



COMITÉ REGIONAL PARA A ÁFRICA

ORIGINAL: INGLÊS

Septuagésima segunda sessão

Lomé, República do Togo, 22 a 26 de Agosto de 2022

Ponto 17.9 da ordem do dia

RELATÓRIO SOBRE O PESSOAL DA OMS NA REGIÃO AFRICANA

Documento de informação

ÍNDICE

	Parágrafos
INTRODUÇÃO	1–2
CATEGORIAS E TIPOS DE CONTRATO.....	3–7
DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE CONTRATO, CATEGORIA, NÍVEL E SEXO.....	8–12
DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA.....	13–16
TENDÊNCIAS DAS CONTRATAÇÕES NOS ÚLTIMOS 11 ANOS (2012–2022)	17–18
DESAFIOS E MEDIDAS DE MITIGAÇÃO.....	19–22

TABELAS

	Página
1. Distribuição dos funcionários por categoria e tipo de contrato.....	5
a) Total combinado de funcionários com contratos de longa duração e temporários.....	5
b) Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração por nível.....	6
c) Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários por nível.....	6
d) Outros tipos de contratos (de 1 de Janeiro a 31 de Julho de 2021)	6
e) Tendências de outros tipos de contratos (excepto contratos de voluntariado celebrados no âmbito do programa de Voluntários das Nações Unidas) de 2018 a 2021	7
f) Tendências de contratos de voluntariado celebrados no âmbito do programa de Voluntários das Nações Unidas de 2019 a 2021, por sexo.....	7

2.	Distribuição dos funcionários por tipo de contrato, categoria, nível e sexo.....	8
a)	Funcionários internacionais da categoria profissional.....	8
b)	Funcionários nacionais da categoria profissional.....	8
c)	Funcionários dos serviços gerais.....	9
d)	Comparação da distribuição dos quadros superiores entre 2018 e 2022.....	9
e)	Comparação dos funcionários do sexo masculino e feminino, de 2015 a 2022.....	10
f)	Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria, de 2015 a 2022.....	10
g)	Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração por categoria, de 2015 a 2022.....	10
3.	Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional por nacionalidade, nível e sexo.....	11
a)	Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração.....	11
b)	Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários.....	13
c)	Distribuição geográfica dos funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração de países na Região Africana.....	14
4.	Distribuição dos funcionários com contratos de longa duração e temporários por local de serviço.....	15
5.	Estado dos contratos de 2012 a 2022.....	17

FIGURAS

1.	Tendências das contratações nos últimos 10 anos (2012–2022).....	17
a)	Funcionários com contratos de longa duração.....	17
b)	Funcionários com contratos temporários.....	18
c)	Contratações por ano (2012–2022).....	18
2.	Tendências das contratações nos últimos 7 anos (2015–2022) por sexo.....	17
a)	Comparação dos funcionários do sexo masculino e feminino, de 2015 a 2022.....	19
b)	Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria, de 2015 a 2022.....	19
c)	Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração por categoria, de 2015 a 2022.....	20
3.	Distribuição dos funcionários internacionais por tipo de contrato e sexo.....	20

SIGLAS E ACRÓNIMOS

APW	Acordo para a execução de trabalhos
EAI	Equipa de apoio interpaíses
GS LT	Contrato de longa duração para os serviços gerais
GS TA	Contrato temporário para os serviços gerais
GS	Serviços Gerais
IPO	Funcionário internacional da categoria profissional
JPO	Funcionários subalternos da categoria profissional
LT	Longa duração
NPO	Funcionário nacional da categoria profissional
RH	Recursos humanos
SSA	Acordo de Serviços Especiais
TA	Contrato Temporário
UG	Sem nível
VNU	Voluntários das Nações Unidas

INTRODUÇÃO

1. A força de trabalho continua a ser o tema central da Agenda de Transformação¹, em conformidade com o seu objectivo de tornar a Organização Mundial da Saúde (OMS) numa organização “centrada nas pessoas”. As operações estratégicas adaptadas às necessidades são uma das quatro áreas de acção da Agenda de Transformação, tendo como finalidade garantir “uma dotação de pessoal adaptada às necessidades em todos os níveis da Organização”. A avaliação funcional dos escritórios de país da OMS representa uma componente importante da Agenda de Transformação, a qual procura dotar a Organização na Região Africana de uma força de trabalho devidamente qualificada para cumprir a sua missão, garantindo simultaneamente que a distribuição do pessoal está alinhada com as necessidades e prioridades programáticas identificadas a todos os níveis.

2 A finalidade deste documento é fornecer aos Estados-Membros informações sobre os funcionários da Organização Mundial da Saúde em actividade na Região Africana à data de 1 de Março de 2022.² O documento descreve também de forma detalhada a composição global dos funcionários por tipo de contrato, categoria, nível, sexo, representação geográfica, nacionalidade e local de serviço.

CATEGORIAS E TIPOS DE CONTRATO

3. A OMS propõe dois tipos principais de contrato, nomeadamente, contratos temporários e contratos de longa duração. Um contrato temporário é um contrato de tempo limitado, cuja vigência pode ir até 24 meses de serviço continuado. O termo “contrato de longa duração” diz respeito a funcionários com contratos a termo certo ou contratos continuados. Além disso, a OMS utiliza outros tipos de contratos para a sua força de trabalho, incluindo contratos de consultores, acordos de serviços especiais (SSA), contratos no âmbito do programa de voluntários das Nações Unidas (VNU), contratos de funcionários subalternos da categoria profissional (JPO) e acordos para a execução de trabalhos (APW).

4. A 1 de Março de 2022, havia 2251 membros do pessoal na Região Africana. 625 (27,8%) funcionários internacionais da categoria profissional (IPO), 575 (25,5%) funcionários nacionais da categoria profissional (NPO) e 1051 (46,7%) funcionários dos serviços gerais (GS). Dos 2251 funcionários, 1891 (84%) tinham um contrato de longa duração e 360 (16%) tinham um contrato temporário. Dos 1891 membros do pessoal com contratos de longa duração, 491 (26%) eram funcionários internacionais da categoria profissional, 480 (25,4%) eram funcionários nacionais da categoria profissional e 920 (48,7%) eram funcionários dos serviços gerais. Dos 360 funcionários com contratos temporários, 134 (37,2%) eram funcionários internacionais da categoria profissional, 95 (26,4%) eram funcionários nacionais da categoria profissional e 131 (36,4%) eram funcionários dos serviços gerais (Tabela 1a).

5. Entre os funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração, a maior concentração situava-se no nível P4 com 216 (44%), seguido do nível P3 com 102 (20,8%), do nível P5 com 85 (17,3%), do nível P2 com 48 (9,8%), do nível D1 com 25 (5,1%), do nível P6 com 9 (1,8%), do nível D2 com 4 funcionários (0,8%) e dos funcionários sem nível e P1 com 1 (0,2%) funcionário cada (Tabela 1b).

1 Agenda de Transformação do Secretariado da Organização Mundial da Saúde na Região Africana, 2.ª Fase: Colocar as pessoas no centro da mudança. Escritório Regional da OMS para a África, 2017

2 De acordo com o relatório sobre a dotação de pessoal produzido pelo Sistema Mundial de Gestão (GSM): Dados de contratação impressos a 8 de Março de 2022 (salvo indicação em contrário).

6. Entre os IPO com contratos temporários, a maior concentração situava-se no nível P4 com 77 (57,5%), seguido do nível P3 com 40 (29,9%), do nível P2 com 10 (7,5%), do nível P5 com 6 (4,5%), e do nível P6 com 1 (0,7%) (Tabela 1c). Além dos membros do pessoal titulares de um contrato, em Julho de 2021, a Região Africana tinha mais 3209 pessoas titulares de outros tipos de contratos, dos quais 356 (11,1%) eram titulares de um contrato APW, 660 (20,6%) eram consultores, quatro (0,1%) eram JPO, 2078 (64,8%) eram titulares de um contrato SSA e 111 (3,5%) eram titulares de um contrato de voluntariado no âmbito do programa de voluntários das Nações Unidas (Tabela 1d).

7. Nos últimos quatro anos, houve uma ampla flutuação no número de outros tipos de contratos. Os titulares de SSA representaram mais de 50% de todos os outros tipos de contratos, enquanto os JPO continuavam a ocupar a última posição nessa categoria, variando entre dois e quatro membros (Tabela 1e). Além disso, o número de voluntários das Nações Unidas aumentou de 60 em 2019 para 141 em Dezembro de 2021 (Tabela 1f). Este aumento foi impulsionado pelo acordo de parceria e colaboração assinado em 2019 entre a Directora Regional e o Coordenador Executivo do programa de Voluntários das Nações Unidas (VNU).

DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE CONTRATO, CATEGORIA, NÍVEL E SEXO

8. A distribuição dos funcionários por tipo de contrato, categoria, nível e sexo é apresentada na tabela 2 (a, b, c, d). Entre os 625 profissionais internacionais da categoria profissional, 491 (78,6%) tinham contratos de longa duração e 134 (21,4%) tinham contratos temporários. Em termos da distribuição por sexo, 423 (67,7%) eram do sexo masculino e 202 (32,3%) do sexo feminino. Dos 491 profissionais internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração, 326 (66,4%) eram do sexo masculino e 165 (33,6%) do sexo feminino. Dos 134 profissionais internacionais da categoria profissional com contratos temporários, 97 (72,4%) eram do sexo masculino e 37 (27,6%) do sexo feminino (Tabela 2a).

9. Entre os 575 profissionais nacionais da categoria profissional, 480 (83,5%) tinham contratos de longa duração e 95 (16,5%) tinham contratos temporários. Em termos da distribuição por sexo, 394 (68,5%) eram do sexo masculino e 181 (31,5%) do sexo feminino. Dos 480 profissionais nacionais da categoria profissional com contratos de longa duração, 325 (67,7%) eram do sexo masculino e 155 (32,3%) do sexo feminino. Dos 95 profissionais nacionais da categoria profissional com contratos temporários, 69 (72,6%) eram do sexo masculino e 26 (27,4%) do sexo feminino (Tabela 2b). Entre os 575 profissionais nacionais da categoria profissional, a maior concentração incidia no nível NO-C com 368 (64%) funcionários, seguido do nível NO-B com 189 (32,9%) funcionários, do nível NO-A com 15 (2,6%) funcionários e do nível NO-D com 3 (0,5%) funcionários.

10. Entre os 1051 funcionários dos serviços gerais, 920 (87,5%) tinham contratos de longa duração e 131 (12,5%) tinham contratos temporários. Em termos da distribuição por sexo, 568 (61,7%) eram do sexo masculino e 352 (38,3%) do sexo feminino nos contratos de longa duração e 105 (80,2%) do sexo masculino e 26 (19,8%) do sexo feminino nos contratos temporários (Tabela 2c). Entre os 1051 funcionários dos serviços gerais, o nível G2 apresentava a maior concentração com 318 (30,3%) funcionários, seguido do nível G6 com 217 (20,6%) funcionários, do nível G5 com 192 (18,3%) funcionários, do nível G7 com 127 (12,1%) funcionários, do nível G3 com 101 (9,6%) funcionários, e do nível G4 com 85 (8,1%) funcionários. O grau G1 teve a menor concentração com 11 (1%) funcionários.

11. O objectivo da OMS na Região Africana é alcançar o equilíbrio geral entre géneros de 50/50 até 2025 em todas as categorias da força de trabalho. Embora a desigualdade de distribuição entre homens e mulheres permaneça significativamente elevada a todos os níveis, a OMS na Região Africana tem feito progressos nos últimos cinco anos para aumentar a representação feminina. A

representação global feminina tem aumentado de forma progressiva, de 29,5% em 2016 para 33,8% em 2022 (Tabela 2e). No entanto, a representação feminina varia consoante as categorias. A percentagem de mulheres representadas na categoria de IPO subiu de 25,1% em 2015 para 26,2% em 2016, depois para 27% em 2017, antes de aumentar para 29,1% em 2018, voltou a cair para 29,0% em 2019, antes de subir para 29,4% em 2020, depois para 30,7% em 2021 e 32,3% em 2022 (Tabela 2f). Na categoria NPO, verificou-se uma diminuição gradual da representação feminina, que passou de 30,7% em 2015 para 29,9% em 2016, 29,6% em 2017 e 28,6% em 2018, antes de voltar a subir para 29,8%, depois para 30% em 2020, 31% em 2021, 31,5% em 2022 (Tabela 2f). A diminuição do número de profissionais nacionais da categoria profissional (NPO) está normalmente associada ao aumento no número de profissionais internacionais da categoria profissional (IPO), uma vez que certos membros do pessoal passam da categoria NPO para a categoria IPO. Por exemplo, dos 654 funcionários nacionais da categoria profissional registados em 2020, 13 (2%) transitaram da categoria NPO para a categoria IPO. A representação feminina diminuiu nos serviços gerais entre 2015 e 2016, de 31% para 30,4%, tendo depois aumentado de forma progressiva de 30,9% em 2017 para 33,1% em 2018 e 33,4% em 2019, antes de voltar a diminuir para 33,2% em 2020 e aumentar novamente para 34,8% em 2021 e 36% em 2022 (Tabela 2f).

