

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

تقرير من الأمانة

١- يعرض هذا التقرير أحدث المعلومات عن عدة سياسات في مجال الموارد البشرية، مثل سياسة التنقل الجغرافي والمسائل الخاصة بنظام الأمم المتحدة الموحد. وبالإضافة إلى ذلك يتناول التقرير بالتحليل بعض الاتجاهات السائدة في القوى العاملة للمنظمة. وبيانات القوى العاملة الصحية للفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥ متاحة في موقع المنظمة الإلكتروني^١. ويرد في وثيقتين منفصلتين تقرير عن مسألة إدارة الموارد البشرية في سياق الاستجابة للطوارئ، وبيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية^٢.

أحدث المعلومات عن سياسة المنظمة للتنقل الجغرافي

٢- نشرت المديرية العامة سياسة التنقل الجغرافي في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٦. وهي تنطبق على جميع موظفي المنظمة في الفئة الفنية والفئات العليا، باستثناء العاملين في الشركات التي تستضيفها المنظمة. ويجري إدخال التنقل الجغرافي بالتدرج بدءاً بمرحلة طوعية مدتها ثلاث سنوات ٢٠١٦-٢٠١٨. وسيجرى تقييم سنوي لتنفيذها وستوفر الدروس المستفادة من المرحلة الطوعية المعلومات اللازمة للمنظمة بشأن كيفية تنفيذ السياسة بفعالية على أساس إلزامي، مع تعديل السياسة والإجراءات بناءً على ذلك. واعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٩، ودون المساس بالتدابير الانتقالية والاستثناءات الممكنة، سيتعين تنقل الموظفين الذين تجاوزت مدة تكليفهم الحالي المدة المعيارية للتكليف في مراكز عملهم.

٣- وعرضت جميع المكاتب الرئيسية مناصب تم إدراجها في القائمة الموجزة الأولى للمناصب الدولية للتنقل، والتي صدرت في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٦. ودُعي موظفو المنظمة المعينين بتعيينات محددة المدة وتعيينات مستمرة إلى أن يقدموا طوعياً طلبات لعدد يصل إلى ثلاثة مناصب في رتبهم الوظيفية الحالية في مراكز عمل غير مركز عملهم. وكان عدد المناصب في القائمة الموجزة وعدد مقدمي الطلبات كافياً لتجربة العملية والتعلم منها. وعقب التقييم التقني للطلبات حسب الشبكات الفنية اجتمعت لجنة التنقلات العالمية، التي تضم ممثلين للإدارة العليا من الأقاليم والمقر الرئيسي وكذلك ممثلين للموظفين من كل المكاتب الرئيسية، في آذار/ مارس من أجل إصدار توصيات بشأن التسكين الوظيفي. وبتت المديرية العامة، بعد التشاور مع المديرين الإقليميين، في حالات التسكين الوظيفي. واعتبر كل المعينين بالأمر أن أول عملية تنقل قد نجحت، وذلك لعدة أسباب هي: أن تقييم الطلبات تم على نطاق واسع جداً، وشارك فيه ممثلو الوحدات التقنية والإدارة العليا والموظفين على نطاق

١ انظر الوثيقة المعنونة "أحدث المعلومات عن الموارد البشرية: بيانات القوى العاملة في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥"، المتاحة في الرابط: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en>، تم الاطلاع في ٧ نيسان/ أبريل ٢٠١٦.

٢ انظر الوثيقتين ج ٦٩/٣٠ وم ١٣٩/١/ معلومات/١.

المنظمة؛ أن تلك هي المرة الأولى التي يتم فيها شغل عدد كبير من المناصب من الفئة الفنية القائمة في مختلف المكاتب الرئيسية في وقت واحد وعلى نحو مشترك؛ أن العملية أسفرت عن عدد من التنقلات بين المكاتب الرئيسية أكبر من العدد العادي.

٤- ومن أغراض مخطط التنقلات المدار تحسين تلاحق الخبرات على نطاق المنظمة، والتنقل بين الأقاليم وبين المقر الرئيسي والأقاليم. وتظهر البيانات الحالية أنه في حين أن هناك بالفعل عدداً كبيراً من تنقلات الموظفين الفنيين الدوليين كل عام (١٨٢ في عام ٢٠١٥، أي ما يشكل زيادة مقارنة بعام ٢٠١٤ حيث كان العدد ١٤٦)، فإن هذه التنقلات تحدث أساساً داخل نفس المكتب الرئيسي (٥٦٪ في عام ٢٠١٥) (انظر بيانات القوى العاملة، الجدولان ١٣ و ١٤).^١ وبالفعل فإنه في حين أن المقر الرئيسي تتركز فيه ٥٠٪ من مجموع عدد وظائف الفئة الفنية والفئات العليا فإن ٢,٤٪ فقط من موظفي الفئة الفنية في المقر الرئيسي انتقلوا إلى مراكز عمل أخرى (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ١٤).^١ في ذلك العام وبواسطة البيانات الأساسية الحالية فإن من الغايات ذات الصلة بالموارد البشرية في الميزانية البرمجية ٢٠١٦-٢٠١٧ مضاعفة نسبة الموظفين الدوليين الذين يغيرون مراكز عملهم (في عام ٢٠١٥ تنقل بين الأقاليم ٤٪ فقط من مجموع عدد الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والفئات العليا؛ والغاية المحددة لعام ٢٠١٦ هي نسبة ٨٪). ومن الجدير بالذكر أنه في حين أن مخطط تنقل موظفي منظمة الصحة العالمية لا يشمل منظمة الصحة للبلدان الأمريكية^٢ فإن تنقلات موظفي الفئة الفنية تتم بانتظام بين المنظمين. وعلى سبيل المثال انتقل في عام ٢٠١٥ سبعة من موظفي الفئة الفنية من منظمة الصحة للبلدان الأمريكية إلى منظمة الصحة العالمية. وعلاوة على ذلك تتمتع منظمة الصحة للبلدان الأمريكية بمركز مراقب في لجنة التنقلات العالمية.

٥- وقد حدث بالفعل الدروس المستفادة من أول عملية تنقل بالشبكات الفئوية ولجنة التنقلات العالمية وممثلي الموظفين إلى إصدار توصيات بخصوص التحسينات التي يمكن إدخالها على الإجراءات فيما يتعلق بعملية التنقلات التالية، والتي من المقرر أن تجري في النصف الثاني من عام ٢٠١٦ أو في أوائل عام ٢٠١٧. وبالإضافة إلى ذلك فإنه نظراً لأن سياسة التنقل الجغرافي سياسة مؤسسية فإنها ستخضع لتقييم مؤسسي من جانب الأمانة. وستواصل الأمانة تزويد الدول الأعضاء بتحديثات منتظمة للمعلومات عن سياسة التنقل الجغرافي.

المسائل الخاصة بالجنسين والتنوع

٦- بوجه عام يشكل الذكور نسبة ٥٣,١٪ والإناث ٤٦,٩٪ من موظفي المنظمة ذوي التعيينات الطويلة المدة في جميع فئات الموظفين. وزاد عدد النساء في الفئة الفنية والفئات العليا زيادة مطردة على مدى السنوات العشر الماضية، حيث ارتفع من ٥٧١ في عام ٢٠٠٥ إلى ٨٥٤ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، ويشكل الرقم الأخير ٤١,٨٪ من عدد الموظفين ذوي التعيينات الطويلة المدة والبالغ عددهم ٢٠٤٥ موظفاً في الفئة الفنية والفئات العليا (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ٢).^١ وبالرغم من الاتجاه الإيجابي السائد عموماً لا يشكل ذلك إلا زيادة طفيفة عن نسبة ٤١,٧٪ المسجلة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، ويدل ذلك على ضرورة بذل المزيد من الجهود في هذا الصدد. ويتجسد التزام المنظمة بتحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي في المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية في الميزانية البرمجية ٢٠١٦-٢٠١٧، حيث وُضعت غاية ٤٥:٥٥ لنسبة الذكور إلى الإناث عموماً في الفئة الفنية والفئات العليا، وينبغي بلوغ تلك الغاية بحلول نهاية الثنائية.

١ انظر الوثيقة المعنونة "أحدث المعلومات عن الموارد البشرية: بيانات القوى العاملة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥"، المتاحة في الرابط: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en>، تم الاطلاع في ٧ نيسان/أبريل ٢٠١٦.

٢ انظر الوثيقة م١٣٦/معلومات/٩.

٧- وأُخذت بالفعل إجراءات في المنظمة من أجل تحسين التكافؤ والتنوع بين الجنسين، وخصوصاً في المناصب العليا.^١ وفي حين يوجد توازن بين الجنسين في القيادة العليا للمنظمة فإن البيانات تظهر أن من الضروري إدخال المزيد من التحسينات فيما يتعلق بسائر المناصب العليا: تشكل النساء ٣٤٪ من شاغلي المناصب بين الرتبين ف-٥ وم-٢ و ٣١٪ من رؤساء مكاتب المنظمة القطرية (البيانات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥). وأنشئ في المقر الرئيس عام ٢٠١٥ فريق تفكير معني بالإنصاف بين الجنسين، يضم ممثلين للموظفين، وعرض على المديرية العامة قائمة بالنهج الاستراتيجية لتضييق الفجوة في التكافؤ بين الجنسين في مجال التوظيف للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وتجري مناقشة تنفيذ تلك النهج. وهناك بالفعل بعض الاتجاهات الإيجابية في هذا الصدد، فعلى سبيل المثال هناك زيادة مطردة في النسبة المئوية للنساء المتقدمات بطلبات التعيين في الوظائف الطويلة المدة في الفئة الفنية والفئات العليا، حيث ارتفعت النسبة المئوية من ٣٣,٢٪ في عام ٢٠١٣ إلى ٣٧,٤٪ في عام ٢٠١٥ (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ١٠).^٢ وعلاوة على ذلك فإنه بالرغم من أن المرشحات (الداخليات والخارجيات) شكلن نسبة ٣٧,٤٪ من الطلبات المتلقاة فإن نسبة النساء تبلغ ٤١,٨٪ من المرشحين الخارجيين الذين تم تعيينهم في الوظائف الطويلة المدة في الفئة الفنية والفئات العليا في عام ٢٠١٥.

٨- وتبلغ النسبة الإجمالية للدول الأعضاء التي ما زالت غير ممثلة أو ناقصة التمثيل في فئة الموظفين الفنيين الدوليين (الذين يُعتد بمناصبهم في التمثيل الجغرافي) ٣٣٪. وتتمثل الغاية المحددة في الميزانية البرمجية ٢٠١٦-٢٠١٧ في خفض هذا الرقم إلى ٢٨٪. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ كانت نسبة ١٦٪ من الموظفين الفنيين الدوليين من بلدان ناقصة التمثيل (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ٤أ-و).^٢ والهدف المنشود هو زيادة استيعاب المرشحين من البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل (الفئة "ألف")، وهو ما سيسفر عندئذٍ عن زيادة النسبة المئوية للموظفين من الفئتين "باء ١" و"باء ٢" (داخل نطاقهما).

القوى العاملة في المنظمة وتكاليف موظفيها

٩- في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، كان هناك ما مجموعه ٧٦٣٢ موظفاً يعملون بالمنظمة، منهم ٦٢٣٧ من ذوي التعيينات الطويلة المدة و ١٣٩٥ من المعيّنين المؤقتين (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ١). وكان من بين المعيّنين لمدة طويلة ٢٠٤٥ (٣٢,٨٪) يعملون في الفئة الفنية والفئات العليا، وكان هناك ٩٤٩ (١٥,٢٪) في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين و ٣٢٤٣ (٥٢٪) في فئة الخدمات العامة. وزاد عدد الموظفين ذوي التعيينات الطويلة المدة (+٢٣ موظفاً) مقارنة بالعدد المبين في مرتسم الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. ويشكل الموظفون المعينون بصورة مؤقتة البالغ عددهم نحو ١٣٩٥ موظفاً في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٥ زيادة قدرها ٣١٩ موظفاً أي ما يربو على ٢٩,٦٪ مقارنة بالعدد الموضح في مرتسم الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. ويمثل الموظفون المعينون بصورة مؤقتة نحو ١٨,٣٪ من إجمالي القوى العاملة. وفي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ استأثرت التكاليف الخاصة بالموظفين وغيرهم من العاملين بنحو ٩٢٠,٢ مليون دولار أمريكي أو ما يربو على ٣٤٪ من إجمالي نفقات المنظمة والتي تبلغ نحو ٢٧٤٦,٦ مليون دولار أمريكي.

١٠- ويجري استعراض عقود العاملين من غير الموظفين (اتفاق أداء العمل والاستعانة بالاستشاريين واتفاقات الخدمات الخاصة) لضمان استخدامها بشكل منسق وملائم على مستوى المنظمة. كما يتم بحث سبل

١ انظر الوثيقة مت ٥١/١٣٨، الفقرة ١٤.

٢ انظر الوثيقة المعنونة "أحدث المعلومات عن الموارد البشرية: بيانات القوى العاملة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥"، المتاحة في الرابط: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en>، تم الاطلاع في ٧ نيسان/أبريل ٢٠١٦.

الاستعانة بعاملين آخرين من غير الموظفين. فمن شأن إبرام اتفاق جامع بين المنظمة وأمانة متطوعي الأمم المتحدة على سبيل المثال أن يضمن تنسيق الوصول إلى المتطوعين على نطاق المنظمة والاستعانة بهم. وقد بلغ عدد الأفراد العاملين من غير الموظفين في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥ حسب نوع العقد مقارنة بالعمل بدوام كامل ما يلي: ٩٩٨ من العاملين بموجب اتفاق أداء العمل؛ و ٣٨٣ من الاستشاريين؛ و ٣٥٨٥ من العاملين بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة. ففي الفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥، وصلت تكاليف الخدمات التعاقدية الفردية مع غير الموظفين إلى نحو ٢١٨,٧ مليون دولار أمريكي، أي ما يعادل ٨٪ من النفقات الكلية للمنظمة. وكان العاملون من غير الموظفين يمثلون نحو ٣٩,٤٪ من إجمالي القوى العاملة في المنظمة في ٢٠١٥.

التحضير لتنفيذ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٤٤/٧٠

١١- كان هناك اثنان من البنود المدرجة على جدول أعمال الدورة السبعين للجمعية العامة للأمم المتحدة من شأنهما التأثير على إدارة الموارد البشرية في المنظمة: أحدهما يتعلق بمراجعة لجنة الخدمة المدنية الدولية لحزمة التعويضات الممنوحة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، والآخر يتصل بموعد تنفيذ قرار رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤. وفي ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥ نظرت الجمعية العامة في توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية واعتمدت القرار ٢٤٤/٧٠.

١٢- ونظراً لتقييد المنظمة بالنظام الموحد للأمم المتحدة، فإنها بصدد اتخاذ الاستعدادات اللازمة لتنفيذ القرار ٢٤٤/٧٠. وفيما يتعلق بالتغييرات التي طرأت على مختلف عناصر استحقاقات الموظفين الفنيين الدوليين، يجري العمل بشكل مكثف لإعادة صياغة نظام الإدارة العالمي بما يعكس الحسابات الجديدة للاستحقاقات. وفي الوقت نفسه، يتم إجراء تعديلات كبيرة على النظام الأساسي للموظفين وغيرها من التعميمات الإدارية لمواءمة الإطار التنظيمي للمنظمة مع توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والقرار ٢٤٤/٧٠. وستقدم التعديلات الضرورية والمقترح إجراؤها على النظام الأساسي للموظفين إلى المجلس التنفيذي في دورته المزمع عقدها في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧ بهدف الدخول إلى حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧. وبالنسبة لتفاصيل السياسات والنظام والآثار المالية المترتبة على التعديلات المقترحة فستعرض في وقت تقديمها إلى المجلس التنفيذي.

١٣- وبموجب القرار ٢٤٤/٧٠، قررت الجمعية العامة قيام المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤، إلى ٦٥ سنة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٨، "مع الأخذ بعين الاعتبار الحقوق المكتسبة للموظفين". وسيقدم التعديل الضروري المقترح إجراؤه على النظام الأساسي للموظفين إلى المجلس التنفيذي في دورته التي ستعقد في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧ بهدف دخوله حيز التنفيذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٨.

١٤- وستسلط الأمانة الضوء على الآثار المترتبة على هذا التغيير فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والتنوع، والتخطيط للتعاقب، والميزانية. وتتاح بالفعل معلومات عن القوى العاملة للمنظمة حسب السن والتوقعات الخاصة

١ انظر الوثيقة ج/٦٩/٥٣.

٢ متاح على الرابط التالي: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244 (تم الاطلاع في ٧ نيسان/ أبريل ٢٠١٦)

بالتقاعد وفقاً للسن الإلزامية الحالية (انظر بيانات القوى العاملة، الجدولان ٧ و ٨).^١ وفي ضوء هذه التوقعات، أبلغت المنظمة لجنة الخدمة المدنية الدولية أنه في سياق شروع المنظمة في برنامج الإصلاح الذي يسعى إلى إعادة تشكيل القوى العاملة الشديدة التخصص لديها، فإن الاستنزاف الطبيعي للموظفين يمثل فرصة سانحة لتحسين مواءمة هيكل الموظفين بالمنظمة مع أولوياتها الجديدة، ولاسيما فيما يتعلق بالاستجابة لحالات الطوارئ، وعلى المستوى القطري، ولتحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. وعلى سبيل المثال، فبالنظر قدماً إلى الميزانية البرمجية للثلاثية ٢٠١٨-٢٠١٩، نجد أنه من المنتظر تقاعد ١٩٣ موظفاً في عام ٢٠١٨ ناهيك عن ١٨٩ آخرين في عام ٢٠١٩، وهو ما يمثل ٦,١٪ من إجمالي عدد الموظفين. ومن بين هؤلاء، ينتمي ٥٢٪ ممن سيتقاعدون في ٢٠١٨ و ٤١٪ ممن سيتقاعدون في عام ٢٠١٩ إلى الفئات الفنية والفئات العليا. وأن ٦٤٪ من موظفي هذه الفئات المقرر تقاعدهم في عام ٢٠١٨ و ٦٩٪ ممن المقرر تقاعدهم في عام ٢٠١٩ من الذكور.

١٥- وسيؤثر تنفيذ القرار ٢٤٤/٧٠ على التخطيط للتقاعد. وفي الواقع، فمن بين الحقوق المكتسبة التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار عند رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة هو حق الموظفين في التقاعد عند بلوغ سن ٦٠ أو ٦٢ سنة مع الحصول على استحقاقات التقاعد نفسها بموجب نظام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة الحالي والذي لم يتم تعديله. وعلى وجه التحديد، فسيقرر فرادى الموظفين سن تقاعدهم. ونتيجة لذلك، فما لم يخطر الموظفين المنظمة برغبتهم في التقاعد قبل اتخاذ القرار بسنة واحدة، لن تكون المنظمة في وضع يسمح لها بتوقع موعد تقاعد القوى العاملة بها وتعديل هيكلها الوظيفي بناءً عليه. وبالإضافة إلى ذلك، سيكون للتغيير انعكاسات على الميزانية: فمن بين الموظفين المفترض تقاعدهم ما لم تعدل السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، سيكون ٣٤٪ منهم في عام ٢٠١٨ و ٤١٪ في عام ٢٠١٩ قد وصلوا إلى أعلى درجة في رتبهم. ولا مراء في أن السماح لهم بالبقاء لمدة تصل إلى ثلاث سنوات إضافية، سيبقي مرتباتهم أعلى من مثيلاتها المفترض دفعها لمن يحلون محلهم، والذين عادة ما ينضمون بدرجة أقل. وسيتم توفير معلومات أكثر تفصيلاً عن الآثار المترتبة على هذا التغيير الذي يشمل النظام الموحد للأمم المتحدة برمتها عند تقديم التعديل المقترح إجراؤه على النظام الأساسي للموظفين إلى المجلس التنفيذي.

نظام العدالة الداخلية

١٦- في عام ٢٠١٦، وكجزء من الإصلاح الإداري للمنظمة، سيتم تنفيذ نظام العدالة الداخلية الجديد، على النحو الذي أحيط المجلس التنفيذي به علماً في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. ولضمان عمل النظام الجديد بالمزيد من الفعالية والسرعة، وبالتالي المزيد من العدل مقارنة بالآليات القائمة لتسوية ما يكتنف التوظيف من نزاعات، سيحتاج الأمر إلى زيادة كبيرة في الموارد من الموظفين. فزيادة عدد الوظائف في جنيف سيفضي إلى تداعيات كبيرة على التكلفة بالنسبة للمنظمة، وهو ما لا يمكن استيعابه في الميزانية البرمجية ٢٠١٦-٢٠١٧. ومن ثم ففي كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، ناقشت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي، والمجلس التنفيذي التعديلات الواجب إدخالها على النظام الأساسي للموظفين بهدف تنفيذ نظام العدالة الداخلية الجديد، وفيما يتعلق بالآثار المالية، لاحظت أن الأمانة تعمل على استكشاف السبل لإنشاء وإدارة وظائف العدالة الداخلية الجديدة في جميع أنحاء المنظمة بطريقة أكثر فعالية من حيث التكلفة بهدف تقليص التكلفة الفعلية للنظام وتلافي الآثار المالية السلبية على الميزانية البرمجية المعتمدة ٢٠١٦-٢٠١٧.

١ انظر الوثيقة المعنونة "أحدث المعلومات عن الموارد البشرية: بيانات القوى العاملة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥"، المتاحة في الرابط: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en>، تم الاطلاع في ٧ نيسان/أبريل ٢٠١٦.

٢ انظر الوثيقتين مت ١٣٨/٥٤ ومت ١٣٨/٥٤ إضافة ١.

برنامج التدريب الداخلي

١٧- توفر المنظمة فرص التدريب للطلاب والطلاب السابقين في الأشهر الستة التالية لتخرجهم. وهذا التدريب يكون بدون مقابل مادي: وإنما يهدف إلى استكمال دراسة الطلاب بخبرة مهنية ملموسة في بيئة دولية. وفي عام ٢٠١٥، قدمت المنظمة فرص التدريب لنحو ٨٥٥ طالباً: ١٥ في المكتب الإقليمي لأفريقيا؛ ١٥ في المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا؛ ١٢٥ في المكتب الإقليمي لأوروبا؛ ٤٤ في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط؛ ٩١ في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ؛ و٥٦٥ في المقر الرئيسي. ومن ثم فعلى مستوى جميع المكاتب مُثلت ٨٢ دولة عضواً ضمن مجموع المتدربين (انظر بيانات القوى العاملة، الجدولان ١٥ و ١٦).^١ ومثلت النساء نحو ٧٥٪ من إجمالي جمهور المتدربين في حين مثل المتدربون من البلدان النامية ٢٠٪ من إجمالي العدد. ومن بين العدد الكلي للمتدربين تم توزيع ١٠,٨٪ على المكاتب القطرية، و ٢٣,١٪ على المكاتب الإقليمية، في حين تم تسكين ٦٦,١٪ في المقر الرئيسي.

١٨- وسعيًا إلى تحسين التنوع في برنامج التدريب الداخلي للمنظمة، وتمشيًا مع المناقشات التي دارت في اجتماعات لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، وفي المجلس التنفيذي في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦،^٢ تبذل المنظمة جهوداً حثيثة لتعزيز فرص التدريب الداخلي في جميع مستويات المنظمة وإحالة المتدربين الواعدين إلى قوائم المنح الدراسية المتوفرة للتدريب الدولي.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

١٩- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

= = =

١ انظر الوثيقة المعنونة "أحدث المعلومات عن الموارد البشرية: بيانات القوى العاملة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥"، المتاحة في الرابط: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en>، تم الاطلاع في ٧ نيسان/أبريل ٢٠١٦.

٢ انظر الوثيقة EBPBAC23/2.