



الموارد البشرية

تقرير اللجنة الدولية للخدمة المدنية

تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي إلى جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين

- ١- قدمت الأمانة التقرير السنوي للموارد البشرية، وتقرير اللجنة الدولية للخدمة المدنية: تعديلات النظام الأساسي للجنة الدولية للخدمة المدنية.^١
- ٢- وأشادت اللجنة بالتقدم الذي أحرزته الأمانة نحو تحقيق التكافؤ العام بين الجنسين. بيد أنها لاحظت أن هذا التكافؤ لم يتحقق بعد بالنسبة إلى ممثلي المنظمة في المكاتب القطرية، وفي صفوف الموظفين في المستويات العليا. وأبلغت الأمانة اللجنة بأن التوازن بين الجنسين بين ممثلي المنظمة قد تحسّن منذ الموعد النهائي لتقديم التقرير، ووصفت الجهود المبذولة لزيادة عدد المرشحات الناجحات في القائمة، مع التسليم في الوقت ذاته بأنه لا يزال هناك المزيد من العمل الذي يتعين القيام به.
- ٣- وشجعت اللجنة الأمانة على تعزيز الجهود الرامية إلى تحسين التمثيل الجغرافي، والانتفاع من الدروس المستفادة من مجالات أخرى (مثل برنامج المهنيين الشباب والبرنامج العالمي للتدريب الداخلي) وإشراك الدول الأعضاء في مبادرات التوعية. وطلبت كذلك معلومات عن التحسينات المتوقعة من وحدة التوظيف الجديدة في نظام إدارة الأعمال، وما إذا كان من شأنها أن تسرّع عملية التوظيف. وأبلغت الأمانة اللجنة بأن الأداة الجديدة ستستخدم الذكاء الاصطناعي للفحص الأولي لمودعي الطلبات، وستقلل من الحاجة إلى التدخل اليدوي في إدخال البيانات، وبالتالي تحسين القدرة على تتبع العملية والإبلاغ عنها. وقد كان هذا العمل جزءاً من عملية الاستعاضة عن نظام التخطيط لموارد المؤسسة بنظام إدارة الأعمال الجديد.
- ٤- وأشادت الدول الأعضاء بالعمل الذي قامت به الأمانة من أجل إتاحة البيانات على البوابة الإلكترونية، وطلبت تقديم مزيد من المعلومات عن الدرجة الوظيفية حسب البلد، وليس حسب المنطقة فقط. وإضافة إلى ذلك، أعرب عن شواغل إزاء الزيادة في عدد المتعاقدين الخارجيين الموظفين.
- ٥- ورداً على النقاط الأخرى التي أثارتها اللجنة فيما يتعلق بالتماس منظور الموظفين، أشارت الأمانة إلى أنه يجري إعداد دراسة استقصائية لجميع الموظفين، وستُطلق في وقت لاحق من هذا العام. وستتمثل الدراسة الاستقصائية لتوصية وحدة التفتيش المشتركة بإجراء هذه الدراسات الاستقصائية كل عامين.

٦- ورداً على استفسار بشأن الجهود التي تبذلها المنظمة من أجل تعزيز المسارات الوظيفية للموظفين الذين يضطعون بمسؤوليات الرعاية من خلال ترتيبات العمل المرنة، استشهدت الأمانة بمثال الترتيبات التي وُضعت للإجازة الوالدية الجديدة، مشيرةً إلى أن سياسة ترتيبات العمل المرنة الجديدة تجعل من السهل تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية. ورداً على سؤال آخر طرحته اللجنة، أوضحت الأمانة أن هناك دورة تدريبية متاحة بالفعل تهدف إلى القضاء على الغش والفساد، وستُرد معلومات بهذا الشأن في التقارير المقبلة.

٧- وفيما يتعلق بتقرير اللجنة الدولية للخدمة المدنية، شددت اللجنة على أهمية اعتماد النظام الأساسي المنقح للجنة، وفقاً لقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥٦/٧٧ ألف - باء.

التوصيات المقدمة إلى جمعية الصحة

٨- أوصت اللجنة، باسم المجلس التنفيذي، بأن تحيط جمعية الصحة علماً بالتقريرين الواردين في الوثيقتين ج ٢٦/٧٦ وج ٢٧/٧٦، وبأن تعتمد مشروع القرار الوارد في الوثيقة ج ٢٧/٧٦. واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الولايات القائمة للأمانة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

- (أ) مواصلة بذل أقصى الجهود من أجل تحسين التمثيل الجغرافي؛
- (ب) بذل الجهود لتحسين كفاءة عملية التوظيف؛
- (ج) مواصلة العمل من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع مستويات المنظمة، ولاسيما بين ممثلي المنظمة في المكاتب القطرية والموظفين الذين يشغلون مناصب أعلى؛
- (د) مواصلة إجراء دراسات استقصائية وإبلاغ المجلس التنفيذي بمنظورات القوى العاملة فيما يتعلق بالجهود العديدة التي تبذلها المنظمة في مجالي الإصلاح والتغيير الثقافي، مع إيلاء اهتمام خاص لقياس مدى ثقة الموظفين في وظائف الرقابة الداخلية في المنظمة وتجربتهم معها.

= = =