



التاريخ: ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩
الأصل: إنكليزي

البند الحادي عشر من جدول الأعمال

تشكيل وهيكلية موظفي منظمة العمل الدولية: خطة عمل من أجل تحسين تنوع القوى العاملة في منظمة العمل الدولية

غرض الوثيقة

تقترح هذه الوثيقة خطة عمل شاملة ومحددة زمنياً من أجل تحسين المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية، وضمان التوسيع اللازم لمهارات وخبرات موظفي منظمة العمل الدولية كي يضطلعوا بفعالية بولاية المنظمة. وقد وُضعت خطة العمل في إطار استراتيجية الموارد البشرية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ التي أيدتها مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧)، مع مراعاة إعلان منوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل والسعي إلى دعم الأداء الفعال للولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية. ومجلس الإدارة مدعو إلى إقرار خطة العمل (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٩).

الهدف الاستراتيجي المعني: لا يوجد.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة التمكينية جيم: خدمات الدعم الفعالة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد في هذه المرحلة. وإذا كان لأية تدابير انعكاسات قانونية تتطلب إدخال تغييرات على لائحة الموظفين، فسوف تعرض تلك التدابير على مجلس الإدارة ليتخذ قراراً بشأنها.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ خطة العمل، مع الأخذ في الحسبان الإرشاد المقدم من مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة تنمية الموارد البشرية.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.331/PFA/13 والوثيقة GB.335/PFA/11.

مقدمة

١. تمثيلاً مع استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١: المرونة والمشاركة والكفاءة،^١ التي أقرها مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧)، يسعى المكتب لضمان أكبر قدر من التنوع في صفوف موظفيه، مركزاً تركيزاً خاصاً على التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي العادل على المدى القريب والمتوسط. وهذه الوثيقة هي استجابة للقرار الذي اتخذته مجلس الإدارة في دورته ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩) بشأن تعجيل وتيرة التقدم باتجاه تحسين التنوع في صفوف القوى العاملة في منظمة العمل الدولية. وكان مجلس الإدارة في القرار المذكور، قد: (أ) طلب من المكتب أن يقدم إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) خطة عمل شاملة ومحددة زمنياً من أجل تحسين المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية وضمان مراعاة التوسع اللازم لمهاراتهم وخبراتهم، بما فيها الخبرات المتعلقة بالمجموعات المكونة الثلاث، كي يضطلعوا بفعالية بولاية المنظمة. وينبغي أن تحدد الخطة بصورة خاصة التدابير الواجب اتخاذها لضمان تمثيل البلدان غير الممثلة وذات التمثيل الناقص. كما ينبغي أن يحدد التقرير اللاحق نوع جنس الموظفين الدائمين وتوزيعهم الجغرافي حسب الفئة والدرجة لتسهيل تقييم الأهداف المحددة في استراتيجية الموارد البشرية؛ (ب) شجع المكتب على نشر الشواغل في الوظائف على نطاق واسع لدى الهيئات المكونة بغية تشجيع مشاركة مجموعة واسعة من المرشحين.^٢

٢. وقد أحرز تقدّم في السنوات الأخيرة وخاصة بشأن المساواة بين الجنسين في درجات الفئة المهنية من ف ١ إلى ف ٤. إلا أنه لا بد من بذل المزيد من الجهود لتحسين التوازن بين الجنسين في المناصب العليا بدءاً من مستوى ف ٥ وما فوق وتحقيق تنوع جغرافي يعكس على نحو أفضل عضوية منظمة العمل الدولية في جميع درجات الموظفين وفئاتهم.

٣. وأنشئ فريق عمل داخلي عام ٢٠١٨ مكلف بولاية تحديد العقبات أمام تحقيق تنوع جغرافي أكبر ووضع مقترحات لتذليل تلك العقبات. وشملت التوصيات الرئيسية المجالات التالية: "١" توسيع مفهوم التنوع الجغرافي؛ "٢" إرساء أسس المساءلة؛ "٣" استعراض متطلبات العمل وتوضيحها؛ "٤" تقديم الدعم المناسب لصنّاع القرار؛ "٥" تنسيق النهج في منافذ الدخول كافة؛ "٦" تحديث لائحة الموظفين؛ "٧" توسيع نطاق أنشطة التوعية.

٤. وتستند خطة العمل المقدمة في هذه الوثيقة إلى مقترحات فريق العمل والمشاورات الداخلية اللاحقة - بما في ذلك مع ممثلي الموظفين الذين ما تزال المناقشات معهم مستمرة - ومن الإرشادات العامة الصادرة عن مجلس الإدارة. وهي تتمشى مع الرؤية والاستراتيجية الهادفتين إلى تحسين التنوع والواردتين في استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ وفي خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١،^٣ وتعكس مبادئ إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل.

