

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

تقرير من المدير العام

مقدمة

١- بالإضافة إلى بيانات القوى العاملة في منظمة الصحة العالمية حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ التي أُتيحت على الموقع الإلكتروني للمنظمة،^١ يقدم هذا التقرير معلومات محدّثة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ عن الاتجاهات المسجّلة في القوى العاملة والأنشطة ذات الصلة فيما يتعلق بالركائز الثلاث لاستراتيجية المنظمة للموارد البشرية، وهي: اجتذاب المواهب، واستبقاؤها، وتهيئة بيئة العمل المواتية لها. والمبادرات الاستراتيجية الرئيسية في مجال الموارد البشرية جزء لا يتجزأ من برنامج عمل التحول في المنظمة.

الاتجاهات المسجّلة في القوى العاملة

٢- في ٣١ كانون/ ديسمبر ٢٠٢٣، بلغ إجمالي عدد موظفي المنظمة^٢ ٩٤١٩ موظفاً (انظر الشكل ١ في هذا التقرير والجدول ١ في بيانات القوى العاملة)، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٤,٩٪ مقارنة بعددهم الإجمالي في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ (٨٩٨٣). ومن هذا العدد الإجمالي، تغيرت النسبة المئوية للموظفين العاملين في كل مستوى من المستويات الثلاثة للمنظمة بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ على النحو التالي: انخفضت النسبة المئوية للموظفين المعيّنين في المقر الرئيسي من ٢٩,٣٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٢٩,٢٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣؛ وظلت النسبة المئوية للموظفين المعيّنين في الخدمات المشتركة العالمية مستقرة عند ٣,٢٪ بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣؛ وزادت النسبة المئوية للموظفين المعيّنين في المكاتب الإقليمية من ٢٣,٧٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٢٣,٨٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣؛ وفي المكاتب القطرية، زادت النسبة من ٤٣,٢٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٤٣,٨٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ (الشكل ٢). وانخفضت نسبة الموظفين المعيّنين بعقود عمل طويلة الأجل من ٧٧,٦٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٧٧,١٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣. وكانت النسبة المئوية للتعيينات طويلة الأجل من مجموع الموظفين العاملين في المكاتب

١ متاحة على الرابط: <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (تم الاطلاع في ٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢٤).

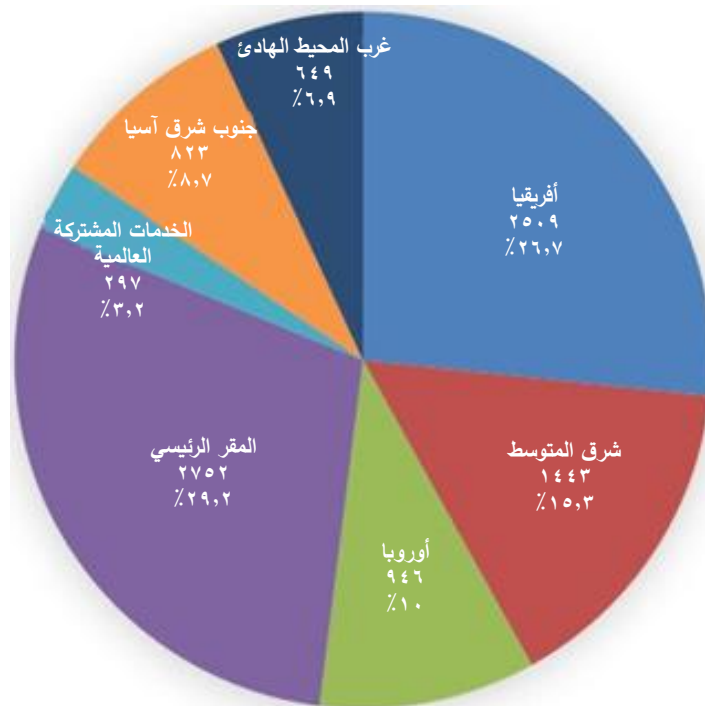
٢ تشمل جميع الأرقام الموظفين في البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة، وتستثني الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو وكالات الأمم المتحدة الأخرى التي تديرها المنظمة. وهي لا تشمل الموظفين العاملين مع منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وبيانات القوى العاملة الخاصة بها متاحة على الرابط: <https://www.paho.org/en/documents/spba189-human-resources-management-pan-american-sanitary-bureau> (تم الاطلاع في ١٤ آذار/ مارس ٢٠٢٤).

الرئيسية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣ (وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢) على النحو التالي: ٧١,١٪ (٦٩,٨٪) في المقر الرئيسي،^١ و ٩٨٪ (٩٨,٩٪) في الخدمات المشتركة العالمية، و ٨٦,٦٪ (٨٧,٣٪) في إقليم الأفرقي، و ٨١,٢٪ (٨٠,٧٪) في إقليم جنوب شرق آسيا، و ٦٣,٣٪ (٦٧,٤٪) في إقليم الأوروبي، و ٦٧,٤٪ (٦٨٪) في إقليم شرق المتوسط، و ٩٢,٩٪ (٩٦,١٪) في إقليم غرب المحيط الهادئ.

٣- وفيما يتعلق بالفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، ارتفعت تكاليف الموظفين إلى ١٢٤٢ مليون دولار أمريكي، وانخفضت كنسبة مئوية من مجموع مصروفات المنظمة: ٣٠٪ من مبلغ مقداره ٤١٠٠ مليون دولار أمريكي (مقارنة بنسبة ٣١٪ للفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢).

٤- وفيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية الأخرى، فعند مقارنة الفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢ بالفترة نفسها في عام ٢٠٢٣، زاد عدد الأفراد المعيّنين وفقاً لترتيبات الاستشاريين أو بموجب اتفاقات أداء العمل من حيث مكافئات الدوام الكامل: من ٢٠٣٣ إلى ٢٣٩٨ للاستشاريين، ومن ٧٥٣ إلى ٨١٤ للمعيّنين بموجب اتفاقات أداء العمل (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ٢٠). وبالإضافة إلى ذلك، زاد عدد الأفراد المعيّنين بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة من ٥١١٣ في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٥٦٠٦ في الفترة الواقعة بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣.

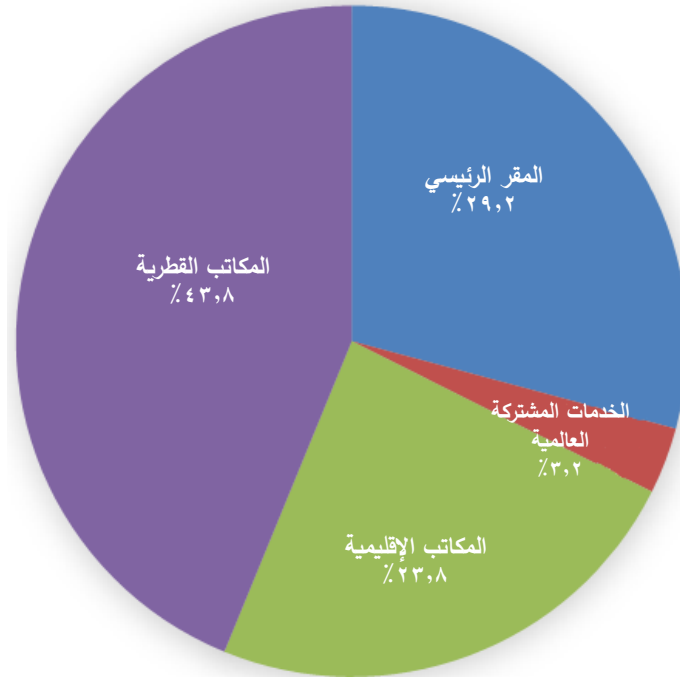
الشكل ١: توزيع موظفي المنظمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣ حسب المكتب الرئيسي



إجمالي عدد الموظفين: ٩٤١٩

١ بما في ذلك المقر الرئيسي، والبرامج الخاصة، والاتفاقات التعاونية.

الشكل ٢: توزيع موظفي المنظمة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ حسب المستوى



٥- واعتباراً من ١ آذار/ مارس ٢٠٢٣، تحل سياسة المنظمة الجديدة المعنية بالتكافؤ بين الجنسين (٢٠٢٣-٢٠٢٦) محل سياسة المنظمة للمساواة بين الجنسين في التوظيف الصادرة في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧. ويتضمن هذا التقرير الإبلاغ في مقابل الغايات الجديدة المنصوص عليها في سياسة المنظمة المعنية بالتكافؤ بين الجنسين وخطة التنفيذ المقابلة لها، وذلك باستخدام البيانات حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ٣هـ). ويتوافق الإبلاغ من جانب المنظمة مع الإبلاغ الوارد في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي تحدد التكافؤ بين الجنسين على أنه يقع ضمن هامش يتراوح بين ٤٧٪ و ٥٣٪.

٦- ومنذ عام ٢٠١٧ حتى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣، كان هناك تحسّن عام نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين، مقياساً بجميع المؤشرات. ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى بذل جهود إضافية وإيلاء اهتمام مكثّف لضمان إحراز تقدّم على مستوى كل رتبة على حدة والحفاظ على الإنجازات المحقّقة حتى الآن.

٧- وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣، تواصلت المنظمة الحفاظ على التكافؤ بين الجنسين في التعيينات الطويلة الأجل، إذ تشغل هذه التعيينات نسبة ٥٠,٤٪ من النساء و ٤٩,٧٪ من الرجال، مع ملاحظة أن نسبة الموظفين في فئة الخدمات العامة تزيد على ٥٠٪، بينما تقل هذه النسبة في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الموظفين الفنيين الدوليين عن نسبة ٥٠٪، على الرغم من أن نسبة الموظفين في كلتا الفئتين ارتفعت منذ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ٣ألف). وعند أخذ جميع أنواع عقود الموظفين بعين الاعتبار، في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣، فإن المنظمة تواصل الحفاظ على التكافؤ العام بين الجنسين، بنسبة ٥٠,٢٪ من النساء و ٤٩,٨٪ من الرجال. ويرد تقسيم إضافي حسب الرتبة في جميع فئات وظائف الموظفين وجميع المكاتب الرئيسية في بيانات القوى العاملة (انظر الجدول ٣باء).

١ متاحة على الرابط: <https://open.who.int/2022-23/home> (تم الاطلاع في ١٤ آذار/ مارس ٢٠٢٤).

٨- ويتضمن الجدول ٣ هاء من بيانات إدارة الموارد البشرية عن القوى العاملة التبليغ عن التكافؤ بين الجنسين لكل رتبة على حدة للموظفين المعيّنين بعقود طويلة الأجل في الرتبة ف-٤ وما فوقها في مقابل الغايات المحددة في سياسة المنظمة المعنية بالتكافؤ بين الجنسين (٢٠٢٣-٢٠٢٦).

٩- وإجمالاً، ارتفع عدد النساء المعيّنات بعقود طويلة الأجل في الرتبة ف-٤ وما فوقها على نطاق المنظمة من ٤٤,١٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٤٤,٧٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، في حين يُلاحظ أيضاً وجود زيادة نسبتها ٣,٦ نقاط مئوية خلال فترة السنوات الست منذ عام ٢٠١٧.

١٠- ويوجد تكافؤ عام بين الجنسين بين الموظفين على مستوى الوظائف غير المصنّفة في رتب على نطاق المنظمة، في حين يُلاحظ أيضاً أن نسبة النساء في المستوى الأول للوظائف غير المصنّفة في رتب أكبر منها في المستوى الثاني للوظائف غير المصنّفة في رتب.

