات القيادية بالإقليم الأفريقي تحت عنوان "المسارات القيادية اللازم اتباعها لإحداث تحوّل في مجال الصحة بأفريقيا". وقد أُفرغت ثمانية أفواج من الأتراب من استكمال هذا البرنامج بحلول نهاية عام ٢٠١٩. ويشترك في البرنامج ما مجموعه ١٨٠ موظفاً منهم جميع ممثلي المنظمة في الإقليم الأفريقي و ١٣٠ موظفاً من كبار المديرين. كما شارك في البرنامج موظفون من أقاليم جنوب شرق آسيا وشرق المتوسط وغرب المحيط الهادئ. واستُهل تنفيذ برنامج خاص بالمهارات القيادية النسائية أيضاً تلبيةً لاحتياجات محددة متصلة بالمهارات القيادية النسائية. وتوضع خطط لتنفيذ برنامج تنمية المهارات القيادية في صفوف فوج من الأتراب يضم مديري المجموعات. وبدأ تنفيذ البرنامج باللغات الإنكليزية والفرنسية والبرتغالية ويجري العمل على قدم وساق لتحديد السبل الكفيلة بتكليفه وتنفيذه خارج نطاق الإقليم الأفريقي.

تعلّم الموظفين وتنمية مهاراتهم

١٨- إن أداة التعلّم الإلكتروني (iLearn) هي حالياً أداة التعلّم وتنمية المهارات بالمؤسسة. والأداة متاحة لكادر القوى العاملة برمته وقد بلغ عدد مستخدميهما أكثر من ٢٠٠ ١٧ مستخدم في عام ٢٠١٩. وبحلول نهاية عام ٢٠١٩، بلغت عمليات التسجيل في الدورات التدريبية ذروتها ووصلت إلى أكثر من ٤٧ ٠٠٠ عملية تسجيل على مستوى العالم (باستثناء عمليات التسجيل في الدورات التدريبية الإلزامية).

١٩- واتبّع في أيار/مايو ٢٠١٨ نهج متماسك وشامل في مجال التدريب الإلزامي بواسطة أداة التعلّم الإلكتروني (iLearn) مما أتاح المجال للمديرين ومالكي البرامج لتتبع خُطى الامتثال لمتطلبات التدريب الإلزامي. وما زالت نسبة امتثال المنظمة لهذه المتطلبات من أجل الموظفين تزيد على ٩٠٪. فيما يخص كل من دورة الأمم المتحدة التدريبية بشأن منع المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة ودورة الأمم المتحدة التدريبية المعنونة "العمل في ظل الشعور بالفخر - عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب موظفينا". وقد وُسع نطاق هذه الدورات التدريبية مؤخراً لتشمل القوى العاملة في المنظمة برمتها. ويجري اعتماد دورات تدريبية إلزامية أخرى بشأن مواضيع مختلفة في إطار الاستفادة من أداة التعلّم الإلكتروني تحسيناً لجودة الخدمات وتعزيزاً لأداء الموظفين. وتشمل هذه الدورات دورة الأمم المتحدة للتدريب الأساسي الأمني UN BSAFE ودورة العناصر الأساسية لأمن الفضاء الإلكتروني ودورة المشتريات العالمية.

٢٠- وأبرمت المنظمة عقداً جديداً مع منصة التعلّم "لينكد إن" (LinkedIn Learning) في عام ٢٠١٩ في إطار اتفاق جامع على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وإن مضمون هذه المنصة مدمج بالكامل في أداة التعلّم الإلكتروني (iLearn) مما يسمح بنفاذ كادر القوى العاملة في المنظمة برمته إلى المنصة بإتاحة الدورات التدريبية بسبع لغات (الصينية والإنكليزية والفرنسية والألمانية واليابانية والبرتغالية والأسبانية) وإضافة كل أسبوع (بتاح حوالي ٥٠٪ منها بالإنكليزية بينما تشاطر النسبة المتبقية منها بين اللغات الأخرى).

٢١- وأدت القيود المفروضة في إطار الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ إلى تغيير بيئة عمل القوى العاملة في المنظمة. وفي هذا السياق الجديد، تعاونت إدارة تنظيم الموارد البشرية مع منصة التعلم "لينكد إن" (LinkedIn Learning) لإعداد قوائم تشغيل جديدة باللغتين الإنكليزية والفرنسية تشمل مواضيع مثل العمل عن بُعد والمرونة والتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة وتتاح للموظفين والعاملين من غير الموظفين عبر الحواسيب المكتبية وتطبيقات الأجهزة المحمولة.

تطوير المسارات الوظيفية

٢٢- تواصل في عام ٢٠١٩ توفير أنشطة الإدارة المهنية والتدريب والتوجيه وتشكيل الفرق وإسداء المشورة في المجال المهني، سواء وجهاً لوجه أم عن بُعد. وركزت تلك المبادرات على تنمية الكفاءات وإذكاء الوعي الذاتي وإعداد الموظفين لتحمل مسؤوليات أعلى مستوى وضمان تهيئة المواقف والعقليات السليمة لمواجهة التغيير التنظيمي. واضطلع بتنفيذ تسع وأربعين مهمة قصيرة الأجل لتنمية المهارات المهنية ومعالجتها على نطاق مراكز العمل والأقاليم، مما أتاح للموظفين الفرص لتنمية مهاراتهم المهنية والتعلم بفضل التكفل بمسؤوليات تماثل في تصنيفها وظيفتهم التي يشغلونها حالياً أو هي أعلى منها أو أدنى منها بمرتبة واحدة. وفي إطار تنفيذ مشروع تجريبي بشأن تطوير مسارات المسؤولين الإداريين الوظيفية، رُود الموظفون بالمعلومات والتوجيهات اللازمة لمساعدتهم على اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة.

٢٣- وشكّل المدير العام في نيسان/ أبريل ٢٠١٩ فرقة عمل معنية بتطوير المسارات الوظيفية وبناء القدرات بهدف تقديم توصيات عن الأساليب المنهجية لتحسين أداء القوى العاملة في المنظمة. وأعدت فرقة العمل تقريراً شاملاً يبين بإيجاز وضع المنظمة الحالي ويتضمن تحليلاً مقتضباً بشأن مقارنة نهج التطوير الوظيفي التي تتبعها مؤسسات أخرى (سائر الوكالات التابعة للأمم المتحدة والمؤسسات العامة والخاصة) وآراء موظفي المنظمة واقتراحاتهم وتوقعاتهم. ويستند التقرير إلى ما جُمع من مدخلات ومعلومات في تحديد المبادئ والقيم والإجراءات التي ينبغي أن تتخذ في الأجل القصير والمتوسط والطويل كي ينظر فيها المدير العام.

التنقل

٢٤- يبلغ عدد الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا المعينين بعقود عمل طويلة الأجل ممن تنقلوا من مركز عمل إلى آخر في الفترة الواقعة بين شهري كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ (انظر البيانات عن القوى العاملة، في الجدولين ١٤ و ١٥) ١٩٢ موظفاً (بنسبة ٨,٥٪ من إجمالي عدد الموظفين من تلك الفئات)، مما يمثل زيادة طفيفة في عددهم مقارنةً بعددهم المسجل في الفترة الواقعة بين الشهرين نفسيهما من عام ٢٠١٨ (١٧٠ موظفاً). ولكن طرأ انخفاض على معدل تنقلات الموظفين بين مكتب رئيسي وآخر نسبته ٣٦٪ من مجموع التنقلات مقارنةً بنسبة ٤٨٪ المسجلة في عام ٢٠١٨.

٢٥- كما شكّل المدير العام في نيسان/ أبريل ٢٠١٩ فرقة عمل معنية بالتنقل تكوّن أعضاؤها من موظفين من مستويات المنظمة الثلاثة كلها بقصد وضع مبادئ توجيهية بشأن ممارسات التنقل الإلزامي المبينة بإيجاز في سياسة التنقل الجغرافي الصادرة عن المنظمة. وأجرت فرقة العمل مشاورات مستفيضة مع الموظفين واضطلعت بعملية لوضع أسس المقارنة بناءً على السياسات المنتهجة والممارسات المتبعة في سائر الوكالات التابعة للأمم المتحدة والجهات الشريكة وأعدت توصيات تولى استعراضها المجتمع العالمي للموارد البشرية في المنظمة والمجلس العالمي لشؤون الموظفين/ الإدارة واستند إليها في تحديث سياسة التنقل الجغرافي لينظر فيها فريق

السياسات العالمية. وتتمثل الخطوة المقبلة في إجراء عملية محاكاة للتثبت من دقة البيانات المتاحة حالياً عن الموظفين والوظائف واختبار تنفيذ العناصر الرئيسية للسياسة المقترحة وآليات تصريف الشؤون.

تهيئة بيئة عمل مواتية

منع التحرش والعنف الجنسين وسائر أشكال المضايقة

٢٦- ستوضع الصيغة المنقحة النهائية لسياسة الأمانة بشأن منع التحرش الجنسي والتصدي له وتُعمد في عام ٢٠٢٠. وتستند السياسة إلى السياسة المرجعية النموذجية التي وضعها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وإلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ بشأن القضاء على العنف والمضايقة في عالم العمل. وستوضع الصيغة النهائية للسياسة بناءً على التعليقات المقدمة. وسوف تستند الأمانة إلى هذه السياسة لتنتج أيضاً سياساتها بشأن سائر أشكال المضايقة وتعتمد نهجاً تشاورياً مماثلاً يشمل خبراء المنظمة المعنيين بالمواضيع التقنية وممثلي الموظفين وجميع الوحدات المعنية بمعالجة مسائل المضايقة.