٥. وتغطي خطة العمل الفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، إلا أن القصد منها هو إحراز نتائج يطول أثرها ويدوم. وكانت قد صممت بحيث أولت الاعتبار الواجب لطبيعة سياق التوظيف القائم وستتبع مسارات عمل متعددة في آن معاً ضمن أطر زمنية مختلفة. وبعض الإجراءات بسيطة نسبياً. غير أنه سيتعين تقييم بعض التدابير المحتملة الأخرى بصدد أحكام المادة ٤-٢ (أ) "١" من لائحة الموظفين، التي تنص على أنه "يولى الاعتبار الأقصى عند ملء أي وظيفة شاغرة إلى ضرورة انتقاء موظف يتمتع بأعلى معايير الكفاءة والنجاعة والنزاهة. ويولى الاعتبار الواجب إلى أهمية استقطاب موظفين مختارين من نطاق جغرافي واسع، والاعتراف أيضاً بالحاجة إلى مراعاة اعتبارات نوع الجنس والسن". ووفقاً لذلك، قد تتطلب بعض التدابير، إذا أريد اتخاذها، إدخال

^١ الوثيقة GB.331/PFA/13.

^٢ الوثيقة GB.335/PV، الفقرة ١٠٤٣.

^٣ مكتب العمل الدولي: *خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١*، فرع المساواة بين الجنسين والإنصاف والتنوع، إدارة ظروف العمل والمساواة، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠١٨.

تعديلات على لائحة الموظفين وسيتعين إعدادها عن طريق عمليات استشارية مناسبة وعرضها على مجلس الإدارة ليتخذ قراراً بشأنها.

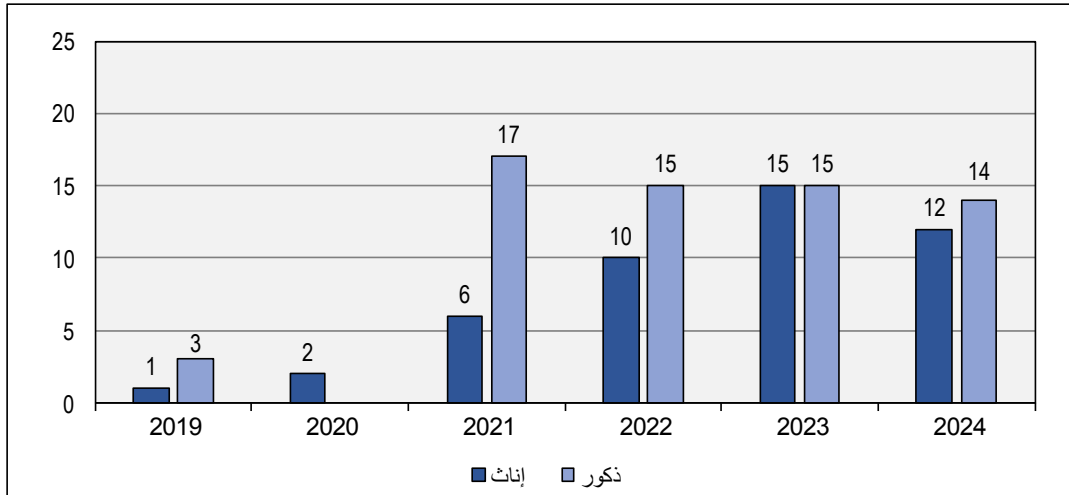
سياق التوظيف القائم^٤

٦. يراعي التحليل التالي أثر التوقف الطبيعي عن الخدمة بسبب التقاعد بعد الوصول إلى السن الإلزامية للتقاعد. أما معدل دوران الموظفين نظراً لأسباب أخرى، فلا يمكن التنبؤ به بصورة موثوقة ولهذا لم يذكر في التحليل.

٧. وأدى رفع سقف السن الإلزامية للتقاعد بعد أن وافق عليه مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣) إلى انخفاض ملحوظ في عدد حالات التقاعد في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ مقارنة بما كان سيؤول إليه العدد لو بقيت السن على حالها، وسيبقى الأثر ملحوظاً في السنتين المقبلتين. واستناداً إلى البيانات التاريخية، من المتوقع أن تستمر غالبية الموظفين من الفئة المهنية والفئات العليا في الخدمة لغاية سن ٦٥ سنة. وفي عام ٢٠١٨، لم يرغب أي من الموظفين من الفئة المهنية والفئات العليا في التقاعد قبل بلوغ سن التقاعد الإلزامية وكان عدد الموظفين الذين تركوا المكتب لأسباب غير التقاعد ١٤ موظفاً فقط. وهو عدد أعلى بقليل من متوسط عدد الموظفين الذين تركوا المكتب لأسباب غير التقاعد بين عام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٨، والبالغ ١٠,٧٥. لكن إذا اجتمعت معدلات البقاء العالية عموماً مع عدد الموظفين المتقاعدين الأقل من المعتاد فإنها ستقيد فرصة المكتب على المدى القصير في تعيين موظفين جدد بهدف إجراء تحسينات هامة على التنوع في صفوف موظفيه. لذا فإن تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي وضمان التوسيع اللازم لمهارات موظفي المكتب وخبراتهم سيتطلبان وضع سياسات وممارسات متأنية لعملية التوظيف وتخطيط تعاقب الموظفين.

٨. ويبين الشكل ١ عدد الموظفين من الذكور والإناث ضمن الفئة المهنية والفئات العليا، الذين سيبلغون سن التقاعد الإلزامية خلال السنوات الست المقبلة. وفي حين أن عددهم الإجمالي سيكون ٦ موظفين فقط في عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠ معاً، فإن عددهم سيرتفع إلى ٢٣ موظفاً في عام ٢٠٢١، أغلبهم من الذكور وسيبلغون سن التقاعد الإلزامية بحلول نهاية العام. وسيكون إجمالي عدد الموظفين البالغين سن التقاعد ٢٥ موظفاً عام ٢٠٢٢ و ٣٠ موظفاً عام ٢٠٢٣ و ٢٦ موظفاً عام ٢٠٢٤.

الشكل ١: الموظفون البالغون سن التقاعد الإلزامية خلال الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٤ (الفئة المهنية والفئات العليا، الموظفون الدائمون)

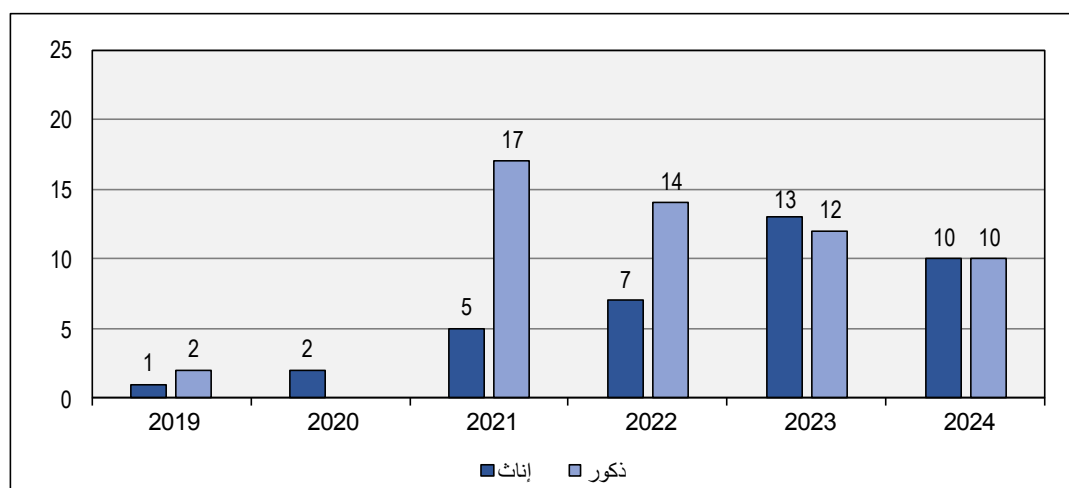


^٤ تعني جميع الإشارات إلى موظفي منظمة العمل الدولية في هذه الوثيقة، الموظفين بموجب الميزانية العادية ما لم يذكر خلاف ذلك.

^٥ الوثيقة GB.319/PFA/11.

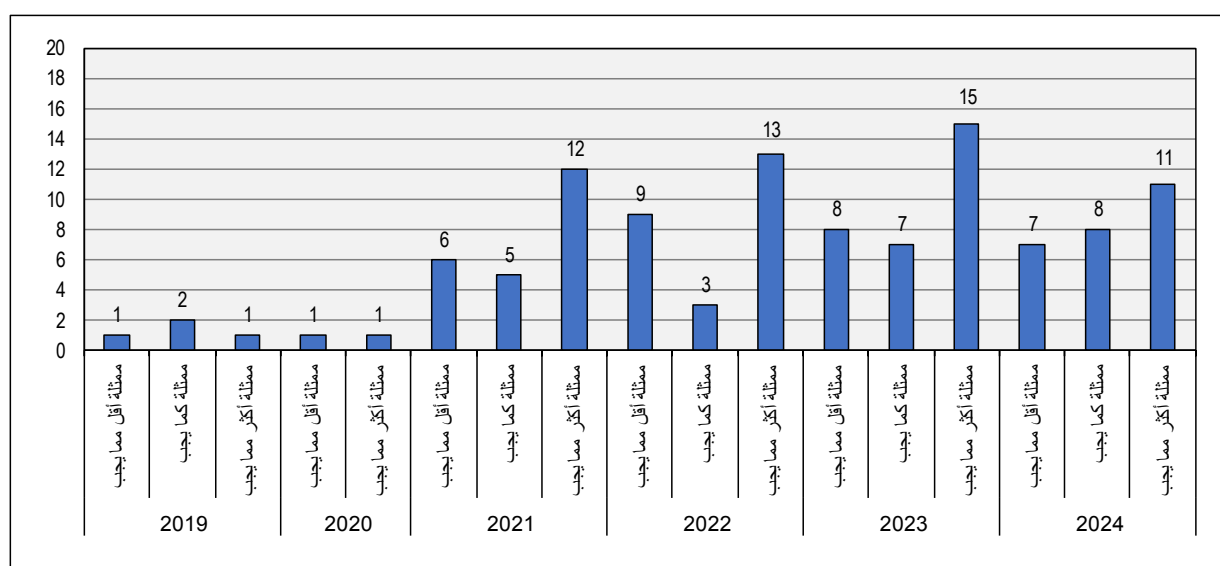
٩. ويبين الشكل ٢ أن غالبية الموظفين البالغين سن التقاعد الإلزامية خلال الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٤ في الفئة المهنية والفئات العليا هم من كبار الموظفين (من المستوى ٥ وما فوق). وكبار الموظفين الذين سيبلغون سن التقاعد الإلزامية في عامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ هم بالدرجة الأولى من الذكور، مما يتيح الفرصة أمام المكتب لتعزيز التوازن بين الجنسين في هذا المستوى. وسيطلب هذا تطبيق ممارسات توظيف واختيار استباقية كما سيتطلب بذل جهود متواصلة لتطوير الإمكانات القيادية والإدارية للموظفات الإناث الحاليات، وفي الوقت نفسه تعزيز ثقافة تنظيمية شاملة عن طريق اتخاذ التدابير الواردة في المبادرات المعنية المذكورة أدناه.

الشكل ٢: كبار الموظفين البالغين سن التقاعد الإلزامية خلال الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٤ (الموظفون الدائمون، المستوى ٥ وما فوق)



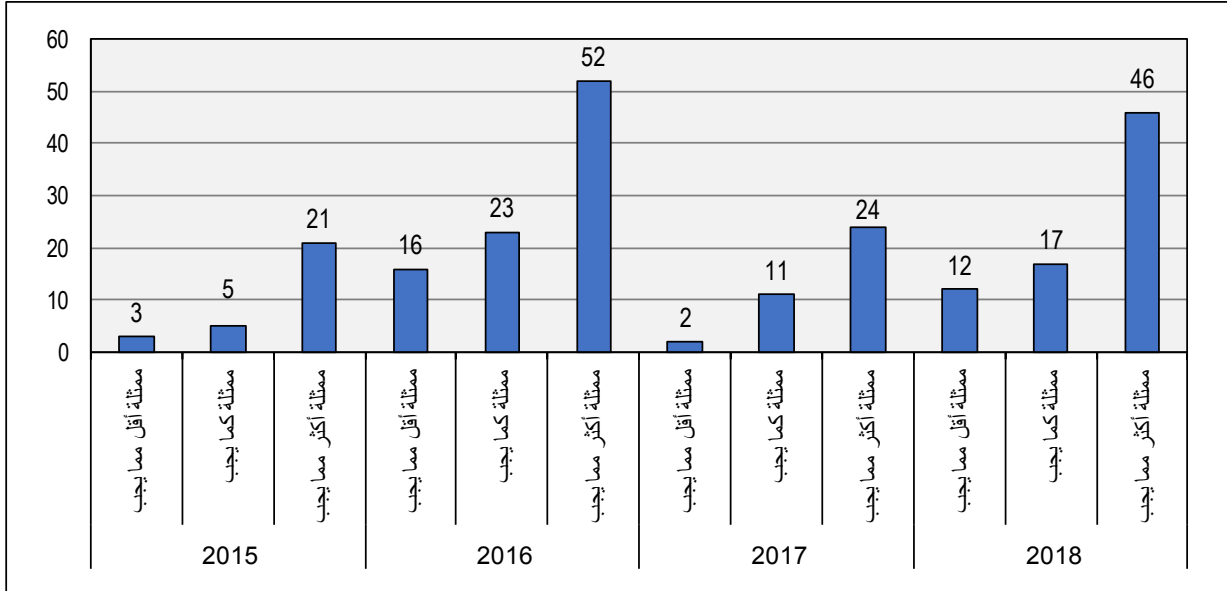
١٠. ويبين الشكل ٣ التوزيع الجغرافي للموظفين الحاليين البالغين سن التقاعد الإلزامية خلال الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٤. ومن هؤلاء الموظفين، ينتمي ٣٢ موظفاً إلى دول أعضاء محددة حالياً على أنها ممثلة تمثيلاً أقل مما يجب في تشكيل موظفي المكتب، في حين أن ٧٨ منهم ينتمون إلى دول أعضاء ممثلة كما يجب أو أكثر مما يجب.

الشكل ٣: الموظفون البالغون سن التقاعد الإلزامية حسب فئات التمثيل للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٤ (الفئة المهنية والفئات العليا، الموظفون الدائمون)



١١. وفي الفترة ٢٠١٥-٢٠١٨، عيّن المكتب ٦٢٣٢ موظفاً جديداً في الفئة المهنية والفئات العليا، ٣٣ منهم من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً أقل مما يجب. وتظهر بيانات التوظيف بوضوح أن المرشحين الخارجيين الناجحين لمناصب الفئة المهنية والفئات العليا المندرجة ضمن الميزانية العادية، ما زالوا يأتون بالدرجة الأولى من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً أكثر مما يجب، على الرغم من الجهود التي يبذلها المكتب لتعزيز قوى عاملة أكثر تنوعاً جغرافياً (انظر الشكل ٤).

الشكل ٤: التوظيف حسب حالة التمثيل خلال السنوات الخمس الأخيرة (الفئة المهنية والفئات العليا، الموظفون الدائمون)



١٢. وفي سنة اعتيادية، تُملأ نسبة ٥٠ في المائة تقريباً من شواغر الميزانية العادية لمناصب الفئة المهنية والفئات العليا بمرشحين لديهم أصلاً عقود بأجل محدد أو عقود غير محددة الأجل. وهذه نتيجة إيجابية للالتزام المكتتب بتوفير فرص الارتقاء في المسار الوظيفي وإمكانية الحراك لموظفيه. أما النصف الآخر من شواغر مناصب الفئة المهنية والفئات العليا فيملاً نصفه تقريباً المرشحون الذين لديهم أصلاً شكل آخر من عقود منظمة العمل الدولية. ويجب أن يراعى نمط التوظيف هذا عند وضع استراتيجيات لتحسين المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي وعند تحديد مقاييس ومؤشرات النجاح.

١٣. ووفقاً للتحليل، ومع مراعاة معدل دوران الموظفين المنخفض وعدد حالات التقاعد المتدني ورغبة الموظفين الداخليين في الارتقاء في مهنتهم، فإن السياق الحالي سيضيق إلى حد كبير المجال أمام المكتب لتحسين المساواة بين الجنسين وزيادة التنوع الجغرافي خلال السنوات الخمس المقبلة، بل هو في الواقع يفرض تحديات أمام الحفاظ فحسب على الوضع الراهن. علاوة على ذلك، كما ذكرنا آنفاً، سيكون من الضروري إيلاء الاعتبار الواجب للأحكام المعنية في لائحة الموظفين إذا وضعت قيود على الأهلية للتنافس، على سبيل المثال. ويجدر التنكير في هذا السياق بأن هناك أحكاماً مماثلة عملياً في لوائح الموظفين في جميع وكالات الأمم المتحدة المتخصصة. ويؤكد قانون السوابق في المحكمة أنه يمكن النظر في اعتبارات مثل الجنسية ونوع الجنس والسن بصفاتها عوامل ترجيح حصراً في التوظيف عندما يمتلك شخصان أو أكثر الكفاءة والفعالية والنزاهة ذاتها ويتعين الاختيار بينهم.

١٤. وعليه، لا بد من اعتماد أسلوب واضح ومدرّس - وشفاف وسليم قانوناً في الوقت نفسه - في وضع مقترحات ترمي إلى هدم الحواجز أمام المساواة بين الجنسين أو التنوع الجغرافي عن طريق استهداف فئات محددة من المرشحين. وكما ذكر سابقاً، من المحتمل أن تتطلب هذه التدابير تعديلات على لائحة الموظفين، يمكن عرضها على مجلس الإدارة في إحدى دوراته المستقبلية إذا أوعز مجلس الإدارة بذلك وبعد المشاورات الداخلية المناسبة.

٦ أشخاص لم يكونوا موظفين سابقاً في إطار الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية في مناصب الفئة المهنية أو الفئات العليا.

١٥. وعلى الرغم من التحديات والقيود المذكورة فيما سبق، هناك فرص يتعين اغتنامها على المدى القصير والطويل من أجل تحسين المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي، والمحافظة في الوقت ذاته على تكريس الجهود الرامية إلى تعيين موظفين على أعلى مستوى من الكفاءة والفعالية والنزاهة.

خطة العمل

١٦. الهدف الرئيسي لهذه الخطة هو تحسين المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي في صفوف القوى العاملة في منظمة العمل الدولية، والمحافظة في الوقت نفسه على التوسع اللازم لمهاراتهم وخبراتهم للاضطلاع بفعالية بولاية المنظمة. وهي تشمل عدداً من المبادرات تعالج كل واحدة منها حواجز معينة أمام تحقيق التنوع. ويرد في ملحق هذه الوثيقة إطار زمني لتنفيذ المبادرات. وصممت خطة العمل لدعم المكتب في تحقيق الأهداف المحددة في استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ وفي خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي.

المبادرة ١: توسيع نطاق أنشطة التوعية

١٧. استثمر المكتب إلى حد كبير في تعزيز جهود الرامية إلى توسيع نطاق أنشطة التوعية بما فيها تلك المتعلقة بنشر الوظائف الشاغرة. وكان تنفيذ أداة التوظيف الإلكترونية والموقع الإلكتروني ILO Jobs عام ٢٠١٨ قد عزز بالفعل الوعي بفرص التوظيف في منظمة العمل الدولية وسهل نشر الوظائف الشاغرة على نطاق أوسع. وبلغ عدد الأشخاص المسجلين في موقع ILO Jobs أكثر من ٩١٠٠٠ شخص، وقارب عدد زيارات الموقع ١,٥ مليون زيارة منذ إنطلاقه. ويتيح موقع ILO Jobs للمكتب أيضاً الاحتفاظ بقاعدة بيانات عن المرشحين الخارجيين من أجل أي حملات لتوسيع التوعية في المستقبل. وإلى جانب استخدام هذا الموقع الإلكتروني، سيواصل المكتب نشر الإعلانات من خلال بوابات فرص عمل عالمية على غرار LinkedIn وفي المجلات والصحف المعنية، وإعلام البعثات الموجودة في جنيف ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بالوظائف الشاغرة لديه. وسيتم اتخاذ عدداً من التدابير الإضافية. وسينتقي المكتب بوابات فرص عمل جديدة من أجل إعلان ونشر الوظائف الشاغرة لدى منظمة العمل الدولية، مستنداً إلى بحث معمق في بوابات فرص العمل الرئيسية على شبكة الانترنت وإلى مختصين في مجال توسيع نطاق التوعية. وسينشئ المكتب تنبيهات تلقائية بشأن الوظائف الشاغرة للبعثات الموجودة في جنيف ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، حرصاً منه على نشر فرص العمل على الهيئات المكونة بالصورة الأمثل وفي الوقت المناسب. كما ستشجع المكاتب الإقليمية وفرق العمل اللائق والمكاتب والمشاريع القطرية على نشر الإعلانات عن الوظائف الشاغرة وتعزيز التوعية للوصول إلى جمهور مستهدف مناسب على المستوى القطري، بما في ذلك الهيئات المكونة والأوساط الأكاديمية. إضافة إلى ذلك، سوف تشجع طلبات المرشحين المؤهلين ذوي الخبرة ذات الصلة بعمل المجموعات المكونة الثلاث (العمال وأصحاب العمل والحكومات) في الإعلانات عن الوظائف الشاغرة.

المبادرة ٢: الاستثمار في التنوع: استحداث مسارات المواهب

١٨. بالاستناد إلى استخدام الوظائف الجديدة في أداة التوظيف الإلكترونية ILO Jobs، سينظر المكتب في إنشاء مسارات المواهب لموظفي الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً أقل مما يجب، الذين يشغلون وظائف غير مشمولة في الوقت الراهن في قياسات التنوع لدى المكتب، وهم الموظفون المهنيون الوطنيون وموظفو فئة الخدمات العامة وجميع الموظفين العاملين في مشاريع التعاون الإنمائي. كما ستشمل مسارات المواهب هذه الشباب المرتبطين حالياً مع منظمة العمل الدولية بصفة موظفين مهنيين مبتدئين أو متمرنين. وستتضمن الوظائف الجديدة في أداة ILO Jobs إطلاق حملات بريد الكتروني وتنبيهات بشأن الوظائف الشاغرة لضمان إبراز الوظائف الشاغرة لدى منظمة العمل الدولية واجتذاب أكبر عدد من الترشيحات عليها.

١٩. زيادة على ذلك، سيستكشف المكتب إمكانية إنشاء مجتمعات مواهب للمرشحين الخارجيين، يمكن الاتصال بهم بشأن وظائف شاغرة محددة. وستتضمن هذه المجتمعات مرشحين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً أقل مما يجب، ممن تقدموا بطلبات لملء الوظائف الشاغرة لدى منظمة العمل الدولية ووصلوا إلى مرحلة متقدمة في المنافسة عليها لكن لم يقع الاختيار عليهم. علاوة على ذلك، يرحب المكتب باهتمام الدول الأعضاء الراغبة في دعم الجهود الرامية إلى تعزيز التنوع في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية عن طريق برنامج الموظف المهني المبتدئ. كما سيواصل المكتب سبر وسائل تسمح بمشاركة الشباب بصورة فعالة بغية اكتساب الخبرة

وشغل وظائف أفضل عندما تحين فرص التوظيف في هذا الصدد. وسيستعرض المكتب أيضاً أدوات التقييم لديه ليضمن أنها تلبي على النحو المناسب الحاجة إلى قوة عاملة يسودها التنوع وثقافة تنظيمية شاملة.

المبادرة ٣: استعراض متطلبات العمل العامة

٢٠. تستند الوظائف الشاغرة في مناصب الموظفين المهنيين في الميزانية العادية إلى الوصف الوظيفي العام في منظمة العمل الدولية، الذي وضع منذ ما يربو على ١٥ سنة. غير أن فريق العمل أشار إلى المتطلبات الدنيا المتعلقة باللغة ومستوى التعليم والخبرة كما هي محددة في الوصف الوظيفي العام، باعتبارها حاجزاً أمام تحقيق التنوع. ولهذا، يقترح المكتب استهلال عملية استشارية مناسبة من أجل استعراض الموصفات الحالية في المتطلبات الدنيا في الوصف الوظيفي العام، بغية أن تعكس وتوائم على نحو أفضل طبيعة الخبرة العملية في الاقتصاد الحديث الشبكي المتسم بالعولمة، من أجل الاعتراف بالقيمة المحتملة للخبرة العملية الجوهرية والمناسبة وخاصة خبرة الهيئات المكونة الثلاثية، وضمان أن تكون المتطلبات الدنيا فيما يتعلق باللغة ومستوى التعليم والخبرة المنصوص عليها لكل وظيفة، واقعية وتعكس الاحتياجات الفعلية.

المبادرة ٤: التوظيف المستهدف

٢١. نظراً إلى حالة التوظيف الحرجة نسبياً في السنوات المقبلة، يقترح المكتب أن يستعرض الشواغر المتوقعة والاحتياجات التنظيمية من أجل تحديد أي فرص توظيف بصورة مستهدفة. ولتحقيق هذا الأمر، لا بد من إيلاء الاعتبار الواجب إلى أن أية تغييرات قد يفرضها هذا الاستعراض على قواعد منظمة العمل الدولية ولوائحها وسياساتها وإجراءاتها وخطوطها الإرشادية التي تخضع لها عملية التوظيف والاختيار، ينبغي أن تُجرى بأسلوب لا يترك أثراً سلبياً على تطور المسار الوظيفي وحراك الموظفين الموجودين في الخدمة. ومع مراعاة ما سبق، سوف يشجع فتح وظائف جديدة على مستوى الدخول المهني (ف١ وف٢) قدر الإمكان، بهدف توظيف المرشحين الخارجيين الشباب من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً أقل مما يجب، بوصف ذلك إحدى وسائل تحسين التنوع الجغرافي.

المبادرة ٥: تعزيز ثقافة وممارسات تنظيمية شاملة

٢٢. إن إنشاء مجمع أكثر تنوعاً من المرشحين هو أمر ضروري لكنه غير كافٍ لتحقيق أهداف التنوع. وقد حدد فريق العمل الداخلي التحيز اللاواعي على أنه حاجز غير إجرائي محتمل أمام زيادة التنوع. والمكتب مخول أن يتخذ خطوات لمواجهة هذا الأمر. وسيزود المكتب الموظفين الضالعين في عملية التوظيف والاختيار بتدريب مستهدف بغية الحد من أثر التحيز اللاواعي في كافة مراحل العملية وجميع أبعادها. وسيضع مبادئ توجيهية لتيسير الانفتاح على التنوع في مقابلات اللجان الفاحصة وفي تقاريرها.

٢٣. وسيعزز المكتب ثقافة تنظيمية شاملة وسيحفز التغيير الإيجابي عن طريق تعميم التنوع والإدماج في عروض التدريب المناسبة الحالية لموظفي منظمة العمل الدولية. ومن شأن هذا أن يستكمل التدريب بشأن التحيز اللاواعي، الموجه إلى الموظفين الضالعين عن عمليات التوظيف، والتدريب بشأن التحيز اللاواعي، الموجه إلى المديرين (انظر أدناه).

٢٤. إضافة إلى ذلك، سينفذ المكتب مجموعة حملات من أجل تعزيز أهمية التنوع والإدماج في أنشطة العمل اليومية بالاعتراف بالممارسات الجيدة والترويج لمنافع التنوع وتقاسمها. وسوف تقيم سياسات وإجراءات المكتب المعنية بواسطة حوار اجتماعي داخلي مناسب، بهدف تحديد أشكال التمييز المباشر أو غير المباشر التي تشكل عائقاً أمام الإدماج وإعداد مقترحات من أجل تنقيحها.

المبادرة ٦: تعزيز المساءلة والاقتداء بالمثل

٢٥. سيعمل المكتب على زيادة المساءلة وسيدعم الاقتداء بالمثل على مستوى المديرين بهدف تعزيز ثقافة تنظيمية تُعلي من قيمة التنوع والإدماج. وسينشئ أداة لرصد التنوع بين الجنسين والتنوع الجغرافي كي تستعمل على مستويات نواب المدير العام والمدير العام المساعد بغية تقصي التقدم المحرز فيما يخص جانبي التنوع المذكورين. وفي نظام تقييم الأداء، ستفتح تقييمات المديرين للموظفين ذوي المسؤوليات الإشرافية كي تتضمن

التنوع كمكون أكثر وضوحاً، حرصاً على توعية الموظفين ذوي المسؤوليات الإشرافية بمساهماتهم في ضمان مكان عمل متنوع وشامل، وتقييمهم على أساس تلك المساهمة. علاوة على ذلك، سيقدم الدعم إلى المديرين في تأدية أدوارهم القيادية والوفاء بمسؤولياتهم ليكونوا مثلاً يقتدى به في تطوير وتعزيز ثقافة تنظيمية تُعلي قيمة التنوع وتلتزم بإدراجه، بما في ذلك من خلال التدريب على معالجة التحيز اللاواعي.

المبادرة ٧: وضع تقرير استشرافي سنوي بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي في منظمة العمل الدولية

٢٦. إن النسق الحالي للتقرير السنوي المقدم إلى مجلس الإدارة بشأن تشكيل وهيكلية موظفي منظمة العمل الدولية يقدم معلومات عن جنسية ونوع جنس الموظفين الذين يشغلون وظائف في الميزانية العادية. ولقد قيّم التنوع فيما يتعلق بأهداف المساواة بين الجنسين والمجموعات المرغوبة من التمثيل الوطني، تُحدد لملء المناصب المدرجة في الميزانية العادية في الفئات المهنية والفئات العليا على أساس معدل اشتراك كل دولة عضو في الميزانية العادية. غير أنّ هذه المناصب تمثل حوالي ٦٥ في المائة من مجموع المناصب في الفئة المهنية والفئات العليا، ولا تمثل إلا ٢٥ في المائة من مجموع موظفي منظمة العمل الدولية. وبناءً على ذلك، يقترح المكتب توسيع نطاق التقارير السنوية بإدراج بيانات وتحليلات عن موظفي منظمة العمل الدولية عموماً كي تعكس بصورة أدق التنوع في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية. وسيقدم التقرير الاستشرافي السنوي بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي نظرة أوسع على توزيع جميع موظفي منظمة العمل الدولية من حيث نوع الجنس والموقع الجغرافي، وسيضمن بيانات من السنوات الأخيرة إلى جانب توقعات بشأن نطاق تحسين المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي.

المتابعة

٢٧. من المحتمل أن تتطلب بعض التدابير إدخال تغييرات على الإطار التنظيمي الذي تخضع له عملية التوظيف والاختيار، في حين تتعلق التغييرات الأخرى بعملية وضع وتنقيح المبادئ التوجيهية والممارسات. وسيشارك المكتب بصورة فعالة مع نقابة الموظفين في منظمة العمل الدولية، حسب مقتضى الحال، في تصميم وتنفيذ المبادرات والإجراءات المقترحة.

٢٨. وسيصدر المكتب تقريراً بشأن التقدم المحرز وفقاً لخطة العمل واستراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ في الدورة ٣٤٠ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة. إضافة إلى ذلك، سيقدم إلى مجلس الإدارة التقرير الاستشرافي بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي وتشكيل وهيكلية موظفي منظمة العمل الدولية، بحيث يبيّن نوع جنس الموظفين الدائمين وتوزعهم الجغرافي حسب الفئة والدرجة بغية تسهيل تقييم التقدم المحرز في تحقيق الأهداف المحددة في استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

مشروع قرار

٢٩. قرر مجلس الإدارة ما يلي:

(أ) **أيد خطة العمل من أجل تحسين المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية، الواردة في الوثيقة GB.337/PFA/11، آخذاً في الاعتبار أن بعض التدابير قد تكون موضوع حوار اجتماعي داخلي؛**

(ب) **طلب من المدير العام أن يأخذ في الحسبان توجيهات مجلس الإدارة عند تنفيذ خطة العمل وأن يزود المجلس بأخر المستجدات حول استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ كي يستعرضها في الدورة ٣٤٠ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة.**

الملحق

خطة العمل من أجل تحسين المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية: الإطار الزمني للبدء بالإجراءات (بحسب الفصل)

في سياق العمل الرامي إلى تنفيذ هذه الخطة، يلتزم المكتب بإجراء حوار اجتماعي وسيتعاون مع نقابة الموظفين في منظمة العمل الدولية، حسب مقتضى الحال، في المبادرات والإجراءات المقترحة.

المبادرة ١: توسيع نطاق أنشطة التوعية

- الإجراءات**
- تشجيع المرشحين ذوي الخبرة ذات الصلة بعمل المجموعات المكونة الثلاث عند الإعلان عن الوظائف الشاغرة، الفصل الرابع ٢٠١٩.
 - توسيع الشراكات مع المكاتب الميدانية، الفصل الأول/ الثاني ٢٠٢٠.
 - إنشاء تنبيهات تلقائية بالوظائف الشاغرة، الفصل الأول ٢٠٢٠.
 - الانضمام إلى بوابات عمل جديدة على الانترنت، الفصل الأول ٢٠٢٠.

المبادرة ٢: الاستثمار في التنوع: استحداث مسارات المواهب

- الإجراءات**
- تحديد وإنشاء مسارات المواهب، الفصل الرابع ٢٠١٩.
 - تحديد وإنشاء مجموعات المواهب للمرشحين الخارجيين، الفصل الرابع ٢٠١٩.
 - استعراض أدوات التقييم، الفصل الأول/ الثاني ٢٠٢٠.

المبادرة ٣: استعراض متطلبات العمل العامة

- الإجراءات**
- استعراض متطلبات العمل العامة، الفصل الأول/ الثالث ٢٠١٩.
 - المشاركة في حوار اجتماعي داخلي ومشاورات داخلية، الفصل الثالث/ الرابع ٢٠١٩.

المبادرة ٤: التوظيف المستهدف

- الإجراءات**
- استعراض قواعد منظمة العمل الدولية ولوائحها وسياساتها وإجراءاتها، الفصل الأول/ الثالث ٢٠١٩.
 - المشاركة في حوار اجتماعي داخلي ومشاورات داخلية، الفصل الثالث/ الرابع ٢٠١٩.

المبادرة ٥: تعزيز ثقافة وممارسات تنظيمية شاملة

- الإجراءات**
- تعميم التنوع والإدماج في تدريب موظفي منظمة العمل الدولية، الفصل الأول/ الثاني ٢٠١٩.
 - مبادئ توجيهية للجان الفاحصة وتقاريرها، الفصل الرابع ٢٠١٩.
 - اختبار تدريب بشأن التحيز اللاوعي، الفصل الرابع ٢٠١٩.
 - تقديم التدريب بشأن التحيز اللاوعي، الفصل الأول/ الرابع ٢٠٢٠-٢٠٢١.
 - استعراض أساليب اللجان الفاحصة للتأكد من أنها تعكس التنوع، الفصل الأول ٢٠٢٠.
 - إطلاق حملات التنوع والإدماج، الفصل الأول/ الرابع ٢٠٢٠-٢٠٢١.

المبادرة ٦: تعزيز المساءلة والاقتداء بالمثل

- الإجراءات**
- اختبار تدريب بشأن التحيز اللاوعي موجه إلى المديرين، الفصل الرابع ٢٠١٩.
 - تقديم التدريب بشأن التحيز اللاوعي الموجه إلى المديرين، الفصل الأول/ الرابع ٢٠٢٠-٢٠٢١.
 - تحديد أداة الرصد ووضع النسخة التجريبية منها، الفصل الرابع ٢٠١٩.
 - تنقيح الناتج الإداري من أجل تقييمات ٢٠٢٠، الفصل الرابع ٢٠١٩.

المبادرة ٧: وضع تقرير استشرافي سنوي بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي في منظمة العمل الدولية

- الإجراءات**
- إرساء النطاق والمضمون في الفصل الرابع ٢٠١٩.
 - التقرير الاستشرافي الجديد بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي في منظمة العمل الدولية، متاح لأعضاء مجلس الإدارة في الفصل الأول ٢٠٢٠.