١١- وشكّلت النساء ٣٤٪ من الموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، وهو ما يمثل انخفاضاً مقارنةً بكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢ (٣٥,٣٪). ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن وجود زيادة نسبتها ٤,٢ نقاط مئوية منذ عام ٢٠١٧ (انظر الشكل ٣ دال). وعند إدراج الموظفين في الرتبة ف-٦، فإن النسبة الإجمالية للنساء في الرتب مد-٢ ومد-١ وف-٦ تبلغ ٣٤,٣٪، مع زيادة النسبة في الرتبين مد-١ وف-٦ عنها في الرتبة مد-٢. وهي الفئة التي تكون المنظمة فيها أبعد ما تكون عن تحقيق غايات عام ٢٠٢٣ المنصوص عليها في سياسة المنظمة المعنية بالتكافؤ بين الجنسين (٢٠٢٣-٢٠٢٦).

١٢- 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 إلى ٤٧,١٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣. والمنظمة قريبة من تحقيق الغاية المحددة لشهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣ المتمثلة في وصول النساء إلى نسبة ٤٧,٥٪ في الرتبة ف-٥؛ ومع ذلك، هناك حاجة إلى بذل جهود إضافية للوصول إلى الغاية المحددة لعام ٢٠٢٤، وهي ٤٩٪.

١٣- وف الرتبة ف-٤، كانت هناك زيادة في النسبة المئوية للنساء من ٤٥,١٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٤٥,٥٪ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، وهو ما يقل قليلاً عن الغاية البالغة ٤٦,٥٪ المحددة لعام ٢٠٢٣.

١٤- وتواصل الأمانة اتخاذ خطوات ترمي إلى زيادة عدد النساء المؤهلات في قائمة رؤساء المكاتب القطرية. ففي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، كان ٣٥,٢٪ من رؤساء المكاتب القطرية من النساء، وهو ما يُمثّل انخفاضاً مقارنةً بكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢ (٣٦,٣٪).

١٥- وقد تجلّت نتائج الجهود الزامية إلى زيادة عدد المرشحات المدرجة أسماؤهن على قائمة رؤساء المكاتب القطرية أثناء عملية الاختيار في عام ٢٠٢٢، واستمرت أيضاً في عام ٢٠٢٣. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، شكّلت النساء ٣٦٪ من المرشحين المدرجة أسماؤهم في قائمة ممثلي المنظمة. وفيما يتعلق بعملية الاختيار لعام ٢٠٢٣، أُجريت أنشطة توعية إضافية للموظفات اللاتي يتمتعن بإمكانات عالية، وشُجّعن على حضور جلسات إحاطة محدّدة الغرض عُقدت مع كل مكتب إقليمي من أجل شرح الأدوار والمسؤوليات التي ينطوي عليها منصب ممثلي المنظمة ومتطلباته الأساسية. ونتيجة لذلك، حققت القائمة المختصرة لعملية الاختيار لعام ٢٠٢٣ التكافؤ بين الجنسين، إذ تحدّد أن ٥٣٪ من المرشحات انتقلن إلى مرحلة إجراء المقابلة عبر الفيديو، وهو ما يمثل زيادة مقارنةً بعامي ٢٠٢٢ (٣٣٪) و٢٠٢١ (٢٨٪). وبعد مرحلة إجراء المقابلات عبر الفيديو، تقدّم مرشحاً، ٦٦٪ منهم من الإناث، إلى المرحلة النهائية التي شارك فيها أحد مراكز تقييم ممثلي المنظمة.

١٦- وقد أغلقت الدعوة لتقديم العروض لاختيار شريك جديد لتصميم وإدارة مراكز تقييم ممثلي المنظمة في عام ٢٠٢٣، ويوجد حالياً مقدم خدمات جديد يتعاون بموجب عقد مع المنظمة. ومن المخطط إنشاء مراكز التقييم في الربعين الأول والثاني من عام ٢٠٢٤.

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

المكتب الرئيسي	في تموز/يوليو ٢٠١٧	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧	في تموز/يوليو ٢٠١٨	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨	في تموز/يوليو ٢٠١٩	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩	في تموز/يوليو ٢٠٢٠	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠	في تموز/يوليو ٢٠٢١	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١	في تموز/يوليو ٢٠٢٢	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢	في تموز/يوليو ٢٠٢٣	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣	التغيرات بين تموز/يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣
أفريقيا	٢٩,٩	٣٠,٧	٣١,٩	٣١,٨	٣٢,٧	٣٣,١	٣١,٦	٣١,٨	٣٢,٧	٣٣,٨	٣٣,٧	٣٤,٦	٣٥,٠	٣٦,٧	زيادة بنسبة ٦,٨ نقاط مئوية
جنوب شرق آسيا	٢٣,٦	٢٣,٣	٢٣,٨	٢٣,٤	٢٤,٦	٢٤,٦	٢٦,٧	٢٦,٨	٢٨,٥	٢٨,١	٢٧,٤	٢٦,٣	٢٨,٦	٢٩,٩	زيادة بنسبة ٦,٣ نقاط مئوية
أوروبا	٥٣,١	٥١,٨	٥٠,٤	٥٢,١	٥٣,٤	٥٢,٧	٥٣,٨	٥٣,١	٥٢,٢	٥١,٦	٥١,٨	٥١,٢	٥١,٢	٥٠,٢	انخفاض بنسبة ٢,٩ نقطة مئوية
شرق المتوسط	٣٠,٦	٣١,٢	٣٢,٢	٣٣,٧	٣٣,٩	٣٤,٦	٣٢,٢	٣٢,٦	٣٣,٢	٣٥,٦	٣٧,٢	٣٧,١	٣٧,٧	٣٧,٥	زيادة بنسبة ٦,٩ نقاط مئوية
غرب المحيط الهادئ	٤٥,٣	٤٤,٩	٤٥,٦	٤٧,٧	٤٩,٧	٥٠,٠	٥٣,٢	٥٤,١	٥٦,٢	٥٦,٦	٥٨,١	٥٨,٩	٦٠,٧	٥٩,٥	زيادة بنسبة ١٤,٢ نقطة مئوية
المقر الرئيسي	٤٩,٤	٥٠,٩	٥١,١	٥١,٦	٥٠,٩	٥١,٣	٥٢,٤	٥٢,٠	٥٢,٣	٥٢,٦	٥٢,٥	٥٢,١	٥٢,٤	٥٢,٧	زيادة بنسبة ٣,٣ نقاط مئوية
المجموع	٤٣,٧	٤٤,٤	٤٤,٧	٤٥,٤	٤٥,٦	٤٥,٨	٤٦,٢	٤٥,٩	٤٦,٤	٤٦,٨	٤٧,٠	٤٦,٨	٤٧,٤	٤٧,٧	زيادة بنسبة ٤ نقاط مئوية

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

المكتب الرئيسي	في تموز/يوليو ٢٠١٧	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧	في تموز/يوليو ٢٠١٨	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨	في تموز/يوليو ٢٠١٩	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩	في تموز/يوليو ٢٠٢٠	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠	في تموز/يوليو ٢٠٢١	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١	في تموز/يوليو ٢٠٢٢	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢	في تموز/يوليو ٢٠٢٣	في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣	التغيرات بين تموز/يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣
أفريقيا	٢٨,٨	٢٩,٥	٢٩,٩	٢٩,٧	٣٠,٨	٣٠,٧	٢٨,٩	٢٨,٢	٢٨,٧	٢٩,٠	٢٩,١	٢٩,٤	٢٩,٩	٣٠,٩	زيادة بنسبة ٢,١ نقطة مئوية
جنوب شرق آسيا	٢٤,٤	٢٥,٧	٢٥,٠	٢٥,٥	٢٥,٣	٢٦,٥	٢٧,٥	٢٧,٤	٢٨,٩	٢٧,٧	٢٨,٣	٢٧,٠	٢٨,٥	٢٩,٤	زيادة بنسبة ٥ نقاط مئوية
أوروبا	٥١,٤	٥٠,٣	٥٠,٣	٥١,٩	٥١,٥	٥٠,٦	٥١,٧	٥٠,٨	٤٨,٩	٤٨,٤	٤٨,٧	٤٧,٦	٤٨,٢	٤٦,٥	انخفاض بنسبة ٤,٩ نقاط مئوية
شرق المتوسط	٢٩,٩	٣٠,١	٣١,١	٣١,٧	٣٢,٦	٣٣,١	٣٠,٨	٣١,٧	٣١,٦	٣٤,٣	٣٦,٧	٣٦,٥	٣٧,٧	٣٥,٨	زيادة بنسبة ٥,٩ نقاط مئوية
غرب المحيط الهادئ	٣٩,٩	٣٩,٤	٤١,٣	٤٢,٣	٤٤,٩	٤٥,١	٤٩,٦	٥٠,٠	٥٣,٧	٥٥,٤	٥٤,٣	٥٥,٤	٥٥,٨	٥٥,٢	زيادة بنسبة ١٥,٣ نقطة مئوية
المقر الرئيسي	٤٦,٣	٤٧,٩	٤٨,٤	٤٩,٤	٤٨,٩	٤٩,١	٥٠,١	٤٩,٧	٤٩,٧	٥٠,١	٥٠,١	٤٩,٦	٤٩,٩	٥٠,٢	زيادة بنسبة ٣,٩ نقاط مئوية
المجموع	٤١,١	٤١,٩	٤٢,٥	٤٣,٥	٤٣,٥	٤٣,٥	٤٣,٨	٤٣,٥	٤٣,٧	٤٤,٢	٤٤,٥	٤٤,١	٤٤,٥	٤٤,٧	زيادة بنسبة ٣,٦ نقاط مئوية

الشكل ٣ جيم: التكافؤ بين الجنسين - النسبة المئوية للنساء اللاتي يشغلن مناصب رؤساء المكاتب القطرية، حسب المكتب الرئيسي

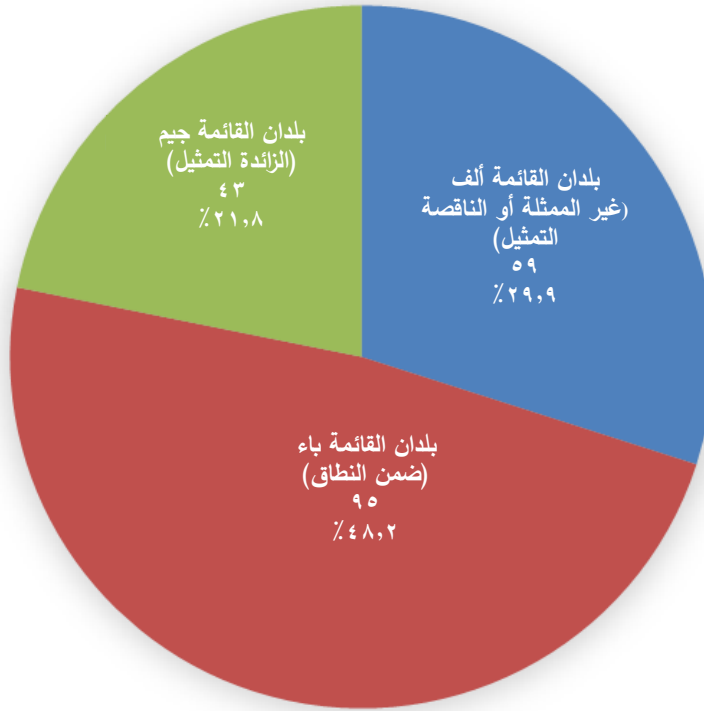
المكتب الرئيسي	في تموز/ يوليو ٢٠١٧	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	في تموز/ يوليو ٢٠١٨	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	في تموز/ يوليو ٢٠١٩	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	في تموز/ يوليو ٢٠٢٠	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠	في تموز/ يوليو ٢٠٢١	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١	في تموز/ يوليو ٢٠٢٢	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢	في تموز/ يوليو ٢٠٢٣	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣	التغيرات بين تموز/ يوليو وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣
أفريقيا	٪٢٦,١	٪٢٣,٩	٪٢٣,٤	٪٢٨,٩	٪٣٤,٨	٪٣١,٩	٪٣١,٩	٪٢٩,٨	٪٢٩,٨	٪٢٧,٧	٪٢١,٣	٪٢١,٣	٪٢٥,٥	٪٢٥,٥	انخفاض بنسبة نقطة ٠,٦ مئوية
جنوب شرق آسيا	٪١٨,٢	٪٩,١	٪٩,١	٪٩,١	٪٩,١	٪٩,١	٪٩,١	٪١٦,٧	٪١٨,٢	٪١٨,٢	٪١٨,٢	٪١٨,٢	٪١٨,٢	٪٢٧,٣	زيادة بنسبة ٩,١ نقاط مئوية منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧
أوروبا	٪٦٣,٣	٪٥٨,٦	٪٥٥,٢	٪٦٠,٠	٪٥٨,١	٪٥٤,٨	٪٥٨,١	٪٥٨,١	٪٥٣,٣	٪٥٠	٪٥٠	٪٥٠,٠	٪٥٣,٣	٪٥٣,٣	انخفاض بنسبة ١٠ نقاط مئوية
شرق المتوسط	٪٢٧,٨	٪٣١,٦	٪٣٦,٨	٪٣٦,٨	٪٣٦,٨	٪٣٦,٨	٪٣٥,٠	٪٣٥,٠	٪٤٢,٩	٪٤٧,٦	٪٤٢,٩	٪٤٢,٩	٪٣٦,٤	٪٢٧,٣	انخفاض بنسبة ٠,٥ نقطة مئوية
غرب المحيط الهادئ	٪٢٦,٧	٪٢٣,٣	٪٢٣,٣	٪٢٦,٧	٪٤٠	٪٤٠	٪٤٠	٪٣٥,٧	٪٤٦,٧	٪٥٠,٠	٪٦٠,٠	٪٦٠,٠	٪٥٣,٣	٪٤٦,٧	زيادة بنسبة ٢٠ نقطة مئوية
المجموع	٪٣٥,٠	٪٣٣,٣	٪٣٣,٣	٪٣٥,٨	٪٣٩,٣	٪٣٧,٤	٪٣٧,٩	٪٣٧,٩	٪٣٨,٧	٪٣٨,٢	٪٣٦,٣	٪٣٦,٣	٪٣٦,٨	٪٣٥,٢	زيادة بنسبة ٠,٢ نقطة مئوية

الشكل ٣ دال: التكافؤ بين الجنسين - النسبة المئوية للنساء في الرتبين مد-١ ومد-٢ (التعيينات الطويلة الأجل)، حسب المكتب الرئيسي

المكتب الرئيسي	في تموز/ يوليو ٢٠١٧	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	في تموز/ يوليو ٢٠١٨	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	في تموز/ يوليو ٢٠١٩	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	في تموز/ يوليو ٢٠٢٠	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠	في تموز/ يوليو ٢٠٢١	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١	في تموز/ يوليو ٢٠٢٢	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢	في تموز/ يوليو ٢٠٢٣	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣	التغيرات بين تموز/ يوليو وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣
أفريقيا	٪٣١,٦	٪٣١,٦	٪٢٥	٪٢٥,٠	٪٢٧,٣	٪٢٥	٪٢٣,١	٪٢٣,١	٪٢٣,١	٪٢٩,٠	٪٢٣,٣	٪٢٣,٣	٪١٣,٨	٪١٥,٤	انخفاض بنسبة ١٦,٢ نقطة مئوية
جنوب شرق آسيا	٪١٤,٣	٪١٢,٥	٪١١,١	٪٧,١	٪٧,٧	٪٦,٧	٪٧,٧	٪٧,١	٪١٣,٣	٪١٤,٣	٪١٤,٣	٪١٧,٦	٪١٣,٣	٪١٨,٨	زيادة بنسبة ٤,٥ نقاط مئوية
أوروبا	٪٥٠,٠	٪٤٥,٥	٪٦٤,٣	٪٦٠,٠	٪٦٠,٠	٪٥٦,٣	٪٦٦,٧	٪٥٨,٨	٪٥٠	٪٤٤,٤	٪٤١,٢	٪٣٨,٩	٪٣٨,١	٪٤٠,٠	انخفاض بنسبة ١٠ نقاط مئوية
شرق المتوسط	٪٢٥,٠	٪٢٣,١	٪٢٦,٣	٪٣٢,٠	٪٣٢,٠	٪٣٠,٨	٪٢٥,٨	٪٢٥,٨	٪٣٤,٤	٪٣٧,٥	٪٤١,٢	٪٤٠,٦	٪٣٩,٤	٪٣٥,٥	زيادة بنسبة ١٠,٥ نقاط مئوية
غرب المحيط الهادئ	٪٤٤,٤	٪٣٦,٤	٪٤٦,٧	٪٣٥,٧	٪٤٣,٨	٪٤١,٢	٪٤١,٢	٪٣٨,٩	٪٤٢,٩	٪٤٢,٩	٪٤٣,٨	٪٤٣,٨	٪٤٣,٨	٪٢٧,٥	انخفاض بنسبة ٦,٩ نقاط مئوية
المقر الرئيسي	٪٢٦,٦	٪٣١,٣	٪٣٥,٤	٪٣٧,٣	٪٣٨,١	٪٤٠,٦	٪٤٥,٦	٪٤٢,٣	٪٣٨,٧	٪٤١,٣	٪٤١,٧	٪٤١,٧	٪٤١,٠	٪٤٠,٥	زيادة بنسبة ١٣,٩ نقطة مئوية
المجموع	٪٢٩,٨	٪٣١,٠	٪٣٤,٩	٪٣٤,٠	٪٣٥,٧	٪٣٥,٢	٪٣٧,١	٪٣٥,٠	٪٣٥,٩	٪٣٧,٠	٪٣٦,٦	٪٣٥,٣	٪٣٤,٤	٪٣٤,٠	زيادة بنسبة ٤,٢ نقاط مئوية

١٧- وتستند المعلومات المقدّمة عن التمثيل الجغرافي لعام ٢٠٢٣ (انظر الشكل ٤) إلى حسابات محدّثة لنطاقات التمثيل. وتأخذ الحسابات المحدّثة في الاعتبار آخر جدول لتقدير الاشتراكات، والبيانات السكانية المحدّثة، والعدد المحدّث لإجمالي الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. ونتيجةً لذلك، فإن التغييرات في التمثيل المُبلّغ عنها لعام ٢٠٢٣ ترجع إلى مزيج من الحسابات المحدّثة ونتائج استقدام الموظفين. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، كانت ٢٩,٩٪ من الدول الأعضاء (أو ٥٩ من أصل ١٩٧ دولة عضواً) ^١ إما غير ممثلة وإما ناقصة التمثيل (انظر الشكل ٤، والجدول ٤ من بيانات القوى العاملة). وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، بلغت نسبة الدول الأعضاء التي كانت غير ممثلة أو ناقصة التمثيل ٢٨,٤٪ (أو ٥٦ من أصل ١٩٧ دولة عضواً). وستكون الحسابات المحدّثة بمنزلة خط أساس جديد لاستعراض التقدّم المُحرز والاتجاهات المسجّلة بمرور الوقت.

الشكل ٤: توزيع الدول الأعضاء في المنظمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣ حسب التمثيل الجغرافي



١ بما في ذلك الأعضاء المنتسبة الثلاثة.

الشكل ٥: التمثيل الجغرافي - الاتجاهات المسجلة بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣

المؤشر	في تموز/ يوليو ٢٠١٧	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	في تموز/ يوليو ٢٠١٨	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨	في تموز/ يوليو ٢٠١٩	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩	في تموز/ يوليو ٢٠٢٠	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠	في تموز/ يوليو ٢٠٢١	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١	في تموز/ يوليو ٢٠٢٢	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢	في تموز/ يوليو ٢٠٢٣	في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣	التغيرات بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣
النسبة المئوية للدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل	٣٢,١٪	٣٢,١٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣١,٦٪	٣٠,٦٪	٣٠,٦٪	٢٩,٦٪	٢٩,٦٪	٢٨,٩٪	٢٨,٩٪	٢٨,٤٪	٢٩,٩٪	انخفاض بنسبة ٢,٢ نقطة مئوية
النسبة المئوية للموظفين في الفئة المهنية والفئات العليا (بما في ذلك الموظفون المُعَيَّنون بعقود مؤقتة) من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل*	٤٩,٧٪	٤٩,٧٪	٥٠,٤٪	٥٠,٤٪	٥٠,٤٪	٥١,٣٪	٥١,٤٪	٥١,٤٪	٥١,٤٪	٥١,٤٪	٥١,٥٪	٥٢,٤٪	٥٢,٤٪	٥٣,٧٪	زيادة بنسبة ٤ نقاط مئوية
النسبة المئوية للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا المُعَيَّنين بعقود طويلة الأجل من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل*	٤٧,٧٪	٤٧,٨٪	٤٨,٩٪	٤٩,١٪	٤٩,١٪	٥٠,٠٪	٥١,٢٪	٥١,٧٪	٥١,٨٪	٥٢,٤٪	٥٢,٧٪	٥٣,١٪	٥٣,١٪	٥٣,٥٪	زيادة بنسبة ٥,٨ نقاط مئوية
على نطاق المنظمة، النسبة المئوية للموظفين في الرتبتين مد-١ ومد-٢ من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل*	٣٥,٥٪	٣٧,٣٪	٣٧,٠٪	٣٩,٦٪	٤١,٦٪	٤٢,٦٪	٤٣,٥٪	٤٥,٢٪	٤٦,٧٪	٤٧,٣٪	٤٧,٠٪	٤٧,٦٪	٤٨,٤٪	٤٩,٥٪	زيادة بنسبة ١٤ نقطة مئوية
المقر الرئيسي، النسبة المئوية للموظفين في الرتبتين مد-١ ومد-٢ من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل*	١٥,٦٪	١٧,٢٪	٢٠,٠٪	٢٣,٩٪	٢٣,٨٪	٢٥,٠٪	٢٩,٤٪	٣٢,٤٪	٢٩,٣٪	٢٩,٣٪	٢٩,٢٪	٢٨,٤٪	٣٢,١٪	٣٤,٢٪	زيادة بنسبة ١٨,٦ نقطة مئوية

* عُدِّل تصنيف جميع البيانات المسجلة منذ تموز/ يوليو ٢٠١٧ فصاعداً من "البلدان النامية" إلى "البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل" اعتباراً من تموز/ يوليو ٢٠٢٣.

١٨- واتخذ قرار في عام ٢٠٢٣ بتعديل تصنيف "الدول النامية" إلى "الدول المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل". وبناءً على ذلك، أُعيد حساب البيانات الواردة في الجدول ٥ من بيانات إدارة الموارد البشرية عن القوى العاملة اعتباراً من تموز/ يوليو ٢٠١٧ فصاعداً على أساس التصنيف المحدث باستخدام البيانات التاريخية. وبلغت نسبة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا المعيّنين بعقود طويلة الأجل من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل ٥٣,٥٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ (انظر الشكل ٥). وعلى نطاق المنظمة، بلغت النسبة المئوية للموظفين في الرتبتين مد-١ ومد-٢ من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل ٤٩,٥٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣. وعلى مستوى المقر الرئيسي، بلغت النسبة المئوية للموظفين في الرتبتين مد-١ ومد-٢ من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل ٣٤,٢٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣، مقارنة بـ ١٥,٦٪ في تموز/ يوليو ٢٠١٧.

١٩- ويعرض الجدول ١١-ألف من بيانات إدارة الموارد البشرية عن القوى العاملة الاتجاهات المسجلة في طلبات التوظيف المقدمة من المرشحات الإناث، في حين يعرض الجدول ١١باء الاتجاهات المسجلة في فئة التمثيل الجغرافي للمرشحين. ويوضح هذان الجدولان أنه في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣، كانت هناك زيادة في النسبة المئوية للمتقدمات على مدى السنوات الثلاث السابقة، وهو ما يحافظ على المستوى المسجل في

عام ٢٠٢٢. وعلى الرغم من الزيادة في عدد الوظائف المععلن عنها مقارنة بالسنوات السابقة، كان هناك انخفاض عام في طلبات التوظيف حتى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ مقارنة بعام ٢٠٢٢، في حين زادت النسبة المئوية لطلبات التوظيف المقدّمة من مواطني البلدان الواقعة ضمن النطاق. وينبغي ملاحظة أن النتائج المحقّقة في عام ٢٠٢٣ متأثرة جزئياً بالحسابات المحدّثة لنطاقات التمثيل الجغرافي. وفي حين بُدلت جهود كبيرة على نطاق المنظمة لسد الفجوة بين الجنسين وتحققت نتائج في هذا الصدد، ينبغي بذل استثمارات إضافية في جهود البحث عن المواهب والتواصل، مع التركيز بوجه خاص على تحسين التمثيل الجغرافي. والدروس المستفادة من العام الماضي بشأن الطريقة الأفضل للتواصل مع المرشحات من خلال برامج محددة، مثل برنامج المهنيين الشباب والقائمة العالمية لممثلي المنظمة، سوف يستمر تطبيقها على جهود استقدام الموظفين الأوسع نطاقاً.

٢٠- وزاد عدد موظفي الإدارة العليا (ف-٦ وما فوقها) المُعيّنين بعقود طويلة الأجل وعقود مؤقتة من ٢٧٥ موظفاً في تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى ٢٩٦ موظفاً في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ (+٨٪) (انظر الشكل ٦)، تمشياً مع الاتجاه الاستراتيجي للتحوّل في المنظمة.

الشكل ٦: مقارنة أعداد موظفي الإدارة العليا بين تموز/ يوليو ٢٠١٧ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ حسب المكتب الرئيسي

المكتب الرئيسي	ف-٦/مد-١			مد-٢			غير مصنّفة			المجموع
	تموز/ يوليو ٢٠١٧	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣	مقابل ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠١٧	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣	مقابل ٢٠١٧	تموز/ يوليو ٢٠١٧	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣	مقابل ٢٠١٧	
أفريقيا	٤١	٣٣	-٢٠٪	١	٥	٤٠٠٪	١	١	٠٪	
جنوب شرق آسيا	٢٣	٢٠	-١٣٪	٢	٣	٥٠٪	١	١	٠٪	
أوروبا	٢٥	٢٩	١٦٪	١	١	٠٪	١	١	٠٪	
شرق المتوسط	٢٨	٢٩	٤٪	٤	١٠	١٥٠٪	١	١	٠٪	
غرب المحيط الهادئ	١٦	١٩	١٩٪	٢	١	-٥٠٪	٠	٠	-	
المقر الرئيسي	٨٦	٨٢	-٥٪	٢٩	٤٦	٥٩٪	١٢	١٤	١٧٪	
المجموع	٢١٩	٢١٢	-٣٪	٣٩	٦٦	٦٩٪	١٧	١٨	٦٪	

اجتذاب المواهب

البحث عن المواهب والتواصل

٢١- يستمر تنفيذ مبادرات التواصل بالتعاون مع الدول الأعضاء من أجل تحسين التمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين. وتُستخدَم الاتفاقات المُبرّمة مع مقدمي الخدمات الخارجيين لإطلاق حملات التواصل واستقدام الموظفين المحدّدة الأهداف في سبيل تحسين الأداء قياساً على غايات التنوع، ولاسيما فيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين، على النحو الوارد في سياسة المنظمة المعنية بالتكافؤ بين الجنسين (٢٠٢٣-٢٠٢٦)، وتحسين التمثيل الجغرافي. وكان أحد مجالات التركيز الخاصة في عام ٢٠٢٣ هو التأكيد من إعادة الإعلان عن إشعارات الوظائف الشاغرة التي تقل نسبة النساء المتقدمات إليها عن ٣٠٪، وفقاً لل غاية المحددة في خطة التنفيذ الخاصة بسياسة المنظمة المعنية بالتكافؤ بين الجنسين. ويستمر بذل الجهود المحددة الأهداف من خلال المشورة المهنية، وإرشاد الموظفين، وبرامج التدريب على مسارات القيادة، لبناء قدرات الموظفين المبتدئات وذوات الرتب المتوسطة وإعدادهن لتقلد مناصب إدارية عليا.

٢٢- ويواصل موظفو الموارد البشرية وموظفو المنظمة التقنيون نشر الإعلانات عن شواغر المنظمة على نطاق واسع، بما في ذلك على قنوات وسائل التواصل الاجتماعي ومنصاتهما، وبالمواظبة على إرسال التحديثات إلى بعثات الأمم المتحدة في جنيف وإلى الشبكات التقنية.

٢٣- وحسبما أُبلغت جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعون في عام ٢٠٢٢،^١ أطلقت المنظمة برنامج المهنيين الشباب في النصف الثاني من عام ٢٠٢١، الذي استهدف المرشحين من أقل البلدان نمواً. وبدأ كل من المرشحين الأربعة عشر المختارين في إطار البرنامج أداء مهامه في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢، وُدِّشَن البرنامج رسمياً في شباط/فبراير ٢٠٢٣. ويتواصل تطوير البرنامج، من خلال تضمين الدروس المستفادة من عملية اختيار المجموعة الأولى من المرشحين. ويجري حالياً اتخاذ خطوات للتخطيط للمجموعة الثانية واختيارها.

استقدام الموظفين واختيارهم

٢٤- في إطار خطة التحول التي وضعتها المنظمة، حُدِّدَت الغاية المتمثلة في استكمال عملية استقدام الموظفين للتعيينات المحددة المدة والمؤقتة في غضون ١١٢ يوماً تقويمياً (أو ٨٠ يوم عمل) (على النحو المحدد في المادتين ٤٢٠-٣ و ٤٢٠-٤ من لائحة الموظفين، على التوالي)، وذلك من خلال العمل في المقام الأول على تحسين خدمات فرز المرشحين وتعزيز كفاءة عمليات الاختيار.

٢٥- 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 لزمان استقدام الموظفين في عام ٢٠٢١ إلى ١٤١ يوماً، وتراوح مداه بين ٢٩ و ٣٧٦ يوماً، ولكنه ارتفع مرة أخرى في عام ٢٠٢٢، إذ كان متوسط زمن استقدام الموظفين ١٦٣ يوماً، وتراوح مداه ما بين ٩ و ٤٠٥ أيام. وقد شوهدت تحسينات مستمرة في بيانات استقدام الموظفين من النصف الأول من عام ٢٠٢٣، إذ تُظهر بيانات السنة التقييمية الكاملة تحسناً مقارنة بعام ٢٠٢٢، فيبلغ متوسط الزمن ١٤٤ يوماً وتراوح مداه بين ١١ و ٣٨٦ يوماً. وعلى الرغم من التحسُّن المطَّرد في الأداء، فلا بد من بذل جهود مكرَّسة للحفاظ على الإنجازات المُحرَّزة.

٢٦- وتتمثل المشكلات الرئيسية التي تؤثر على الوقت المُستغرق في استقدام الموظفين والإبلاغ ذي الصلة في فرز المتقدمين، وتوافر أعضاء اللجان، وتوقيت اتخاذ القرار النهائي، وتوافر البيانات ولوحات المتابعة الموثوق فيها. ويجري حالياً تطوير لوحة الموارد البشرية لتحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال بهدف تحسين تحليل بيانات استقدام الموظفين والإبلاغ عنها، ومن المتوقع أن تُتاح في عام ٢٠٢٤. واستشرافاً بالمستقبل، يجري استكشاف إمكانية استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي لتحسين عملية الفرز.

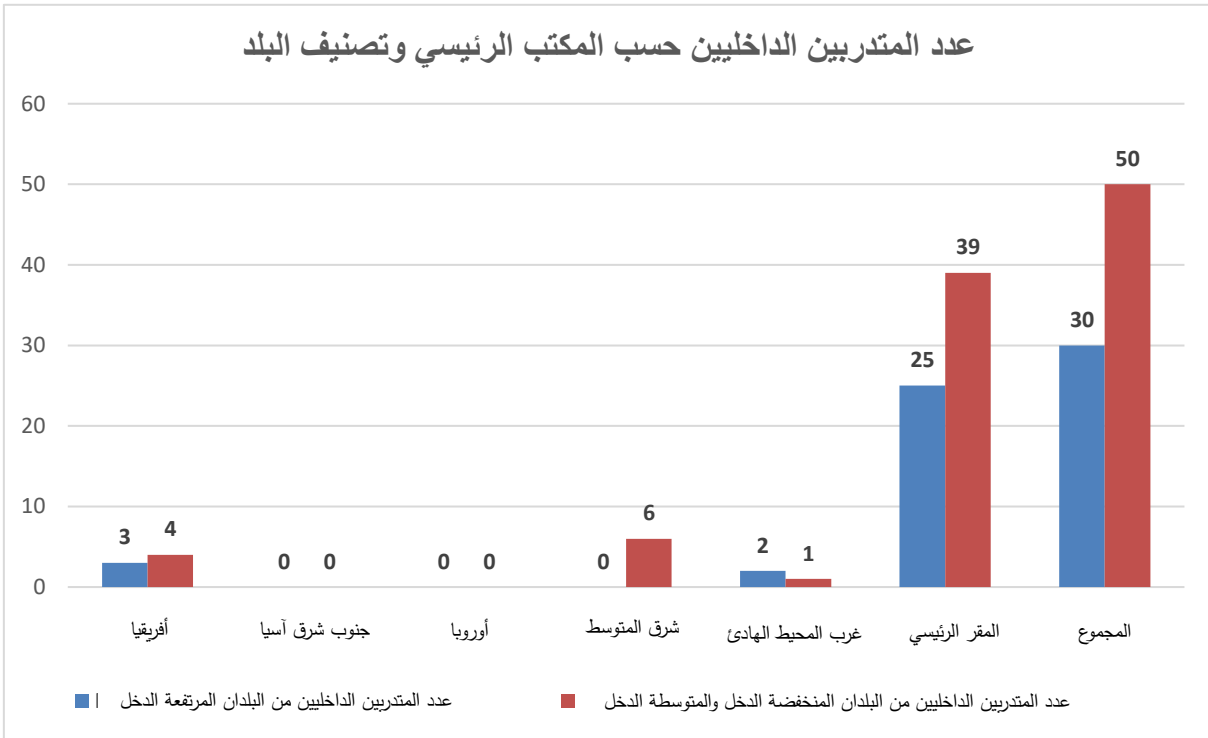
٢٧- وتتطوي أداة "ستيليس" المُستخدمة لدعم استقدام الموظفين واختيارهم على عدد من التحديات، ويعود ذلك بوجه خاص إلى التفاوتات في استخدامها على نطاق المكاتب الرئيسية في تطوير عملية استقدام الموظفين في النظام. وتُستخدَم المشكلات التي صودفت والدروس المستفادة للاسترشاد بها في وضع النظام الجديد لتخطيط الموارد المؤسسية، الذي سيحل بعد إطلاقه محل أداة ستيليس، لضمان تطبيق المنظمة نهجاً متنسقاً ومتجانساً على نطاق المنظمة إزاء استقدام الموظفين لجميع أنواع العقود، وتحسين القدرة على الإبلاغ عن الأداء في عملية استقدام الموظفين وتقييمه. وقد بدأ العمل على تنقيح عملية الاختيار المنسَّقة، التي ستشمل الاحتياجات التي حُدِّدَت من خلال نظام إدارة الأعمال الجديد.