نظام العدالة الداخلية

٢٧- تواصل الأمانة رصد إصلاح نظام العدالة الداخلية الذي دُشن في عام ٢٠١٦؛ وتشمل التحسينات الناشئة عن الإصلاح زيادة التركيز على حسم النزاعات بطرق غير رسمية، مما خفّض تخفيضاً شديداً عدد الطعون. وقد تعاون مكتب أمين المظالم في إعداد حلقات عمل جديدة وفي عقدها بشأن حسم النزاعات بهدف تحسين العلاقات في العمل والترويج لإقامة مكان عمل ملائم تزيد فيه مظاهر الاحترام.

ترتيبات العمل المرنة

٢٨- اقتضت جائحة كوفيد-١٩ من المنظمة أن تكيف على الفور طريقة عملها وأن تطبق على نطاق أوسع ترتيبات العمل المرنة، بما فيها ترتيبات العمل عن بعد وساعات العمل المرنة. وسعت المنظمة جاهدة إلى تحقيق الأهداف التشغيلية بالحفاظ على عافية الموظفين.

صحة الموظفين وعافيتهم

٢٩- إن قدرة المنظمة على بلوغ أهدافها الاستراتيجية تركز مباشرةً على تمتع القوى العاملة فيها بالصحة والعافية اللتين تمثلان عنصرين لا يُستغنى عنهما لتكليل عملها التنظيمي بالنجاح. وتسليماً من المنظمة بأن المنظمات التي تصون صحة موظفيها قادرة على تحقيق المزيد من الإنجازات، فإنها تعكف على مواصلة استراتيجيتها المعنية بصون الصحة والعافية مع نموذج عملها الجديد على جميع مستوياتها ضماناً لتهيئة بيئة عمل تصون صحة الجميع.

٣٠- وتهيئةً لبيئة عمل تصون الصحة، ساهمت خدمات صون صحة الموظفين وعافيتهم بالمنظمة في برامج ومبادرات شملت عقد منتدى الصحة المهنية والسلامة المهنية على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل برئاسة المنظمة وفي إعادة تنشيط اللجنة التابعة للمنظمة والمعنية بصحة الموظفين وسلامتهم وعافيتهم وتصنيفها.

٣١- وتؤدي خدمات صون صحة الموظفين وعافيتهم بالمنظمة دوراً تمكينياً أساسياً أثناء الاضطلاع بأنشطة الاستجابة للفاشيات وحالات الطوارئ من خلال حماية صحة موظفي المنظمة وعافيتهم والارتقاء بهما. وفي سياق الاستجابة الحالية لجائحة كوفيد-١٩، ساهمت خدمات صون صحة الموظفين وعافيتهم بالمنظمة في تخطيط استمرار الأعمال في المقر الرئيسي؛ وصياغة البلاغات الموجهة إلى الموظفين؛ ووضع إجراءات تشغيلية معيارية للموظفين الطبيين وموظفي الأمن؛ وتنفيذ تدابير الوقاية من العدوى ومكافحتها داخل مباني المنظمة. ووضعت تلك الخدمات أيضاً بدعم من خبراء المنظمة إرشادات وإجراءات تشغيلية معيارية خاصة بتقييمات المخاطر المرتبطة بجائحة كوفيد-١٩ وتدابير الوقاية منها وتتبع مخالطي المرضى وعمليات الإجراء الطبي. وتنشط في السياق الحالي في رصد الوضع الصحي لجميع الموظفين المعنيين باستمرار سير العمل يومياً والرد على مئات الاستفسارات التي يوجهها الموظفون. كما تواصل دعم الاستجابة المستمرة لفاشية مرض فيروس الإيبولا في جمهورية الكونغو الديمقراطية حيث قدمت الدعم الطبي والنفسي الاجتماعي والنفسي المتواصل؛ وأنشأت عيادة للتطعيم؛ وأجرت تقييمات للمخاطر الصحية؛ وقيمت وضع مرافق الرعاية الصحية المحلية. وإضافة إلى ذلك، تعاونت خدمات صون صحة الموظفين وعافيتهم مع شركاء داخليين وآخرين خارجيين في الإشراف على وضع خطط بشأن الاستجابة للطوارئ والتدريب على تطبيقها، بما فيها تلك المعنية بالاستجابة للحوادث التي تسفر عن إصابات جماعية.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٣٢- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =