

## الموارد البشرية: التقرير السنوي

### تقرير من المدير العام

#### مقدمة

١- فضلاً عن بيانات القوى العاملة في المنظمة حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ التي أُتيحت على الموقع الإلكتروني للمنظمة في ٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٣،<sup>١</sup> يقدّم هذا التقرير السنوي أحدث المعلومات المتاحة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ عن الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة والأنشطة ذات الصلة فيما يتعلق بالركائز الثلاث لاستراتيجية المنظمة للموارد البشرية، وهي: اجتذاب المواهب، واستبقاؤها، وتهيئة بيئة العمل المواتية لها. وتشكّل المبادرات الرئيسية في مجال الموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من برنامج عمل التحوّل في المنظمة، ويأتي بيانها في التقارير المتعلقة بعملية التحوّل في المنظمة، متى أمكن ذلك. وبالإضافة إلى ذلك، استمر موضوع عام القوى العاملة في المنظمة في عام ٢٠٢٢، بالتركيز على الأنشطة والمبادرات المرتبطة بأهداف تغيير ثقافة المنظمة في إطار عملية التحوّل في المنظمة.

٢- ويشمل هذا التقرير ملحقاً يتعلق ببديل السكن المقترح للمدير العام.

#### الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة

٣- في ٣١ كانون/ ديسمبر ٢٠٢٢، بلغ مجموع عدد موظفي المنظمة<sup>٢</sup> ٨٩٨٣ موظفاً (انظر الشكل ١ في هذا التقرير والجدول ١ في بيانات القوى العاملة المتاحة على شبكة الإنترنت)، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٣,٤٪ مقارنةً بعددهم الإجمالي في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ (٨٦٨٨). ومن هذا المجموع، تغيرت النسبة المئوية للموظفين المعيّنين في كل مستوى من المستويات الثلاثة للمنظمة بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ على النحو التالي: ارتفعت النسبة المئوية للموظفين المعيّنين في المقر الرئيسي من ٣٢,٧٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ إلى ٣٣,١٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢؛ وانخفضت النسبة المئوية للموظفين المعيّنين في المكاتب الإقليمية من ٢٤,١٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ إلى ٢٣,٧٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢؛ وفي المكاتب القطرية، ظلت النسبة بلا تغير بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢.

١ <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (تم الاطلاع في ١٨ نيسان/ أبريل ٢٠٢٣).

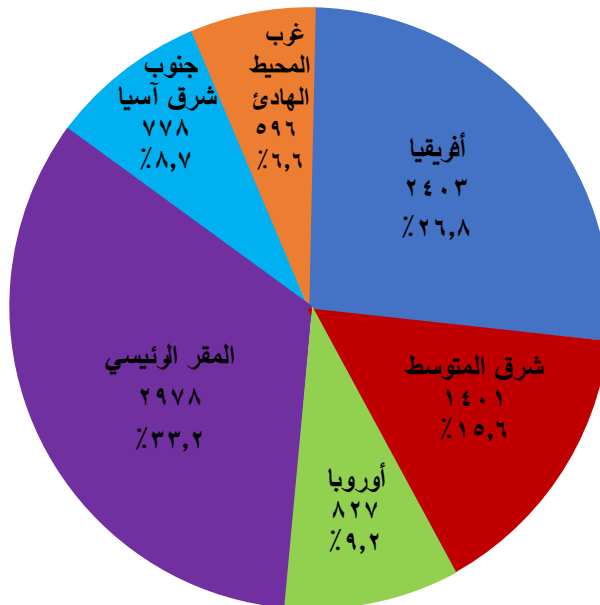
٢ تشمل جميع الأرقام الموظفين في البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة، وتستثني الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو وكالات الأمم المتحدة الأخرى التي تديرها المنظمة. وهي لا تشمل الموظفين العاملين مع منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (انظر الرابط التالي للتقرير عن إدارة الموارد البشرية في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية: <https://www.paho.org/en/documents/spba1710-human-resources-management-pan-american-sanitary-bureau>، تم الاطلاع في ١٧ نيسان/ أبريل ٢٠٢٣).

عند ٤٣,٢٪ (الشكل ٢). وظلت نسبة الموظفين المُعيَّنين بعقود عمل طويلة الأجل (٧٧,٦٪) بلا تغيير بين كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢. وكانت النسبة المئوية للتعيينات الطويلة الأجل من مجموع الموظفين العاملين في المكاتب الرئيسية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢ (وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١) على النحو التالي: ٧٢,٩٪ (٧٣,٣٪) في المقر الرئيسي، و٨٧,٣٪ (٨٥,١٪) في الإقليم الأفريقي، و٨٠,٧٪ (٧٩,٢٪) في إقليم جنوب شرق آسيا، و٦٧,٤٪ (٧٦,٦٪) في الإقليم الأوروبي، و٦٨٪ (٦٦,١٪) في إقليم شرق المتوسط، و٩٦,١٪ (٩٥٪) في إقليم غرب المحيط الهادئ.

٤- وفيما يتعلق بالفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، زادت التكاليف الخاصة بالموظفين إلى ١١٦١ مليون دولار أمريكي، وانخفضت كنسبة مئوية من مجموع نفقات المنظمة: نسبة ٣١٪ من مبلغ مقداره ٣٨٠٤ ملايين دولار أمريكي (مقارنةً بنسبة ٣٢٪ للفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١).

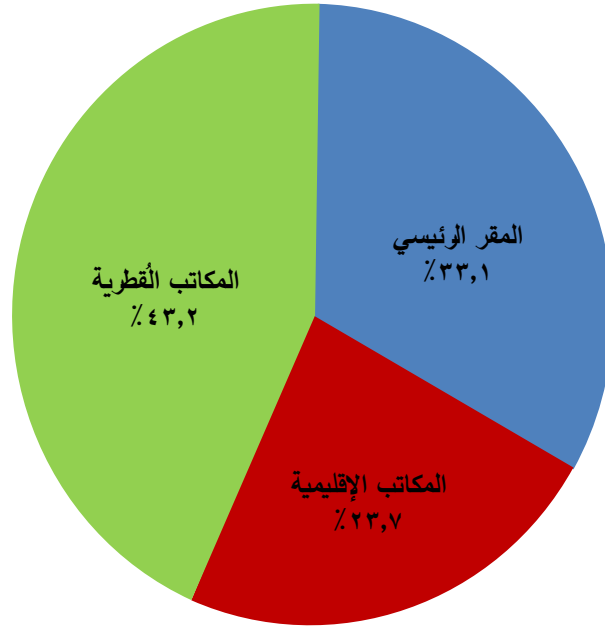
٥- وفيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية الأخرى، فعند مقارنة الفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ بالفترة نفسها في عام ٢٠٢٢، زاد عدد الأفراد المُعيَّنين ضمن ترتيبات واتفاقات أداء العمل للاستشاريين من حيث مكافآت الدوام الكامل: من ١٤٠٧ إلى ٢٠٣٣ للاستشاريين، ومن ٧٠٠ إلى ٧٥٣ للمُعَيَّنين بموجب اتفاقات أداء العمل (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ٢٠). وبالإضافة إلى ذلك، انخفض عدد المُعيَّنين من الأفراد بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة من ٥٢٣٩ في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ إلى ٥١١٣ في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢.

الشكل ١: توزيع موظفي المنظمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، حسب المكتب الرئيسي



مجموع عدد الموظفين: ٨٩٨٣

الشكل ٢: توزيع موظفي المنظمة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، حسب المستوى



٦- واعتباراً من ١ آذار/ مارس ٢٠٢٣، تحل سياسة المنظمة الجديدة المعنية بالتكافؤ بين الجنسين محل سياسة المنظمة للمساواة بين الجنسين في التوظيف الصادرة في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧. وتشمل التغييرات الرئيسية التي تتوخاها السياسة الجديدة ما يلي: وضع أهداف جديدة لكل مستوى مهني؛ ونهج متعدد الجوانب لتسليط الضوء على عوامل التنوع؛ وتدابير مؤقتة يطبقها مدير شؤون التوظيف؛ وتقديم تقارير منتظمة عن ميثاق كبار المديرين لتعزيز المساءلة؛ وزيادة الاعتماد على البيانات المُصنَّفة حسب الجنس؛ وتقديم تقارير عن الجنسيات والإعاقة مدعومة بنُظم الموارد البشرية في كل مرحلة من مراحل الاختيار؛ وخطة تنفيذ مقابلة للعامين المقبلين. وسيبدأ تقديم التقارير وفقاً للسياسة وخطة التنفيذ الجديتين بتقارير تتضمن بيانات اعتباراً من عام ٢٠٢٣ فصاعداً.

٧- وقد حُدِّثت جداول بيانات القوى العاملة المقدّمة مع هذا التقرير في عام ٢٠٢٢ لتشمل معلومات إضافية عن التوازن بين الجنسين في المنظمة. وبحلول كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، حققت المنظمة تكافؤاً عاماً بين الجنسين في التعيينات الأطول أجلاً، حيث يشغل ٥٠,١% من النساء و ٤٩,٩% من الرجال هذه التعيينات، مع ملاحظة أن نسبة الوظائف في فئة الخدمات العامة تزيد على ٥٠%، بينما تقل هذه النسبة في الوظائف المهنية الوطنية والفئات المهنية الدولية عن ٥٠% (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ٣- ألف). وعند أخذ جميع أنواع عقود الموظفين في الحسبان، اعتباراً من ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، فإن المنظمة على مشارف تحقيق التوازن العام بين الجنسين، في ظل شغل النساء ٤٩,٦% والرجال ٥٠,٤% من جميع أنواع العقود.

٨- وعموماً، كان هناك تحسُّن إزاء تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفترة الواقعة بين عامي ٢٠١٧ و ٢٠٢٢ قياساً على جميع المؤشرات. ومع ذلك، لا بد من بذل جهود إضافية وتكريس الاهتمام من أجل مواصلة التقدُّم في الإنجازات المُحرَّزة والحفاظ على استدامتها. ويرد تفصيل إضافي حسب الرتبة في جميع فئات وظائف الموظفين وجميع المكاتب الرئيسية (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ٣-باء).