١ انظر الوثيقة ج ٣١/٧٥؛ وانظر أيضاً الوثيقة ج ص ٢٠٢٢/٧٥/٢ سجالات/٣، المحاضر الموجزة للجلسة الثالثة (الفرع ٢) للجنة "ب".

البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

٢٨- أُعيد إطلاق البرنامج العالمي للتدريب الداخلي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢ بعد أن ظل معلقاً منذ تموز/يوليو ٢٠٢٠ بسبب جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩). وفي الفترة ما بين ١ كانون الثاني/يناير و٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، اختير ٨٠ متدرباً داخلياً، أكثر من ٧٥٪ منهم من الإناث. ويُقدّم الشكل ٧ أدناه توزيعاً للمتدربين الداخليين الذين جرى استقدامهم حسب المكتب الرئيسي: ٦٤ متدرباً داخلياً في المقر الرئيسي، وسبعة في المكتب الإقليمي لأفريقيا، وستة في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، وثلاثة في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ. وقد تقدّم ما مجموعه ٣٧٢ ١٣ مرشحاً، ٥٦٪ منهم من الإناث، للحصول على فرص التدريب الداخلي هذه.

الشكل ٧: المتدربون الداخليون حسب المكتب الرئيسي وتصنيف البلد، من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣



٢٩- وقد اعتمدت جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعون موعداً مستهدفاً منقحاً محددًا له ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٥ لتحقيق الغاية المتمثلة في استقدام ٥٠٪ من المتدربين الداخليين من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل.

٣٠- ومن بين المتدربين الداخليين الذين وقع عليهم الاختيار بين ١ كانون الثاني/يناير و٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، وعددهم ٨٠ متدرباً داخلياً، كان ٦٢,٥٪ من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل. وشكّل المرشحون من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل ٦٠,٩٪ من جميع المتدربين الداخليين المكلفين في المقر الرئيسي، و ٥٧,١٪ من المكلفين في المكتب الإقليمي لأفريقيا، و ٣٣,٣٪ من المكلفين في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ. وفي المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، كان جميع المرشحين من البلدان المنخفضة الدخل

والمتوسطة الدخل. وكان متوسط مدة التدريب الداخلي في جميع الأقاليم أربعة أشهر. وتواصل الأمانة رصد الاتجاهات المسجلة والتقدم المُحرز في سبيل بلوغ الغاية المنصوص عليها في القرار ج ص ع (٧١-١٣) (٢٠١٨) المتمثلة في استقدام ما لا يقل عن ٥٠٪ من المتدربين الداخليين المختارين من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل. وتجدر الإشارة إلى تجاوز تلك الغاية في عام ٢٠٢٣.

٣١- واستأنف مجلس المتدربين الداخليين التابع للمنظمة في المقر الرئيسي اجتماعاته الشهرية مع دائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، وهو ما يوفر منبراً لدعم مجتمع المتدربين الداخليين وفهم الأمور التي يمكن أن تحسن تجربتهم، فضلاً عن تحسين برنامج التدريب الداخلي العالمي في نهاية المطاف. وتتظم دائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب إفتاراً شهرياً رسمياً للمتدربين الداخليين في المقر الرئيسي بوصفه فرصة أخرى لتبادل الأفكار.

استبقاء المواهب

إدارة الأداء

٣٢- أجرى متعاقد خارجي تقيماً لنظام إدارة الأداء في المنظمة في الفترة الواقعة بين أيار/مايو ٢٠٢٢ وكانون الثاني/يناير ٢٠٢٣. وقدمت توصيات لتحسين السياسات والنظم والعمليات ذات الصلة بالاستناد إلى أفضل الممارسات 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.

٣٣- وتماشياً مع التوصيات المنبثقة عن تقييم نظام إدارة الأداء في المنظمة، سوف تُطلق وحدة لإدارة الأداء في عام ٢٠٢٥ في نظام Workday، وهو نظام إدارة الأعمال الجديد الذي سيحل محل الأداة الحالية (eWork). وتعكف المنظمة أيضاً على استعراض برنامج الاعتراف بالتميز لجعله أكثر تأثيراً وتكاملاً مع إدارة الأداء. وإضافة إلى ذلك، سوف يُدخّل خيار استبقاء الآراء من جميع الجهات الجديد الذي سيكون متسقاً مع إدخال وحدة إدارة الأداء المخطط لها في نظام إدارة الأعمال الجديد. وعلى نحو مماثل، يجري استكشاف إدخال نظام للمعايرة بعد التشاور مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، وسيُنظر في نموذج مناسب على أساس خصوصيات المنظمة.

٣٤- وشملت التوصيات الأخرى المنبثقة عن التقييم توضيح الأدوار والمسؤوليات في عملية إدارة الأداء وبيان أوجه المساءلة بشكل أوضح؛ وتحسين إدارة العواقب؛ 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.

٣٥- وقد أُدرج بالفعل في النظام الحالي تعديل يتعلق بإشراك مشرفي المستوى الثاني. فاعتباراً من عام ٢٠٢٣، يتمتع مشرفو المستوى الأول بخيار إشراك مشرفي المستوى الثاني في دورة النظام الإلكتروني لإدارة الأداء وتطويره (ePMDS) في مرحلة مراجعة منتصف العام إذا لزم الأمر. وفي هذه الحالات، إذا اعتُبر أداء الموظف "مرضياً" تماماً في مرحلة التقييم في نهاية السنة، يصبح إشراك مشرف المستوى الثاني في تلك المرحلة اختيارياً. ومع ذلك، إذا رغب مشرف المستوى الأول في منح تقدير أعلى من "مرضياً تماماً" أو أدنى منه، وجب عليه أولاً استشارة مشرف المستوى الثاني قبل تقديم هذا التقدير أو الالتزام به مع الموظف.

٣٦- ويواصل المكتب الإقليمي لأفريقيا تنفيذ نظام تقديم الآراء بشأن أداء الفرق، المُصمَّم لجمع آراء أصحاب المصلحة بشأن أداء فريق ما وتقييمها في ستة مجالات رئيسية: قيم المنظمة، وفعالية الفريق، وجودة المخرجات، وإدارة التكاليف، والتعاون، والقدرة على التكيف مع التغيير. وباستخدام ٣٦ نقطة من نقاط بيانات الأداء، حُلَّت الآراء الواردة من أعضاء الفرق والشركاء والحكومات والزملاء في المنظمة على المستوى الإقليمي ومستوى المقر الرئيسي. ولا تؤدي الأفكار المجمعة إلى تعزيز العلاقات مع الشركاء التقنيين والدول الأعضاء والزملاء في المنظمة فحسب، بل تحدد أيضاً الاحتياجات التدريبية الخاصة ضمن الفرق. واستُخدم نظام تقديم الآراء بشأن أداء الفرق بنجاح في أكثر من ٣٠ وحدة ومجموعة ومكتباً من مكاتب المنظمة القطرية. ويؤكد هذا التطبيق الواسع النطاق للنظام دوره المحوري بوصفه أداة من أدوات الإدارة في تعزيز إنجازات التحوّل وتيسير التغيير التنظيمي على مستوى الوحدات.

تعلّم الموظفين وتنمية مهاراتهم

٣٧- شهدت الثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ تعاوناً متزايداً مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في العديد من المشاريع التي تلبي احتياجات مجموعة أوسع من موظفي المنظمة، إذ استهدفت القيادات العليا والقيادات العليا النسائية وصغار القادة والإدارة الوسطى والموظفين الإداريين. وفي الآونة الأخيرة، أُتيحَت تلك المشاريع أيضاً على نطاق أوسع للقوى العاملة بأسرها.

٣٨- ويستمر تنفيذ برنامج مسارات إلى القيادة، تحت قيادة المكتب الإقليمي لأفريقيا، في جميع المكاتب الرئيسية طوال الثنائية على النحو المبين في الأمثلة التالية:

- في عام ٢٠٢٣، استفاد ٢٠ مشاركاً من المكتب الإقليمي لأوروبا و٢٧ امرأة من البلدان الناطقة بالفرنسية في الإقليم الأفريقي من برنامج مسارات إلى القيادة. وبعد استهلال الدفعة المشتركة الأولى بين المكتب الإقليمي لأفريقيا والمكتب الإقليمي لأوروبا في عام ٢٠٢٢، استُهلَّت دفعة مشتركة ثانية في عام ٢٠٢٣ استهدفت ٣٠ ممثلاً للمنظمة تابعين للمكتب الإقليمي لأفريقيا والمكتب الإقليمي لأوروبا أو موظفين مدرجين على قائمة ممثلي المنظمة. واستُهلَّت دفعة من مديري الوحدات مشتركة بين المكتب الإقليمي لأفريقيا والمكتب الإقليمي لأوروبا والمكتب الإقليمي لشرق المتوسط في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣، واختتمت في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤. واستناداً إلى الخصائص الخمس الرئيسية الأكثر طلباً من جانب الموظفين، نفَّذ المكتب الإقليمي لأفريقيا على سبيل التجريب مبادرة ساعدت القادة على تطوير مهارات التوجيه لدى المديرين. ومن خلال هذه المبادرة، اعتمد الاتحاد الدولي للتوجيه أربعة مديريين في الإقليم الأفريقي بوصفهم موجهين. ويُعد تطوير قدرات التوجيه الداخلية أمراً أساسياً لتعزيز أسلوب القيادة التحويلية.

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

- من خلال الاستفادة من خبرة المنظمة في برنامج مسارات إلى القيادة وخبرة كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في برنامج الإدارة التنفيذية للمنظمة، أقيم تعاون مع كلية الموظفين لإعداد النسخة التالية من برنامج مسارات إلى القيادة، الذي سيُعمَّم في نهاية المطاف على الأقاليم كافة. وأُطلقت مجموعتان في الربع الثالث من عام ٢٠٢٣: واحدة في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ وواحدة في المقر الرئيسي، وتضم كل منهما ما بين ٣٠ و٣٥ مشاركاً. وتعمل دائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب أيضاً مع أكاديمية منظمة الصحة العالمية على وضع خطط لنهج مستدام لتقديم التدريب على القيادة والإدارة داخل المنظمة.

٣٩- وانطلاقاً من التجربة الناجحة في الثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١، عندما سُجِّلَ أكثر من ٢٠٠ موظف في الدورات الفردية التي نظمتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، استمر تعاون المنظمة مع كلية الموظفين في الثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وبعد عملية تنافسية للإعراب عن الاهتمام في أيار/ مايو ٢٠٢٢ أدت إلى الإعراب عن ١٠٥١ حالة من الاهتمام، سُجِّلَ ٢٤٥ موظفاً في دورات فردية في كلية الموظفين في النصف الأول من الثنائية، ومن بينهم:

- ٣٩ من كبار المديرين في الرتبة ف-٥ وما فوقها في برنامج الإدارة التنفيذية للأمم المتحدة؛
- ٣٤ موظفة من الرتبين ف-٤ وف-٥ في دورة القيادة والمرأة والأمم المتحدة؛
- ٢٧ موظفاً من الرتبين ف-٢ وف-٣ في المنهج الإلكتروني للقادة الناشئين في الأمم المتحدة؛
- ٢٤ موظفاً من الرتبة خ-٥ وما فوقها في دورة مهارات القيادة لوظائف الدعم والوظائف الإدارية؛
- ٣١ مساعداً إدارياً في دورة مهارات المساعدين الإداريين.

٤٠- وكما يتضح من العدد الكبير من حالات الإعراب عن الاهتمام الواردة في أيار/ مايو ٢٠٢٢، كانت الطلبات على الدورات الفردية لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة أكبر كثيراً من التمويل متاح، وصاحب ذلك عدم تمكن العديد من الموظفين من الالتحاق بالدورات. ولحسن الحظ، تزامن ذلك مع بدء العمل بمنصة الخط الأزرق لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة التي تتيح للقوى العاملة في المنظمة بأسرها الوصول إلى أكثر من ٥٠ دورة تدريبية فردية للدراسة الذاتية من خلال اشتراك مؤسسي واحد. ونظراً إلى التكاليف المنخفضة بصورة كبيرة المرتبطة بمنصة الخط الأزرق وعدم وجود حد أقصى لعدد الأشخاص الذين يمكنهم الالتحاق بالدورات، أنشئ اشتراك مؤسسي يتيح لجميع القوى العاملة في المنظمة الالتحاق المجاني بالدورات في بداية عام ٢٠٢٣. واعتباراً من ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣، سجلت المنصة أكثر من ١١٥٤ عملية التحاق فردية.

٤١- ووافقت اللجنة العالمية المعنية بالتعلم وتنمية القدرات على ٢٣ مبادرة تعلم عالمية و ٣٥ مبادرة تعلم إقليمية للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وتشمل مبادرات التعلم العالمية دورات للمهنيين في مجال الموارد البشرية نظّمها المعهد المعتمد للموظفين وتنمية القدرات، ودورات إدارة المشاريع، وإتاحة أكثر من ٥٠٠٠ دورة قصيرة على منصة لينكد إن للتعلم، ودورات المشتريات العالمية، ودورات إدارة الأداء، وتوجيه المديرين، والتوعية باعتباريات الإعاقة وإدماجها. وشملت المبادرات الإقليمية مجالات مثل بناء القدرات لممثلي المنظمة، وتعبئة الموارد ومشاركة الجهات المانحة، والتخطيط الاستراتيجي القطري، وإدارة المنازعات.

٤٢- وفيما يتعلق بالتدريب الإلزامي الحالي في المنظمة، ترد معدلات استكمال كل دورة أدناه. وتصدر رسائل تذكير منتظمة للموظفين بإتمام التدريب الإلزامي في إطار الجهود الرامية إلى زيادة معدلات الاستكمال. ويجري النظر في تقنيات جديدة على سياسة التدريب الإلزامي لربط الامتثال بتقدير التقييم العام للأداء.

- دورة التدريب في مجال منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين: صدر التكليف بحضور هذه الدورة اعتباراً من تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١ لجميع أفراد القوى العاملة في المنظمة. معدل الاستكمال الحالي: ٩٢٪.
- متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام - منع التحرش الجنسي وغيره من أشكال السلوك المحظور (نسخة عامة ونسخة للمديرين): صدر التكليف بحضور هذه الدورة اعتباراً من آذار/ مارس ٢٠٢٢ لجميع أفراد القوى العاملة في المنظمة: نسخة عامة (للموظفين غير ذوي الأدوار الإشرافية)؛ ونسخة المديرين (للموظفين ذوي الأدوار الإشرافية). معدل الاستكمال الحالي: ٩٢٪ للنسخة العامة، و ٩٢٪ لنسخة المديرين.

- تمكين الأخلاقيات في منظمة الصحة العالمية: صدر تكليف بحضور هذه الدورة اعتباراً من أيار/ مايو ٢٠٢٣ لجميع أفراد القوى العاملة في المنظمة. معدل الاستكمال الحالي: ٨٣٪.
- الدورة التدريبية للأمم المتحدة بشأن الوعي الأمني: صدر التكليف بحضور هذه الدورة اعتباراً من في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢ لجميع أفراد القوى العاملة. معدل الاستكمال الحالي: ٩٣٪.
- دورة التدريب على العناصر الأساسية لأمن الفضاء الإلكتروني ومنع التصيد الإلكتروني: صدر تكليف بحضور هذه الدورة في شباط/ فبراير ٢٠٢٠ لجميع أفراد القوى العاملة. معدل الاستكمال الحالي: ٩٢٪.
- الدورة التدريبية لتجديد المعلومات بشأن أمن الفضاء الإلكتروني: صدر تكليف بحضور هذه الدورة في آب/ أغسطس ٢٠٢١ لجميع أفراد القوى العاملة. معدل الاستكمال الحالي: ٩٣,٥٪.

٤٣- وفي عام ٢٠٢٣، شارك نحو ٢٥٠٠ موظف في برنامج اللغات العالمي، الذي يوفر دورات في اللغات العربية والصينية والإنكليزية والفرنسية والألمانية والبرتغالية والروسية والإسبانية: ٣٢٪ من المشاركين من الإقليم الأفريقي، و ١٠٪ منهم من إقليم جنوب شرق آسيا، و ٦٪ من الإقليم الأوروبي، و ١٢٪ من إقليم شرق المتوسط، و ٦٪ من إقليم غرب المحيط الهادئ و ٣٤٪ في المقر الرئيسي. وتُبيّن نطاق فهرس دورات اللغات ليشمل مواضيع جديدة وأشكالاً جديدة لتقديم الدورات. واختير ما مجموعه ٥٣٩ موظفاً للمشاركة في دورات تدريبية خاصة تركّز على مهارات الكتابة والمهارات المتعلقة بالتواصل.

٤٤- وقدم برنامج اللغات العالمي دعماً مالياً استنفاد منه ١٣٧ مرشحاً لامتحان الأمم المتحدة للكفاءة اللغوية لعام ٢٠٢٣ وغيره من امتحانات الكفاءة اللغوية الخارجية التي تعترف بها المنظمة. واعتباراً من عام ٢٠٢١، عملت المنظمة بوصفها مركزاً لفرز امتحان الأمم المتحدة للكفاءة اللغوية لجميع المرشحين من المنظمة، ومركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة، والمرفق الدولي لشراء الأدوية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، والوكالة الدولية لبحوث السرطان، في المقر والمكاتب الإقليمية الستة. وتدير المنظمة، بوصفها مركزاً للفرز، العملية بدءاً بالتواصل الأولي مع مقدمي الطلبات إلى التحقق الشامل من أهليتهم من حيث العقود والكفاءة اللغوية، وتطبيق كل من سياسة الأمم المتحدة والمعايير ذات الصلة لبرنامج اللغات العالمي عند إجراء التقييم. وقد كفلت هذه العملية الاتساق عند معالجة الطلبات المقدّمة من مرشحي المنظمة، وخفّضت التكلفة الإجمالية التي تتحملها المنظمة لاختبار الكفاءة اللغوية نظراً إلى أنه لم تعد هناك رسوم إدارية.

٤٥- وفي عام ٢٠٢٣، وُجّهت الدعوة إلى نحو ٥٨٠ موظفاً للمشاركة في برنامج التعريف في المقر الرئيسي على شبكة الإنترنت. وبعد تعديل البرنامج ليلائم البيئة الافتراضية، لم يعد هناك حد يقيّد عدد المدعوين، ويمكن للمشاركين الاطلاع بسهولة على تسجيلات الجلسات إذا لم يتمكنوا من المشاركة الحيّة.

٤٦- ويجري حالياً وضع اللمسات النهائية على المرحلة الأولى من إعداد برنامج التعريف العالمي الجديد. وقد صُمم البرنامج، الذي يجري إعداده بالشراكة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، من أجل ضمان حصول جميع الموظفين المعيّنين حديثاً في أي موقع من مواقع المنظمة على المعلومات نفسها عن العمل في المنظمة. وسوف يُنفذ مسار التعلّم الإلكتروني المعياري الخاص به على الصعيد العالمي، بالإضافة إلى برامج التعريف الحالية في كل مكتب رئيسي. وسوف يُطلق برنامج التعريف العالمي في عام ٢٠٢٤.

٤٧- وستتطلع أكاديمية المنظمة بدور رئيسي في بناء قدرات القوى العاملة في مجال الصحة على الصعيد العالمي ولدى موظفي المنظمة نفسها. ولن تسهم في بناء قوى عاملة أكثر خبرةً وتأهيلاً وموهبةً في المنظمة فحسب، وإنما أيضاً في إيجاد مكان عمل يتيح لموظفي المنظمة أن يكونوا الأفضل وأن يبذلوا قصارى

جهدهم. وستكون الأكاديمية المركز التعليمي الرئيسي للمنظمة، إذ ستجمع كل منتجات وخدمات التعلّم بالمنظمة. وإضافة إلى الدورات المعدّة داخلياً، سيتضمن عرض التعلّم الخاص بالأكاديمية مجموعة مختارة من البرامج الخارجية العالية الجودة. وسوف يتصدى فهرس الدورات التدريبية للتحديات الصحية العالمية الرئيسية ويلبي احتياجات العاملين الصحيين. ومن شأن هذه البوابة، التي ستستضيف الدورات وتشارك في إنتاجها مع الجهات الشريكة، ومنها المجتمع الأكاديمي الدولي والمراكز المتعاونة مع المنظمة، أن تُسرّع وتيرة الإنتاج، بالتوازي مع اجتذاب "العلامات التجارية" التي تضمن الجودة العالية والمصداقية والظهور على الصعيد الدولي. وسيخضع اختيار منتجات التدريب التي تُعدّها المنظمات الشريكة لعمليات مراقبة الجودة التي وضعتها الأكاديمية، بتوجيه من لجنة الجودة التابعة لها ودائرة ضمان جودة القواعد والمعايير في المنظمة.

الإرشاد

٤٨ - يُشكّل برنامج المنظمة العالمي للإرشاد جزءاً من نهج إنمائي تنظمي لدعم الموظفين في تطوير المسار المهني والتعلّم أثناء العمل وتبادل المعارف وبناء القدرات. ويبلغ عدد المرشدين الذين يقدمون خدماتهم حالياً ٢٤٠ مرشداً، وهم موظفون من جميع الرتب ومن جميع أقاليم المنظمة، إلى جانب بعض موظفي المنظمة المتقاعدين. واستمرت الأنشطة التدريبية وجلسات الإحاطة للمرشدين والمستفيدين من الإرشاد دعماً لتطوير المسار المهني من خلال طرق تعتمد على مقابلات حضورية أو افتراضية.

٤٩ - ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢، واصل الموظفون الاستفادة من عملية الإرشاد مع حصولهم في الوقت ذاته على التدريب والإرشادات عن طريق حلقات العمل الإلكترونية والحضورية التي يقدمها الفريق المعني بإدارة المسار المهني وتطويره. وأعد برنامج تدريبي جديد عبر الإنترنت بشأن مهارات التدريب للمديرين والمرشدين، وأطلق في شباط/فبراير ٢٠٢٣. وشهد البرنامج مشاركة ٤٠ مرشداً ومديراً من جميع مراكز العمل على مستويات المنظمة الثلاثة. وأطلقت مبادرة إرشاد منظمة أحدثت حديثاً في ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣ تبلغ مدتها ستة أشهر. وضمت المبادرة ١٢٧ موظفاً، منهم بعض الموظفون المتقاعدون، من جميع المستويات والأقاليم. وأسفر المستوى العالي من الاهتمام الذي أوجدته المبادرة على نطاق المستويات الثلاثة للمنظمة عن ٥٢ زوجاً شكّلوا حديثاً من المرشدين والمستفيدين من الإرشاد. ونُظمت ثلاث جلسات عالمية، بما في ذلك فعالية ختامية احتفالية للأزواج في الإرشاد، قُدمت معلومات عن أفضل طريقة لبدء علاقة الإرشاد وكيفية الحفاظ على الزخم مع مرور الوقت. وشملت أشكال الدعم الأخرى المتاحة التدريب على مهارات التوجيه للمرشدين وجلسات التوجيه الجماعي وحلقات العمل التكميلية للمستفيدين من الإرشاد من أجل تشجيعهم على تحديد غرضهم وتوجهاتهم وأهدافهم في سياق الإرشاد وتعزيز مهاراتهم ومعارفهم المهنية بشكل عام. وسعيًا إلى إطلاع الموظفين على آخر المستجدات بشكل دائم، أعدت نشرة إخبارية معنية بالإرشاد تتيح المعلومات والأدوات الرئيسية لجميع الموظفين من خلال البوابة الإلكترونية للوظائف. وأخيراً، أُتحت منتديات المرشدين شهرياً حتى يتمكّن المرشدون من التواصل وتبادل المهارات والدروس المستفادة. وأعدت آلية للتقييم في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣، وقد استُرشد بالدروس المستفادة من برنامج الإرشاد المنظم في النسخة الجديدة من البرنامج التي أُطلقت في شباط/فبراير ٢٠٢٤.