12. A tendência da representação feminina nos quadros superiores, nomeadamente nos níveis P6/D1, D2 e UG1 é apresentada na Tabela 2d. A OMS na Região Africana continua empenhada em reforçar a paridade entre os sexos. Embora a representação feminina nos quadros superiores tenha diminuído de 11 em 2018 para nove em 2019 e oito em 2020, devido à saída de duas funcionárias de nível D1 e uma de nível P6, foram envidados esforços para nomear mulheres nessa categoria profissional, resultando num aumento de 8 em 2021 para 11 em 2022. Num esforço para reduzir o fosso existente entre os sexos, continuam a ser introduzidas iniciativas de sensibilização para atrair mais candidatas qualificadas. Além disso, a OMS na Região Africana continua a implementar a política que requer que as listas de candidatos pré-seleccionados para todas as ofertas de trabalho publicadas incluam, pelo menos, uma mulher qualificada, caso contrário o responsável pela contratação deve apresentar uma justificação por escrito. Mais, a Região Africana continua a promover vários programas com vista a melhorar a igualdade entre os sexos, incluindo: um programa de formação destinado a reforçar as capacidades de liderança dos altos funcionários, um programa de mentoria, uma parceria com o programa de Voluntários das Nações Unidas (VNU), o lançamento da iniciativa Jovens Voluntárias Africanas; serviços de aconselhamento profissional destinados às mulheres e um grupo de trabalho para promover a paridade entre os sexos. Em resultado da parceria com o programa de Voluntários das Nações Unidas, o número de voluntárias aumentou de 47% em 2019 para 52% em 2020 e 67% em 2021, com uma variação de 12% de 2019 para 2020 e 29% de 2020 para 2021 (Quadro 1f).

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA

13. Os Estados-Membros com a maior representação da categoria IPO eram o Uganda (com 34 funcionários), a República Democrática do Congo (com 32 funcionários), o Burquina Faso (com 27 funcionários), o Zimbabué (com 24 funcionários), os Camarões e o Quênia (com 23 funcionários cada) e a Nigéria (com 22 funcionários) (Tabela 3a). Trinta e três Estados-Membros³ fora da Região Africana tinham cidadãos seus a trabalhar na Região na categoria IPO com contratos de longa duração (Tabela 3a).

³ China, Colômbia, República Dominicana, Haiti, Irlanda, Líbano, Nova Zelândia, Peru, Filipinas, Portugal, Roménia, Federação Russa, Suíça, Tajiquistão, Uzbequistão, Venezuela, Vietname e Iémen com um funcionário cada; Austrália, Bélgica, Japão, Nepal e Espanha com dois funcionários cada; Alemanha, Paquistão e Sudão com três funcionários cada; Brasil com quatro funcionários; Itália, França e Índia com cinco funcionários cada; Reino Unido com sete funcionários; Canadá com dez funcionários e Estados Unidos da América com treze funcionários.

14. Uma análise da distribuição geográfica dos funcionários da categoria profissional com contratos de longa duração dos 47 Estados-Membros da Região Africana da OMS mostra que 22 Estados-Membros estavam acima da sua quota de representação (categoria de representação C).⁴ O Níger é o único Estado-Membro que atingiu o limiar máximo da sua quota de representação (categoria de representação B2*). Seis Estados-Membros estavam dentro da sua quota de representação, mas acima do ponto médio (categoria de representação B2).⁵ Dezassete Estados-Membros encontravam-se dentro da sua quota de representação, mas abaixo do ponto médio (categoria de representação B1);⁶ e um Estado-Membro (Seicheles) não estava representado (categoria de representação A*) (Tabela 3c). No entanto, a Região Africana da OMS está fortemente empenhada em alcançar uma representação geográfica equitativa de todos os Estados-Membros através de iniciativas de sensibilização e através de um controlo do processo de selecção.

15. A distribuição dos funcionários da categoria profissional com contratos temporários que trabalham para a OMS na Região Africana, recenseados por nacionalidade e por sexo, é apresentada na tabela 3b. De acordo com os dados, o Quénia tinha a maior representação com 16 funcionários, seguido da Nigéria com 12 funcionários, da Etiópia com 10 funcionários; da República Democrática do Congo com oito funcionários; dos Camarões e do Uganda com sete funcionários cada; da Côte d'Ivoire e do Zimbabué com seis funcionários cada, e do Níger com cinco funcionários.

16. Mais, a tabela 3b indica que 13 países⁷ fora da Região Africana tinham funcionários da categoria profissional com contratos temporários a trabalhar na Região. A tabela 4 apresenta, por local de serviço, a distribuição dos funcionários com contratos de longa duração e temporários que trabalham para a OMS na Região Africana.

TENDÊNCIAS DAS CONTRATAÇÕES NOS ÚLTIMOS 11 ANOS (2012–2022)

17. O número total de funcionários que trabalhavam na Região, em todas as categorias de contrato, oscilou entre 2378 e 2251, de 2012 a 1 de Março de 2022 (conforme ilustrado na figura 1). No entanto, existiram períodos de aumentos ou decréscimos acentuados nas contratações devido a várias situações existentes. Por exemplo, de 2012 a 2013 houve uma diminuição de 5% na contratação geral devido a restrições financeiras em toda a Organização, ao passo que durante o período de 2014 a 2017 houve um aumento acentuado na contratação, que se deveu principalmente a um pico de pessoal necessário para responder a várias emergências em toda a Região. De 2017 a 2019, o número de funcionários diminuiu em 9% após o final das principais epidemias, como a da doença por vírus Ébola na África Ocidental e a da febre-amarela na sub-região centro-africana, assim como devido à implementação da redução gradual das actividades de luta contra a poliomielite. De 2019 a 2020 houve um aumento de 3% devido ao surto da doença por vírus Ébola na República Democrática do Congo.

18. No entanto, de 2020 a 2022 houve uma redução de pessoal de 9%, apesar das situações de emergência causadas pela pandemia de COVID-19 e dos novos surtos da doença por vírus Ébola registados na República Democrática do Congo e na Guiné, que obrigaram a Organização a destacar mais pessoal. Isto deve-se ao facto de a avaliação funcional ainda estar em curso e de haver muitas vagas que ainda não foram preenchidas. Além disso, a OMS reforçou a sua capacidade de

4 África do Sul, Benim, Burquina Faso, Burúndi, Camarões, Congo, Côte d'Ivoire, Etiópia, Gana, Guiné, Maláui, Mali, Nigéria, Quénia, República Democrática do Congo, República Unida da Tanzânia, Ruanda, Senegal, Togo, Uganda, Zâmbia e Zimbabué.

5 Argélia, Chade, Eritreia, Madagáscar, Maurícia e Serra Leoa.

6 Angola, Botsuana, Cabo Verde, Comores, Guiné Equatorial, Essuatíni, Gabão, Gâmbia, Guiné-Bissau, Lesoto, Libéria, Mauritânia, Moçambique, Namíbia, República Centro-Africana, São Tomé e Príncipe e Sudão do Sul.

7 Bélgica, Canadá, Egipto, Espanha, Estados Unidos da América, França, Haiti, Índia, Irlanda, Itália, Países Baixos, Roménia e Reino Unido.

resposta à COVID-19 na Região Africana através do destacamento de pessoal que já trabalha para a Organização e recorrendo a outros tipos de contrato, sobretudo consultores, titulares de acordos de serviços especiais e voluntários das Nações Unidas. A OMS na Região Africana está a trabalhar arduamente para atrair e reter funcionários através de várias iniciativas, incluindo actividades de sensibilização, programas de mentoria e de orientação, a criação e manutenção de um ambiente favorável ao trabalho, a institucionalização do equilíbrio entre vida profissional e familiar, tendo em conta as preocupações, perspectivas e necessidades dos funcionários, a atribuição de prémios de excelência, a implementação de uma política de portas abertas e a organização de reuniões gerais pela Directora Regional.

DESAFIOS E MEDIDAS DE MITIGAÇÃO

19. Os efeitos da pandemia de COVID-19 continuam a afectar a força de trabalho na Região, tanto em termos de desempenho como de produtividade. Alguns membros do pessoal e/ou seus dependentes adoeceram ou faleceram devido à doença, outros tiveram de ficar em isolamento. As medidas de protecção adoptadas para travar a pandemia, tais como a aplicação de confinamentos, o encerramento de fronteiras e o cancelamento de voos, também afectaram o desempenho dos membros do pessoal, em particular dos que tiveram de trabalhar a partir de casa e/ou fora do seu local de serviço, sem equipamento adequado ou um ambiente propício a um bom desempenho das suas funções.

20. No entanto, para atingir os seus objectivos e apoiar os membros do pessoal, a OMS na Região Africana continua a implementar medidas para mitigar os efeitos nocivos da COVID-19, tais como o aconselhamento ao pessoal, o teletrabalho, a organização de reuniões virtuais, a divulgação de comunicações relevantes sobre políticas de recursos humanos e a concessão de licenças compensatórias. Por exemplo, em 2020, foi concedido um total de 980 dias de licença compensatória a 592 funcionários, superando assim os valores registados em 2019, com apenas 608 dias concedidos a 457 membros do pessoal. Este número aumentou ainda mais em 2021, para 1011 dias de licença concedidos a 702 funcionários. A saúde e o bem-estar da força de trabalho são abordados de forma sistemática e abrangente de modo a garantir que tanto o pessoal como os prestadores de serviços externos obtêm o apoio de que necessitam em tempo útil, incluindo evacuação médica, independentemente da sua categoria ou tipo de contrato.

21. O recrutamento de lusófonos e nacionais de países sub-representados continua a ser um desafio para determinadas funções. Por conseguinte, o Escritório Regional da OMS para a África lançou iniciativas de sensibilização com o apoio de agências de recrutamento, como a Impactpool⁸ e a SRI Executive⁹, para atrair mais candidatos qualificados provenientes desses Estados-Membros. Além disso, os anúncios de vagas são agora partilhados com todos os escritórios de país da OMS para uma maior divulgação nos respectivos países.

22. O presente relatório foi apresentado ao Comité Regional para informação.

Tabela 1: Distribuição dos funcionários por categoria e tipo de contrato

a) Total combinado de funcionários com contratos de longa duração e temporários

Categoria	Longa duração	Temporário	Total
IPO	491 (26%)	134 (37,2%)	625 (27,8%)
NPO	480 (25,4%)	95 (26,4%)	575 (25,5%)

8 <https://www.linkedin.com/company/impactpool>

9 <https://www.sri-executive.com/about-sri-executive/>

GS	920 (48,7%)	131 (36,4%)	1051 (46,7%)
Total	1891 (84%)	360 (16%)	2251 (100%)

b) Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração por nível

Funcionário/Nível	Total	Percentagem (%)
UG1	1	0,2
D2	4	0,8
D1	25	5,1
P6	9	1,8
P5	85	17,3
P4	216	44
P3	102	20,8
P2	48	9,8
P1	1	0,2
Total de IPO	491	100

c) Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários por nível

Funcionário/Nível	Total	Percentagem (%)
P6	1	0,7
P5	6	4,5
P4	77	57,5
P3	40	29,9
P2	10	7,5
Total de IPO	134	100

d) Outros tipos de contratos (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2021)¹⁰

Pessoal sem estatuto de funcionário	Total	Percentagem (%)
APW	356	11,1
Consultores	660	20,6
JPO	4	0,1
SSA	2078	64,8
VNU	111	3,5
Total	3209	100

¹⁰ Consultar <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2021> (consultado a 18 de Novembro de 2021) (excepto dados sobre os contratos de voluntariado celebrados no âmbito do programa de voluntários das Nações Unidas recebidos dos parceiros do UNDP)

e) **Tendências de outros tipos de contratos (excepto contratos de voluntariado celebrados no âmbito do programa de Voluntários das Nações Unidas) de 2018 a 2021¹¹**

Pessoal sem estatuto de funcionário	2018	2019	2020	2021
APW	255 (13%)	510 (16%)	498 (14%)	356 (11%)
Consultores	345 (18%)	837 (27%)	840 (24%)	660 (21%)
JPO	4 (0%)	4 (0%)	2 (0%)	4 (0%)
SSA	1308 (68%)	1795 (57%)	2195 (62%)	2078 (67%)
Total	1912 (16%)	3146 (27%)	3535 (30%)	3098 (26%)

f) **Tendências de contratos de voluntariado celebrados no âmbito do programa de Voluntários das Nações Unidas de 2019 a 2021, por sexo¹²**

Género	2019	2020	2021
Masculino	32	61	46
Feminino	28	67	95
Percentagem de mulheres	47%	52%	67%
Varição em percentagem de mulheres		12%	29%
Total	60	128	141

¹¹ A partir das tabelas de actualização dos RH do Conselho Executivo

¹² Dados recolhidos em toda a Região nos respectivos centros orçamentais, de acordo com o programa de voluntários das Nações Unidas

Quadro 2. Distribuição dos funcionários por tipo de contrato, categoria, nível e sexo**a) Funcionários internacionais da categoria profissional**

	P1		P2		P3		P4		P5		P6		D1		D2		UG1		Feminino		Masculino		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Total		%		Total		%		Total		%		Total		%		Total		%					
Longa duração	0	1	29	19	37	65	64	152	24	61	2	7	7	18	1	3	1	0	165	33,6	326	66,4	491	78,6
Temporário	0	0	5	5	10	30	21	56	1	5	0	1	0	0	0	0	0	0	37	27,6	97	72,4	134	21,4
Total	0	1	34	24	47	95	85	208	25	66	2	8	7	18	1	3	1	0	202	32,3	423	67,7	625	100

b) Funcionários nacionais da categoria profissional

	NO-A		NO-B		NO-C		NO-D		Feminino		Masculino		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Total		%		Total		%		Total		%			
Longa duração	2	8	40	100	112	215	1	2	155	32,3	325	67,7	480	83,5
Temporário	1	4	16	33	9	32			26	27,4	69	72,6	95	16,5
Total	3	12	56	133	121	247	1	2	181	31,5	394	68,5	575	100

c) Funcionários dos serviços gerais

	G1		G2		G3		G4		G5		G6		G7		Feminino		Masculino		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Longa duração	3	8	3	257	10	89	35	30	117	48	128	70	56	67	352	38,3	568		
Temporário			1	57	1	1	3	17	13	14	7	12	1	3	26	19,8	105	80,2	131	12,5
Total	3	8	4	314	11	90	38	47	130	62	135	82	57	70	378	36	673	64	1051	100

d) Comparação da distribuição dos quadros superiores entre 2018 e 2022

	Feminino										Masculino										Total				
	2018		2019		2020		2021		2022		2018		2019		2020		2021		2022		2018	2019	2020	2021	2022
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n	n	n	n
P6	3	25	2	20	1	11,1%	1	11,1	2	20	9	75	8	80	8	88,9	8	88,9	8	80	12	10	9	9	10
D1	7	26,9	6	24	6	27,3%	6	24	7	28	19	73,1	19	76	16	72,7	19	76	18	72	26	25	22	25	25
D2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	25	1	100	1	100	2	100	2	100	3	75	1	1	2	2	4
UG1	1	100%	1	100	1	100	1	100	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Total	11	27,5	9	24,3	8	23,5	8	21,6	11	27,5	29	72,5	28	75,7	26	76,5%	29	78,4	29	72,5	40	37	34	37	40

e) **Comparação dos funcionários do sexo masculino e feminino, de 2015 a 2022**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Feminino	743	747	784	769	755	781	779	761
Masculino	1747	1789	1849	1708	1643	1697	1596	1490
% mulheres	29,8	29,5	29,8	31	31,5	31,5	32,8	33,8
Total	2490	2536	2633	2477	2398	2478	2375	2251

f) **Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria, de 2015 a 2022**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
IPO	25,1	26,2	27	29,1	29	29,4	30,7	32,3
NPO	30,7	29,9	29,6	28,6	29,8	30	31	31,5
GS	31	30,4	30,9	33,1	33,4	33,2	34,8	36

g) **Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração por categoria, de 2015 a 2022**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
IPO	27	27,7	28,9	31,2	32,4	33,2	31,9	33,6
NPO	30,8	30,3	29,5	28,9	30,8	31,3	31,9	32,3
GS	34,5	33,9	34,4	35,5	35,4	35,4	36,7	38,3

Quadro 3. Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional por nacionalidade, nível e sexo

a) Distribuição de funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração por nacionalidade, nível e sexo

País de nacionalidade	P1		P2		P3		P4		P5		P6		D1		D2		UG		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	F	M	To		
Angola		1			1													1	1	2	
Austrália						1					1							1	1	2	
Bélgica					1				1									1	1	2	
Benim		1	2		2	1	4				1							2	9	11	
Botsuana			1														1	1	1	2	
Brasil				3		1												4		4	
Burquina Faso		3		1	4	4	7		5				2		1			8	19	27	
Burundi		1		2		2	2	3	1				1					8	4	12	
Camarões		1	1	1	2	1	13	1	2				1					4	19	23	
Canadá		3		1	1	1	1	1	1				1					6	4	10	
Cabo Verde							1												1	1	
República Centro-Africana							2												2	2	
Chade					1		3		1										5	5	
China				1														1		1	
Colômbia				1														1		1	
Comores											1								1	1	
República Democrática do		1	2	1	3	1	15		7				1		1			3	29	32	
Congo		2	4	2	9		1						1					4	15	19	
Côte d'Ivoire			1		1	2	7		1				1					3	10	13	
República Dominicana				1														1		1	
Guiné Equatorial							1												1	1	
Eritreia		1	1	1			1											2	2	4	
Essuatíni		1							1									1	1	2	
Etiópia				1	2	9		3				1	1					3	14	17	
França				1	2	2		1										2	4	6	
Gabão				1					2									1	2	3	
Gâmbia							1		3										4	4	
Alemanha				2										1				2	1	3	
Gana		1		1		4	4	1	2									7	6	13	
Guiné			1	3	1		3	1	1									4	6	10	
Guiné-Bissau						1	1						1					2	1	3	
Haiti						1												1		1	
Índia		1			2		2		1									1	5	6	
Irlanda						1												1		1	
Itália		1			3				1									2	3	5	
Japão						1						1						1	1	2	

País de nacionalidade	P1	P2		P3		P4		P5		P6		D1		D2		UG	Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	F	M	To
Quênia		2		3		5	6	2	4			1					13	10	23
Líbano				1													1		1
Lesoto							1											1	1
Libéria			1		1													2	2
Madagáscar						2	1	1									3	1	4
Maláui					1		3		2				1					7	7
Mali					1		4		1				1					7	7
Mauritânia					1		1	1			1						1	3	4
Maurícia													1					1	1
Moçambique						1	1										1	1	2
Nepal					1		1											2	2
Nova Zelândia							1											1	1
Níger					1	1	2		2						1		1	6	7
Nigéria		1	3	1	1	1	8		4		1		2				3	19	22
Paquistão		1			2												1	2	3
Peru							1											1	1
Filipinas							1											1	1
Portugal							1											1	1
Roménia				1													1		1
Federação Russa							1											1	1
Ruanda				2	3	3	3		4				1				5	11	16
São Tomé e Príncipe						1											1		1
Senegal		2				4	4					1	1				7	5	12
Serra Leoa				1		2											3		3
África do Sul								1		1				1			3		3
Espanha				1		1											2		2
Sudão						1	1		1								1	2	3
Suíça				1													1		1
Tajiquistão					1													1	1
República Unida da Tanzânia		1		1		2	2	1	1								5	3	8
Togo					2	1	5		1								1	8	9
Uganda		1			2	4	13	6	7				1				11	23	34
Reino Unido				1	1	1	1	1	1	1							4	3	7
Estados Unidos da América		1			4	2	5	1									4	9	13
Usbequistão				1													1		1
Venezuela								1									1		1
Vietname				1													1		1
Iémen						1											1		1
Zâmbia						2	2					1	1				3	3	6
Zimbabué	1	2	2		1	3	3		1		1	1					6	18	24
Total na Região Africana	1	29	19	37	6	64	152	24	6	2	7	7	18	1	3	1	165	326	491

b) **Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários por nacionalidade, nível e sexo**

País de nacionalidade	P2		P3		P4		P5		P	Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M	Tod
Argélia						1					1	1
Angola						1					1	1
Bélgica					1					1		1
Benim			1			1				1	1	2
Botsuana				1							1	1
Burquina Faso				2							2	2
Burundi	1				1					2		2
Camarões			1	1		5				1	6	7
Canadá					1	1				1	1	2
República Democrática do	1			1		5		1		1	7	8
Congo				1							1	1
Côte d'Ivoire		1		1	1	3				1	5	6
Egipto	1									1		1
Etiópia	1			2	1	6				2	8	10
França						1					1	1
Gâmbia			1	1		2				1	3	4
Gana				1		3					4	4
Guiné						1					1	1
Haiti					1					1		1
Índia						1		1			2	2
Irlanda				1							1	1
Itália					1	1				1	1	2
Quênia			2	4	6	3		1		8	8	16
Libéria				1							1	1
Madagáscar				1							1	1
Maláui		1									1	1
Mali					1					1		1
Mauritânia						2					2	2
Países Baixos							1			1		1
Níger		1	1	1	1	1				2	3	5
Nigéria	1		1	4	1	4		1		3	9	12
Roménia				1							1	1
Ruanda						1					1	1
Senegal				2		1			1		4	4
Sudão do Sul						1		1			2	2
Espanha						1					1	1
República Unida da Tanzânia				1	1	2				1	3	4
Togo				1	1	1				1	2	3
Uganda				1	2	4				2	5	7
Reino Unido						2					2	2
Estados Unidos da América			1							1		1
Zâmbia			1							1		1
Zimbabué		2	1	1	1	1				2	4	6
Total na Região Africana	5	5	10	30	21	56	1	5	1	37	97	134

c) **Distribuição geográfica dos funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração de países da Região Africana¹³**

Nacionalidade	Prioridade de	Intervalo		Total de funcionário	Funcionários da Sede/Outros	Funcionários do
		De	A			
Argélia	B2	1	9	8	8	0
Angola	B1	1	8	2	0	2
Benim	C	1	8	14	3	11
Botsuana	B1	1	8	4	2	2
Burquina Faso	C	1	8	29	2	27
Burundi	C	1	8	12	0	12
Camarões	C	1	8	25	2	23
Cabo Verde	B1	1	8	1	0	1
República Centro-Africana	B1	1	8	2	0	2
Chade	B2	1	8	7	2	5
Comores	B1	1	8	1	0	1
República Democrática do	C	1	8	32	0	32
Congo	C	1	8	20	1	19
Côte d'Ivoire	C	1	8	18	5	13
Guiné Equatorial	B1	1	8	1	0	1
Eritreia	B2	1	8	6	2	4
Essuatíni	B1	1	8	2	0	2
Etiópia	C	1	8	39	22	17
Gabão	B1	1	8	3	0	3
Gâmbia	B1	1	8	4	0	4
Gana	C	1	8	18	5	13
Guiné	C	1	8	10	0	10
Guiné-Bissau	B1	1	8	3	0	3
Quênia	C	1	8	40	17	23
Lesoto	B1	1	8	1	0	1
Libéria	B1	1	8	2	0	2
Madagáscar	B2	1	8	6	2	4
Maláui	C	1	8	12	5	7
Mali	C	1	8	9	2	7
Mauritânia	B1	1	8	4	0	4
Maurícia	B2	1	8	5	4	1
Moçambique	B1	1	8	2	0	2
Namíbia	B1	1	8	1	1	0
Níger	B2*	1	8	8	1	7
Nigéria	C	1	8	33	11	22
Ruanda	C	1	8	19	3	16
São Tomé e Príncipe	B1	1	8	1	0	1
Senegal	C	1	8	18	6	12
Seicheles	A*	1	8	0	0	0
Serra Leoa	B2	1	8	5	2	3
Africa do Sul	C	4	11	16	13	3
Sudão do Sul	B1	1	8	1	1	0
República Unida da	C	1	8	12	4	8
Togo	C	1	8	9	0	9
Uganda	C	1	8	47	13	34
Zâmbia	C	1	8	11	5	6
Zimbabué	C	1	8	31	7	24
				554	151	403

¹³ A lista completa (actualizada em Dezembro de 2021) está disponível no seguinte link: [distribuição geográfica](#)

A* Países não representados Países sem representação	B1 Países no ponto médio desejado ou abaixo deste	B2* Países no limite máximo da sua quota
A Países sub-representados Países abaixo do mínimo da sua quota de	B2 Países no ponto médio desejado ou acima deste	C Países sobre-representados Países acima do limite máximo da sua quota de

Quadro 4. Distribuição dos funcionários com contratos de longa duração e temporários por local de serviço

Local de serviço	Longa Duração			Temporário			Todos os
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Abeche	1						1
Abidjan	16	8	8	1	1		34
Abuja	19	17	13	4	16	3	72
Acra	16	9	6		3		34
Adis Abeba	54	52	17	1	1	4	129
Argel	5	8					13
Antananarivo	13	7	4	2	1	2	29
Asmara	11	4	4				19
Aweil		1		1			2
Bamako	12	7	6	1		1	27
Bambari				1			1
Bangui	11	8	7	7	1	1	35
Banjul	11	5	3				19
Bauchi	3	4		4	4		15
Cidade do Benim		1		1			2
Bentiu		1					1
Bissau	5	1	5	1			12
Bol						1	1
Bor		1		1			2
Brazzaville, Escritório	211	15	160	20	1	48	455
Brazzaville, Escritório de país	15	7	4				26
Bruxelas						1	1
Bujumbura	15	11	5				31
Bukavu	2	2					4
Conacri	15	10	4	7			36
Cotonou	13	10	3	1			27
Dacar	11	6	17			3	37
Damaturu		2			3		5
Dar-es-Salaam	18	14	6				38
Diffa	1				1		2
Entebbe	3						3
Enugu	3	5		4			12
Freetown	13	6	5	8	8	11	51
Gaborone	5	4	4				13
Gambella	1						1
Garissa	1	1					2
Goma	2	1				2	5
Harare, EAI	13	3	17			5	38
Harare, Escritório de país	21	6	5		3		35
Ibadan		5		4	1		10
Jijiga	2					1	3
Juba	7	11	12	15		10	55
Kaduna	1						1
Kampala	17	18	8	1		4	48
Kananga	2	1					3

Local de serviço	Longa Duração			Temporário			Todos os
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Kankan				1			1
Kano		4	1	2	1		8
Katsina		1			1		2
Kigali	7	5	4	1		2	19
Kinshasa	33	22	12	1	1	2	71
Kisangani		2					2
Kuajok		1		1			2
Lagos	3	2		5		1	11
Libreville, EAI	7	2	14			3	26
Libreville, Escritório de país	14	5	6				25
Lilongwe	12	8	3	1	2		26
Lomé	12	3	4	2	1	1	23
Luanda	18	14	8			1	41
Lubumbashi	1	1					2
Lusaka	10	11	6	3	2		32
Maiduguri		1	1	6	13	1	22
Malabo	5	2	2		1		10
Malakal		1					1
Maputo	9	16	6	3	4	3	41
Maradi	1				1		2
Maroua				1	1		2
Maseru	8	4	3				15
Mbabane	9	4	2				15
Mbandaka	1	1					2
Mbuji Mayi	1	1					2
Mekelle		2				7	9
Mínna	3	1		1	1		6
Monróvia	11	4	5	1	1	1	23
Moroni	10	4	1				15
Nairóbi	22	18	13	1	3	4	61
N'Djamena	30	10	7		1	1	49
N'Dola		1					1
Niamey	13	8	7	1	4	1	34
Nouakchott	9	6	3				18
Ouagadougou, EAI	12	3	13	1		7	36
Ouagadougou, Escritório de	21	7	7	2	3		40
Port Harcourt	1	2			2		5
Port Louis	6	2	1				9
Praia	5	3	1				9
Pretória, externo	13		24	1		2	40
Pretoria, Escritório de país	14	7	5	5	2		33
Rumbek		1		1			2
São Tomé	5	2	2				9
Sokoto		1			2		3
Tahoua				1			1
Tillabéri	1				1		2
Torit		1		1			2
Umuahia				1			1
Vitória	2	2					4
Wau		1		1			2
Windhoek	9	2	3		1		15
Yambio		1		1			2
Yaoundé	12	8	3				23
Zamfara					2		2

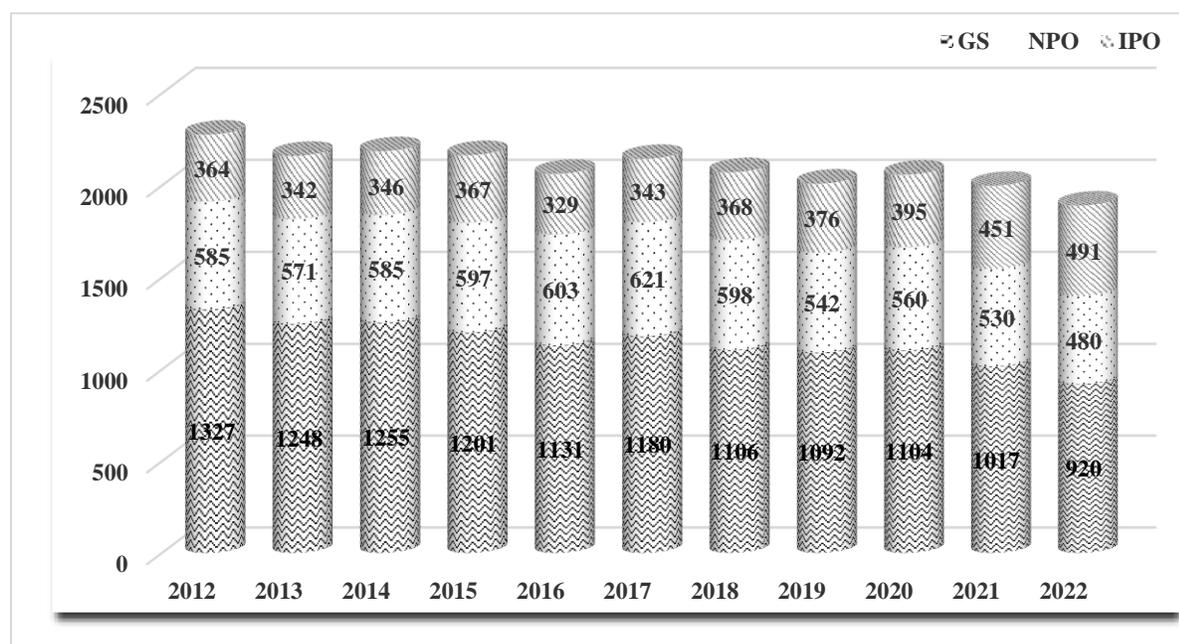
Local de serviço	Longa Duração			Temporário			Todos os
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Zanzibar	1		1				2
Total geral	920	480	491	131	95	134	2251

Quadro 5. Estado dos contratos de 2012 a 2022

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
GS	TA	43	26	72	198	236	242	171	147	163	140	131
	LT	1327	1248	1255	1201	1131	1180	1106	1092	1104	1017	920
NPO	TA	13	16	39	39	47	49	69	82	94	102	95
	LT	585	571	585	597	603	621	598	542	560	530	480
IPO	TA	46	60	80	88	187	198	165	159	162	135	134
	LT	364	342	346	367	329	343	368	376	395	326	491
Total		2378	2263	2377	2490	2536	2633	2477	2398	2478	2375	2251
Comparação ¹⁴			-5%	+5%	+5%	+2%	+4%	-6%	-3%	+3%	-4%	-6%

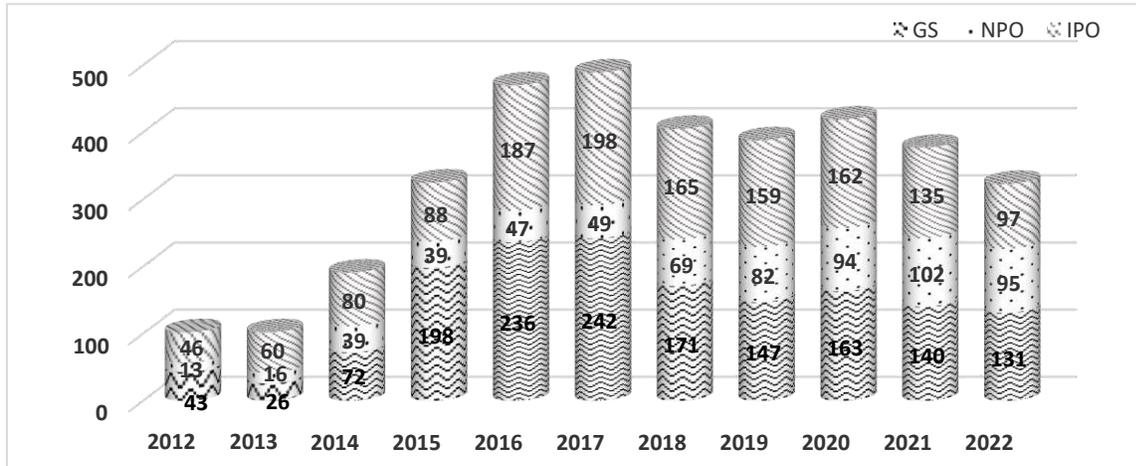
Figura 1. Tendências das contratações nos últimos 11 anos (2012–2022)

a) Funcionários com contratos de longa duração



¹⁴ Cada ano é comparado com o anterior

b) Funcionários com contratos temporários



c) Contratações por ano (2012 a 2022)

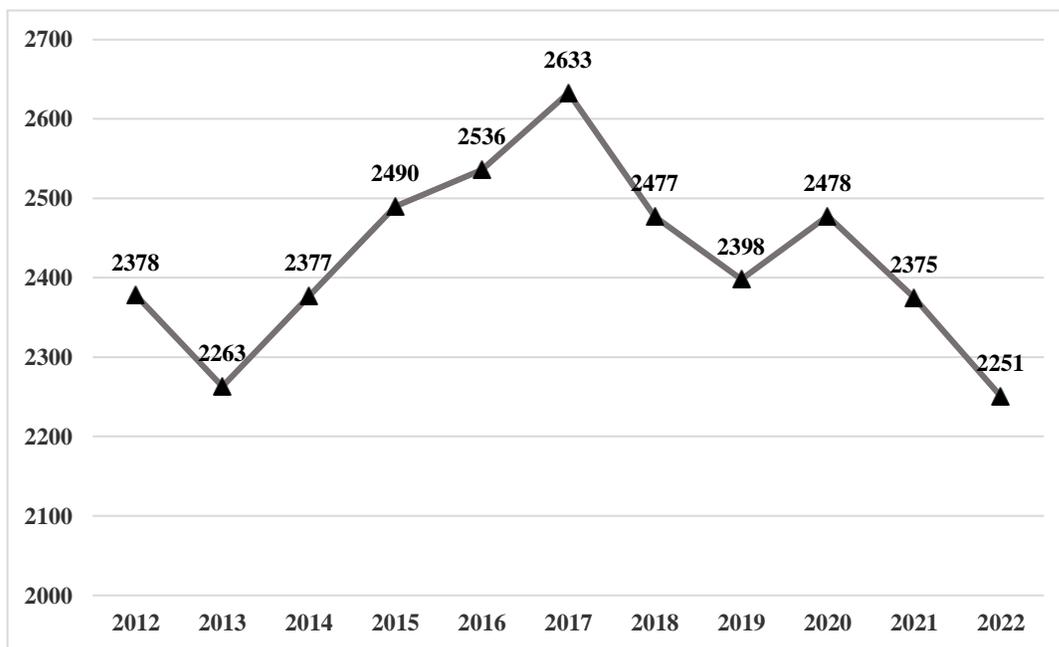
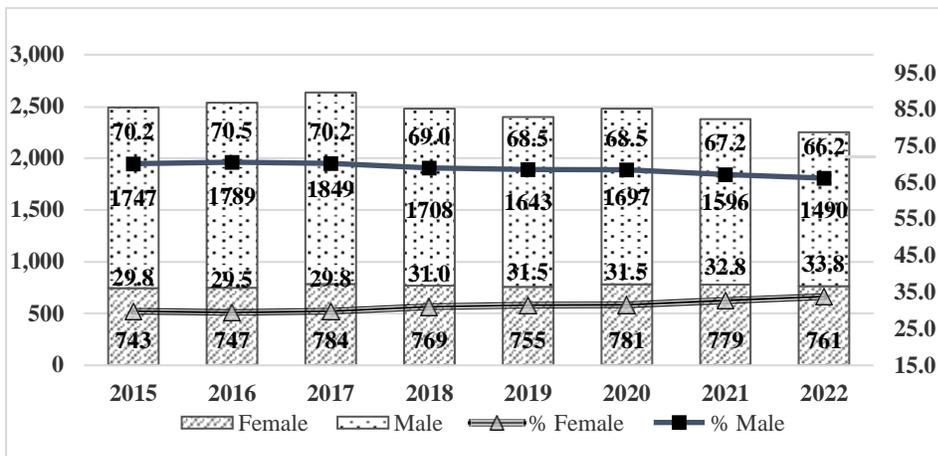
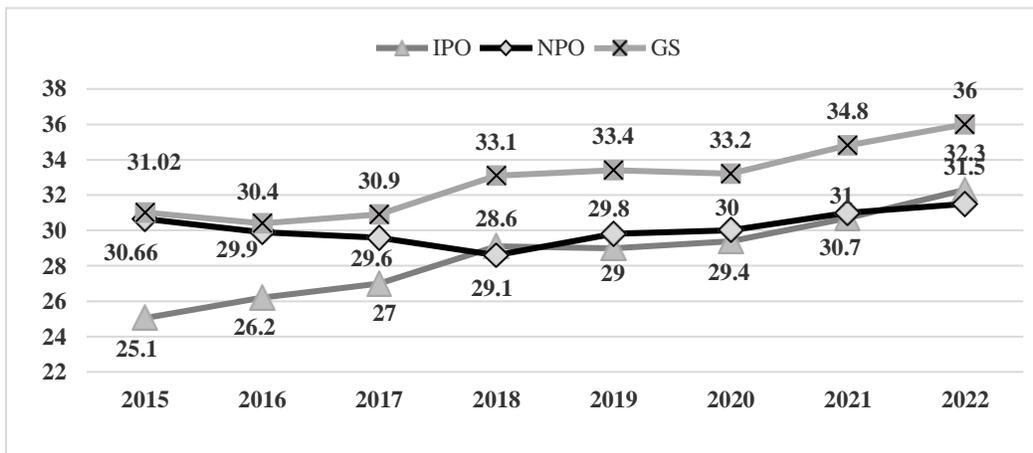


Figura 2. Tendências das contratações nos últimos 7 anos (2015–2022) por sexo

a) Comparação dos funcionários do sexo masculino e feminino, de 2015 a 2022



b) Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria, de 2015 a 2022



c) **Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração por categoria, de 2015 a 2022**

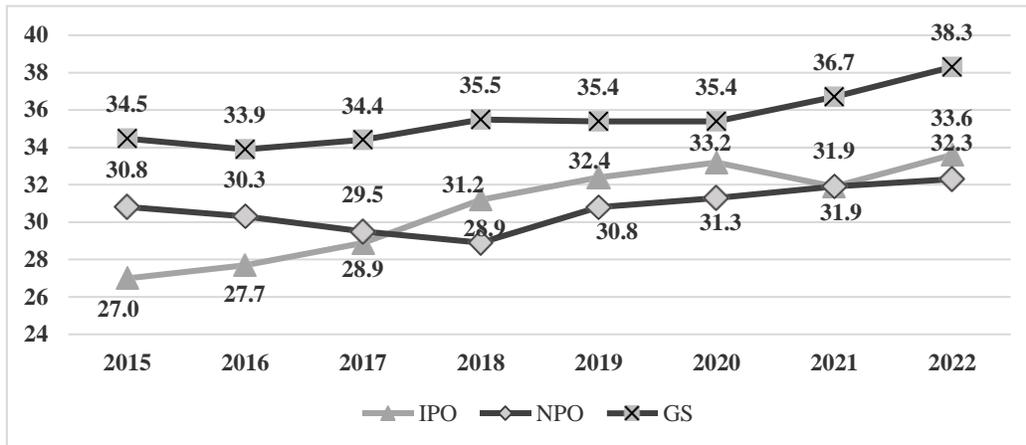


Figura 3. Distribuição dos funcionários internacionais por tipo de contrato e sexo

