|  |  |
| --- | --- |
| **ال‍مجلس 2020جنيف، 19-9 يونيو 2020** |  |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: ADM 20** | **الوثيقة C20/29-A** |
|  | **26 مايو 2020** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام |
| استراتيجية بشأن ظروف عمل الموظفين وخطة لتنفيذها |
|  |

|  |
| --- |
| **ملخص**وافق المجلس، في دورته الإضافية لعام 2019، على المقرر 619 الذي يكلف الأمين العام بإعداداستراتيجية بشأن ظروف عمل الموظفين وخطة لتنفيذها كي ينظر فيها المجلس في دورته لعام 2020.وتواصل الإدارة، بناءً على التكليف الوارد في المقرّر، التعاون مع مجلس الموظفين لتوفير الشفافية والحوار بشأن عملية النقل والتصميم من أجل ضمان الحفاظ على معنويات الموظفين ورفاهيتهم وفعاليتهم في الاضطلاع بمسؤولياتهم لصالح الاتحاد.**الغرض**يتعين إعداد استراتيجية بشأن ظروف عمل الموظفين وخطة لتنفيذها من أجل تيسير عملية نقل الموظفين خلال الفترة الانتقالية (2022-2026) والانتقال إلى مبنى المقر الجديد تعزيزاً للتغيير الثقافي والسياسات الرامية إلى معالجة سلوك الموظفين في مكان العمل.**الإجراء المطلوب**يُدعى المجلس إلى **الإحاطة علماً** باستراتيجية ظروف عمل الموظفين وخطة تنفيذها للفترة 2020-2022، والتي تم وضعها بالتشاور مع مجلس الموظفين.\_\_\_\_\_\_\_\_\_**المراجع**[*مقرر المجلس 619*](https://www.itu.int/md/S19-CLADD-C-0005/en)*؛ وثيقتا المعلومات الخاصتان بالمجلس* [*C20/INF/13*](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0013/en) *و*[*C20/INF/14*](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0014/en) |

ملخص تنفيذي

يحدد هذا التقرير خطة تنفيذ لإدارة الاتحاد بشأن إدارة عملية الانتقال من بيئة العمل الحالية وعلى مدى الفترة الانتقالية، عندما يتم نقل جميع الموظفين إلى كل من مبنى البرج ومبنى مونبريان كما هو مخطط له في أواخر عام 2022.

وتحدد خطة التنفيذ هذه نهجاً شاملاً ومتمحوراً حول الأشخاص فيما يتعلق بالتغييرات المقبلة على استراتيجية ظروف عمل الموظفين في مقر الاتحاد. وستوائم هذه الخطة بين التطورات الطارئة على بيئة عمل الاتحاد ورسالته وأهدافه الاستراتيجية المتعددة على النحو المحدد في استراتيجية الاتحاد المتعلقة بالأشخاص والخطة الاستراتيجية للموارد البشرية (HRSP) للاتحاد للفترة 2020-2023 والإجراءات الحالية الجارية لمعالجة الفجوات في المهارات ضمن ثقافة العمل المتطورة للاتحاد.

وأُجريت مشاورات مع كل مسؤول من المسؤولين الخمسة المنتخبين ومع مجموعة مختارة تتكون من ثلاثة وعشرين موظفاً يضطلعون بأدوار متنوعة داخل المكاتب والأمانة خلال شهري فبراير ومارس 2020 من أجل تحديد التوصيات الأكثر ملاءمةً والشواغل التي يجب النظر فيها والاقتراحات الخاصة برؤية مشتركة بشأن الاتحاد في المستقبل. ويحدد النهج المنظم الوارد في وثيقة المعلومات سبعة مكونات سيتم وضعها.

1 دمج الأهداف المعترف بها المرتبطة بالأشخاص والتكنولوجيا والعمليات التجارية ومكان العمل في إستراتيجية واحدة شاملة بشأن ظروف عمل الموظفين

2 مواءمة السياسات التنظيمية وسياسات ممارسات العمل وأماكن العمل المادية ومنصات التكنولوجيا والخدمات المقدمة في مكان العمل

3 وضع الرؤية المشتركة وتحديد الجهات الفاعلة في الاتحاد لتمثيل مصالح جميع أصحاب المصلحة من أجل المشاركة في وضع خطة مستندة إلى الاحتياجات لضمان ظروف عمل وأماكن عمل وممارسات عمل ملائمة للفترة الانتقالية وما بعدها

4 برنامج شامل لإدارة التغيير

5 برنامج للاتصالات الداخلية

6 استجابات لعوامل النجاح الحاسمة وموضوعات تجنب المخاطر المبيّنة

7 القياسات ومؤشرات الأداء الرئيسية

وجُمعت نتائج الموضوعات الاستراتيجية التي نوقشت مع الأشخاص الذين أُجريت معهم مقابلات قبل أن يُجبر الحجر الذي فرضه فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) جميع الموظفين على العمل من المنزل في وضع الأزمات. وتحدد خطة التنفيذ هذه خطوات لعملية معترف بها دولياً لوضع الرؤية الاستراتيجية بشأن ظروف عمل الموظفين. ولا تزال هذه العملية ذات صلة وتشمل تجميعاً مكثفاً للمدخلات التشغيلية من خلال استعمال دراسات الاستخدام، والاستقصاءات الإلكترونية لجميع الموظفين والمشاورات المستقبلية مع الأفرقة المتخصصة من أجل ترسيخ المكونات السبعة المتعلقة بالإجراءات الاستشارية المحددة بطرائق شاملة (انظر وثيقة المعلومات [C20/INF/13](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0013/en)).

ومع ذلك، من المهم أن نلاحظ أن التهديدات المتعلقة بضمان الاستعداد للفترة الانتقالية ستُعالج في النصف الثاني من عام 2020 من أجل البدء في تحقيق تحول فعّال لممارسات العمل الحالية بغية النجاح في تحضير المنظمة برمتها للاستمرارية التشغيلية، وذلك بغرض الاستجابة بسلاسة لاحتياجات الاتحاد وأعضائه وموظفيه قبل مدة طويلة من إخلاء مبنى فارامبيه وهدمه كي يتسنى بناء المقر الجديد.

ومن المهم الإشارة إلى أن الأدوار المذكورة في وثيقة المعلومات ستحتاج إلى مزيد من التكييف وفقاً للظروف التي يمر بها الاتحاد بمرور الزمن. وتتمثل الفكرة التوجيهية في عدم إنشاء وظائف جديدة، وإنما في تكييف توصيفات الوظائف الحالية لإضافة بعض المهام إلى وظائف الاتحاد القائمة، وتكون مرتبطةً بمدى ملاءمة الموظف لتولي المهمة المعينة، بعد إجراء تحليل لتحقيق تحديد أمثل للشخص الذي ينبغي أن يسند له أي دور ومسؤولية.

ويُرجى من المجلس الإحاطة علماً بالعملية التشاورية الموصوفة في خطة التنفيذ للفترة 2020-2023 من أجل مواصلة المشاركة المستمرة لمجلس الموظفين والمنظمة ككل لضمان الموافقة على إجراءات الاستعداد وأن تكون موجودة قبل حلول الفترة الانتقالية لإخلاء مبنى فارامبيه، أي قبل وقت طويل من البدء في تشييد المبنى الجديد.

ــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