المسارات الوظيفية والتطوير المهني

٥٠ - وُضع إطار وهيكل رقيقا المستوى لإدارة المسارات الوظيفية وحَدِّثا، بالتركيز على مسارين وظيفيين في المنظمة، وهما: المسار التقني والمسار التشغيلي. أُجريت 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. ويُستخدَم إطار إدارة المسارات الوظيفية المُنتج حالياً لإثراء هيكل الوظائف وفهرس الوظائف في

النظام الجديد لتخطيط الموارد المؤسسية. وأُعد خمسة وثلاثون مساراً وظيفياً لمجموعات وظائف مختلفة. ويجري حالياً التوسع في فهرس الوظائف، الذي ركز في البداية على توصيفات ووظائف الحضور الأساسي في البلدان الذي يمكن التنبؤ به ليشمل جميع توصيفات الوظائف عبر المستويات الثلاثة للمنظمة، وذلك لتسهيل التنقل وضمان المواءمة والاتساق فيما يتعلق بالمتطلبات الرئيسية. وأُعدت مجموعة أدوات بشأن استخدام فهرس وصيغات ووظائف الحضور الأساسي في البلدان الذي يمكن التنبؤ به، وأُرسلت إلى جميع المكاتب القطرية. وأُعد كتيب إلكتروني بشأن تطوير المسارات الوظيفية يجمع بين فرص التعلم وأدواته، وعروض تطوير المسارات الوظيفية، والتنقل، وبدأت أنشطة تواصل بشأن هذه المبادرة الجديدة لكي تصل إلى القوى العاملة بأسرها.

٥١- وفي عام ٢٠٢٣، استمر عرض أنشطة إدارة المسارات الوظيفية، وجلسات التوجيه والإرشاد والمشورة المهنية والتدريب في مجال الذكاء العاطفي وبناء الأفرقة، عن بُعد وحضورياً على السواء. ونُفذ البرنامج الجديد لتطوير المسارات الوظيفية المسمى "Advance" ثلاث مرات في عام ٢٠٢٣ لتعزيز دور المرأة القيادي، مع تلبية الاحتياجات للموظفات الفنيات الوطنيات وموظفات الخدمات العامة، والتصدي للتحديات التي يواجهنها في مجال تطوير المسارات الوظيفية، في الوقت ذاته. ويكمل البرنامج بخدمات دعم التوجيه التي تقدمها مجموعة من الموجهين المؤهلين داخلياً في المنظمة. ونُفذت عن بُعد نسخة جديدة من برنامج EMERGE، الذي أُعد بالاشتراك مع ١١ منظمة دولية أخرى، التي شهدت التحاق موظفين فنيين وطنيين من العاملين بالمنظمة من المكاتب القطرية في مسار لتطوير القيادة يهدف إلى دعم تطورهم المهني. ونُظمت دروس متقدمة بشأن الذكاء العاطفي بمشاركة متحدثين عالميين مشهورين طوال عام ٢٠٢٣، وقُدِّمت لجميع الموظفين عبر شبكة الإنترنت.

٥٢- 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

٥٣- يبلغ عدد الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا المُعيَّنين بعقود عمل طويلة الأجل الذين انتقلوا من مركز عمل إلى آخر ٢١٦ موظفاً في الفترة ما بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، بعد أن كان عددهم ٢٥٢ موظفاً في الفترة نفسها من عام ٢٠٢٢ (انظر بيانات القوى العاملة، الجدولان ١٤ و١٥). وفي الوقت ذاته، انخفضت النسبة المئوية للانتقالات من مكتب رئيسي إلى آخر انخفاضاً طفيفاً من ٤١,٣ في الفترة ما بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢ إلى ٤١,٢ في الفترة ما بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣.

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

٥٥- وأطلقت المرحلة الأولى من تنفيذ السياسة في حزيران/يونيو ٢٠٢٣، وتضمَّنت جولة من التنقل الطوعي. ونُظمت عدة جلسات إعلامية لجميع الموظفين، إلى جانب توجيه دعوة للمتطوعين من مجموعة الموظفين المؤهلين. وكان هناك ٢٥٩ متطوعاً مؤهلاً من أصل ٤٤٣ متطوعاً. وشمل موجز الوظائف الشاغرة الخاصة بعملية التنقل الطوعي ٢٠٥ وظائف على مختلف مستويات المنظمة من الرتبة ف-٢ إلى الرتبة مد-١. وأثناء العملية، حُدِّثت ٨٣ وظيفة من موجز الوظائف الشاغرة، وعزى ذلك أساساً إلى مسائل متعلقة بالتمويل. وتقدَّم ما مجموعه ١٨٣ متقدماً مؤهلاً للوظائف المتاحة في الموجز. وفيما يتعلق بهذه المرحلة الطوعية، طُبِّقت تدابير

خاصة مكّنت المتطوعين من التقدّم لشغل ما يصل إلى خمس وظائف، يمكن أن تكون اثنتان منها على الأكثر في رتبة أعلى، شريطة أن يتقدّم المتطوعون أيضاً إلى العدد نفسه من الوظائف في رتبتهم الحالية. وخلال شهري آب/ أغسطس وأيلول/ سبتمبر ٢٠٢٣، استعرضت لجان تنسيب الوظائف، التي تشمل مديري التوظيف المعنيين، الطلبات المستلمة وأعدت تقارير مصحوبة بتوصيات. وقد أعد ما مجموعه ١٢٢ تقريراً، تضمن ٥٩ منها توصيات بشأن تنسيب الوظائف. واعتمد المدير العام التقارير في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٤، وجرى بعد ذلك التواصل مع المرشحين المعنيين ومن المقرر البدء في عمليات إعادة التعيين خلال النصف الأول من عام ٢٠٢٤. وحتى الآن، أُعيد التعيين في ٤١ وظيفة من أصل الوظائف التي اعتُمدت للتسيب وعددها ٥٩ وظيفة.

بيئة العمل المواتية

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

٥٦ - بالإضافة إلى إطلاق سياسة المنظمة بشأن التكافؤ بين الجنسين التي وُضعت حديثاً، والمبينة في الفقرة ٥ من هذا التقرير، فإن برنامج عمل الموارد البشرية بشأن تنوع القوى العاملة في المنظمة وإنصافها وإدماجها ينص أيضاً على تدابير توظيف شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة. وتساعد خدمات الترتيبات التيسيرية المعقولة التي أُدخلت حديثاً الموظفين والمتقدمين للوظائف من ذوي الإعاقة على الوصول إلى الموارد المطلوبة. وأسفر الاختيار الرسمي الأول لمنسقي مجموعة الأمم للموظفين المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي (UN-GLOBE) عن اختيار ستة منسقين. وبالإضافة إلى هذه الجهود، حُدثت نماذج استبيانات الثقافة واستبيانات نهاية الخدمة على نطاق المنظمة، وجرى الانتهاء من عملية اختيار مقدم خدمات لإدارة الاستبيانات المنتظمة على نطاق المنظمة.

تحليلات الموارد البشرية

٥٧ - أُطلقت لوحة الموارد البشرية لتحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال في مطلع عام ٢٠٢٣، إذ تزوّد المستخدمين ببيانات القوى العاملة وأدوات تحليل بيانات الموارد البشرية الجديدة، وخدمات قياس أداء الموارد البشرية. وطُرحت النسخة الأولى من بوابة الموارد البشرية الخارجية للدول الأعضاء في أيار/ مايو ٢٠٢٣، وحُدثت بناءً على التعليقات الواردة.

٥٨ - وسوف يُستخدَم نظام إدارة الأعمال بوصفه فرصة سانحة من أجل: إدخال ميزات التنوع والإنصاف والشمول؛ واعتماد بارامترات مصنّفة؛ وإدخال إفصاحات طوعية للحصول على خصائص ديمغرافية إضافية. وسوف تعمل مواصلة الاستفادة من هذه التكنولوجيا على اختزال الزمن المنقضي في جمع بيانات القوى العاملة واستبدال بعض عمليات تقاسم المعارف اليدوية.

منع السلوك المسيء غير التحرش الجنسي

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

٦٠- ويستمر نشر سياسة المنظمة بشأن منع السلوك المسيء والتصدي له، وتتضمن السياسة حملة اتصالات قوية ونشر مواد وموارد جديدة للتواصل تُذكر أفراد القوى العاملة بانتظام بواجباتهم إزاء منع السلوك المسيء والتصدي له. ونُظمت دورات تدريبية جديدة، اختيارية وإلزامية، صُممت خصيصاً لتلائم احتياجات مختلف الفئات المتلقية على نطاق مستويات المنظمة الثلاثة.

٦١- وينصب التركيز بصفة خاصة على التحقق من السوابق من خلال استخدام قاعدة بيانات الفحص Clear Check، وهي قاعدة بيانات إلكترونية شاملة لمنظومة الأمم المتحدة تتيح التحري عن المرشحين، وتبادل، من ضمن أشياء أخرى، معلومات عن الموظفين السابقين الذين ثبتت ادعاءات التحرش الجنسي أو الاستغلال والاعتداء الجنسيين الموجهة إليهم، وذلك إلى جانب استخدام أدوات أخرى. وعلاوةً على ذلك، أنشئ نظام لضمان تنفيذ تدابير المنع الواردة في هذه السياسة في جميع المكاتب. ويجري النظر في وضع نهج جديدة من أجل التوسع في خدمات التحقق والتحري وتعزيزها.

نظام العدل الداخلي

٦٢- تواصل الأمانة رصد إصلاح نظام العدل الداخلي الذي أُطلق في عام ٢٠١٦، وشملت التحسينات الناشئة عن إصلاحه زيادة التركيز على تسوية المنازعات بطرق غير رسمية، وهو ما قلل عدد الطعون بقدر كبير. وبعد استعراض نظام العدل الداخلي في عام ٢٠٢٢، أعدت دائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب خطة تنفيذ لتناول التوصيات التي تغطي الفترة من عام ٢٠٢٣ إلى عام ٢٠٢٤ بالتنسيق الوثيق مع جميع أصحاب المصلحة. وتماشياً مع خطة التنفيذ، أُوفدت بعثة توعية معنية بنظام العدل الداخلي إلى المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ في مانويلا في أيار/ مايو ٢٠٢٣، حيث أُطلع الموظفون على آليات الانتصاف المتاحة لهم. وفي حزيران/ يونيو ٢٠٢٣، قِيم تدريب توجيهي على نظام العدل الداخلي للموظفين المعيّنين حديثاً من المكتب الإقليمي لشرق المتوسط. وقد وُسِّع نطاق بعثات التوعية بنظام العدل الداخلي لكي تشمل المكاتب الإقليمية الأخرى، بدءاً من المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا، حيث أُوفدت بعثة توعية بين ٢٧ تشرين الثاني/ نوفمبر و١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣. وعلاوةً على ذلك، يعكف موظفو الإدارة العليا على تقييم أكثر الوسائل فعالية لتنفيذ توصية المستشار الخارجي بأن تقدّم المنظمة المساعدة القانونية للموظفين في تظلماتهم أمام نظام العدل الداخلي.

٦٣- وبالإضافة إلى ذلك، بدأت وحدة التفتيش المشتركة في إجراء استعراض لنُظُم العدل الداخلي المطبّقة في المنظمات داخل منظومة الأمم المتحدة في الفترة الواقعة بين أيلول/ سبتمبر ٢٠٢١ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، بهدف تحديد نُهج لآليات العدل الداخلي وتقييم مدى كفاية هذه الآليات وقدرتها على بلوغ الأهداف المحددة في الأطر التنظيمية المعمول بها. وأصدرت وحدة التفتيش المشتركة تقريرها في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٣ وخلصت إلى أن المنظمة لديها أحد أكثر نُظُم العدل الداخلي فعالية وتقدمية داخل منظومة الأمم المتحدة، وذلك من بين جملة أمور أخرى. وعلى وجه الخصوص، أشار التقرير إلى ضرورة إنشاء مورد مخصص ضمن وظيفة الموارد البشرية مكلف بضمان الحياد في استعراض القرارات المطعون فيها باعتباره ممارسة جيدة ينبغي أن تستكشفها المؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة.

١ متاح على الرابط: https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_2_english_0.pdf (تم الاطلاع في ١٤ آذار/ مارس ٢٠٢٤).

الإجازة الوالدية

٦٤- في إطار استراتيجية المنظمة الرامية إلى تهيئة بيئة تمكينية وبعد الموافقة على تعديلات النظام الأساسي للموظفين،^١ نفذت المنظمة نظام إجازة والدية موحدة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣. وتعزز الإجازة الوالدية الموحدة، المتاحة لجميع الآباء والأمهات، المساواة، وتسهم في إرساء الإنصاف والتكافؤ بين الجنسين، وتعترف بدور جميع الآباء والأمهات، وتحسّن وضع المنظمة بوصفها جهة توظيف مفضّلة.

ترتيبات العمل المرنة

٦٥- نفذت المنظمة سياسة مرنة لترتيبات العمل في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢، وتواصل استقصاء أفضل الممارسات داخل النظام الموحد للأمم المتحدة. ويمكن النظر في إدخال تحسينات على سياسة ترتيبات العمل المرنة استناداً إلى الدروس المستفادة من خلال تنفيذها.

أساليب التعاقد

٦٦- بعد إنشاء فرقة العمل العالمية الثلاثية المستويات في عام ٢٠٢٠، أُجري استعراض لاستخدام أساليب التعاقد الحالية للمنظمة وتأثيرها على الموظفين. واختتم الاستعراض بإصدار تقرير نهائي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، يتضمن ست توصيات شاملة و ٢٧ توصية فرعية. ويُعد الالتزام الأخير من جانب الدول الأعضاء بضمان التمويل المستدام للمنظمة أمراً بالغ الأهمية من أجل التنفيذ الكامل للتوصيات. وعلى وجه الخصوص، سيكون نجاح جولة الاستثمار الأولى ضروري لتمكين المنظمة من توفير أساليب وشروط تعاقدية محسّنة للقوى العاملة.

٦٧- وتماشياً مع التوصيات، يجري إعداد مشهد تعاقدية جديد سيأخذ بعين الاعتبار وضع الانتساب ونوع العقود الجديدين، مع الاعتراف في الوقت ذاته بالفرص المتاحة للمنظمة للاستفادة من القدرات الوظيفية التي ستكون متاحة في النظام الجديد لإدارة الأعمال. ويجري تصميم هذا النوع الجديد من العقود لكي يعمل بسلاسة في بيئة التشغيل الجديدة المقترحة. وستقدّم إرشادات تخطيطية بشأن المجموعة الكاملة من أنواع العقود المتاحة من أجل ضمان مزيد من الوضوح بشأن نوع العقد المناسب لوظيفة معينة ودور معين.

٦٨- وتجدر الإشارة إلى الانتقال المخطط له من مصطلح "العاملين من غير الموظفين"، الذي استُخدم حتى الآن لوصف أفراد القوى العاملة من غير الموظفين المعيّنين. فمن الآن فصاعداً، يجري تغيير هذا المصطلح إلى "الأفراد المنتسبين"، وستتوقف الإشارات إلى "العاملين من غير الموظفين" خلال الثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وستُحدث السياسات والوثائق والنماذج ذات الصلة وفقاً لذلك.

العمليات العالمية للموارد البشرية

٦٩- يشمل مركز العمليات المشتركة العالمية للمنظمة فريق العمليات العالمية للموارد البشرية، الذي يُعد جزءاً لا يتجزأ من دائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب، ويتألف من وحدة مخصصة للموارد البشرية تعمل من مركز

١ الوثيقة م/١٥٢/٤٩؛ وانظر أيضاً الوثيقة م/١٥٢/٢٠٢٣/٢/سجلات/٢، المحاضر الموجزة للجلسة السابعة عشرة، الفرع ١.

الخدمات العالمي في كوالالمبور. ويؤدي مركز العمليات العالمية للموارد البشرية دوراً كبيراً في جهود الأمانة الرامية إلى تحديث خدمات الموارد البشرية في المنظمة وتوحيدها.

٧٠- ويُعَدُّ فريق العمليات العالمية للموارد البشرية خدمات مركزية إلى القوى العاملة، ويتناول أكثر من ١٣٠ نوعاً من المعاملات الخاصة بالموارد البشرية. ويشمل نطاق المعاملات إدارة عقود الموظفين، والسفر المتفرع عن العمل، والخدمة الذاتية للموارد البشرية، وإدارة الحوادث، وإدارة البيانات الرئيسية، والعمليات السنوية الخاصة بالامتثال. وفي عام ٢٠٢٣، وسَّع فريق العمليات العالمية للموارد البشرية خدماته لكي تشمل التعامل مع إدارة تطبيقات العمل عن بُعد للموظفين، وتقديم خدمات التحقق من الموظفين لوكالات الأمم المتحدة المستضافة. وأدى إدخال خدمات التحقق من التوظيف إلى مواصلة تعزيز توحيد تفاصيل التوظيف المقدمة ودقتها.

٧١- وفي عام ٢٠٢٣، اتخذ فريق العمليات العالمية للموارد البشرية خطوات لتقليل معدل رفض المعاملات وضمان تقديم المعاملات الكاملة. ولتحقيق ذلك، أعد الفريق وسائل سمعية وبصرية بشأن مختلف المعاملات والاستحقاقات المتعلقة بالموارد البشرية. وتُثَبِّت وسائل المساعدة هذه فائدتها لمديري معاملات الموارد البشرية والمسؤولين عن بدء المعاملات، وتساعدهم في اتخاذ قرارات مستنيرة، والتنقل في النظام، وبدء معاملات كاملة تستوفي جميع المستندات الداعمة المطلوبة.

٧٢- وشكَّلت تعيينات موظفي المؤتمرات أكبر حجم من المعاملات التي أدارها فريق العمليات العالمية للموارد البشرية في عام ٢٠٢٣. ومن أجل تعزيز الكفاءة والدقة لإدارة مثل هذا الحجم الكبير من المعاملات، نفَّذ الفريق العديد من عمليات الأتمتة الوسيطة لاستخراج البيانات وإعداد الخطابات والتحقق من التنفيذ في عام ٢٠٢٣. وأدت هذه الإجراءات إلى تقليل زمن المعالجة بصورة كبيرة، وهو ما أدى إلى تحقيق تحسُّن بنسبة ٥٠٪ تقريباً في سرعة التنفيذ.

صحة الموظفين ورفاههم

٧٣- منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣، اتخذت إدارة صحة ورفاه الموظفين العديد من تدابير تعزيز الصحة البدنية والنفسية، ومنها حصول القوى العاملة على اشتراك لمدة عام واحد في منصة للصحة والرفاه؛ وإطلاق حملة مشتركة لتعزيز الصحة والفحص مع دائرة الأمراض غير السارية بمناسبة اليوم العالمي للسمع؛ وعقد دورات تدريبية منتظمة على الإسعافات الأولية؛ وتنظيم استشارات ما قبل النشر والسفر، إلى جانب استشارات صحة الأمومة، بما في ذلك ما يتعلق بالتشجيع على الرضاعة الطبيعية؛ وتنظيم حملات التبرع بالدم؛ وتوفير التطعيم ضد مرض كوفيد-١٩ والإنفلونزا الموسمية؛ وإطلاق برنامج "أيام الإثنين للصحة النفسية"، مع سلسلة من الندوات الإلكترونية حول موضوعات مختارة في مجال الصحة النفسية يقدمها خبراء؛ وإطلاق تطبيق للصحة النفسية في العمل.

٧٤- وتواصل إدارة صحة ورفاه الموظفين تقديم الدعم قبل نشر الموظفين وأثناءه وبعده في حالات الطوارئ المُصنَّفة في الدرجتين ٢ و٣ بالتعاون مع أقسام الخدمات الطبية الإقليمية، بما في ذلك أطباء الموظفين وممرضهم ومستشاريهم. ويواصل الأخصائيون النفسيون للموظفين ومستشاري الموظفين في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية للمنظمة تقديم الدعم المتخصص لتعزيز الصحة النفسية في العمل وتقديم الدعم الفردي والجماعي المستمر للقوى العاملة. وينظمون مجموعات دعم ويقدمون ندوات إلكترونية ودورات تدريبية للقوى العاملة حول مواضيع مثل الإسعافات الأولية النفسية والتنبه والصحة النفسية في العمل للموظفين والمديرين.

٧٥- وإضافة إلى خدمات دعم الصحة النفسية الداخلية، حُسِّنت خيارات المشورة الخارجية. وتستمر خدمات المشورة في إطار برنامج مساعدة الموظفين، وهو ما يجعل دعم المشورة عن بُعد متاحاً لجميع القوى العاملة والمعالين المؤهلين. وعلاوةً على ذلك، عُدِّلت قواعد التأمين الصحي للموظفين المتعلقة بالصحة النفسية، بما في ذلك إجراء تغييرات لضمان عدم الحاجة إلى وصفة طبية للحصول على ما يصل إلى ٢٤ جلسة من العلاج النفسي في السنة.

٧٦- وعلى الصعيد العالمي، التزمت إدارة صحة ورفاه الموظفين بتعيين منسق لفرقة عمل الصحة النفسية للقوى العاملة ورفاهها لدعم التزام المنظمة بتنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة للصحة النفسية والرفاه في مكان العمل. وتتوافق استراتيجيات المنظمة في هذا المجال مع استراتيجيات منظومة الأمم المتحدة، وتتضمن خطة عمل لإشراك جميع أصحاب المصلحة العالميين، مع التركيز على الوقاية وتعزيز الصحة النفسية، بالإضافة إلى توفير الدعم المباشر. وواصلت المنظمة توفير دعم المشورة للموظفين على مستوى المكاتب الإقليمية والقُطرية (بما في ذلك في تركيا وأوغندا وأوكرانيا) استجابةً لحالات الطوارئ. ويقدم مستشارو الموظفين على المستويين الإقليمي والقُطري خدمات المشورة ويدعمون تنسيق خطة تنفيذ استراتيجية المنظمة بشأن الصحة النفسية للقوى العاملة ورفاهها.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٧٧- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =