

المسائل المنبثقة من فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة

متابعة المقرر الإجرائي ج ص ع٦٩ (٨) (٢٠١٦)،
الفقرة (١٠) من المنطوق

تقرير من المدير العام

١- اعتمدت جمعية الصحة العالمية التاسعة والستون في عام ٢٠١٦ المقرر الإجرائي ج ص ع٦٩ (٨) المتعلق بالتوصيات المتفق عليها والصادرة عن الاجتماع الحكومي الدولي المفتوح بشأن إصلاح تصريف الشؤون الذي عُقد في آذار/مارس ونيسان/أبريل ٢٠١٦. وطلب في الفقرة (١٠) من منطوق المقرر الإجرائي من "المدير العام أن يحسّن الشفافية في عملية اختيار المديرين العامين المساعدين، بما في ذلك تحسينها من خلال الإعلان في التوقيت المناسب عن مناصب المديرين العامين المساعدين بكل اللغات الرسمية."

٢- واقترحت فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة^١ في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣ توصية (التوصية ٥ بشأن الشفافية) تستهدف "تحسين الشفافية في إنشاء المناصب العليا وشغلها في المنظمة، من خلال تقديم تقارير دورية إلى الدول الأعضاء". وطلبت فرقة العمل أيضاً من الأمانة أن تعد تقريراً عن الاستجابة للطلب المقدم إلى المدير العام في المقرر الإجرائي ج ص ع٦٩ (٨)، الفقرة (١٠) من المنطوق.

٣- ووفقاً للممارسات المتبعة في النظام الموحد للأمم المتحدة،^٢ تتكوّن المناصب على مستوى القيادة العليا للمنظمة من وظائف غير مصنفة في رتب تحمل ألقاب نائب المدير العام والمديرين العامين المساعدين والمدير التنفيذي والمديرين الإقليميين (المنتخبين). وتشمل المناصب في هيكل الموظفين الدائمين في المنظمة المديرين في الرتبين مد-١ ومد-٢ وموظفي الفئة الفنية في الرتب المتروحة بين ف-١ وف-٦ وتُشغل عبر إجراءات الاختيار على أساس مسابقة تنافسية."

١ الوثيقة مت ٣٣/١٥٢، التذييل.

٢ انظر الموقع الإلكتروني للجنة الخدمة المدنية الدولية (<https://icsc.un.org/Home/CommonSystem>)، تم الاطلاع في ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣.

٣ انظر الموقع الإلكتروني لوظائف الأمم المتحدة للحصول على معلومات عن "التعيينات في المناصب العليا" (<https://careers.un.org/job-level?language=en>)، تم الاطلاع في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣.

٤- وعلى النحو المحدد في النظام الأساسي للموظفين ولوائح الموظفين في المنظمة، يعيّن الموظفون في الوظائف غير المصنفة في رتب لمدة لا تتجاوز خمس سنوات ويكونون غير مؤهلين للتعيين المستمر. ومن هذا المنطلق تتزامن عقود كل وظيفة من هذه الوظائف مع عقد المدير العام. وتُتبع هذه الممارسة أيضاً في وكالات متخصصة أخرى تابعة لمنظمة الأمم المتحدة^١ وتميز الوظائف غير المصنفة في رتب من جميع وظائف الفئة الفنية الأخرى التي تصل إلى الرتبة مد-٢ وتشملها ويعيّن الموظفون فيها على أساس مسابقات تنافسية وتتقيد بمجموعة الأحكام نفسها المنصوص عليها في النظام الأساسي للموظفين ولوائح الموظفين في المنظمة.

٥- وقد اعترفت الدول الأعضاء بوجود تمكين المدير العام من إدارة المنظمة واتخاذ قرارات تنظيمية وإدارية مثل ملء المناصب الشاغرة على مستوى القيادة العليا على نحو منصف وشفاف وفي الوقت المناسب^٢. وكان من المفيد، في إطار النهج الذي اتبعه المديرون العامون للمنظمة (خصوصاً في بداية فترة ولاية مدير عام جديد) والأساليب الحالية المستخدمة في المقر الرئيسي على مدى السنوات العشرين الماضية^٣ لتعيين الموظفين واختيارهم لشغل الوظائف غير المصنفة في رتب، ما يلي: (أ) ضرورة تمكين تعيين عدد كبير من كبار الموظفين في أن واحد وبسرعة أكبر، ولا سيما عندما يكون الفاصل الزمني بين الانتخابات في جمعية الصحة وبداية ولاية المدير العام الجديد قصيراً (أي ما يساوي شهرين عادة)؛ (ب) وضمان إحراز التقدم من أجل تحقيق غايات التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. ومن الإنجازات الخاصة التي حققتها المدير العام الحالي الزيادة في النسبة المئوية للنساء اللواتي يشغلن وظائف غير مصنفة في رتب لبلوغ مستوى التكافؤ للمرة الأولى في تاريخ المنظمة (ما بين ٤٧٪ و ٥٦٪ مقارنة بالنسب التاريخية المترواحة بين ٣٠٪ و ٤٠٪).

٦- وفيما يخص تعيين نائب (أو نواب) المدير العام والمديرين العامين المساعدين واختيارهم، تعترم الأمانة إشعار الدول الأعضاء مسبقاً بتوجيه مذكرة شفوية لتعزيز التواصل مع المرشحين المؤهلين. وتمشياً مع النظام الأساسي للموظفين ولوائح الموظفين في المنظمة والطبيعة المتزامنة للوظائف غير المصنفة في رتب والممارسة الشائعة في الوكالات المتخصصة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، تُستخدم إجراءات لاختيار من يشغل الوظائف غير المصنفة في رتب تختلف عن الإجراءات المتبعة لاختيار من يشغل وظائف الفئة الفنية وتجسد حاجة المدير العام إلى تكوين فريق أعضاء القيادة العاملين معه على وجه السرعة. وبشكل منفصل وفي حالات إعادة الهيكلة الكبيرة (التي قد تحدث في مستهل ولاية المدير العام)، ستُنشر الهياكل التنظيمية المنقحة للمقر الرئيسي في الوقت المناسب على الموقع الإلكتروني للمنظمة^٤ وطوال الدورة الروتينية لوضع الميزانيات البرمجية حسب الاقتضاء.

١ على سبيل المثال منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

٢ الوثيقة مت ٣٣/١٥٢.

٣ كان هناك استثناء واحد تعلق بتعيين المدير التنفيذي لبرنامج المنظمة للطوارئ الصحية على أساس مسابقة تنافسية على النحو المحدد في الوثيقة ج ٣٠/٦٩ وجسد توصيات الفريق المعني بالتقييم المبدئي لمرض الإيبولا وأفرقة ولجان أخرى رفيعة المستوى.

٤ انظر أيضاً التوصية ١ بشأن المساءلة التي قدمتها فرقة العمل في تدبير الوثيقة مت ٣٣/١٥٢ واعتمدها جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعون في المقرر الإجمالي ج ص ٧٦ (١٨) (٢٠٢٣)، والإجراء ٢٣ من خطة تنفيذ الإصلاح المقدمة من الأمانة على النحو الوارد في الملحق ٢ بالوثيقة ج ٣١/٧٦.

٥ للاطلاع على أحدث هيكل تنظيمي للمقر الرئيسي، انظر الموقع الإلكتروني

<https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/about-us/who-hq->

[organigramme.pdf?sfvrsn=6039f0e7_35](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/about-us/who-hq-organigramme.pdf?sfvrsn=6039f0e7_35)، تم الاطلاع في ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣.

٧- وتقدم الأمانة تقارير شفافة ومنتظمة عن البيانات والاتجاهات المتعلقة بالقوى العاملة بوسائل وقنوات متعددة تشمل المعلومات المحدثة عن الموارد البشرية والتقارير السنوية المقدمة على التوالي إلى المجلس التنفيذي في دورته المعقودة في شهر كانون الثاني/يناير وإلى جمعية الصحة بتلخيص عدة اتجاهات ومسائل.^١ وتُتاح هذه التقارير الأخيرة في الجزء المتصل بالموارد البشرية من الصفحة المخصصة لبوابة الدول الأعضاء على الموقع الإلكتروني للمنظمة.^٢ وإضافة إلى ذلك، تصدر تقارير مفصلة متعلقة بالبيانات عن القوى العاملة مرتين في السنة وتُتاح في الجزء المتصل بالموارد البشرية نفسه^٣ وتتضمن معلومات مفصلة عن جميع الوظائف (بما في ذلك الوظائف غير المصنفة في رتب) المصنفة على سبيل المثال حسب الرتبة وفترة الوظيفة وغايات التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي ونوع العقد والموقع والتنقل والتدريب الداخلي والتكاليف. وتُتاح البيانات المفصلة عن القوى العاملة أيضاً في الوقت الفعلي (وتحدّث شهرياً) عبر الجزء المتصل ببوابة الميزانية البرمجية من الصفحة المخصصة لبوابة الدول الأعضاء على الموقع الإلكتروني.^٤ ويتيح هذا الموقع إمكانية تنظيم البحث حسب المكتب الرئيسي ونوع التعيين ونوع العقد وفترة الوظيفة والرتبة (بما في ذلك الوظائف غير المصنفة في رتب) ونوع الجنس.

٨- وأخيراً، ستمد الأمانة الدول الأعضاء بإعلانات بشأن اختيار المدير العام للوظائف غير المصنفة في رتب عبر قنوات الاتصال الرسمية الخاصة بالدول الأعضاء.

= = =

١ يمكن الاطلاع عليها على الصفحات الإلكترونية المعنية المخصصة للأجهزة الرئاسية للمنظمة وعلى الموقع الإلكتروني لبوابة الدول الأعضاء في الجزء المتصل بالموارد البشرية (<https://www.who.int/about/accountability/governance/member-states-portal>)، تم الاطلاع في ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣).

٢ انظر الرابط التالي: <https://www.who.int/about/accountability/governance/member-states-portal> (تم الاطلاع في ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣).

٣ للحصول على معلومات إضافية، انظر الجزء المتعلق بالبيانات عن القوى العاملة: معلومات محدثة عن الموارد البشرية من الصفحة المخصصة لبوابة الدول الأعضاء على الموقع الإلكتروني للمنظمة (<https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data>)، تم الاطلاع في ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣).

٤ للحصول على معلومات إضافية، انظر الفرع المعنون "لمحات عامة عن الميزانية والتمويل" من الجزء المتصل ببوابة الميزانية البرمجية من الصفحة المخصصة لبوابة الدول الأعضاء على الموقع الإلكتروني للمنظمة (<https://open.who.int/2022-23/home>)، تم الاطلاع في ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣).