

## التقرير السنوي عن الموارد البشرية

### تقرير من المدير العام

#### مقدمة

١- إضافة إلى البيانات الموفرة عن القوى العاملة لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ والمُتاحة على موقع المنظمة الإلكتروني في ٢٢ نيسان/ أبريل ٢٠٢٢، فإن هذا التقرير يبيّن ملخصاً بالاتجاهات المسجلة في القوى العاملة والأنشطة المتصلة بها على ضوء الركائز الثلاث التالية من استراتيجية الموارد البشرية: اجتذاب المواهب واستبقاؤها وتهيئة بيئة عمل معززة مواتية لها. وتشكّل المبادرات الرئيسية المقدمة في مجال الموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من برنامج عمل التحوّل في المنظمة ويرد وصفها في التقارير المتعلقة بعملية التحوّل في المنظمة. وتتماشى استراتيجية الموارد البشرية مع محاور عمل التحوّل الرئيسية في المجالات التالية: (١) اتباع استراتيجية تُركّز على إحداث أثر ومدفوعة بالبيانات وتعالج مسألة مواءمة العمل اليومي لجميع الموظفين مع برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣ من خلال عملية إدارة الأداء؛ (٢) الاضطلاع بعمليات هي "الأفضل في فئتها" تشمل التوظيف وإدارة الأداء؛ (٣) تطبيق نموذج عمل جديد متوائم وثلاثي المستويات ونماذج جديدة لتزويد الموارد البشرية بالخدمات؛ (٤) اتخاذ تدابير تكفل إعداد قوة عاملة متقانية ومناسبة للغرض المعّد لأجله، وبما يشمل مبادرات متعددة عبر أنحاء الركائز الثلاث ككل، وخصوصاً في المجالات المتعلقة باستبقاء المواهب وتهيئة بيئة عمل مواتية. وزيادة على ذلك، خُصص عام ٢٠٢١ بوصفه عام القوى العاملة في المنظمة بالتركيز على الأنشطة والمبادرات المرتبطة بأغراض التغيير الثقافي في إطار عملية التحوّل في المنظمة.

٢- ويتضمّن هذا التقرير ملحقاً يقترح اعتماد بدل سكن للمدير العام من خلال تعديل مسودة عقد المدير العام. ٢

#### الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة

٣- بلغ عدد موظفي المنظمة<sup>٣</sup> في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ ما مجموعه ٨٦٨٨ موظفاً (انظر الشكل ١ الوارد في هذا التقرير والجدول ١ الوارد في البيانات المُتاحة عن القوى العاملة على الإنترنت)، ممّا يمثل زيادة نسبته ٢,٩٪ مقارنةً بمجموع عددهم المُسجل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ (٨٤٤٧ موظفاً).

١ المتاحة على الرابط التالي: <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-december-2021> (تم الاطلاع في ٢٢ نيسان/ أبريل ٢٠٢٢).

٢ انظر أيضاً الوثيقة ج ٥/٧٥.

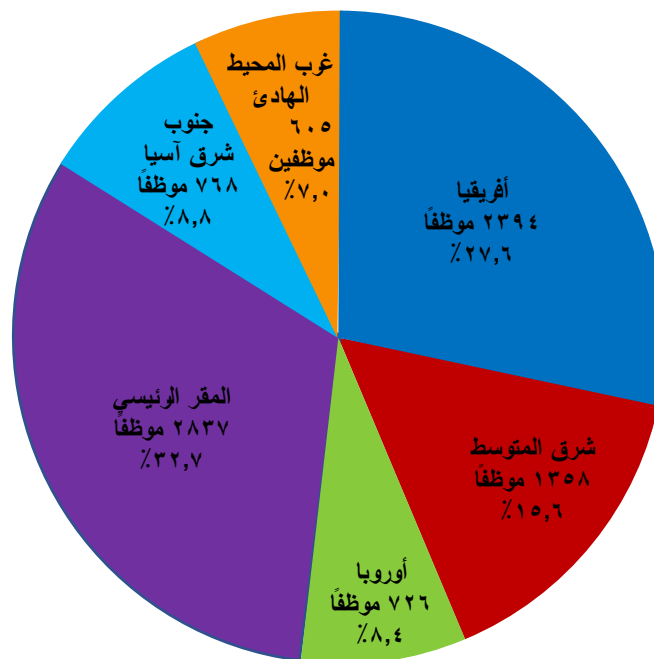
٣ تشمل الأرقام إجمالاً موظفي البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة، ولكنها لا تشمل الموظفين العاملين مع منظمة الصحة للبلدان الأمريكية أو الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو أية وكالات تديرها المنظمة.

وفيما 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 ٢٠٢٠ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١: ازدادت النسبة المئوية للموظفين من ٣١,٢٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ إلى ٣٢,٧٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ في المقر الرئيسي بينما انخفضت نسبتهم المئوية من ٢٤,٥٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ إلى ٢٤,١٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ في المكاتب الإقليمية ومن ٤٤,٣٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ إلى ٤٣,٢٪ في المكاتب القطرية (الشكل ٢). وتُعزى الزيادة النسبية في نسبة الوظائف على مستوى المقر الرئيسي جزئياً إلى إلغاء الوظائف، وخصوصاً على المستوى القطري، نتيجة لتقليص المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال. أما نسب الموظفين المعينين بعقود عمل طويلة الأجل من الفئة الفنية والفئات العليا فقد زادت خلال الفترة نفسها. وفيما يلي توزيع نسب الموظفين لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ (وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠): ٤٩,٦٪ (٤٨,٢٪) في المقر الرئيسي و ٣٠,٤٪ (٣٢٪) في المكاتب الإقليمية و ٢٠٪ (١٩,٨٪) في المكاتب القطرية.

٤- وبلغت تكاليف الموظفين في الفترة الواقعة بين ١ كانون الثاني/ يناير و ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ ما مقداره ١١٨٥ مليون دولار أمريكي أو نسبة ٣٢٪ من مجموع نفقات المنظمة البالغ ٣٧١٨ مليون دولار أمريكي (مقارنةً بنسبة ٣٩٪ في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/ يناير وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠).

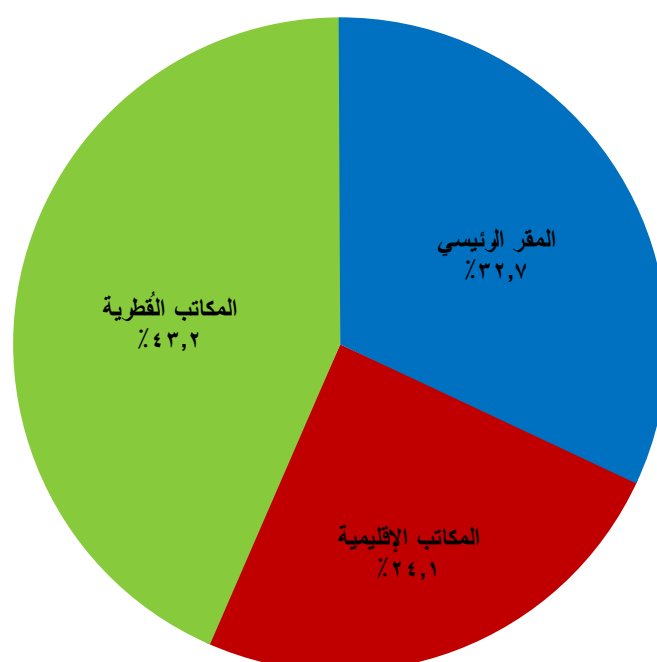
٥- وفيما يخص سائر الترتيبات التعاقدية، فقد ازداد عدد الخبراء الاستشاريين والأفراد العاملين على أساس اتفاقات أداء العمل (انظر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة الواردة في الجدول ٢٠) من ١٦٧٤ فرداً من العاملين بدوام كامل في الفترة الواقعة بين شهري كانون الثاني/ يناير وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ إلى ٢١٠٧ أفراد في تلك الواقعة بين الشهرين نفسيهما من عام ٢٠٢١. كما زاد في الوقت ذاته عدد المعينين من الأفراد بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة من ٤٤٠٨ أفراد في الفترة الواقعة بين شهري كانون الثاني/ يناير وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ إلى ٥٢٣٩ فرداً في الفترة الواقعة بين الشهرين نفسيهما من عام ٢٠٢١.

الشكل ١: توزيع موظفي المنظمة لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ حسب المكتب الرئيسي



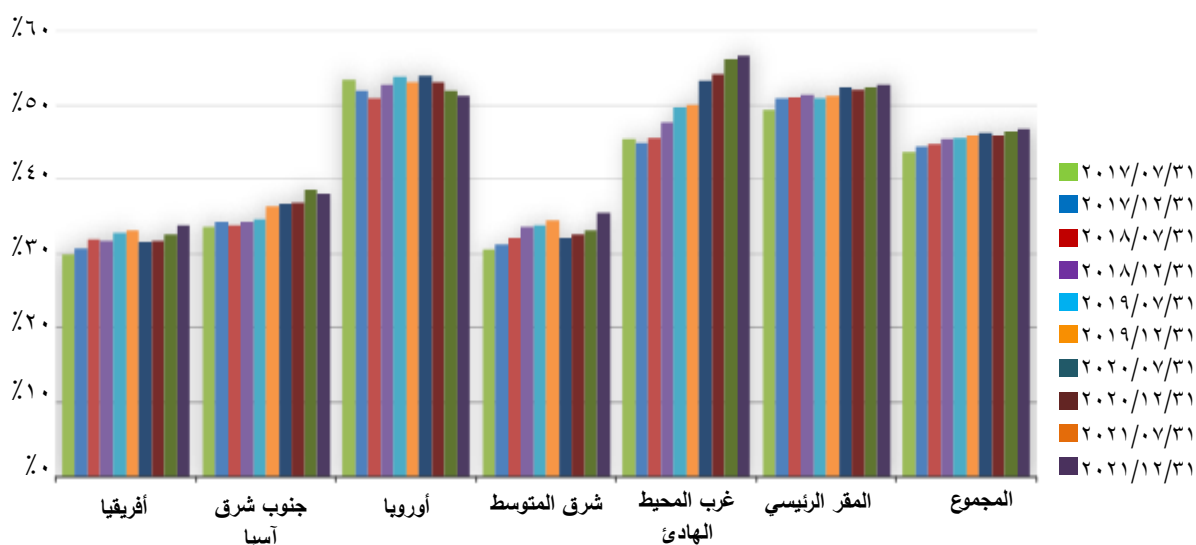
مجموع عدد الموظفين: ٨٦٨٨ موظفاً

الشكل ٢: توزيع موظفي المنظمة لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ حسب المستوى



٦- ولغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١، استأثرت النساء بنسبة ٤٦,٨٪ من وظائف الفئة الفنية والفئات العليا المعينات بعقود عمل طويلة الأجل (انظر الشكل ٣ والبيانات المتعلقة بالقوى العاملة، الجدول ٣)، مما يُمثّل زيادة (نسبتها ٤٥,٩٪) منذ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠. وازدادت في الفترة نفسها نسبة النساء المعينات برتبة ف-٤ وما فوقها في أنحاء المنظمة ككل من ٤٣,٥٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ إلى ٤٤,٢٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١. وبلغت نسبتهن ٣٦,٤٪ من الموظفين المعيّنين في الرتب ف-٦ ومد-١ ومد-٢ في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١، مما يمثّل زيادة مقارنةً بالنسبة المسجلة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ (٣٥,٥٪) بينما يُلاحظ أيضاً تسجيل زيادة بمقدار ٥ نقاط مئوية منذ عام ٢٠١٧ (انظر الشكل ٤). كما سُجلت زيادة ملحوظة منذ عام ٢٠١٧ في النسبة المئوية للنساء المعينات برتبة ف-٥ من ٤٠,٣٪ في تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى ٤٦٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١. ونتيجة للالتزام المدير العام بتحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين، تواصل الأمانة اتخاذ خطوات رامية إلى زيادة عدد المؤهلات لشغل المناصب العليا المدرجة أسماؤهن في قائمة أسماء رؤساء المكاتب القطرية. وفي ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١، بلغت نسبة النساء من رؤساء المكاتب القطرية ٣٨,٢٪، مما يُمثّل تحسناً مقارنةً بكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ (٣٧,١٪).

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

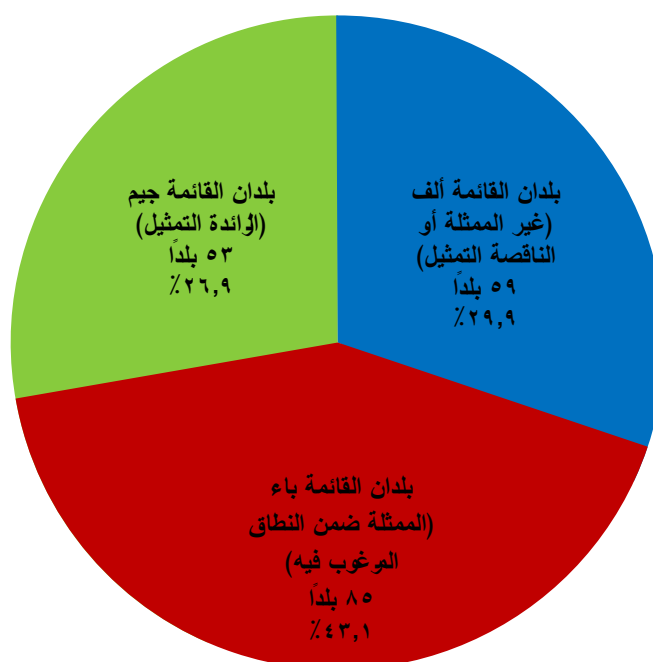


الشكل ٤: التكافؤ بين الجنسين: الاتجاهات المسجلة بمرور الوقت من تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١

المؤشر	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٧	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٨	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٩	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	لغاية تموز/ يوليو ٢٠٢٠	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠	لغاية تموز/ يوليو ٢٠٢١	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١	التغيرات الطارئة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١
النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا المعينات بعمود عمل طويلة الأجل	٤٣,٧٪	٤٤,٤٪	٤٤,٧٪	٤٥,٤٪	٤٥,٦٪	٤٥,٨٪	٤٦,٢٪	٤٥,٩٪	٤٦,٤٪	٤٦,٨٪	زيادة قدرها ٣,١ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للنساء في الرتبة ف-٤ وما فوقها	٤١,١٪	٤١,٩٪	٤٢,٥٪	٤٣,٤٪	٤٣,٥٪	٤٣,٥٪	٤٣,٨٪	٤٣,٥٪	٤٣,٧٪	٤٤,٢٪	زيادة قدرها ٣,١ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للنساء من رؤساء المكاتب القطرية	٣٥٪	٣٣,٣٪	٣٣,١٪	٣٥,٨٪	٣٩,٣٪	٣٧,٤٪	٣٧,٩٪	٣٧,١٪	٣٨,٧٪	٣٨,٢٪	زيادة قدرها ٣,٢ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للنساء في الرتب ف-٦ ومد-١ ومد-٢	٣١,٤٪	٣٥,١٪	٣٧٪	٣٥,٤٪	٣٧,٥٪	٣٥,٧٪	٣٦,١٪	٣٥,٥٪	٣٥,٨٪	٣٦,٤٪	زيادة قدرها ٥ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧

٧- وكانت هناك في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ نسبة قدرها ٢٩,٩٪ من الدول الأعضاء (أو ٥٩ دولة من الدول الأعضاء البالغ عددها ١٩٧ دولة<sup>١</sup>) غير ممثلة أو ناقصة التمثيل (انظر الشكل ٥ والبيانات المتعلقة بالقوى العاملة، الجدول ٤). وتبين هذه النسبة المئوية تحسناً مقارنةً بعام ٢٠٢٠ عندما كانت نسبة الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل بمقدار ٣٠,١٪ (٥٩ دولة من الدول الأعضاء البالغ عددها ١٩٦ دولة). وفيما يتعلق بالتغيرات الطارئة على التشكيل، فقد انتقلت تسع دول أعضاء من النطاق المرغوب فيه أو إليه من حيث التمثيل.

الشكل ٥: توزيع الدول الأعضاء في المنظمة لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ حسب التمثيل الجغرافي



١ بما في ذلك الدول الأعضاء المنتسبة الثلاث.

الشكل ٦: التمثيل الجغرافي: الاتجاهات المسجلة بمرور الوقت من تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١

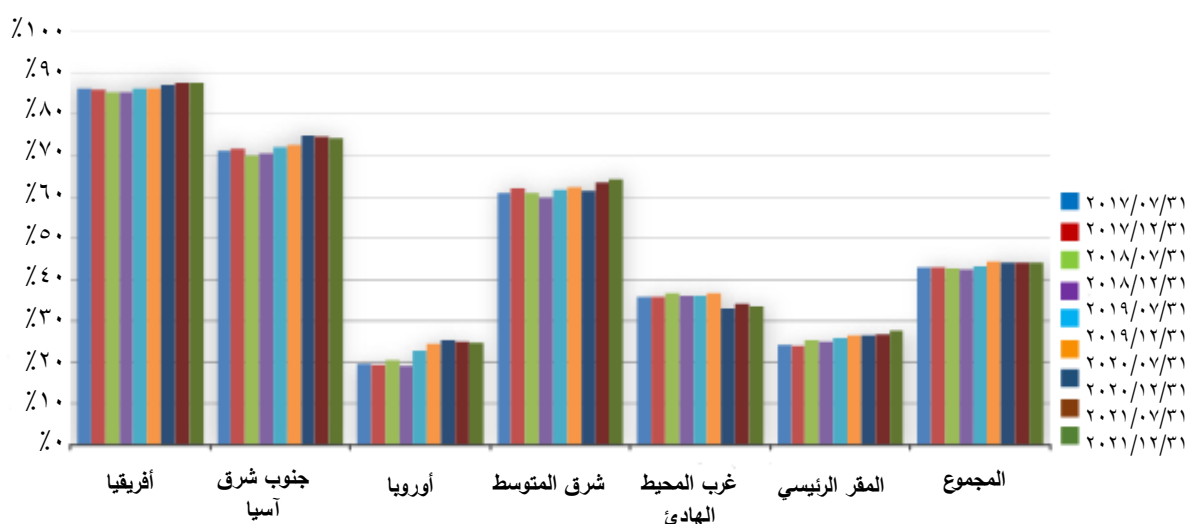
المؤشر	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٧	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٨	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	لغاية تموز/ يوليو ٢٠١٩	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	لغاية تموز/ يوليو ٢٠٢٠	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠	لغاية تموز/ يوليو ٢٠٢١	لغاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١	التغيرات الطارئة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١
النسبة المئوية للدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل	%٣٢,١	%٣٢,١	%٣١,٦	%٣٢,١	%٣١,٦	%٣١,٦	%٣٠,٦	%٣٠,١	%٢٩,٦	%٢٩,٦	انخفاض قدره ٢,٥ نقطة مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان النامية في الفئة الفنية والفئات العليا (بمن فيهم المعينون بعقود عمل مؤقتة)	%٤٣	%٤٣	%٤٢,٨	%٤٢,٥	%٤٣,٤	%٤٤,٥	%٤٤,١	%٤٤,٢	%٤٤,١	%٤٤,١	زيادة قدرها ١,١ نقطة مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان النامية في الفئة الفنية والفئات العليا المعينين بعقود عمل طويلة الأجل	%٤٠,٨	%٤٠,٧	%٤١,١	%٤١,١	%٤١,٧	%٤٢,٦	%٤٣,٣	%٤٣,٨	%٤٤,٣	%٤٤,٩	زيادة قدرها ٤,١ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان النامية في الرتبتين مد-١ ومد-٢ على نطاق المنظمة	%٣٢,٢	%٣١,٧	%٣٠,٨	%٣٣,٥	%٣٣,٨	%٣٤,٦	%٣٥,٩	%٣٧,٣	%٣٨	%٣٩,١	زيادة قدرها ٦,٩ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين من البلدان النامية في الرتبتين مد-١ ومد-٢ في المقر الرئيسي	%١٢,٥	%١٠,٩	%١٣,٨	%١٦,٤	%١٥,٩	%١٥,٦	%١٩,١	%٢١,١	%١٨,٧	%١٨,٧	زيادة قدرها ٦,٢ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧

٨- وزادت نسبة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا من البلدان النامية، وخصوصاً في الرتبتين مد-١ ومد-٢، منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧. وبالتحديد، زادت نسبة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا من البلدان النامية المعينين بعقود عمل طويلة الأجل في الفترة الواقعة بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ من %٤٣,٨ إلى %٤٤,٩ (الشكل ٦). كما زادت على نطاق المنظمة النسبة المئوية للموظفين في الرتبتين مد-١ ومد-٢ من البلدان النامية من %٣٧,٣ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ إلى %٣٩,١ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١. ويبين الشكل ٧ مقارنة بين النسب المئوية للموظفين الدوليين في الفئة الفنية من البلدان النامية في الفترة الواقعة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١، مصنفة حسب المكتب الرئيسي.

٩- ويبين الجدول ١١ عن البيانات المتعلقة بالقوى العاملة للموارد البشرية الاتجاهات المسجلة مع مرور الوقت في طلبات التوظيف المقدمة من المرشحات الإناث بينما يعرض الجدول ١١ب الاتجاهات المسجلة في فئة التمثيل الجغرافي للمرشحين. ويبين هذان الجدولان تسجيل زيادة عامة في النسبة المئوية للطلبات المقدمة من

الإناث على مدى السنوات الأربع الماضية، ولكن من دون إحراز تقدم يُذكر في زيادة الطلبات المقدمة من رعايا البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل (أخذاً في الاعتبار أن تصنيف البلدان في حد ذاتها إلى فئات يتغير أيضاً بمرور الوقت). وفي حين بُذلت جهود كبرى على كل مستويات المنظمة لسد فجوة التفاوت بين الجنسين، فإن مواصلة توسيع نطاق جهود البحث عن المواهب والتواصل قد بدأت في عام ٢٠٢١، بما يشمل توظيف المزيد من الاستثمارات في تحسين التوظيف على أساس التمثيل الجغرافي (انظر الفقرات من ١١ إلى ١٦ أدناه).

الشكل ٧: مقارنة بين النسب المئوية للموظفين الدوليين في الفئة الفنية من البلدان النامية في الفترة الواقعة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١، حسب المكتب الرئيسي



١٠- وزاد عدد كبار موظفي الإدارة (ف-٦ وما فوق) المعيّنين بعقود طويلة الأجل وعقود مؤقتة من ٢٧٥ موظفاً في تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى ٢٩٥ موظفاً في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ (+٧٪) (الشكل ٨)، مما يجسد الاتجاه الاستراتيجي لعملية التحول في المنظمة.

الشكل ٨: مقارنة أعداد كبار موظفي الإدارة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ حسب المكتب الرئيسي

المكتب الرئيسي	تموز/ يوليو ٢٠١٧ / تموز/ يوليو ٢٠٢١ / تموز/ يوليو ٢٠٢١ مقارنة			ف-٦ / مد-١			مد-٢			غير مصنفة			المجموع		
	٢٠١٧	٢٠٢١	٢٠٢١ مقارنة	٢٠١٧	٢٠٢١	٢٠٢١ مقارنة	٢٠١٧	٢٠٢١	٢٠٢١ مقارنة	٢٠١٧	٢٠٢١	٢٠٢١ مقارنة	٢٠١٧	٢٠٢١	٢٠٢١ مقارنة
أفريقيا	٤١	٣٢	-٢٢٪	١	٤	٣٠٠٪	١	١	٠٪	١	١	٠٪	٤٣	٣٧	-١٤٪
جنوب شرق آسيا	٢٣	٢٢	-٤٪	٢	٢	٠٪	٢	٢	٠٪	١	١	٠٪	٢٦	٢٥	-٤٪
أوروبا	٢٥	٢٨	١٢٪	١	٠	-١٠٠٪	١	١	٠٪	١	١	٠٪	٢٧	٢٩	٧٪
شرق المتوسط	٢٨	٢٩	٤٪	٤	١٢	٢٠٠٪	٤	١٢	٢٠٠٪	١	١	٠٪	٣٣	٤٢	٢٧٪
غرب المحيط الهادئ	١٦	١٣	-١٩٪	٢	٢	٠٪	٢	٢	٠٪	١	١	٠٪	١٩	١٦	-١٦٪
المقر الرئيسي	٨٦	٧٩	-٨٪	٢٩	٤٧	٦٢٪	٢٩	٤٧	٦٢٪	١٢	١٩	٥٨٪	١٢٧	١٤٥	١٤٪
المجموع	٢١٩	٢٠٣	-٧٪	٣٩	٦٧	٧٢٪	٣٩	٦٧	٧٢٪	١٧	٢٤	٤١٪	٢٧٥	٢٩٤	٧٪

## اجتذاب المواهب

### البحث عن المواهب والتواصل

١١- نُفِذَت حتى الآن مبادرات تواصل بالتعاون مع الدول الأعضاء لتحسين التمثيل الجغرافي وفرص التكافؤ بين الجنسين. ويتواصل بذل جهود محددة الأهداف من خلال برامج المشورة المهنية ومسارات الإرشاد والريادة لبناء قدرات الموظفين المبتدئين وإعدادهم لتقلد مناصب إدارية أعلى. وتُستخدم اتفاقات تُبرم مع مقدمي خدمات خارجيين لشحن حملات تواصل وتوظيف محددة الأهداف من أجل تحسين الأداء على أساس غايات التنوع، ولاسيما فيما يتعلق بفرص التكافؤ بين الجنسين وتحسين التمثيل الجغرافي.

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

١٣- وشاركت الأمانة في عام ٢٠٢١ في تسع فعاليات افتراضية بشأن الوظائف موجهة تحديداً إلى النساء و/أو المهنيين الشباب و/أو رعايا البلدان الناقصة التمثيل. وتشارك إدارة الموارد البشرية والمواهب في خدمات الزوار في المنظمة وتتيح المعلومات عن فرص العمل وبرامج المهنيين الشباب بناءً على الطلب.

١٤- وفي نيسان/أبريل ٢٠٢١، دُشِّن الموقع الإلكتروني العالمي الجديد المخصص للمسارات المهنية في المنظمة لتقديم وصف جذاب يعرض بيئة العمل في المنظمة وما يُتاح فيها من فئات الوظائف وعقود العمل وبرامج تنمية المواهب وفرص تطوير المسار المهني. ويقدم الموقع (<https://www.who.int/careers>) المنظمة كصاحب عمل يستحوذ على الاهتمام من خلال توفير معلومات عن مهمة المنظمة في مجال الصحة العامة وقيمها الأساسية وبيئة العمل فيها. ويتيح وسائل سهلة وبسيطة للتصفح ويُطلع المرشحين المحتملين على مجالات العمل في المنظمة ومتطلبات العمل الدنيا وأنواع العقود وأوصافها ويمد أيضاً بروابط الوصول ببرامج تنمية المواهب. ويتوافر مضمون هذا الموقع بجميع اللغات المعتمدة في المنظمة ويشمل جميع محتويات المسارات المهنية العامة العالمية ويرتبط ارتباطاً سلساً بجميع مواقع الشبكة الخارجية الإقليمية والقطرية للمنظمة وموقع المناصب الشاغرة في المنظمة. ويتقيد الموقع بالتوصيات المتوافرة بشأن إتاحة المحتويات على الإنترنت وهو مصمم ليكون شاملاً ومتنوعاً. ويعرض القوى العاملة في المنظمة من جميع أصقاع العالم ويقدم المرشحين المحتملين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل والشباب والنساء بما يكفل تنويع القوى العاملة ويوفر شهادات حقيقية عن مساراتهم ودوافعهم للعمل في المنظمة وعبرها.

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

١٦- وخلال النصف الثاني من عام ٢٠٢١، استهلّت المنظمة تنفيذ برنامج المهنيين الشباب الموجه إلى مرشحين لا تزيد أعمارهم على ٣٥ سنة من البلدان الأقل نمواً. وشُرت ١٤ وظيفة شاغرة في تشرين الثاني/نوفمبر وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١. واضطلع بأنشطة التواصل عبر مواقع المنظمة على منصات إنستغرام وتويتر ولينكدان، بما في ذلك أنشطة التواصل مع رؤساء المكاتب القطرية في البلدان المستهدفة البالغ عددها



٤٦ بلداً ومكتبة المنظمة والشبكات التقنية. وإضافةً إلى ذلك، نظمت منصة "إمباكت بول" فعالية وظيفية استهدفت بالتحديد برنامج المهنيين الشباب. وفتحت باب المشاركة في الفعالية للمرشحين المؤهلين حصراً وشملت الفعالية حلقات عمل بشأن طرق تحرير السير الذاتية وطرق خوض عمليات الاختيار في المنظمة وطرق الاستعداد للمقابلات القائمة على الكفاءات. وسمحت بالتفاعل الفردي مع أخصائي الموارد البشرية. ومن المتوقع أن يتجاوز تأثير هذه الفعالية نطاق برنامج المهنيين الشباب في إعداد المرشحين لعمليات اختيار المنظمة بصفة عامة. ومع ذلك، كان التأثير الفوري للفعالية زيادة نسبة المرشحات المؤهلات لشغل الوظائف الشاغرة الست الأولى في إطار برنامج المهنيين الشباب من ٣١٪ قبل تنظيم الفعالية الوظيفية بقليل إلى ٣٨٪ لدى إغلاق الوظائف الشاغرة. وارتفعت نسبة المرشحين المؤهلين على أساس الجنسية والعمر من ٥٩٪ إلى ٦٨٪ في تلك الفترة ذاتها بينما بلغ عدد البلدان الممثلة في مجموعة المرشحين ٤٢ بلداً من ٤٦ بلداً مؤهلاً. ويُتوقع أن تبدأ المجموعة الأولى من هؤلاء المهنيين الشباب العمل مع المنظمة في النصف الأول من عام ٢٠٢٢. وستُستخدم أنشطة التواصل المضطلع بها في إطار برنامج المهنيين الشباب لتوجيه جهود التواصل على نطاق أوسع في عام ٢٠٢٢.

١٧- واستكملت المنظمة تحديث سياستها بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة التي نُشرت في أوائل عام ٢٠٢٢. وتهدف السياسة إلى تيسير تحقيق المساواة في إتاحة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وترقيتهم واستبقائهم في المنظمة، بما في ذلك توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة بالاعتراف بأن من مصلحة المنظمة توظيف قوى عاملة متنوعة تتمتع بالمهارات وتمثل تنوع المجتمع الذي يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة والحفاظ عليها. وتتص السياسة على تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً وعلى قدم المساواة مع غيرهم بجميع حقوق الإنسان والحريات دون أي تمييز وترتبط ببرنامج عمل المنظمة لتحقيق التنوع والإنصاف والإدماج في القوى العاملة في المنظمة.

### التوظيف والاختيار

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

١٩- وبلغ متوسط الوقت المستغرق في التوظيف على الصعيد العالمي ١٨٧ يوماً تقويمياً في عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠ وتراوح مداه بين ١٧ و ٩٦٣ يوماً في عام ٢٠١٩ وبين ٢٥ و ٦٢٧ يوماً في عام ٢٠٢٠ خارج مجموعة التعيينات على مستوى المقر الرئيسي في إطار مبادرة التوظيف الرائدة. وانخفض متوسط الوقت المستغرق في التوظيف على الصعيد العالمي إلى ١٤١ يوماً في عام ٢٠٢١ وتراوح مداه بين ٢٩ و ٣٧٦ يوماً، مما قد يعزى جزئياً إلى تطبيق الدروس المستخلصة من التجربة الرائدة بوجوب إجراء تحليل إضافي للبيانات المتعلقة بعام ٢٠٢١.

٢٠- وكانت عمليات الاختيار لشغل الوظائف فيما يتعلق بالفريق العالمي المشكّل حديثاً والمعني بالبحث عن المواهب والتوظيف جارية في النصف الثاني من عام ٢٠٢١. ويُدْرَب هذا الفريق الجديد حالياً ويُتوقع أن يباشر أعماله بالكامل في النصف الثاني من عام ٢٠٢٢.

## البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

٢١- بناءً على طلب جمعية الصحة في القرار ج ص ٧١-١٣ (٢٠١٨)، فإن التقرير السنوي عن الموارد البشرية يتضمن إحصاءات عن البيانات الديمغرافية لمقدمي طلبات التدريب الداخلي والمقبولين منهم، بما فيها نوع جنسهم وبلد منشئهم. وترد عادةً إحصاءات عن المتدربين الداخليين بالمنظمة في الجداول ١٦ و ١٧ و ١٨ من البيانات المتعلقة بالقوى العاملة. وبسبب الجائحة العالمية لمرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩)، فقد عُلّق عمل برنامج التدريب الداخلي في المنظمة في عام ٢٠٢٠ وظل كذلك حتى الآن. ونظراً إلى عدم تعيين متدربين داخليين في عام ٢٠٢١، فقد تركت عمداً الجداول ١٦ و ١٧ و ١٨ فارغة في هذا التقرير.

٢٢- ولكن مازال ضرورياً استعراض التقدم المُحرز في تنفيذ القرار ج ص ٧١-١٣ بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠٢١. وخلال فترة التعليق المؤقت لعمل البرنامج (من عام ٢٠٢٠ حتى الآن)، استمر العمل على تحديث الإجراءات والعمليات اللازمة لضمان ملائمة البرنامج للغرض المُعد لأجله بمجرد التمكن من استئنافه، وكذلك لضمان تحسين جوانب موازنة عمله عبر أنحاء أقاليم المنظمة كافة. وفيما يلي المجالات التي يجري استعراضها وتحديثها باستمرار: دليل المنظمة الإلكتروني؛ إجراءات التشغيل الموحدة المالية فيما يخص بدلات المعيشة وقسائم تناول الغذاء اليومية؛ التأمين الطبي؛ عمليات التوظيف والتأهيل؛ منصات تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالتوظيف؛ صفحات الويب الداخلية والخارجية؛ سبل الاتصالات؛ التدريب والتعريف؛ السلامة والصحة والرفاه في مكان العمل.

٢٣- ولا يزال تعليق عمل البرنامج ساري المفعول ولا توصي المنظمة بتوفير دورات التدريب الداخلي عن بُعد في وقت تدوين هذا التقرير. وبمجرد التمكن من استئناف عمل برنامج التدريب الداخلي، سيُعلن عن جميع فرص التدريب الداخلي على الموقع الإلكتروني الخارجي.

## استبقاء المواهب

### إدارة الأداء

٢٤- لا غنى عن إدارة الأداء لإعداد قوة عاملة متميزة ولزامية لتحقيق الأهداف الطموحة المحددة في برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣. وتستند إدارة الأداء بفعالية إلى ثقافة أداء متينة ونظام بيئي صحي في مكان العمل، على أن تُدعم بقدرات الفرد والإدارة ومساءلتهما. وأجري استعراض تحليلي (اقترن بإصدار تقرير في آذار/ مارس ٢٠١٩ بوصفه واحداً من تحليلات العمليات التي أُجريت في سياق عملية التحول) لممارسات المنظمة ضمن نطاق المجالات الرئيسية لإدارة الأداء، وكشف النقاب عن عدد من التحديات عند قياسها مرجعياً بالاستناد إلى أداء منظمات أخرى.

٢٥- واستمر في عام ٢٠٢١ تنفيذ التوصيات الناشئة عن التقرير الصادر في آذار/ مارس ٢٠١٩. وأصبح "غرض الفريق" في نظام إدارة الأداء وتطويره غرضاً إلزامياً ومتماشياً مع موضوع "مكان العمل القائم على الاحترام". وواصل الموظفون والمشرفون وضع أغراض مرتبطة ببرنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣. وتكلّل تنفيذ برنامج جوائز التميز لعام ٢٠٢١ بالنجاح في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١.

٢٦- ووجهت إدارة الموارد البشرية والمواهب طلباً لتقديم اقتراح بشأن تدقيق إدارة الأداء على الصعيد العالمي في آب/ أغسطس ٢٠٢١، وذلك بهدف استعراض جميع السياسات والنظم والعمليات ذات الصلة، من خلال التشاور على جميع مستويات المنظمة الثلاثة، واتخاذ إجراءات تصويبية على أساس العبر المُستخلصة. وسيراعي

أيضاً هذا الاستعراض التوصيات المقدّمة إلى جمعية الصحة العالمية الثانية والسبعين في عام ٢٠١٩ من لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية،<sup>١</sup> وكذلك التوصيات الواردة في التقرير الصادر في عام ٢٠٢١ عن لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة بشأن اجتماعها الحادي والثلاثين والثاني والثلاثين.<sup>٢</sup> واستعرضت لجنة التقييم العروض الواردة وقدمت توصياتها إلى الإدارة العليا. ومن المتوقع أن يبدأ التدقيق في شهر نيسان/ أبريل وينتهي في الفصل الثالث من عام ٢٠٢٢.

٢٧- ويتضمن مشروع نظام إدارة الأعمال وحدة نموذجية عن إدارة الأداء ويتواصل عقد جلسات عمل في هذا المجال مع الجهة الجديدة المقدّمة لخدمات تخطيط الموارد المؤسسية. وستحل هذه الوحدة النموذجية محل الأداة الحالية (eWork) وسيُستَرشد في تصميمها بمراجعة إدارة الأداء العالمية.

### تعلّم الموظفين وتنمية مهاراتهم

٢٨- يتواصل تنفيذ برنامج مسارات القيادة الذي يقوده الإقليم الأفريقي. وفي عام ٢٠٢١، حُشدت مجموعة من الموظفين تكوّنت حصراً من موظفات ناطقات باللغة الفرنسية وبدأ تنفيذ البرنامج في الإقليم الأوروبي. ويُتوقع تنفيذ البرنامج في مكاتب رئيسية أخرى غير أنه تأخر بسبب جائحة كوفيد-١٩.

٢٩- وفيما يلي ما قدمته المنظمة خلال الثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١ من دورات القيادة التي نظمتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة للموظفين من مختلف المستويات في جميع أنحاء العالم:

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

٣٠- وفي إطار مبادرة كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة للموظفين الإداريين، أُتحت دورات تدريبية إلكترونية وافترضية لما مجموعه ١٤٣ موظفاً في المجالات التالية: توفير تدريب افتراضي مباشر مثير للاهتمام؛ ومهارات الكتابة الفعالة؛ والمبادئ الأساسية لإدارة المعارف؛ ومهارات القيادة لدعم البرامج والوظائف الإدارية؛ ومتابعة المسار المهني في الأمم المتحدة؛ ومهارات الإشراف أي إدارة الأشخاص والأداء؛ ومهارات المدرب الأساسية؛ ومهارات تيسير الفعاليات الافتراضية من أجل دعم البرامج والوظائف الإدارية. وستستمر كل برامج كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في عام ٢٠٢٢.

٣١- وإضافةً إلى ذلك، وافقت اللجنة العالمية المعنية بالتعلّم وتنمية القدرات في منتهى عام ٢٠٢١ على ٢٣ مبادرة تعلّم عالمية و ٣٥ مبادرة تعلّم إقليمية للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وتشمل مبادرات التعلّم العالمية مجالات دورات المعهد المعتمد للموظفين وتنمية القدرات التي تستهدف مهنيي الموارد البشرية؛ وإدارة المشاريع؛ وإتاحة أكثر من ٥٠٠٠ دورة قصيرة على منصة لينكدان للتعلّم؛ والمشترقيات العالمية؛ وإدارة الأداء؛ وتوجيه المديرين؛ والتوعية باعتباريات الإعاقة وإدماجها. وتضم المبادرات الإقليمية بناء قدرات ممثلي المنظمة؛ وتعبئة الموارد وإشراك الجهات المانحة؛ والتخطيط الاستراتيجي القطري؛ وإدارة النزاعات.

١ انظر الوثيقة ج/٧٢/٦.

٢ الوثيقة EBPBAC33/2.

- ٣٢- وبالنسبة إلى التدريب الإلزامي، فإن معدلات الامتثال في المنظمة هي كما يلي:
- التدريب في مجال منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين: المخصص في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١ لجميع أفراد القوى العاملة في المنظمة (أكثر من ١٥ ٠٠٠ فرد) الذين طُلب منهم استكمال التدريب بحلول ٣ شباط/فبراير ٢٠٢٢. وقد استكمل ٥٦٧١ فرداً من الموظفين والعاملين غير الموظفين التدريب بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١؛
  - دورة الأمم المتحدة التدريبية على الإنترنت المعنونة "العمل في ظل الشعور بالفخر: عدم التسامح على الإطلاق مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين" (امتثال بنسبة ٩٢,٥٪). وجدّير بالملاحظة أن هذه الدورة أوقفت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١ واستعُض عنها بالدورة المذكورة أعلاه للتدريب في مجال منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين؛
  - دورة الأمم المتحدة التدريبية المعنونة "منع المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة" (امتثال بنسبة ٩٠٪). وجدّير بالملاحظة أن هذه الدورة أوقفت في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١ ويُستعاض عنها منذ آذار/مارس ٢٠٢٢ بدورة جديدة عنوانها "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام: منع التحرش الجنسي وغيره من أشكال السلوك المحظور"؛
  - دورة الأمم المتحدة للتدريب في مجال التوعية الأمنية BSAFE (التي استكملها أكثر من ١٢ ٢٦٠ فرداً من القوى العاملة حتى الآن)؛
  - الدورة التدريبية المتعلقة بالعناصر الأساسية لأمن الفضاء الإلكتروني ومنع التصيد الإلكتروني (امتثال بنسبة ٨٩٪)؛
  - الدورة التدريبية لتجديد المعلومات بشأن أمن الفضاء الإلكتروني (امتثال بنسبة ٨٤٪).

٣٣- وتشمل مبادرات التدريب الإلزامي المقبلة التدريب الإلزامي في المنظمة المعنون "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام" (الذي سيصدر خلال الربع الأول من عام ٢٠٢٢) والتدريب الإلزامي على تمكين موظفي المنظمة في مجال الأخلاقيات (الذي سيصدر خلال الربع الأخير من عام ٢٠٢٢).

٣٤- وشارك ٣٢٢٥ موظفاً في دورات اللغات العربية والصينية والإنكليزية والفرنسية والألمانية والبرتغالية والروسية والأسبانية خلال الثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١ إذ بلغت نسبة المشاركين ٤٠٪ في المقر الرئيسي للمنظمة و٢٣٪ في الإقليم الأفريقي و١٣٪ في إقليم جنوب شرق آسيا و١٢٪ في إقليم شرق المتوسط و٦٪ في الإقليم الأوروبي وإقليم غرب المحيط الهادئ على التوالي. ووسّع نطاق فهرس دورات اللغات باعتماد مواضيع جديدة وأشكال جديدة لتوفير الدورات. وشارك حوالي ٣٠٠ موظف في دورات مكثفة و١٣٥ موظفاً في دورات تدريبية خاصة مركزة على المهارات الشخصية المرتبطة بالاتصالات. وشارك ٢٣٦ مرشحاً في امتحانات الكفاءة اللغوية في عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١ في إطار برنامج اللغات العالمي، مما ينم عن زيادة بنسبة ٢٧٪ في عدد المرشحين مقارنة بالثنائية السابقة.

٣٥- وأُتيح البرنامج التمهيدي في المقر الرئيسي على الإنترنت منذ عام ٢٠٢٠ بسبب جائحة كوفيد-١٩. وكان من الضروري في ظل هذه الظروف إعادة تكييف البرنامج مع بيئة افتراضية وتقليل مدة الجلسات، مما أتاح أيضاً الفرص إذ لم تُفرض أي قيود من حيث السعة ودُعي ٧٥ شخصاً في المتوسط إلى المشاركة في كل جلسة من الجلسات خلال الثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١ في حين أن عدد الموظفين المدعوين إلى المشاركة في البرامج التمهيدية المنظمة وجهاً لوجه في السنوات السابقة تراوح بين ٢٠ و ٣٠ شخصاً فقط. وفضلاً عن ذلك، يمكن للمشاركين أن يشاهدوا الجلسات إن عجزوا عن المشاركة فيها مباشرة نظراً إلى تسجيلها.

٣٦- وعُينت شركة استشارية في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ لبدء تنفيذ عملية شاملة لتقديم التعليقات كتمرين لتنمية قدرات الموظفين على الصعيدين العالمي بهدف إتاحة فرصة للقوى العاملة للاعتماد على مواطن قوتها وتحقيق كامل إمكاناتها. ويهدف التمرين في إطار مسار التحول في المنظمة إلى تحسين الفعالية والشفافية والأداء في المنظمة. ومن المتوقع أن تساهم العملية في تكوين ثقافة الثقة وتقديم التعليقات على نطاق المنظمة وتعزيز الأداء والمساءلة على جميع المستويات وتزود الموظفين بمعلومات قيمة لأغراض التعلم وتنمية القدرات. وسيبدأ تنفيذ العملية في نهاية الفصل الأول من عام ٢٠٢٢ باتباع نهج تدريجي وتمثل أول مجموعة من الموظفين من جانب جميع المديرين في المقر الرئيسي وفريق يضم عدداً من الأشخاص يصل إلى سبعة أشخاص من كل إدارة. وسيشمل التمرين أدوات تواصل وجلسات إعلامية مع جميع الموظفين قبل استهلال العملية الشاملة لتقديم التعليقات. وبعد تلقي التعليقات، سيُنَاح تقرير لكل موظف وتُعد جلسة فردية لاستخلاص المعلومات مع خبير استشاري خارجي بشأن النتائج الواردة في التقرير.

### الإرشاد

٣٧- يشكّل برنامج المنظمة العالمي للإرشاد جزءاً من نهج إنمائي تنظمي لدعم الموظفين في تطوير المسار المهني والتعلم أثناء العمل وتبادل المعارف وبناء القدرات. ويبلغ عدد المرشدين الذين تتوافر خدماتهم في الوقت الحالي ١٧٧ مرشداً وقد شارك في البرنامج موظفون من جميع الرتب ومن أقاليم المنظمة كافة. وتواصلت الأنشطة التدريبية وجلسات الإحاطة للمرشدين دعماً لإجراء "محادثات مهنية اعتيادية" مع المستفيدين من الإرشاد بهدف تسهيل إجراء مناقشات متعلقة بتطوير المسار المهني.

٣٨- وبدأ ٤٢ موظفاً الاستفادة من علاقات الإرشاد منذ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢١. وحصل العديد من أزواج المرشدين هؤلاء على التدريب والإرشاد بفضل حلقات عمل يوفرها على الإنترنت الفريق المعني بإدارة المسار المهني وتطويره. ونُفذت أيضاً في عام ٢٠٢١ مبادرات إرشاد تعاوني على النحو التالي: في شباط/ فبراير ٢٠٢١، أتاح التعاون مع أمانة الأمم المتحدة الفرصة لمجموعة أولى مكونة من ٢٥ موظفاً في المنظمة للاستفادة من برنامج الأمم المتحدة بشأن الإرشاد معاً، مما أدى إلى زيادة فرص التواصل والتطوير أمام موظفينا في جميع أنحاء العالم. وفي آذار/ مارس ٢٠٢١، انضم المرشدون والمستفيدون من الإرشاد في المنظمة لأول مرة إلى برنامج المركز الدولي للتدريب من أجل إرشاد المرأة الذي يمثل هدفاً في زيادة فرص التكافؤ بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مراحل مسارها المهني من خلال الاستفادة من الإرشاد وجهاً لوجه ودوائر الإرشاد ومختلف فعاليات التعلم وحلقات العمل المقدمة إلى المستفيدين من الإرشاد.

٣٩- وأُعدت في الإقليم الأفريقي برامج إنمائية تكميلية تستهدف الموظفين في المناصب غير القيادية لغرض تعزيز الفعالية على المستوى التنظيمي وتغيير الثقافة التنظيمية ووضع برنامج قوي معني بمهارات القيادة. ووضعت منذ ذلك الحين مبادرتان تركزان على الأفراد، تتمثل أولاهما في برنامج الإرشاد التابع لمكتب المنظمة الإقليمي لأفريقيا، الذي يقوم بموجبه كبار الموظفين أو الموظفين الأوسع خبرة بدعم الزملاء المبتدئين في تنمية مهاراتهم المهنية ومساعدتهم على تحسين أدائهم. ويصوب هذا البرنامج إلى بلوغ غرضين مؤداهما توثيق عرى التعاون فيما بين الموظفين وتمكين الموظفين المبتدئين. وتكّلت بالنجاح تدريب المجموعة الأولى (تموز/ يوليو - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠) المكونة من ٣٣ مرشداً من كبار الموظفين وكلفوا بإرشاد ٦٥ موظفاً مبتدئين من المستفيدين من الإرشاد في إطار ربط عملهم في أزواج، علماً بأن مبادرة الإرشاد هي برنامج يستغرق تنفيذه ستة أشهر باستخدام منصة افتراضية. وانضمت مجموعة ثانية إلى البرنامج في شباط/ فبراير ٢٠٢١، ودُرّب بموجبه ما مجموعه ١١٥ مرشداً (منهم موظفون من أقاليم أخرى) و٢٤٩ مستفيداً من الإرشاد، ممّن يجري ربط عملهم في أزواج على أساس ما يختارونه من قيم فردية ومهنية. أما المبادرة الثانية فهي برنامج أداء الأفرقة الذي يستند إلى إطار المنظمة بشأن الكفاءات ويتألف من ٣٢ وحدة تدريب نموذجية ودورات توجيه فردية. ويهدف البرنامج إلى إنشاء أفرقة عالية

الأداء وتعزيز التعاون داخل المجالات التقنية وفيما بينها في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية الموجودة في الإقليم الأفريقي. وقد استفاد حتى الآن ٥٨ موظفاً من هذه المبادرة لبناء القدرات. ونُظمت أربع حلقات عمل و ٣٠ جلسة توجيه فردية لموظفين تقنيين وتشغيليين عددهم ٢١ موظفاً.

### المسارات الوظيفية والتطوير المهني

٤٠- أنشئ إطار رفيع المستوى بشأن الإدارة المهنية يُركّز على مجالين مهنيين محتملين في المنظمة، وهما: الصحة العامة والعمليات. وقد استُفيد من المدخلات والتعليقات الواردة في إطار مسح عالمي أُرسِل إلى جميع أفراد القوى العاملة في المنظمة خلال الفترة شباط/فبراير - آذار/مارس ٢٠٢١، لرسم خرائط تبين أمثلة توضيحية على المسارات الوظيفية في سياق هذين المجالين المهنيين الرئيسيين. وردّ عدد لم يسبق له مثيل من الموظفين (٣٥٨٥ موظفاً) في جميع المكاتب الرئيسية على المسح وأُطلع في تموز/يوليو ٢٠٢١ المدير العام وأعضاء الإدارة العليا وجميع أفراد القوى العاملة في المنظمة على تقرير عن نتائج المسح الرئيسية. وبدأ إجراء مقابلات مع المديرين في إطار المجال المهني الخاص بالعمليات في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١ ستليها مناقشات لفريق التركيز مع ممثلي الموظفين من مستويات المنظمة الثلاثة بغية رسم خرائط المسارات الوظيفية بمزيد من التفصيل. وسعيًا إلى إطلاع جميع موظفي المنظمة على آخر المستجدات بشأن التقدّم المُحرز في هذا المجال، أُرسلت خمس نشرات إخبارية عن المسارات الوظيفية والتطوير المهني على الإنترنت إلى جميع أفراد القوى العاملة طوال عام ٢٠٢١.

٤١- وفي عام ٢٠٢١، تواصل عن بُعد توفير أنشطة الإدارة الوظيفية والتوجيه والإرشاد والتدريب في مجال الذكاء العاطفي وجلسات بناء قدرات الفرق، فضلاً عن إسداء المشورة المهنية، مما سهّل نشرها فعلاً على نطاق عالمي. وبناءً على التوصيات الصادرة في عام ٢٠١٩ عن فرقة العمل المعنية بالمسارات الوظيفية وبناء القدرات، اعتمد برنامج جديد بشأن تطوير المسار المهني عنوانه "أدفانس" (Advance) وتُنفذ مرتين في عام ٢٠٢١ لتعزيز دور المرأة القيادي والقيام في الوقت نفسه بتلبية الاحتياجات الخاصة للموظفات المهنيات الوطنيات وموظفات الخدمات العامة والتصدي للتحديات الخاصة التي يواجهنها في مجال تطوير المسار المهني. ويكمل البرنامج بخدمات دعم التدريب التي تقدمها مجموعة من المدربين المؤهلين داخلياً في المنظمة. وحصل البرنامج على جائزة للابتكار في إشراك الموظفين خلال المائدة المستديرة عن تطوير المسار المهني التي عُقدت في ميلانو في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ وسوف يبدأ تنظيم مجموعات جديدة في عام ٢٠٢٢.

٤٢- وأُتيحت في عام ٢٠٢١ خمس دورات تدريبية متقدمة إلكترونية وتفاعلية شارك فيها متحدثون ذائعو الصيت دولياً، مما سمح لأكثر من ٢٠٠٠ موظف على الصعيد العالمي بالمشاركة النشطة فيها والاطلاع على مواضيع تتعلق بتنمية ثقافة الاحترام في مكان العمل ومهارات القيادة والاتصال وإدارة التغيير.

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

### التنقلات

٤٤- يبلغ عدد الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود عمل طويلة الأجل ممّن تنقلوا من مركز عمل إلى آخر بالفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ ما مجموعه ٢٢٥ موظفاً، وهو عدد يتجاوز مجموع عددهم البالغ ١٦٢ موظفاً في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/

ديسمبر ٢٠٢٠ (انظر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة الواردة في الجدولين ١٤ و ١٥). وقد طرأ انخفاض على النسبة المئوية للتنقلات من مكتب رئيسي إلى آخر على النحو التالي: نسبة ٣٨٪ من التنقلات في عام ٢٠٢١ مقارنةً بنسبة ٤٧٪ من إجمالي التنقلات في عام ٢٠٢٠.

٤٥- وأنشأ المدير العام في نيسان/ أبريل ٢٠١٩ فرقة عمل معنية بالتنقل يضم أعضاؤها موظفين من جميع مستويات المنظمة الثلاثة بهدف وضع مبادئ توجيهية بشأن ممارسات التنقل الإلزامي المبينة في سياسة التنقل الجغرافي التي تنتهجها المنظمة. وأجرت فرقة العمل مشاورات مستفيضة مع الموظفين واضطلعت بعملية قياس مرجعية على أساس سياسات سائر وكالات الأمم المتحدة والجهات الشريكة وممارساتها وأعدت توصيات في هذا المضمار. واستعرضت دوائر الموارد البشرية العالمية التابعة للمنظمة والمجلس العالمي لشؤون الموظفين والإدارة هذه التوصيات التي استند إليها لتحديث سياسة التنقل الجغرافي لكي ينظر فيها فريق السياسات العالمية. ووظفت استثمارات إضافية في مجال تحسين لوحة الموارد البشرية لمتابعة التنقلات التي تم بمعلومات محدثة عن الموظفين والبيانات المتعلقة بتنقلاتهم.

٤٦- وأجريت عملية محاكاة في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠ للثبث من دقة البيانات المتاحة حالياً عن الموظفين والوظائف واختبار تنفيذ العناصر الرئيسية للسياسات وآليات الحوكمة المقترحة. وعُقد في مطلع تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠ اجتماع لكل الموظفين بشأن التنقل الوظيفي تلتته دعوة إلى المشاركة في عملية المحاكاة وُجِّهت إلى ١٠٥١ موظفاً في جميع أرجاء العالم مَن أكملوا مدة تعيينهم القياسية أو تجاوزوها. وقبِل الدعوة من بين هؤلاء الموظفين ١٢٨ موظفاً وشاركوا في عملية تقديم الطلبات والتأجيل في الفترة الواقعة بين تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠ وكانون الثاني/ يناير ٢٠٢١. وعقدت اللجنة الفرعية المعنية بشؤون التأجيل اجتماعاً في الربع الثاني من عام ٢٠٢١ لإحالة طلبات التأجيل موضع المحاكاة وقدمت توصياتها إلى المجلس الاستشاري المعني بشؤون التنقل. واجتمع المجلس الاستشاري المعني بشؤون التنقل في الربع الأخير من عام ٢٠٢١ لتقديم التوصيات بشأن التعيينات موضع المحاكاة وإبداء التعليقات على عملية المحاكاة. وأجري ما مجموعه ٦٥ تعييناً موضع المحاكاة على أساس مبدأ إرساء أنسب وضع للمنظمة والموظفين المعنيين. وسُدرج التعليقات المستفيضة الواردة من الموظفين المشاركين في عملية المحاكاة في التقرير الختامي ويُستفاد منها لتوجيه خطة التنفيذ. وقد انتهت عملية المحاكاة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ وسوف يُقدّم تقرير عن الدروس المستخلصة من هذه العملية والتوصيات الناشئة عنها في عام ٢٠٢٢.

## تهيئة بيئة عمل مواتية

### التنوع والإنصاف والإدماج

٤٧- أُعدت في عام ٢٠٢٠ أول مسودة لنهج تحقيق التنوع والإنصاف والإدماج في القوى العاملة بالمنظمة وخطة عمل متصلة به. ويتمثل الغرض من النهج في إرساء الأسس اللازمة لاتخاذ تدابير ترمي إلى اجتذاب قوى عاملة متنوعة واستبقائها وتهيئة بيئة عمل مواتية للجميع يشعر فيها الكل بقدره ويتمكن من أداء عمله على أتم وجه. واستعانت المنظمة بخبراء معنيين بشؤون التنوع والإنصاف والإدماج لتزويدها بالمشورة في هذا المجال وتوجيه مبادرة الإنصاف والتعلم والعمل معاً. وخضع كل من النهج وخطة العمل لاستعراض إضافي لمواعمتهما مع المشورة المقدمة من الخبراء. ومن المقرر نشر النسخة الأولى منهما في عام ٢٠٢٢ وسيتواصل تحديثهما بالاسترشاد بنتائج مبادرة الإنصاف والتعلم والعمل معاً.

## منع السلوكيات المسيئة، بما فيها التحرش الجنسي

٤٨- اعتمدت في آذار/ مارس ٢٠٢١ سياسة المنظمة بشأن منع السلوك المسيء والتصدي له التي تشمل أفعال المضايقة والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استخدام السلطة (التي يُشار إليها معاً بتعبير "السلوك المسيء"). وهذه السياسة التي تنطبق على جميع الموظفين والعاملين غير الموظفين وغيرهم من الأفراد العاملين في المنظمة هي سياسة تعزز اتساق عملية تقديم الشكاوى وتراعي في الوقت نفسه ضرورة إيلاء اهتمام خاص للدعوات المتعلقة بالتحرش الجنسي وتصعيد وتبليغها. ومنذ اعتماد السياسة يجري تطبيق خطة التنفيذ التي تشمل تنظيم حملة إعلامية متينة ونشر مواد وموارد إعلامية جديدة تذكّر بانتظام أفراد القوى العاملة بواجباتهم المرتبطة بمنع السلوك المسيء والتصدي له. وتتاح مدونة سلوك للمشاركين الخارجيين في أحداث المنظمة وتحدد التزامات المشاركين المتعلقة بالسلوك المسيء وعواقب هذا السلوك. وقد أعدت دورات تدريبية جديدة اختيارية وإلزامية مكيّفة مع احتياجات مختلف شرائح الجماهير ويجري تنظيمها على مستويات المنظمة الثلاثة. ويُشدّد بوجه خاص على التحقق من السوابق من خلال استخدام قاعدة بيانات الفحص "ClearCheck" إضافةً إلى أدوات أخرى. وقاعدة بيانات الفحص "ClearCheck" هي قاعدة بيانات إلكترونية على نطاق منظومة الأمم المتحدة تسمح بالتدقيق في أمور المرشحين وتبادل بيانات عديدة من بينها المعلومات عن الموظفين السابقين الذين ثبتت ادعاءات التحرش الجنسي أو الاستغلال والاعتداء الجنسيين الموجهة ضدهم. وعلاوة على ذلك، أنشئ نظام لضمان تنفيذ تدابير الوقاية المعتمدة بموجب السياسة في جميع المكاتب. وإضافةً إلى ذلك، يجري اتخاذ إجراءات بالتنسيق مع الإدارة المعنية بمنع سوء السلوك الجنسي والتصدي له بهدف بناء القدرات المؤسسية اللازمة لضمان منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها بفعالية.

## نظام العدل الداخلي

٤٩- تواصل الأمانة رصد إصلاح نظام العدل الداخلي المُدشّن في عام ٢٠١٦؛ وقد شملت التحسينات الناشئة عن إصلاحه زيادة التشديد على حسم النزاعات بطرق غير رسمية مما قلّل عدد الطعون بشكل كبير. وتنطّلح الأمانة إلى إجراء استعراض لإصلاحات نظام العدل الداخلي المُدشّن في عام ٢٠١٦ بقصد إدخال المزيد من التحسينات عليه استناداً إلى العبر المستخلصة. واختارت الأمانة خبيراً استشارياً لاستعراض مدى ملاءمة نظام العدل الداخلي وكفاءته وفعاليته واستقلاليتته. وبدأت عملية الاستعراض في ١٧ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٢ وستنتهي في ١٧ نيسان/ أبريل ٢٠٢٢. وزيادة على ذلك، شرعت وحدة التفتيش المشتركة في إجراء استعراض لنظم العدل الداخلي المطبقة في المنظمات العاملة داخل منظومة الأمم المتحدة في الفترة الواقعة بين أيلول/ سبتمبر ٢٠٢١ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، بغية رسم خرائط لنهج آليات العدل الداخلي وتقييم مدى كفاية هذه الآليات وقدرتها على بلوغ الأغراض المحددة في الأطر التنظيمية المعمول بها.

## ترتيبات العمل المرنة

٥٠- وضعت إدارة الموارد البشرية والمواهب مسودة سياسة لاتباع نهج شامل في تطبيق ترتيبات عمل مرنة على جميع مستويات المنظمة، بالاسترشاد بالإطار الذي أعدته فرقة عمل المنظمة التي أنشأها المدير العام لاستعراض ترتيبات العمل المرنة وأقرّه فريق السياسات العالمية في أيار/ مايو ٢٠٢١. والسياسة هي حالياً في المرحلة النهائية من العملية الرسمية للتشاور بشأنها والموافقة عليها بهدف بدء تنفيذها خلال الربع الثالث من عام ٢٠٢٢، رهناً بإدخال التحسينات اللازمة على النظام وبيان خصائص عمل المكاتب الرئيسية. وتدبير دعم بدء التنفيذ هي قيد الإعداد.



## أساليب التعاقد

٥١- أنشئت في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠ فرقة عمل عالمية ثلاثية المستوى لاستعراض جوانب الاستفادة من ترتيبات المنظمة التعاقدية القائمة لأجل القيام بما يلي: تحديد كيفية التمكّن من تصميم هذه الترتيبات أو تكييفها أو استخدامها بفعالية أكبر؛ وتحديد كيفية التمكّن من مواصلة تحسين العمليات ذات الصلة تلبيةً لاحتياجات المنظمة في مجال تسيير الأعمال؛ وتزويد مديري شؤون التوظيف بالدعم اللازم لاختيار النهج التي تلبي احتياجاتهم على أفضل وجه؛ وضمان أن تكون بيئة العمل في المنظمة داعمة وتمكينية، والحفاظ في الوقت نفسه على مستوى الإنتاجية وتلبية احتياجات القوى العاملة وأصحاب المصلحة الرئيسيين. ومن المتوقع أن تفرغ فرقة العمل من عملها وتقدم توصياتها في عام ٢٠٢٢.

## مركز العمليات العالمية للموارد البشرية

٥٢- مركز العمليات العالمية للموارد البشرية هو جزء لا يتجزأ من إدارة الموارد البشرية والمواهب ويتكوّن من مركز مخصص لخدمات الموارد البشرية يعمل من مركز الخدمات العالمي في كوالالمبور. ويؤدي مركز العمليات العالمية للموارد البشرية دوراً كبيراً في إطار جهود الأمانة الرامية إلى تحديث خدمات الموارد البشرية وتوحيدها في المنظمة.

٥٣- وإضافةً إلى الخدمات المنتظمة لمعالجة المعاملات خلال عام ٢٠٢١، واصل مركز العمليات العالمية للموارد البشرية توفير الدعم لجميع التدابير الانتقالية المرتبطة بجائحة كوفيد-١٩. وعولج العديد من سيناريوهات الأعمال المعقدة لضمان سلاسة تنفيذ العمليات في ظل تلك الظروف الصعبة.

٥٤- وتشمل التحسينات والخدمات الجديدة التي اعتمدها مركز العمليات العالمية للموارد البشرية في عام ٢٠٢١ تدابير تعزّز بوابة التوظيف ستيليس (Stellis) للمنظمة للفصل بين خدمات الاختيار وبدء الخدمة من أجل ضمان أمن البيانات والفصل بين الواجبات؛ وخدمات بدء الخدمة وتحديد الدرجات اللازمة للاضطلاع بالعمليات في المقر الرئيسي، وتوفير إمكانية توسيعها لتشمل مكاتب رئيسية أخرى؛ ومكتباً مخصصاً للخدمات لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، ليقدم خدمات فيما يتصل بعمليات التعيين والفصل من الخدمة والسفر القانوني. وبالنسبة إلى موظفي المنظمة العاملين في جنيف، يقدم الآن مركز العمليات العالمية للموارد البشرية خدمات الشحن بمساعدة المنظمة، ومن المقرر تقديم خدمات تعريفية مخصصة بشأن استحقاقات موظفي المنظمة الجدد. وعلاوة على ذلك، يتولى الآن مركز العمليات العالمية للموارد البشرية تنسيق المسح الإلكتروني المحدّث بشأن الخروج من الخدمة لجميع الموظفين الذين يغادرون المنظمة وجمع بيانات هامة لأغراض صنع القرار وصياغة السياسات في المستقبل.

## صحة الموظفين ورفاههم

٥٥- إن قدرة المنظمة على بلوغ أهدافها الاستراتيجية ترتكز على تمتع القوى العاملة فيها بالصحة والرفاه وهما عنصران لا يُستغنى عنهما لتكليل عملها التنظيمي بالنجاح. وتسليماً من المنظمة بأن المنظمات التي تصون الصحة تحقق مزيداً من الإنجازات، فإنها تعكف على مواصلة استراتيجيتها المعنية بصون الصحة والرفاه مع نموذج عملها الجديد على جميع مستوياتها ضماناً لتهيئة بيئة عمل تصون صحة الجميع.

٥٦- ولإرساء بيئة عمل صحية، أسهمت إدارة صحة الموظفين ورفاههم بالمنظمة في برامج ومبادرات متعددة شملت شبكة مديري الخدمات الطبية في الأمم المتحدة؛ ومنندى الصحة والسلامة المهنيين على نطاق منظومة

الأمم المتحدة الذي ترأسه المنظمة؛ وإعادة تفعيل عمل اللجنة التابعة للمنظمة والمعنية بصحة الموظفين وسلامتهم ورفاههم وإعادة تسميتها؛ وفرقة عمل المنظمة المعنية بالصحة النفسية لتنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة النفسية والرفاه.

٥٧- واقترحت فرقة العمل المعنية بالصحة النفسية أنشطة ترمي إلى دعم الصحة النفسية وتعزيزها في مكان العمل ويسرت هذه الأنشطة في عام ٢٠٢١. ويُسَرِّد الدعم الفردي وتنظيم ندوات تفاعلية على الإنترنت ودعم الأفرقة فيما يتعلق بمجموعة من المواضيع. وطلبت فرقة العمل إعداد تطبيق لتزويد القوى العاملة في المنظمة بموارد تدعم رفاههم سيبدأ استخدامه في عام ٢٠٢٢.

٥٨- وتؤدي إدارة صحة الموظفين ورفاههم بالمنظمة دوراً أساسياً في إطار أنشطة الاستجابة للفاشيات والطوارئ عن طريق حماية صحة أفراد القوى العاملة في المنظمة على الصعيد العالمي ورفاههم وتعزيزهما. وفي سياق جائحة كوفيد-١٩ الحالية، أسهمت الإدارة في تخطيط استمرار سير الأعمال في مقر المنظمة الرئيسي؛ وعملت مع خبراء تقنيين وإدارة الموارد البشرية وجهات شريكة معنية بإدارة المباني والاتصالات لوضع تدابير وتوجيهات بشأن السلامة والصحة المهنيين؛ وزودت كادر الموظفين بالدعم الطبي والنفسي والاجتماعي المستمر، بما يشمل تدابير تتبع مخالطي المرضى والتدابير الإضافية الرامية إلى حماية صحة الموظفين وتعزيزها أثناء جائحة كوفيد-١٩. وظلت الإدارة توفر الدعم أثناء الجائحة لطوارئ أخرى من الدرجة ٣، ولاسيما في أفغانستان وجمهورية الكونغو الديمقراطية وإثيوبيا (منطقة تيغراي وشمال إثيوبيا) وغينيا.

٥٩- وإضافة إلى ذلك وفي إطار الاستجابة العالمية لجائحة كوفيد-١٩، أخذت إدارة صحة الموظفين ورفاههم بزمam المبادرة لإنشاء وحدة تنسيق طبية معنية بشؤون الإجراء الطبي في إطار فرقة العمل المعنية بعمليات الإجراء الطبي على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ويستهدف نظام الإجراء الطبي على مدار الساعة دعم العاملين لحساب الأمم المتحدة وفي مجال تقديم المساعدة الإنسانية للبقاء وأداء مهامهم أثناء الجائحة. ومنذ أيار/مايو ٢٠٢٠، اضطلعت الوحدة بما مجموعه ٤٤٥ عملية إجلاء طبي من ٧٠ بلداً في جميع أقاليم المنظمة الستة. ومددت فرقة العمل مؤخراً فترة تطبيق آلية الإجراء الطبي في سياق جائحة كوفيد-١٩ حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، رهناً بإجراء استعراض ربع سنوي.

٦٠- وتواصل إدارة صحة الموظفين ورفاههم تقديم المشورة والدعم قبل عمليات النشر وأثناءها وبعدها. ومن الضروري توفير المزيد من الموارد البشرية والمالية على الرغم من التقدم المحرز بهدف ضمان المساواة في دعم القوى العاملة في المنظمة على مستوياتها الثلاثة.

## الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٦١- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير والنظر في اقتراح تطبيق ترتيب منح بدل سكن للمدير العام المقدم في الملحق، بالاعتراف بالتعديل المقابل المقترح إدخاله على مسودة عقد المدير العام الواردة في الوثيقة ج ٥/٧٥ بخصوص مبلغ مقترح قدره ٧٠٠٠ دولار أمريكي في الشهر.

## الملحق

### بدل سكن للمدير العام

#### معلومات أساسية

١- بدل السكن هو عنصر من مجموعة عناصر الأجر الذي يمكن دفعه للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويُدفع هذا البديل إضافةً إلى الراتب الصافي وتسوية مقر العمل وبدل التمثيل ويحل محل إعانة الإيجار المتاحة لجميع الموظفين الدوليين. وتوافق الأجهزة الرئاسية المعنية على شكل البديل ومقداره.

#### الوضع في منظمة الصحة العالمية

٢- عملاً بالقرار ج ص ع ١٥-٤ (١٩٦٢)، نظر المجلس التنفيذي في دورته الحادية والثلاثين في تقرير عن بدل السكن أو السكن للمدير العام<sup>١</sup> واعتمد القرار م ٣١ ق ٢٣ (١٩٦٣) الذي قرر المجلس فيه إبقاء المسألة قيد الاستعراض في الوقت الحالي وطلب فيه من المدير العام إعداد تقرير آخر عن الموضوع عندما يمكن تقديم توصيات أكثر تحديداً. وبانتظار تقديم ذلك التقرير، طبقت الأحكام العامة الخاصة بإعانات الإيجار بدلاً من ذلك.

٣- وتنص هذه الأحكام على زيادة الحد الأقصى المعقول لمستوى الإيجار (أي الحد الأقصى للإيجار المأخوذ في الاعتبار لأغراض حساب مبلغ إعانة الإيجار الفردية) بنسبة ٢٠٪ للموظفين في رتبة مدير عام مساعد والرتب الأعلى (المادة ثالثاً-٣-١٤-٢٤٠ من دليل المنظمة الإلكتروني). وتعتمد المبالغ الشهرية الفعلية المدفوعة بموجب نظام إعانات الإيجار، بخلاف الراتب، على حجم الأسرة وعدد غرف النوم المصرح به بناءً على ذلك.

٤- وفي الماضي، لم تكن تُدفع أي مبالغ أو كانت تُدفع مبالغ ضئيلة جداً فقط كإعانات إيجار ناتجة عن هذا النظام للمدير العام. ولم يؤهل المدير العام الحالي للحصول على إعانة إيجار حتى الآن.

#### الوضع في سائر منظمات الأمم المتحدة

٥- تستخدم منظمات الأمم المتحدة في جميع مراكز العمل طائفة متنوعة من وسائل دعم إيجار مسكن الرؤساء التنفيذيين تشمل ما يلي: توفير المسكن مباشرة؛ ومنح إعانات الإيجار وفقاً لاستحقاقات النظام الموحد للأمم المتحدة؛ ومنح بدلات السكن المنفصلة؛ ودفع مبلغ الإيجار بالكامل. ومع ذلك، هناك بعض من منظمات الأمم المتحدة لا يقدم أي دعم. وتعرض القائمة التالية لمحة عامة عن البدلات الممنوحة للرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة الأخرى في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١:

- منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة: تؤجر مباشرةً المسكن المناسب وتدفع المصروفات المتصلة به
- منظمة العمل الدولية: توفر قيمة الإيجار الشهري والمصروفات الثابتة بنسبة ١٠٠٪
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة: تتيح شقة وتغطي المصروفات المتصلة بها

١ الوثيقة م ٣١/٣٢.

- الاتحاد الدولي للاتصالات والمنظمة العالمية للملكية الفكرية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومنظمة السياحة العالمية: تمنح بدل السكن
- الصندوق الدولي للتنمية الزراعية والاتحاد البريدي العالمي والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية: تمنح إعانة الإيجار
- منظمة الطيران المدني الدولي وصندوق النقد الدولي والمنظمة البحرية الدولية ومجموعة البنك الدولي: لا تشير إلى أي بدل سكن

٦- وتمنح الوكالات المتخصصة التي يمكن مقارنتها بمنظمة الصحة العالمية من حيث حجمها ومدى تعقيدها أو موقعها بدلات سكن لرؤسائها التنفيذيين أو تغطي تكاليف سكنهم مباشرة على النحو التالي:

الوكالة	المبلغ السنوي بالعملة الأصلية	المبلغ السنوي بالدولارات الأمريكية	المبلغ الشهري بالدولارات الأمريكية
منظمة الأغذية والزراعة	١٨٠.٠٠٠ يورو (كحد أقصى)	٢٠٠.١٦٠ دولاراً أمريكياً (كحد أقصى)	١٦.٦٨٠ دولاراً أمريكياً (كحد أقصى)
منظمة العمل الدولية	١٤٤.٠٠٠ فرنك سويسري (كحد أقصى)	١٥٦.٧٦٩ دولاراً أمريكياً (كحد أقصى)	١٣.٠٦٤ دولاراً أمريكياً (كحد أقصى)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	٧٧.١٤٥ فرنكاً سويسرياً	٨٣.٩٨٦ دولاراً أمريكياً	٦٩٩٩ دولاراً أمريكياً
الاتحاد الدولي للاتصالات	٧١.٤٠٠ فرنك سويسري	٧٧.٧٣١ دولاراً أمريكياً	٦٤٧٨ دولاراً أمريكياً

٧- وبناءً على ذلك، يُقترح منح بدل سكن بمقدار ٧٠٠٠ دولار أمريكي في الشهر للمدير العام للمنظمة، تمشيًا مع الممارسة المتبعة في سائر الوكالات المتخصصة المماثلة.

= = =