٩- وخلال الفترة نفسها، انخفض عدد النساء المُعيَّنت برتبة ف-٤ وما فوقها في المنظمة من ٤٤,٢% في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ إلى ٤٤,١% في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، وهي نسبة تقل عن النسبة المستهدفة البالغة ٤٥,٥% التي حددها سياسة المنظمة المعنية بالمساواة بين الجنسين في التوظيف لعام ٢٠١٧، في حين يُلاحظ أيضاً حدوث زيادة قدرها ٣,١ نقاط مئوية خلال فترة الخمس سنوات منذ عام ٢٠١٧.

١٠- وشكّلت النساء نسبة ٣٥,٧٪ من الموظفين المعيّنين برتبة ف-٦ ومد-١ ومد-٢ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢ - وهو ما يمثل انخفاضاً مقارنةً بشهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ (٣٦,٤٪)، في حين لوحظ حدوث زيادة قدرها ٤,٣ نقاط مئوية منذ عام ٢٠١٧ (انظر الشكل ٣). وكانت هناك زيادة ملحوظة أيضاً منذ عام ٢٠١٧ في النسبة المئوية للنساء اللاتي يشغلن وظائف برتبة ف-٥، من ٤٠,٣٪ في تموز/يوليو ٢٠١٧ إلى ٤٦٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢.

١١- وتواصل الأمانة اتخاذ خطوات ترمي إلى زيادة عدد النساء المؤهلات في قائمة رؤساء المكاتب القطرية. وقد كان الاتجاه العام للسنوات الخمس الماضية إيجابياً، إلا أنه في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، كانت النساء يشكّلن نسبة ٣٦,٣٪ من رؤساء المكاتب القطرية، وهو ما يمثل انخفاضاً مقارنةً بالنسبة المسجّلة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ (٣٨,٢٪). ومع ذلك، لا يزال هذا الرقم أعلى من النسبة البالغة ٣٥٪ المسجّلة في عام ٢٠١٧.

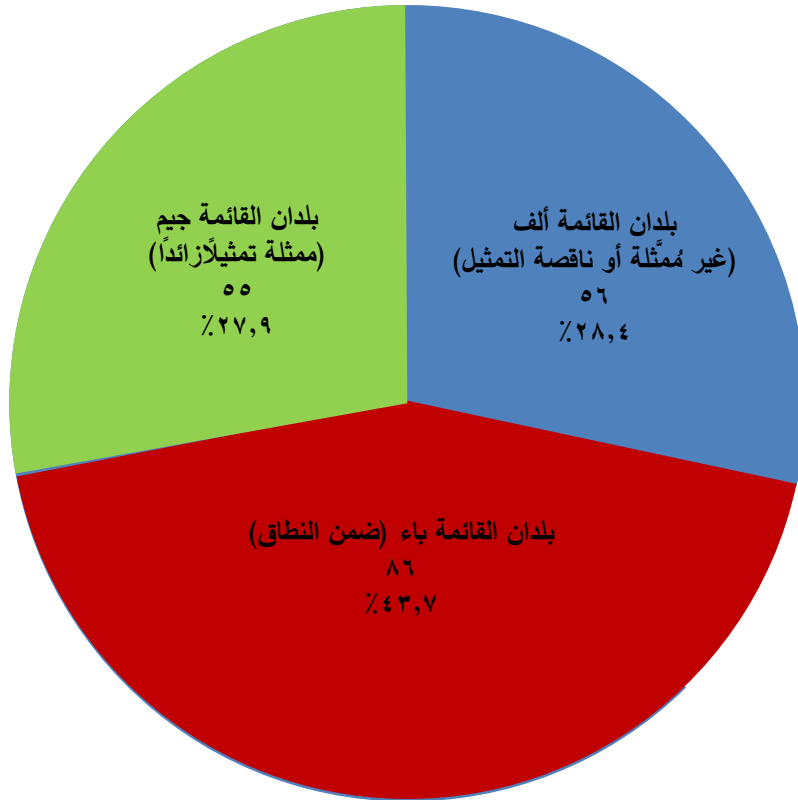
١٢- وقد تجلت الجهود الإضافية لزيادة عدد المرشحات في قائمة رؤساء المكاتب القطرية خلال عملية الاختيار في عام ٢٠٢٢ وتستمر في عام ٢٠٢٣. ففي عام ٢٠٢٢، كانت نسبة ٣٣٪ من المرشحين الذين وُجّهت لهم الدعوة لخطوة المقابلة عبر الفيديو لفرز المرشحين من الإناث، بينما شكّلت النساء ٣٥٪ من المرشحين الذين وصلوا إلى مركز التقييم. وفي ٢٠٢٢ عموماً، بينما كانت المتقدمات إلى القائمة يشكّلن نسبة ٢٥٪، فإن ٤٦٪ من جميع المرشحين الذين أكملوا بنجاح عملية مركز التقييم وتقرر وضعهم على القائمة كانوا من الإناث. ويجري حالياً تلقي العروض لاختيار شريك جديد لتصميم مراكز تقييم ممثلي المنظمة وإنشائها. وفور تحديد مقدم الخدمة الجديد، سوف يُعلن عن دعوة تقديم الطلبات للانضمام للقائمة العالمية لممثلي المنظمة، وسوف تُنشأ مراكز التقييم في نهاية عام ٢٠٢٣.

الشكل ٣: التكافؤ بين الجنسين - الاتجاهات بمرور الوقت من تموز/يوليو ٢٠١٧ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢

المؤشر	في تموز/يوليو ٢٠١٧	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧	في تموز/يوليو ٢٠١٨	في تموز/يوليو ٢٠١٩	في تموز/يوليو ٢٠٢٠	في تموز/يوليو ٢٠٢١	في تموز/يوليو ٢٠٢٢	في تموز/يوليو ٢٠٢٢	في تموز/يوليو ٢٠١٧	في تموز/يوليو ٢٠١٧	في تموز/يوليو ٢٠١٧	التغيرات بين تموز/يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢
النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنات بموجب عقود طويلة الأجل	٤٣,٧٪	٤٤,٤٪	٤٤,٧٪	٤٥,٤٪	٤٥,٦٪	٤٥,٨٪	٤٦,٢٪	٤٥,٩٪	٤٦,٤٪	٤٦,٨٪	٤٧٪	زيادة بنسبة ٣,١ نقاط مئوية منذ تموز/يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للنساء المعيّنات برتبة ف-٤ وما فوقها	٤١,١٪	٤١,٩٪	٤٢,٥٪	٤٣,٤٪	٤٣,٥٪	٤٣,٥٪	٤٣,٨٪	٤٣,٥٪	٤٣,٧٪	٤٤,٢٪	٤٤,٥٪	زيادة بنسبة ٣ نقاط مئوية منذ تموز/يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للنساء اللاتي يشغلن مناصب رؤساء المكاتب القطرية	٣٥٪	٣٣,٣٪	٣٣,١٪	٣٥,٨٪	٣٩,٣٪	٣٧,٤٪	٣٧,٩٪	٣٧,١٪	٣٨,٧٪	٣٨,٢٪	٣٦,٣٪	زيادة بنسبة ١,٣ نقطة مئوية منذ تموز/يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للنساء المعيّنات برتبة ف-٤، ومد-١، ومد-٢	٣١,٤٪	٣٥,١٪	٣٧٪	٣٥,٤٪	٣٧,٥٪	٣٥,٧٪	٣٦,١٪	٣٥,٥٪	٣٥,٨٪	٣٦,٤٪	٣٦,١٪	زيادة بنسبة ٤,٣ نقاط مئوية منذ تموز/يوليو ٢٠١٧

١٣- وفي ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، كانت ٢٨,٤٪ من الدول الأعضاء (أو ٥٦ من أصل ١٩٧ دولة عضواً) <sup>١</sup> إما غير مُمثلة وإما ناقصة التمثيل (انظر الشكل ٤، والجدول ٤ من بيانات القوى العاملة). وتمثل هذه النسبة المئوية تحسناً مقارنةً بشهر كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١، عندما كانت ٢٩,٩٪ من الدول الأعضاء إما غير مُمثلة وإما ناقصة التمثيل (٥٩ من أصل ١٩٧ دولة عضواً). وفيما يتعلق بالتغيرات التي طرأت على التشكيل، فقد انتقلت ست دول أعضاء من النطاق المرغوب فيه أو إليه من حيث التمثيل خلال هذه الفترة. وسوف تتضمن التقارير المستقبلية حسابات مُحدثة بشأن نطاقات التمثيل الجغرافي.

الشكل ٤: توزيع الدول الأعضاء في المنظمة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، حسب التمثيل الجغرافي



١ منها ثلاثة أعضاء منتسبون.

## الشكل ٥: التمثيل الجغرافي - الاتجاهات بمرور الوقت من تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢

المؤشر	في تموز/ يوليو ٢٠١٧	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	في تموز/ يوليو ٢٠١٨	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	في تموز/ يوليو ٢٠١٩	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	في تموز/ يوليو ٢٠٢٠	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠	في تموز/ يوليو ٢٠٢١	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١	في تموز/ يوليو ٢٠٢٢	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢	التغيرات بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢
النسبة المئوية للدول الأعضاء غير الممثلة أو ناقصة التمثيل	٣٢,١	٣٢,١	٣١,٦	٣٢,١	٣١,٦	٣١,٦	٣٠,٦	٣٠,١	٢٩,٦	٢٩,٩	٢٨,٩	٢٨,٤	انخفاض بنسبة ٣,٧ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا (بما في ذلك الموظفون المُعيّنون بعقد مؤقتة) من البلدان النامية	٤٣	٤٣	٤٢,٨	٤٢,٥	٤٣,٤	٤٤,٥	٤٤,١	٤٤,٢	٤٤,١	٤٤,١	٤٤,٤	٤٥,٤	زيادة بنسبة ٢,٤ نقطة مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
النسبة المئوية للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا المُعيّنين بموجب عقود طويلة الأجل من البلدان النامية	٤٠,٨	٤٠,٧	٤١,١	٤١,١	٤١,٧	٤٢,٦	٤٣,٣	٤٣,٨	٤٤,٣	٤٤,٩	٤٥,٥	٤٦	زيادة بنسبة ٥,٢ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
على نطاق المنظمة، النسبة المئوية للموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢ من البلدان النامية	٣٢,٢	٣١,٧	٣٠,٨	٣٣,٥	٣٣,٨	٣٤,٦	٣٥,٩	٣٧,٣	٣٨	٣٩,١	٣٨,٨	٣٩,٦	زيادة بنسبة ٧,٤ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
في المقر الرئيسي، النسبة المئوية للموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢ من البلدان النامية	١٢,٥	١٠,٩	١٣,٨	١٦,٤	١٥,٩	١٥,٦	١٩,١	٢١,١	١٨,٧	١٨,٧	١٨,١	١٧,٦	زيادة بنسبة ٥,١ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧

١٤- وزادت نسبة الموظفين من البلدان النامية المُعيّنين في الفئة الفنية والفئات العليا، ولاسيما في الرتبين مد-١ ومد-٢، منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧. وعلى وجه التحديد، زادت نسبة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا من البلدان النامية المُعيّنين بموجب عقود طويلة الأجل بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، من ٤٤,٩% إلى ٤٦% (الشكل ٥). وعلى نطاق المنظمة، زادت النسبة المئوية للموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢ من البلدان النامية زيادة طفيفة بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢. وعلى مستوى المقر الرئيسي، انخفضت النسبة المئوية للموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢ من البلدان النامية انخفاضاً طفيفاً بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، على الرغم من أنها زادت بصفة عامة زيادة كبيرة منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧. وسوف تستخدم التقارير المقبلة تصنيفاً حسب البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل بدلاً من التصنيف القائم على البلدان النامية.

١٥- ويبين الجدول ١١-ألف للبيانات المتعلقة بقوى الموارد البشرية العاملة الاتجاهات المُسجَّلة في طلبات التوظيف المُقدَّمة من المرشحات الإناث، في حين يعرض الجدول ١١-باء الاتجاهات المُسجَّلة في فئة التمثيل الجغرافي للمرشحين. ويبين هذان الجدولان زيادة عامة في الأعداد المطلقة، لكن ليس في النسبة المئوية، للطلبات المُقدَّمة من الإناث على مدى السنوات الأربع الماضية، وإحراز تقدم ضئيل في زيادة عدد الطلبات المُقدَّمة من رعايا البلدان غير المُتمثلة أو الناقصة التمثيل (مع مراعاة أن تصنيف البلدان في حد ذاته يتغير هو الآخر بمرور الوقت). وقد بُدلت جهود كبيرة على نطاق المنظمة لسد الفجوة بين الجنسين، لكن ينبغي بذل جهود إضافية في مجال البحث عن المواهب والتواصل، مع التركيز بوجه خاص على تحسين التمثيل الجغرافي. وسوف تُطبَّق الدروس المستفادة من العام الماضي من خلال برامج محددة، مثل برنامج المهنيين الشباب والقائمة العالمية لممثلي المنظمة، على جهود التوظيف الأوسع نطاقاً.

١٦- وزاد عدد موظفي الإدارة العليا (ف-٦ وما فوقها) المُعيَّنين بعقود طويلة الأجل وعقود مؤقتة من ٢٧٥ موظفاً في تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى ٢٩٠ موظفاً في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ (+٥٪) (انظر الشكل ٦)، تمشياً مع الاتجاه الاستراتيجي للتحوُّل في المنظمة.

الشكل ٦: مقارنة أعداد موظفي الإدارة العليا بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، حسب المكتب الرئيسي

المكتب الرئيسي	ف-٦ / مد-١			مد-٢			غير مصنفة			المجموع	
	تموز/ يوليو ٢٠١٧	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	مقابل ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠١٧	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	مقابل ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠١٧	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	مقابل ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠١٧	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧
أفريقيا	٤١	٣٥	-١٥٪	١	٥	٤٠٠٪	١	١	٠٪	٤٣	٤١
جنوب شرق آسيا	٢٣	٢١	-٩٪	٢	٣	٥٠٪	١	١	٠٪	٢٦	٢٥
أوروبا	٢٥	٢٩	١٦٪	١	١	٠٪	١	١	٠٪	٢٧	٣١
شرق المتوسط	٢٨	٢٧	-٤٪	٤	١٢	٢٠٠٪	١	١	٠٪	٣٣	٤٠
غرب المحيط الهادئ	١٦	١٧	٦٪	٢	٢	٠٪	١	١	٠٪	١٩	٢٠
المقر الرئيسي	٨٦	٨٠	-٧٪	٢٩	٤٣	٤٨٪	١٢	١٠	-١٧٪	١٢٧	١٣٣
المجموع	٢١٩	٢٠٩	-٥٪	٣٩	٦٦	٦٩٪	١٧	١٥	-١٢٪	٢٧٥	٢٩٠

## اجتذاب المواهب

### البحث عن المواهب والتواصل

١٧- يستمر تنفيذ مبادرات التواصل بالتعاون مع الدول الأعضاء من أجل تحسين التمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين. وتُستخدَم الاتفاقات المُبرمة مع مقدمي الخدمات الخارجيين لإطلاق حملات التواصل والتوظيف المحددة الأهداف في سبيل تحسين الأداء قياساً على غايات التنوع، ولاسيما فيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين وتحسين التمثيل الجغرافي. ويستمر بذل الجهود المحددة الأهداف من خلال المشورة المهنية والإرشاد وبرامج التدريب على القيادة لبناء قدرات الموظفين المبتدئات وإعدادهن لتقلد مناصب إدارية عليا.

١٨- ويواصل موظفو الموارد البشرية وموظفو المنظمة التقنيون نشر الإعلانات عن الشواغر على نطاق واسع، بما في ذلك على قنوات وسائل التواصل الاجتماعي ومنصاتها، وبالمواظبة على إرسال المعلومات المُحدثة

إلى بعثات الأمم المتحدة في جنيف وإلى الشبكات التقنية. وتخضع هذه الأنشطة للتقييم بعد ذلك كي يتسنى التركيز على التدابير التي تحقق أفضل النتائج.

١٩- وحسبما أُبلغت جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعون في عام ٢٠٢٢، أُطلقت المنظمة برنامج المهنيين الشباب في النصف الثاني من عام ٢٠٢١، لاستهداف المرشحين من أقل البلدان نمواً. وقد أُلحق المرشحون الأربعة عشر المختارون من ١٤ بلداً من أقل البلدان نمواً بحلول مطلع تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢، وبدأ كل منهم عمله، ودُشن البرنامج رسمياً في شباط/فبراير ٢٠٢٣. ويجري تنفيذ جوانب التطوير الخاصة بالبرنامج للمجموعة الأولى، ويجري كذلك توثيق الدروس المستفادة من عملية الاختيار المتعلقة بالمجموعة الأولى. والتخطيط جارٍ للشروع في اختيار المجموعة الثانية.

### استقدام الموظفين واختيارهم

٢٠- في إطار خطة التحول التي وضعتها المنظمة، حُدِّت الغاية المتمثلة في استكمال عملية التوظيف في غضون ١١٢ يوماً تقويمياً (أو ٨٠ يوم عمل)، بالعمل في المقام الأول على تحسين خدمات فرز المرشحين.

٢١- وبلغ متوسط الوقت المُستغرق في استقدام الموظفين 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. وانخفض المتوسط العالمي للزمن اللازم لاستقدام الموظفين في عام ٢٠٢١ إلى ١٤١ يوماً، وتراوح مداه بين ٢٩ و ٣٧٦ يوماً. وقد شوهدت تحسينات مستمرة في بيانات استقدام الموظفين بدءاً من النصف الأول من عام ٢٠٢٢، غير أن بيانات السنة التقويمية كاملة تُظهر متوسطاً للوقت المُستغرق في استقدام الموظفين يبلغ ١٦٣ يوماً، ويتراوح مداه بين ٩ و ٤٠٥ أيام. وعلى الرغم من تحسُّن الأداء في عام ٢٠٢٢ مقارنة بعامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، فلا بد من بذل جهود مكرّسة للحفاظ على الإنجازات المُحرّزة.

٢٢- وتتمثل المشكلات الرئيسية التي تؤثر على الوقت المُستغرق في استقدام الموظفين في فرز المتقدمين، وتوافر أعضاء اللجنة، وتوقيت اتخاذ القرار النهائي. ويجري حالياً إعداد لوحة متابعة جديدة لتحسين تحليل بيانات استقدام الموظفين والإبلاغ عنها. وتجري حالياً عمليتان جديدتان لطلب العروض من أجل توفير خدمات الفرز، وإعداد أدوات جديدة لتقييم المرشحين، وسوف يُختار مقدمو الخدمات في عام ٢٠٢٣.

٢٣- وتطرح أداة "ستيليس" المُستخدمة لدعم استقدام الموظفين واختيارهم عدداً من التحديات، ويعود ذلك تحديداً إلى التفاوت في استخدامها على نطاق المكاتب الرئيسية في المُضي قُدماً بعملية استقدام الموظفين في النظام. وتُستخدَم المشكلات التي صودفت والدروس المستفادة للاسترشاد بها في وضع النظام الجديد لتخطيط الموارد المؤسسية، الذي سيحل بعد إطلاقه محل أداة ستيليس، لضمان تطبيق المنظمة لنهج متسق ومتجانس على نطاق المنظمة إزاء استقدام الموظفين لجميع أنواع العقود، وتحسين القدرة على الإبلاغ عن الأداء في عملية استقدام الموظفين وتقييمه.

٢٤- واستمرت في عام ٢٠٢٢ عمليات الاختيار لشغل الوظائف في الفريق العالمي المُشكّل في منتصف عام ٢٠٢١ والمعني بالبحث عن المواهب والتوظيف، مع إصدار دعوة ثانية لمتطوعي الأمم المتحدة الدوليين الذين انضموا في النصف الثاني من العام.



## البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

٢٥- أُعيد إطلاق البرنامج العالمي للتدريب الداخلي في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢ بعد أن ظل معلقاً منذ تموز/ يوليو ٢٠٢٠ بسبب جائحة كوفيد-١٩. ومنذ إعادة إطلاق البرنامج، حُدِّت ٥٤ فرصة تدريب داخلي، ويوفر المخطط أدناه تفصيلاً لتقسيم هذه الفرص بين المكاتب الرئيسية و/ أو المقر الرئيسي.

### فرص التدريب الداخلي في ١٦ في آذار/ مارس ٢٠٢٣



٢٦- وفي الربع الأول من عام ٢٠٢٣، وقع الاختيار على ١٦ متدرباً، من بينهم أكثر من ٨١٪ من الإناث وأكثر من ٨٧٪ من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل. وتواصل الأمانة رصد الاتجاهات والتقدم المحرز في سبيل بلوغ الغاية المنصوص عليها في القرار ج ص ٧١-١٣ (٢٠١٨) لتحقيق نسبة ٥٠٪ على الأقل في أعداد المتدربين المختارين من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل، ولتنفيذ الإصلاحات الرئيسية الثلاثة في إتاحة فرص التدريب.

٢٧- وقُدِّمت ورقة منفصلة عن برنامج التدريب الداخلي العالمي إلى المجلس التنفيذي في دورته الثانية والخمسين بعد المائة،<sup>١</sup> ويُشار إليها في التقرير المؤحد المُقدَّم إلى جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين.<sup>٢</sup> وتُقَدِّم الأمانة أيضاً طلباً إلى جمعية الصحة، من خلال تقرير منفصل،<sup>٣</sup> لتحديث الموعد المستهدف لتحقيق الغاية المتمثلة في قديم ٥٠٪ من المتدربين من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل.

## استبقاء المواهب

### إدارة الأداء

٢٨- أجرى متعاقد خارجي تقيماً لإدارة أداء المنظمة في الفترة الواقعة بين أيار/ مايو ٢٠٢٢ وكانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣. وقُدِّمت توصيات لتحسين السياسات والنظم والعمليات ذات الصلة بالاستناد إلى أفضل الممارسات

١ الوثيقة مت٥١/١٥٢.

٢ الوثيقة ج٧/٧٦.

٣ انظر الوثيقة ج٢٨/٧٦.

المتبعة في هذا المجال وإلى خصوصيات المنظمة. ويراعي التقييم الفرص التي سببها إدخال "نظام إدارة الأعمال" الجديد للاستفادة من وظيفة إدارة الأداء في النظام الجديد، وتحقيق عملية سير العمل المثلى، ومعالجة التحديات المحددة التي طرحها العمل عن بُعد على نطاق واسع فيما يتعلق بإدارة الأداء. وشمل نطاق التقييم التنظيم والإدارة الحاليين لوظيفة إدارة الأداء على جميع المستويات الثلاثة للمنظمة؛ والسياسات القائمة، بما في ذلك إطار تطوير إدارة الأداء، وإدارة ضعف الأداء وتقدير الامتياز؛ والعمليات الخاصة بكامل القوى العاملة في المنظمة (الموظفون وغير الموظفين)، بما في ذلك في الطوارئ؛ وأداة eWork الحالية وأداة BMS/Workday الجديدة ووظائفهما.

٢٩- وأجري مسح عالمي لالتماس مدخلات القوى العاملة على جميع مستويات المنظمة الثلاثة بشأن التحديات التي تواجهها في إدارة الأداء والاقتراحات لإدخال التحسينات. ونُظمت مجموعات التركيز وعُقدت المقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين لمناقشة مواطن الضعف في نظام إدارة الأداء الحالي والنهج المتبع فيه، والحلول الممكنة له. وأجريت أيضاً مناقشة مائدة مستديرة لجمع المدخلات وأفضل الممارسات فيما بين وكالات الأمم المتحدة.

٣٠- وتشمل التوصيات الرئيسية توضيح الأدوار والمسؤوليات في عملية إدارة الأداء وبيان المسؤوليات بشكل أوضح؛ وإدخال نظام معايرة، بما في ذلك عملية استقاء الآراء من جميع الجهات في إدارة الأداء وتحسينات إدارة النتائج؛ والاستثمار في تغيير الثقافة وعقلية إدارة الأداء؛ وتحديد أدوار واضحة لخبراء إدارة أداء الموارد البشرية وتعزيز قدراتهم؛ وتحسين مهارات المشرفين، وتصميم حملة اتصالات داخلية وتنفيذها.

٣١- ويتضمن مشروع نظام إدارة الأعمال وحدة عن إدارة الأداء، ويستمر عقد جلسات العمل في هذا المجال مع مقدم الخدمات الجديد. وستحل هذه الوحدة النموذجية محل الأداة الحالية (eWork) وسيُسترشد في تصميمها بالتقييم المذكور آنفاً.

٣٢- وأدخل المكتب الإقليمي لأفريقيا نظاماً لتقديم الآراء بشأن أداء الفريق بهدف جمع وتحليل آراء أصحاب المصلحة بشأن أداء جميع الفرق في ستة مجالات: قيم المنظمة؛ وفعالية الفريق؛ وجودة المخرجات؛ والوعي بالتكلفة وإدارتها؛ والتعاون والتكامل؛ والمرونة وإدارة التغيير. وتُستخدَم البيانات التي جُمعت لتحسين العلاقات مع الشركاء التقنيين والدول الأعضاء والزلاء داخل المنظمة. واستخدمت ١٢ وحدة ومجموعتان في المكتب الإقليمي وأربعة مكاتب قطرية للمنظمة نظام تقديم الآراء بشأن أداء الفريق في جهودها الرامية إلى تعزيز التغيير.

### تعلّم الموظفين وتنمية مهاراتهم

٣٣- يستمر تنفيذ برنامج مسارات القيادة، تحت قيادة المكتب الإقليمي لأفريقيا، في جميع المكاتب الرئيسية، واستفاد منه ٢٠ مشاركاً من المكتب الإقليمي لأوروبا و ٢٧ امرأة من البلدان الناطقة بالفرنسية في عام ٢٠٢٢. واستُهلّت في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢ دفعة مشتركة بين المكتب الإقليمي لأفريقيا والمكتب الإقليمي لأوروبا ضمت ٢٥ مشاركاً، وأجرى المكتب الإقليمي لأفريقيا الجولة الثانية من استقاء الآراء من جميع الجهات التي ضمت ٥٢ مشاركاً في البرنامج (٤٧ ممثلاً للمنظمة و ٥ مسؤولي عمليات)، لإنهاء وعيهم بمدى تطوّرهم الشخصي. واستُرشد بالعملية المستخدمة في هذا البرنامج عند إجراء عملية استقاء الآراء من جميع الجهات التي أُطلقت في المقر الرئيسي في عام ٢٠٢٢، على النحو الموضح أدناه.

٣٤- وفي الثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١، مولّت المنظمة دورات مُخصّصة في القيادة والإدارة قدمتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أكثر من ٢٠٠ موظف من مختلف الرتب في جميع أنحاء العالم. وفضلاً عن ذلك، نُظمت دورات تناولت مواضيع إدارية أخرى، شملت مهارات الكتابة الفعّالة، وتيسير الفعاليات الافتراضية، والأساسيات للمدربين، وإدارة المعارف لصالح ٨٨ من العاملين في وظائف الدعم.

٣٥- ويستمر تعاون المنظمة الناجح مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في الثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣، ويوجد حالياً ٢٤٥ من موظفي المنظمة مسجلين بالفعل في دورات الكلية بما في ذلك:

- ٣٩ من كبار المديرين في الرتبة ف-٥ وما فوقها في برنامج الأمم المتحدة للإدارة التنفيذية
- ٣٤ موظفة في الرتبة ف-٤/ ف-٥ في دورة القيادة والمرأة والأمن المتحدة
- ٢٧ موظفاً في الرتبين ف-٢ وف-٣ في المنهج الإلكتروني للقادة الناشئين في الأمم المتحدة
- ٢٤ موظفاً في الرتبة خ ع-٥ وما فوقها في دورة مهارات القيادة من أجل وظائف الدعم والوظائف الإدارية
- ٣١ مساعداً إدارياً في دورة مهارات المساعدين الإداريين.

٣٦- ووافقت اللجنة العالمية المعنية بالتعلم وتنمية القدرات على ٢٣ مبادرة تعليمية عالمية و ٣٥ مبادرة تعليمية إقليمية للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣، ويجري تنفيذها حالياً. وتشمل مبادرات التعلم العالمية دورات للمهنيين في مجال الموارد البشرية نظمها المعهد المعتمد للموظفين وتنمية القدرات؛ ودورات إدارة المشاريع؛ وإتاحة أكثر من ٥٠٠٠ دورة قصيرة على منصة "لينكد إن" للتعلم؛ ودورات في مجال المشتريات العالمية وإدارة الأداء والتوجيه للمديرين، ودورات التوعية بشأن الإعاقة وشمول الجميع. وضمت المبادرات الإقليمية مجالات مثل بناء القدرات لممثلي المنظمة، وتعبئة الموارد ومشاركة الجهات المانحة، والتخطيط الاستراتيجي القطري، وإدارة النزاعات. وعلاوة على ذلك، اشتركت المنظمة في منصة نظام الخط الأزرق لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، التي تتيح وصول جميع القوى العاملة في المنظمة مجاناً إلى أكثر من ٤٠ دورة تدريبية في مجال القيادة والإدارة من خلال مسارات مختلفة.

٣٧- وترد فيما يلي معدل استكمال كل دورة من الدورات التدريبية الإلزامية الحالية في المنظمة، وتتابع المنظمة هذا الأمر بتوجيه رسائل التذكير المنتظمة لحث الموظفين على استكمال التدريب الإلزامي وزيادة نسب الاستكمال. واقترح إدخال تنقيحات جديدة على سياسة التدريب الإلزامي لربط الامتثال بتقدير التقييم العام للأداء.

- **دورة التدريب في مجال منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين:** صدر التكليف بحضور هذه الدورة وبدأ نفاذه في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١ لجميع أفراد القوى العاملة في المنظمة. معدل الاستكمال الحالي: ٩٣٪.

- **متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام - منع التحرش الجنسي وغيره من أشكال السلوك المحظور (نسخة عامة ونسخة للمديرين):** صدر التكليف بحضور هذه الدورة وبدأ نفاذه في آذار/مارس ٢٠٢٢ لجميع أفراد القوى العاملة في المنظمة: نسخة عامة (للموظفين غير ذوي الأدوار الإشرافية)، ونسخة المديرين (للموظفين ذوي الأدوار الإشرافية). ومعدل الاستكمال الحالي: ٩٢٪ للنسخة العامة و ٩١٪ لنسخة المديرين.

- **الدورة التدريبية للأمم المتحدة بشأن الوعي الأمني (BSAFE):** صدر التكليف بحضور هذه الدورة في تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢. ومعدل الاستكمال الحالي: ٩٢٪.

- **دورة التدريب على العناصر الأساسية لأمن الفضاء الإلكتروني ومنع التصيد الإلكتروني:** معدل الاستكمال ٩١٪.

- **الدورة التدريبية لتجديد المعلومات بشأن أمن الفضاء الإلكتروني:** معدل الاستكمال ٩٣,٥٪.

٣٨- وتشمل مبادرات التدريب الإلزامي المستقبلية الدورة التدريبية الإلزامية للمنظمة بشأن التمكين الأخلاقي (ستصدر في نيسان/ أبريل ٢٠٢٣)، وتحديثات على الدورة التدريبية الخاصة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ودورة متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام، لكي تعكس سياسة المنظمة الجديدة بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له.

٣٩- وفي عام ٢٠٢٢، شارك ٢١٤١ موظفاً في دورات اللغات العربية والصينية والإنكليزية والفرنسية والألمانية والبرتغالية والروسية والإسبانية: ٢٩٪ من المشاركين من الإقليم الأفريقي، و ١١٪ منهم من إقليم جنوب شرق آسيا، و ٧٪ منهم من الإقليم الأوروبي، و ١٣٪ منهم من إقليم شرق المتوسط، و ٦٪ منهم من إقليم غرب المحيط الهادئ و ٣٤٪ منهم من المقر الرئيسي، ووسّع نطاق فهرس دورات اللغات ليشمل مواضيع جديدة وأشكالاً جديدة لتقديم الدورات، واختير نحو ٦٠٦ موظفين للمشاركة في دورات تدريبية خاصة تركّز على مهارات الكتابة والمهارات المتعلقة بالتواصل، وقدم برنامج اللغات العالمي دعماً مالياً إلى ١٣٦ مرشحاً لامتحان الكفاءة اللغوية للأمم المتحدة لعام ٢٠٢٢.

٤٠- واستمراراً للاتجاه السائد في الثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١، استمر تزايد الاهتمام باللغات العربية والصينية والروسية، ففي عام ٢٠٢٢، زاد عدد المسجلين في هذه اللغات بنسبة تربو على ٥٠٪ مقارنةً بالثنائية السابقة (١٦٩ مشاركاً في عام ٢٠٢٠، و ١٧٨ في عام ٢٠٢١ و ٢٧٢ في عام ٢٠٢٢).

٤١- وفي عام ٢٠٢٢، وُجّهت الدعوة إلى نحو ٥٨٠ موظفاً للمشاركة في برنامج التوجيه الأولي في المقر الرئيسي على شبكة الإنترنت. وبعد تعديل البرنامج ليلائم البيئة الافتراضية، لم يعد هناك حد لعدد المدعوين ويمكن للمشاركين الاطلاع بسهولة على تسجيل الجلسات إذا لم يتمكنوا من المشاركة الحية. ولضمان حصول جميع الموظفين المُستقدمين حديثاً الذين سيعينون في أي موقع من مواقع المنظمة على المعلومات نفسها عن العمل في المنظمة، يجري تصميم وإعداد برنامج عالمي للتوجيه الأولي بالشراكة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في مسار للتعلّم الإلكتروني مُقسّم إلى وحدات لكي يُنفذ على الصعيد العالمي لتكميل برامج التوجيه الأولي القائمة في كل مكتب رئيسي.

٤٢- وسوف تضطلع أكاديمية منظمة الصحة العالمية بدور أساسي في بناء قدرات القوى العاملة الصحية العالمية، بما في ذلك موظفي المنظمة نفسها. وسوف تُسهم في بناء قوة عاملة أكثر خبرةً وتأهيلاً وموهبةً في المنظمة، ليس هذا فحسب، وإنما أيضاً في إيجاد مكان عمل يتيح لموظفينا أن يكونوا الأفضل ويبدلوا قصارى جهدهم. وستكون الأكاديمية مركز التعلّم الرئيسي للمنظمة، إذ ستجمع كل منتجات وخدمات التعلّم بالمنظمة. وفي عام ٢٠٢٢، روجع عرض التعلّم المُقدّم من الأكاديمية لتزويد المتعلمين بنقطة واحدة للوصول إلى احتياجات التعلّم مدى الحياة، مع فهرس متناسق لبرامج التعلّم والشهادات المعتمدة التي سوف يُعترف بها بوصفها معياراً عالمياً. وسوف يضم أيضاً نخبة من عروض التعلّم الخارجية العالية الجودة للقوى العاملة الصحية العالمية. وسوف يتصدى فهرس الدورات التدريبية للتحديات الصحية العالمية الرئيسية واحتياجات العاملين الصحيين. وسوف يسهم الإنتاج المشترك للدورات التدريبية، الذي ستشمل المراكز المتعاونة مع المنظمة والمجتمع الأكاديمي الدولي، في تسريع وتيرة الإنتاج، مع جذب "العلامات التجارية" التي تضمن الجودة العالية والمصادقية والظهور على الصعيد الدولي. وسوف يخضع اختيار منتجات التدريب التي تُعدّها المنظمات الشريكة لعمليات مراقبة الجودة التي وضعتها الأكاديمية، بتوجيه من لجنة الجودة التابعة لها.

٤٣- وأطلقت عملية لاستقاء الآراء من جميع الجهات بوصفها عملية لتنمية قدرات الموظفين باتباع نهج تدريجي في نهاية الربع الأول من عام ٢٠٢٢، حيث تمثلت الدفعة الأولى من الموظفين على مستوى المقر الرئيسي في مجموعة مختارة ضمت ٣٩٩ مشاركاً من جميع الشُعَب، وتألّفت من المديرين وفرادى المساهمين.

وهدفت العملية، التي تُعد جزءاً من مسار التحوُّل في المنظمة، إلى تحسين الفعالية والشفافية والأداء في المنظمة، مع إتاحة الفرصة أمام القوى العاملة للبناء على مواطن القوة لديها وتحقيق كامل إمكاناتها. ويُتوقَّع أن تُسهم العملية في تكوين ثقافة الثقة وإبداء الآراء على نطاق المنظمة وتعزيز الأداء والمساءلة على جميع المستويات وتزويد الموظفين بمعلومات قيِّمة لأغراض التعلُّم وتنمية القدرات.

٤٤ - وانتهت مرحلة استكمال الاستبيان في تموز/ يوليو ٢٠٢٢، وانتهت العملية برمتها، بما في ذلك تسليم تقارير تقديم الآراء وجلسات استخلاص المعلومات الفردية، في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣. وسارت العملية إجمالاً بسلاسة، وأعرب المشاركون عن آراء إيجابية عموماً فيما يتعلق بالمبادرة، مؤكدين رضاهم بشكل خاص عن جلسات استخلاص المعلومات الفردية مع المدربين الخارجيين التابعين لمقدم الخدمة الخارجي. وجمعت الدروس المستفادة للاسترشاد بها في العملية ومواصلة تحسينها، ويجري النظر في توسيع نطاقها عبر المنظمة.

### الإرشاد

٤٥ - يُشكِّل برنامج المنظمة العالمي للإرشاد جزءاً من نهج إنمائي تنظيمي لدعم الموظفين في تطوير المسار المهني والتعلُّم أثناء العمل وتبادل المعارف وبناء القدرات. ويبلغ عدد المرشدين الذين يقدمون خدماتهم حالياً ١٨٠ مرشداً من جميع الرتب ومن جميع أقاليم المنظمة فضلاً عن بعض موظفي المنظمة المتقاعدين. واستمرت الأنشطة التدريبية وجلسات الإحاطة للمرشدين دعماً "لثقة بالنفس في المحادثات المهنية" مع المستفيدين من الإرشاد بهدف تيسير المناقشات المتعلقة بتطوير المسار المهني.

٤٦ - ومنذ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٢، واصل الموظفون الاستفادة من عملية الإرشاد مع حصولهم في الوقت ذاته على التدريب والتوجيه عن طريق حلقات العمل الإلكترونية أو الدورات التدريبية وجهاً لوجه التي يقدمها الفريق المعني بإدارة المسار المهني وتطويره. وفي عام ٢٠٢٢، استمرت مبادرات الإرشاد التعاونية من خلال عملية الإرشاد للمركز الدولي للتدريب التي انضمت بفضلها ١٠ موظفات في المنظمة إلى برنامج الإرشاد للنساء التابع لمركز التدريب بوصفهن مرشدات أو مستفيدات من الإرشاد. ويهدف هذا البرنامج إلى زيادة التكافؤ بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مراحل مسارها المهني عن طريق الاستفادة من الإرشاد الفردي ودوائر الإرشاد ومختلف فعاليات التعلُّم وحلقات العمل المُقدَّمة إلى المستفيدين من الإرشاد. ونُظِّمت فعالية عالمية للإرشاد الوجيه في أيار/ مايو ٢٠٢٢، أتيحت خلاله الفرصة أمام ١٦ موظفاً لخوض تجربة الإرشاد وإدراك فوائده. وأعد برنامجاً تدريبياً جديداً عبر الإنترنت بشأن مهارات التدريب للمديرين والمرشدين، وأطلق في شباط/ فبراير ٢٠٢٣. وشهد البرنامج مشاركة ٤٠ مرشداً ومديراً من جميع مراكز العمل عبر مستويات المنظمة الثلاثة. وأطلقت مبادرة إرشاد مُنظَّم أُعدت حديثاً في ١٧ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣، وضمت ١٢٧ موظفاً، ومنهم بعض المتقاعدين، الذين سَجَّلوا بوصفهم مرشدين أو مستفيدين من الإرشاد. وأسفر الارتفاع في مستوى الاهتمام الذي أوجدته المبادرة على نطاق المستويات الثلاثة للمنظمة عن ٥٢ زوجاً شكَّلوا حديثاً من المرشدين والمستفيدين من الإرشاد يمثلون جميع أقاليم المنظمة. وسعيًا إلى إطلاع الموظفين على آخر المستجدات بشكل دائم، أُعدت نشرة إخبارية معنية بالإرشاد تحتوي على المعلومات والأدوات الرئيسية المتاحة لجميع الموظفين من خلال بوابة الوظائف الإلكترونية.

٤٧ - وتتمثل مبادرة المكتب الإقليمي لأفريقيا الخاصة بالإرشاد في برنامج مدته ستة أشهر نُفذ باستخدام منصة افتراضية، ويقوم على الجمع بين الموظفين المبتدئين والموظفين القدامى في ثنائيات على أساس القيم الفردية، وأطلقت الدفعة الرابعة لهذا البرنامج الإرشادي للموظفين في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢. وحتى الآن، تم التوفيق بنجاح بين ٣٠٠ مستفيد من الإرشاد من الإقليم الأفريقي التابع للمنظمة و ١٤٠ مرشداً من جميع المكاتب الرئيسية للمنظمة، بما في ذلك مقرها الرئيسي، واستطاعوا تحقيق الحصائل الرئيسية لبرنامج الإرشاد. وقد حظي هذا البرنامج بتقدير عالمي بوصفه واحداً من أفضل المبادرات لدعم الموظفين في بناء قدراتهم بالاستناد إلى

احتياجاتهم المهنية وتطورهم الوظيفي. وكشف تقييم الدفعتين الأولى والثانية أن ٩٠٪ و ٨٠٪ من المستفيدين من الإرشاد شعروا بأن لديهم حافزاً وانتماءً، بالترتيب، في حين شعر ٨٥٪ و ٨٣٪ من المرشدين أنهم اكتسبوا فهماً أفضل للمنظمة.

٤٨- ويرتكز البرنامج الخاص بأداء فريق المكتب الإقليمي لأفريقيا على إطار الكفاءات في المنظمة وميثاق قيم المنظمة. ويسعى البرنامج إلى تزويد الموظفين على جميع المستويات بالأدوات والمهارات اللازمة لتحسين كفاءاتهم المهنية؛ وبناء القدرة على العمل الجماعي على نطاق المنظمة بتوفير الدعم الشامل والتدريب والتوجيه الشخصي؛ وزيادة توافق الموظفين مع قيم المنظمة في سبيل تعزيز ثقافة التعاون. ويتألف البرنامج من ٣٤ وحدة تدريبية وجلسة توجيه فردية، باستخدام طيف واسع من الأدوات، وتُقدّم مفاهيم تنمية قدرات الموظفين من خلال حلقات عمل للتطوير المشترك بالاستناد إلى الممارسة، ودورات تدريبية افتراضية تركز على الوعي الذاتي والجماعي، والتواصل بين الأفراد، والاستخدام الحكيم للموارد مثل الوقت. وقد شارك حتى الآن ٤٥ موظفاً من موظفي الخدمات العامة و ٢٠ موظفاً من الموظفين الفنيين الدوليين في ١١ حلقة عمل مُصمّمة خصيصاً لتنمية القدرات، و ١٠٢ دورة توجيه فردية، وأربع دورات توجيه جماعية.

### المسارات الوظيفية والتطوير المهني

٤٩- وُضِع إطار وهيكل ريفيا المستوى لإدارة المسار الوظيفي وحُدِّث، بالتركيز على مسارين وظيفيين محتملين في المنظمة، وهما: المسار التقني والمسار التشغيلي. وأجريت ٤٥ مقابلة متعمقة مع المديرين على مستوى المقر الرئيسي، ومديري الشؤون الإدارية والمالية، ومديري إدارة البرامج في المكاتب الإقليمية، وهو ما مكّن من تحديد مبادئ التطوير الوظيفي وجمع المدخلات العملية اللازمة لتحديد المسارات المهنية في جميع مجالات العمل والمستويات. ويُستعمل إطار إدارة المسار الوظيفي المُنتج حالياً لإثراء هيكل الوظائف وفهرسها في النظام الجديد لتخطيط الموارد المؤسسية. وصيغت خمسة وثلاثون مساراً وظيفياً لمجموعات وظيفية مختلفة، ويجري تنقيحها حالياً لتوفيق ملفات الوظائف مع مواءمة التوصيفات الوظيفية ومع نهج الحضور الأساسي في البلدان الذي يمكن التنبؤ به. وسعيًا إلى إطلاع جميع موظفي المنظمة على آخر المستجدات بشأن التقدم المُحرز في هذا المجال، صيغت نشرة إخبارية بشأن المسارات الوظيفية والتطوير المهني على شبكة الإنترنت وأُرسلت إلى جميع أفراد القوى العاملة في تموز/ يوليو ٢٠٢٢، وسوف تُحدّد مواعيد لعقد مزيد من الجلسات الإعلامية.

٥٠- وفي عام ٢٠٢٢، استمر إجراء أنشطة إدارة المسار الوظيفي وتقديم التوجيه والإرشاد والتدريب في مجال الذكاء العاطفي وعقد جلسات بناء قدرات الأفارقة، وإسداء المشورة المهنية عن بُعد ووجهاً لوجه سواءً بسواء. ونُفذ البرنامج الجديد لتطوير المسار الوظيفي المسمى "Advance" في الربع الأخير من عام ٢٠٢٢، وبدأت دفعة جديدة في شباط/ فبراير - آذار/ مارس ٢٠٢٣ من أجل تعزيز دور المرأة القيادي، مع تلبية الاحتياجات الخاصة للموظفات المهنيات الوطنيات وموظفات الخدمات العامة، والتصدي للتحديات الخاصة التي يواجهنها في مجال تطوير المسار الوظيفي، في الوقت ذاته. ويكتمل البرنامج بخدمات دعم التوجيه التي تقدمها مجموعة من الموجهين المؤهلين داخلياً في المنظمة. وفي الفترة من تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢١ إلى حزيران/ يونيو ٢٠٢٢، نُفذت عن بُعد نسخة جديدة من برنامج EMERGE، الذي أُعد بالاشتراك مع ١١ منظمة دولية أخرى وانضم إليه موظفو المنظمة الفنيون الوطنيون وشاركوا في مسار لتطوير القيادة يهدف إلى دعم تطورهم المهني. وعُقدت محاضرات رفيعة المستوى عن مختلف موضوعات التطوير المهني ألقاها محاضرون دوليون مشهورون، وأُتيح لجميع الموظفين عبر الإنترنت.

٥١- وبدأت مرحلة تحسين سير العمل إلى الحد الأمثل فيما يتعلق بالمنصة الجديدة لإدارة المواهب، المُدمجة في النظام الجديد لتخطيط الموارد المؤسسية، وذلك بتحديد المتطلبات الرئيسية والخصائص التقنية والخطوات التي تشتمل عليها العملية.

## التنقل

٥٢- يبلغ عدد الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا المُعيَّنين بعقود عمل طويلة الأجل الذين انتقلوا من مركز عمل إلى آخر ٢٥٢ موظفاً في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، بعد أن كان عددهم ٢٢٥ موظفاً في الفترة نفسها من عام ٢٠٢١ (انظر بيانات القوى العاملة، الجدولان ١٤ و ١٥). وفي الوقت نفسه، زادت النسبة المئوية للتنقلات من مكتب رئيسي إلى آخر في عام ٢٠٢٢ وبلغت ٤١,٣٪ من إجمالي التنقلات في عام ٢٠٢٢، مقارنةً بنسبة ٣٨,٢٪ من إجمالي التنقلات في عام ٢٠٢١.

٥٣- ويجري الانتهاء من تقيحات سياسة التنقل استناداً إلى نتيجة تمرين محاكاة التنقل، إلى جانب المدخلات الإضافية المُقدَّمة من القيادة العليا والإدارة العليا وكبار الموظفين، وُحِّد موعِد التنفيذ في منتصف عام ٢٠٢٣. وسيوفر إطلاق برنامج المنظمة العالمي للتنقل منافع متبادلة لكل من الموظفين والمنظمة، من خلال إظهار الالتزام الفردي والجماعي بزيادة فرص النمو والتطوير المهنيين، ومن خلال تطبيق القيم في الممارسة العملية من خلال الاستعداد للعمل في جميع المواقع التي تكون خدمات موظفي المنظمة مطلوبة فيها، وهو ما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

## بيئة العمل المواتية

### التنوع والإنصاف والشمول

٥٤- نُشر نهج الموارد البشرية الخاص بالتنوع والإنصاف والشمول في القوى العاملة بالمنظمة وخطة العمل المرتبطة به في أيار/مايو ٢٠٢٢. ويضع هذا النهج الأسس اللازمة لاتخاذ التدابير الرامية إلى اجتذاب قوى عاملة متنوعة واستبقائها وتهئية بيئة عمل مواتية للجميع يشعر فيها الكل بقدره ويتمكن من أداء عمله على أكمل وجه.

٥٥- واستكملت المنظمة تحديث سياستها بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة التي نُشرت في مطلع عام ٢٠٢٢. وتتص هذه 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 الخاص بالتنوع والإنصاف والشمول في القوى العاملة في المنظمة. وتهدف السياسة إلى تيسير المساواة في إتاحة فرص العمل أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وترقيتهم واستبقائهم في المنظمة، بما يشمل تزويدهم بالترتيبات التيسيرية المعقولة، والاعتراف بأن استقدام قوى عاملة متنوعة وماهرة تمثل تنوع المجتمع الذي يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، والحفاظ عليها، يصب في صالح المنظمة. وقد استُكملت الإجراءات التشغيلية المُوحَّدة والإرشادات بشأن توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في عام ٢٠٢٢، والمنظمة بصدد إطلاقها في أوائل عام ٢٠٢٣.

٥٦- واسترشد نهج المنظمة بشأن التنوع والإنصاف والشمول بطائفة من المسوح والتقارير والدراسات الرامية إلى تقييم مكان العمل وتحسينه، بما في ذلك مسح "استمعوا، تعلموا، تصرفوا معاً - دعونا نتحدث" لعام ٢٠٢١. وانبثق عدد من المواضيع عن هذه الإجراءات فيما يتعلق بالموارد البشرية، والعدالة الداخلية، والقيادة، والتعاون، والاتصال. وشرعت الأمانة في خطط تنفيذ لترجمة هذه المواضيع والاتجاهات والتوصيات إلى إجراءات ملموسة سيستمر الإبلاغ عنها في تقارير الموارد البشرية اللاحقة.

## منع السلوك المسيء بما في ذلك التحرش الجنسي

٥٧- منذ اعتماد سياسة المنظمة بشأن منع السلوك المسيء والتصدي له في آذار/ مارس ٢٠٢١، التي تغطي المضايقة والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة (يُشار إليها جميعاً بمصطلح "السلوك المسيء"، بدأ نشر خطة التنفيذ التي تتضمن حملة اتصالات قوية ونشر مواد وموارد جديدة للتواصل تُذكر أفراد القوى العاملة بانتظام بواجباتهم إزاء منع السلوك المسيء والتصدي له. ونُظِّمَت دورات تدريبية جديدة، اختيارية وإلزامية، صُمِّمَت خصيصاً لتلائم احتياجات مختلف الفئات المتلقية على نطاق مستويات المنظمة الثلاثة. وينصب التركيز بصفة خاصة على التحقق من السوابق باستخدام سائر الأدوات، فضلاً عن قاعدة بيانات الفحص Clear Check، وهي قاعدة بيانات إلكترونية شاملة لمنظومة الأمم المتحدة تسمح بالتحرر عن المرشحين، وتبادل بيانات عديدة، من بينها المعلومات عن الموظفين السابقين الذين ثبتت ادعاءات التحرش الجنسي أو الاستغلال والاعتداء الجنسيين الموجَّهة ضدهم. وعلاوة على ذلك، أنشئ نظام لضمان تنفيذ تدابير الوقاية المعتمدة بموجب هذه السياسة في جميع المكاتب. ويجري النظر في وضع نُهج جديدة من أجل التوسُّع في خدمات التحقق والتحرر وتعزيزها.

٥٨- وبعد اعتماد سياسة المنظمة بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له في ٨ آذار/ مارس ٢٠٢٣، فإن التحرش الجنسي الذي كان حتى ذلك الحين مشمولاً بسياسة المنظمة بشأن منع السلوك المسيء والتصدي له، بات يندرج الآن ضمن سياسة المنظمة بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له. ونتيجة لذلك، يجري تحديث سياسة المنظمة بشأن منع السلوك المسيء والتصدي له.

## نظام العدل الداخلي

٥٩- تواصل الأمانة رصد إصلاح نظام العدل الداخلي الذي أُطلق في عام ٢٠١٦، وشملت التحسينات الناشئة عن إصلاحه زيادة التركيز على حل النزاعات بطرق غير رسمية، وهو ما قلل عدد الطعون بقدر كبير. واختير خبير استشاري لإجراء استعراض لمدى ملاءمة نظام العدل الداخلي وكفاءته وفعاليته واستقلالته. وبدأت عملية الاستعراض في ١٧ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٢ واختتمت في ١٧ نيسان/ أبريل ٢٠٢٢ بصور تقرير. وخلص هذا التقرير إلى أن عملية الإصلاح المُنفَّذة في عام ٢٠١٦ كانت "ناجحة" وأن "منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز قد أنشأ آليات العدل الداخلي الأساسية لمعالجة المنازعات المتعلقة بالعمل على المستويين الرسمي وغير الرسمي". ويقدم التقرير قائمة توصيات لتحسين النظام في مجالات التسوية غير الرسمية، والتحقيق والعمليات التأديبية، وإتاحة العدل، والمساعدة القانونية، وحماية المبلغين عن المخالفات. وأعدت خطة عمل بالتنسيق الوثيق مع جميع أصحاب المصلحة المصلحة لتنفيذ تلك التوصيات في الثنائية ٢٠٢٣-٢٠٢٤.

٦٠- وعلاوة على ذلك، أُجرت وحدة التفتيش المشتركة استعراضاً لنُظم العدل الداخلي المطبقة في المنظمات العاملة داخل منظومة الأمم المتحدة في الفترة الواقعة بين أيلول/ سبتمبر ٢٠٢١ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، بغية تحديد نُهج آليات العدل الداخلي وتقييم مدى كفاية هذه الآليات وقدرتها على بلوغ الأغراض المُحدَّدة في الأطر التنظيمية المعمول بها. ومن المتوقع أن تصدر وحدة التفتيش المشتركة تقريرها في عام ٢٠٢٣.

## ترتيبات العمل المرنة

٦١- نشرت دائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب سياسة تنص على اعتماد نهج شمولي في تطبيق ترتيبات العمل المرنة على جميع مستويات المنظمة في تموز/ يوليو ٢٠٢٢، مسترشدة بالإطار الذي أعدته فرقة عمل المنظمة التي أنشأها المدير العام لاستعراض ترتيبات العمل المرنة وأقره فريق السياسات العالمية في أيار/ مايو ٢٠٢١؛ على أن يبدأ نفاذ هذه السياسة في ١ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢ رهناً بالتحسينات اللازمة للنُظم في بعض المجالات ومراعاة خصائص المكاتب الرئيسية.



## أساليب التعاقد

٦٢- أنشئت في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠ فرقة عمل عالمية ثلاثية المستويات لاستعراض جوانب الاستعادة من ترتيبات المنظمة التعاقدية القائمة في: تحديد كيفية تصميم هذه الترتيبات أو تكييفها أو استخدامها بمزيد من الفعالية، وتحديد كيفية مواصلة تحسين العمليات ذات الصلة دعماً لاحتياجات المنظمة في مجال تسيير الأعمال، ودعم مديري شؤون التوظيف في اختيار النُهج التي تلبي احتياجاتهم على أفضل وجه، وضمان تهيئة بيئة عمل داعمة ومواتية في المنظمة، والحفاظ في الوقت نفسه على الإنتاجية وتلبية احتياجات القوى العاملة وأصحاب المصلحة الرئيسيين. وقد استكملت فرقة العمل عملها، وقدمت تقريرها النهائي في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢. ويجري إعداد خطة التنفيذ التفصيلية، مقترنة بإجراءات محددة على المدى القريب، وسوف تُطلق في عام ٢٠٢٣.

## العمليات العالمية للموارد البشرية

٦٣- يُعد مركز العمليات العالمية للموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من دائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب، ويتمثل في مركز مخصص لخدمات الموارد البشرية يعمل من مركز الخدمات العالمي في كوالالمبور. ويؤدي مركز العمليات العالمية للموارد البشرية دوراً كبيراً في جهود الأمانة الرامية إلى تحديث خدمات الموارد البشرية وتوحيدها في المنظمة.

٦٤- ويُقدّم فريق العمليات العالمية للموارد البشرية خدمات مركزية إلى القوى العاملة، حيث يتولى معالجة أكثر من ١٣٠ نوعاً من المعاملات الخاصة بالموارد البشرية. ويشمل نطاق المعاملات إدارة عقود الموظفين، والسفر الرسمي، والخدمة الذاتية للموارد البشرية، وإدارة الحوادث، وإدارة البيانات الرئيسية، والعمليات السنوية الخاصة بالامتثال. وفي عام ٢٠٢١، بدأ مركز العمليات العالمية للموارد البشرية تقديم خدمات جديدة، شملت تيسير إحقاق الموظفين بالخدمة، وتحديد درجة الراتب للموظفين، وإعداد مسح مُنقح للخروج من الخدمة، والشحن بمساعدة المنظمة عند التعيين وإعادة الانتداب وإنهاء الخدمة، وسداد تكاليف الاختبارات والحجر الصحي فيما يتعلق بكوفيد-١٩. وفي عام ٢٠٢٢، حقق فريق العمليات العالمية للموارد البشرية استقرار هذه الخدمات الجديدة، مستفيداً من العِبْر التي استُخلصت والبيانات التي جُمعت والتي سيستمر إسهامها في تحسين على هذه المجالات. ويجري حالياً النظر في التوسّع في نطاق هذه الخدمات لكي تغطي المنظمة بأسرها.

٦٥- وفي عام ٢٠٢١، استهل فريق العمليات العالمية للموارد البشرية مكتباً جديداً لخدمات برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بمكافحة الأيدز، ليقدم خدمات تتعلق بالتعيين وإنهاء الخدمة والسفر الرسمي. وفي عام ٢٠٢٢، أكمل فريق العمليات العالمية للموارد البشرية سنة واحدة من عملياته وأجرى عملية لاستعراض الأداء.

٦٦- وفي عام ٢٠٢٢، استأنف مركز العمليات العالمية للموارد البشرية عقد اجتماعاته الفصلية مع النظراء في جميع المكاتب الإقليمية للمنظمة، ويمكن ذلك فريقه من استقاء الآراء القيّمة عن تقديم الخدمات وإجراء المناقشات بشأن التحسينات المشتركة التي يمكن إدخالها. ويواصل الفريق أيضاً تقديم مزيج من الخدمات المُخصّصة والخدمات التي تقدم عند الطلب إلى عمليات المنظمة في حالات الطوارئ، بما في ذلك أثناء نوبة عمل ثانية في أيام الأسبوع، ونوبة عمل في أيام الأحد، ونوبات عمل تحت الطلب في أيام السبت والعطلات الرسمية.

٦٧- وبدءاً من شباط/ فبراير ٢٠٢٢، أطلق فريق العمليات العالمية للموارد البشرية خدمة مركزية جديدة تُقدّم توجيهاً أولياً بشأن الاستحقاقات للموظفين المنضمين حديثاً في عدد من مراكز العمل بالمقار الرئيسية. وتقدم هذه الخدمة دورة تعريفية كاملة بشأن جميع استحقاقات الموظفين المُعينين حديثاً، ويجري حالياً النظر في التوسّع في هذه الخدمة لكي تغطي المنظمة بأسرها.

٦٨- وسيعمل فريق العمليات العالمية للموارد البشرية في عام ٢٠٢٣ على إعداد وسائل مساعدة سمعية وبصرية وإطلاقها لدعم العملاء. وهذه الوسائل المساعدة مُصممة لكي تقلل استفسارات العملاء ومعدلات رفض المعاملات.

### صحة الموظفين ورفاههم

٦٩- تعتمد قدرة المنظمة على بلوغ أهدافها الاستراتيجية على تمتع القوى العاملة فيها بالصحة والرفاه، وهما عنصران لا غنى عنهما لنجاح عمل المنظمة. وإقراراً من المنظمة بأن المنظمات التي تحافظ على الصحة تحقق المزيد من الإنجازات، فإنها تعكف على مواءمة استراتيجيتها بشأن الحفاظ على الصحة والرفاه مع نموذج عملها الجديد على جميع مستوياتها لضمان تهيئة بيئة عمل تكفل الحفاظ على صحة الجميع.

٧٠- ولتهيئة بيئة عمل صحية، أسهمت دائرة صحة الموظفين ورفاههم في برامج ومبادرات متعددة - بما في ذلك شبكة مديري الشؤون الطبية في الأمم المتحدة؛ ومنتدى الصحة والسلامة المهنيين للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة الذي تقوده المنظمة؛ وفرقة عمل المنظمة المعنية بالصحة النفسية والرفاه، لتنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة الخاصة بالصحة النفسية والرفاه.

٧١- وواصلت فرقة عمل المنظمة المعنية بالصحة النفسية تيسير أنشطة تستهدف دعم الصحة النفسية وتعزيزها في مكان العمل. ويُسّر الدعم الفردي والندوات التفاعلية عبر الإنترنت ودعم الفرق فيما يتعلق بمجموعة من الموضوعات.

٧٢- وتؤدي دائرة صحة الموظفين ورفاههم دوراً أساسياً في أنشطة الاستجابة للفاشيات والطوارئ من خلال حماية صحة أفراد القوى العاملة العالمية للمنظمة ورفاههم وتعزيزهما. ووفرت الدائرة الحماية المستمرة لصحة الموظفين ورفاههم وتعزيزهما طوال الجائحة. وشملت الأنشطة المحددة تتبع المخالطين، وعمليات الإجراء الطبي، والإقامة في مكان العمل، والفحوص الدورية، والدعم النفسي الاجتماعي، والتطعيم، والتبرع بالدم، وحملات تعزيز الصحة المختلفة.

٧٣- وعقب تحسُّن الوضع الوبائي وقرار فرقة العمل المعنية بعمليات الإجراء الطبي على نطاق منظومة الأمم المتحدة، أُغلقت وحدة التنسيق الطبي لعمليات الإجراء الطبي لحالات كوفيد-١٩ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، وسُلم المستشفى الميداني الخاص بكوفيد-١٩ في غانا إلى وزارة الصحة ورئيس غانا في نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣. وإجمالاً، استُكملت ٣٥٦ عملية إجراء طبي لحالات كوفيد-١٩ من ٦٩ بلداً مختلفاً من بلدان المنشأ إلى ٢٦ بلداً مستقبلاً، خلال الفترة من أيار/مايو ٢٠٢٠ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، شملت مرضى من ٥١ وكالة مختلفة من وكالات الأمم المتحدة والشركاء المنفذين.

٧٤- وتواصل دائرة صحة الموظفين ورفاههم تقديم الدعم قبل نشر الموظفين وأثناءه وبعده في حالات الطوارئ المُصنَّفة في الدرجتين ٢ و٣ بالتعاون مع أطباء الموظفين الإقليميين. وعلى الرغم من التقدُّم المُحرز، يلزم توفير المزيد من الموارد البشرية والمالية لضمان المساواة في الدعم المقدم إلى القوى العاملة في المنظمة على مستوياتها الثلاثة.

٧٥- ويواصل الأخصائي النفسي التابع للدائرة، يدعمه أخصائي نفسي استشاري، تقديم الدعم المتخصص في الصحة النفسية أثناء العمل لموظفي المقر الرئيسي. وبالإضافة إلى ذلك، يُتاح للقوى العاملة العالمية أيضاً الحصول على التدريب لإنكفاء الوعي بشأن حماية الصحة النفسية في مكان العمل.

٧٦- وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢، أطلقت دائرة صحة الموظفين ورفاههم ودائرة العمليات المؤسسية برنامجاً جديداً لمساعدة الموظفين يستهدف تزويد القوى العاملة على الصعيد العالمي بخدمات المشورة المتاحة يومياً على مدار الساعة بـ٤٨ لغة في ٧٠ بلداً. وتتوافر الخدمة عبر الهاتف أو بالبريد الإلكتروني أو عن طريق تطبيق خاص.

٧٧- ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢، زادت المنظمة مواردها لدعم تقديم المشورة إلى القوى العاملة. وعُيّن أول مستشار إقليمي للموظفين بعقد محدد المدة في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، ويجري النظر في استحداث وظائف مماثلة في سائر المكاتب الرئيسية.

٧٨- وفي عام ٢٠٢٢، قدّم مستشارو الموظفين الدعم الطارئ في أوكرانيا، وشمل ذلك إيفاد البعثات إلى المكتب القطري في أوكرانيا وتقديم المشورة إلى الموظفين في الميدان، مع اقتراح التوصيات وإجراءات المتابعة على الإدارة العليا.

٧٩- وقدم مستشار الموظفين، بدعم من أحد الاستشاريين، الدعم الفردي والجماعي المستمر من خلال أفرقة المساعدة الذاتية والحلقات الدراسية التفاعلية على شبكة الإنترنت بشأن المشاكل النفسية الاجتماعية.

### الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٨٠- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير، بما في ذلك الملحق الخاص به. وجمعية الصحة، في إطار مناقشاتها، مدعوة أيضاً إلى تقديم توجيهات فيما يتعلق بالسؤالين التاليين:

- ما الجهود الإضافية التي تقترحها الدول الأعضاء من أجل مواصلة تحسين التوزيع الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين، ولاسيما فيما يتعلق بالوظائف الإدارية الرفيعة المستوى؟
- ما المجالات المبيّنة في التقرير التي ينبغي أن تمثل أولويات تركز عليها الأمانة الاهتمام؟

٨١- جمعية الصحة مدعوة أيضاً إلى اعتماد مشروع القرار الذي أوصى به المجلس التنفيذي في القرار م١٥٢ق٥.

## الملحق

## بدل سكن للمدير العام

## معلومات أساسية

١- بعد أن نظرت جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعون في التقرير المُقدّم من المدير العام (الوثيقة ج ٣١/٧٥)، وفي تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي المُقدّم إلى جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين (الوثيقة ج ٥٧/٧٥) بشأن التطبيق المقترح لبدل سكن للمدير العام، الوارد في ملحق الوثيقة ج ٣١/٧٥، والتعديل المقابل المقترح إدخاله على مسودة عقد المدير العام الوارد في الوثيقة ج ٥/٧٥، قررت ما يلي في المقرر الإجرائي ج ص ع ٧٥ (١٣) (أيار/ مايو ٢٠٢٢):

(١) أن تُرجى اتخاذ قرار بشأن التطبيق المقترح لبدل سكن للمدير العام على النحو الوارد في ملحق الوثيقة ج ٣١/٧٥ إلى جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين في عام ٢٠٢٣، من خلال الدورة الثانية والخمسين بعد المائة للمجلس التنفيذي والاجتماع السابع والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي؛

(٢) أن تمنح المدير العام علاوة مؤقتة قدرها ٥٠٠٠ دولار أمريكي شهرياً نظراً إلى الظروف الاستثنائية.

٢- أوصى المجلس التنفيذي في دورته الثانية والخمسين بعد المائة، من خلال القرار م ١٥٢ ق ٥، جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين بمنح بدل سكن للمدير العام قدره ٧٠٠٠ دولار أمريكي شهرياً يُعدّل سنوياً بالرجوع إلى مؤشر أسعار الاستهلاك في جنيف، سويسرا، اعتباراً من ١ حزيران/ يونيو ٢٠٢٣ بدلاً من البدل المؤقت البالغ ٥٠٠٠ دولار أمريكي شهرياً المعتمد في المقرر الإجرائي ج ص ع ٧٥ (١٣) (٢٠٢٢).

٣- يقدم هذا الملحق معلومات إضافية عن بدل السكن المقترح للمدير العام كي تنتظر فيها الدورة السادسة والسبعون لجمعية الصحة العالمية.

٤- يُعد بدل السكن عنصراً من عناصر الأجر يمكن أن يُدفع إلى الرؤساء التنفيذيين لمنظمات منظومة الأمم المتحدة. ويُدفع هذا البدل بالإضافة إلى الراتب الصافي وتسوية مقر العمل وبدل التمثيل. وتوافق الأجهزة الرئاسية المعنية على شكل البدل ومقداره.

٥- عملاً بالقرار ج ص ع ١٥٤-٤ (١٩٦٢)، نظر المجلس التنفيذي في دورته الحادية والثلاثين في تقرير بشأن توفير سكن أو بدل سكن للمدير العام،<sup>١</sup> واعتمد القرار م ٣١ ق ٢٣ (١٩٦٣) الذي قرر المجلس فيه إبقاء المسألة قيد الاستعراض في حينها، وطلب فيه إلى المدير العام إعداد تقرير آخر عن الموضوع إلى أن يتسنى تقديم توصيات محددة بمزيد من الدقة.

## الوضع في سائر منظمات الأمم المتحدة

٦- تستخدم منظمات الأمم المتحدة في جميع مراكز العمل طائفة متنوعة من وسائل دعم تكلفة 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 كاملاً. ومع ذلك، فبعض منظمات الأمم المتحدة لا تقدم أي دعم. وتعرض القائمة التالية لمحة عامة عن البدلات الممنوحة للرؤساء التنفيذيين لسائر الوكالات المُتخصّصة في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢:

- منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة: تستأجر المسكن المناسب مباشرةً وتدفع المصروفات المتعلقة به
- منظمة العمل الدولية: تدفع قيمة الإيجار الشهري والمصروفات الثابتة بنسبة ١٠٠٪
- اليونسكو والصندوق الدولي للتنمية الزراعية: يوفران شقة ويغطيان المصروفات المتعلقة بها
- الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة السياحة العالمية: تمنح بدل السكن
- منظمة الطيران المدني الدولي، والاتحاد البريدي العالمي: يقدمان إعانة إيجار، عند الاقتضاء
- صندوق النقد الدولي، والمنظمة البحرية الدولية، ومجموعة البنك الدولي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية: لا يُشار إلى أي بدل سكن

٧- وفيما يلي بيان الوكالات المُتخصّصة في جنيف التي تقدم بدلات السكن أو تغطي تكاليف السكن مباشرة لرؤسائها التنفيذيين:

الوكالة	المبلغ السنوي بالعملة الأصلية	المبلغ السنوي بالدولار الأمريكي	المبلغ الشهري بالدولار الأمريكي
منظمة العمل الدولية	١٤٤ ٠٠٠ فرنك سويسري (حد أقصى)	١٥٦ ٧٦٩ دولاراً أمريكياً (حد أقصى)	١٣ ٠٦٤ دولاراً أمريكياً (حد أقصى)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	٧٧ ١٤٥ فرنكاً سويسرياً*	٨٣ ٩٨٦ دولاراً أمريكياً	٦٩٩٩ دولاراً أمريكياً
الاتحاد الدولي للاتصالات	٧١ ٤٠٠ فرنكاً سويسرياً	٧٧ ٧٣١ دولاراً أمريكياً	٦٤٧٨ دولاراً أمريكياً

\* يُحدث سنوياً بالاستناد إلى مؤشر أسعار الاستهلاك في جنيف.

٨- وبناءً على ذلك، يُقترح منح بدل سكن قدره ٧٠٠٠ دولار أمريكي شهرياً للمدير العام للمنظمة، يُعدّل سنوياً بالاستناد إلى مؤشر أسعار الاستهلاك في جنيف<sup>١</sup>، تمثيلاً مع الممارسة المتبعة في وكالات متخصصة مماثلة.

= = =

١ مؤشر أسعار الاستهلاك في جنيف يصدر عن مكتب الكانتون للإحصاء.