

## التقرير السنوي عن الموارد البشرية

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

١- قدمت الأمانة التقرير السنوي عن الموارد البشرية،<sup>١</sup> الذي يتضمن أحدث المعلومات عن المبادرات الجارية تنفيذها في إطار برنامج عمل التحوّل في المنظمة.

٢- ورخّبت اللجنة بالتقرير، مشدّدة على الجودة العالية للإحصاءات الواردة فيه. وأحاطت علماً بالتحسينات التي أُدخلت على التكافؤ بين الجنسين في شغل الوظائف لغاية الرتبة ف-٥، وبالمواءمة مع سياسات ومؤشرات إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأثنت على الأمانة لما أحرزته من تقدم في هذا الشأن. وفي الوقت نفسه، لاحظت اللجنة بقلق أنه لا تزال هناك مشاكل فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي المنصف العام للموظفين وتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوظائف من الرتب ف-٦ ومد-١ ومد-٢.

٣- وفيما يخص التوظيف، لاحظت اللجنة أن منظمة الصحة للبلدان الأمريكية/ المكتب الإقليمي للأمريكتين شرعا في تنفيذ عمليات التحري عن سوابق الموظفين الخارجيين وشجّعت الأمانة على النظر في اتباع نموذج مماثل. كما لاحظت أن متوسط الوقت اللازم للتوظيف لا يزال مرتفعاً، وإن كان قد لوحظ بعض التحسّن. وردت الأمانة بطمأنئة اللجنة إلى أنه يجري تنفيذ عمليات تحري شاملة عن خلفيات المرشحين عن طريق مركز الأمم المتحدة للموارد البشرية الموحدة في بون، مشيرة إلى أنها ستستخلص العبر من تجارب منظمة الصحة للبلدان الأمريكية/ المكتب الإقليمي للأمريكتين.

٤- ورخّبت اللجنة بالجهود المبذولة في سبيل تعزيز برنامج الفنين الشباب، مع التركيز على المرشحين المنتمين إلى البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، وشجّعت الأمانة على زيادة عدد الفرص المتاحة في إطار البرنامج. ورخّبت كذلك بالالتزام بتحسين رفاه الموظفين وبالجهود التي تبذلها الأمانة من أجل التصدي لسوء السلوك الجنسي وغيره من أشكال السلوك المسيء، فضلاً عن الغش والفساد، وفي سبيل ضمان تهيئة بيئة عمل شاملة وداعمة.

٥- وفيما يتعلق بالشواغل التي أثارها اللجنة، أكدت الأمانة أن توفير تمويل أكثر استدامة من شأنه أن يساعد على معالجة المشاكل التي أبرزها التقرير.

٦- وأعربت اللجنة عن تقديرها لزيادة الاستثمار في الموارد البشرية على الصعيد القطري، ولاحظت بقلق أن عدد الموظفين من الرتب مد-١ و مد-٢ قد ازداد في المقر الرئيسي. بيد أنها أعربت عن قلقها إزاء تزايد التكاليف المترتبة على ذلك، بما فيها تكاليف السفر، وطلبت من الأمانة أن ترصد أثر زيادة مستويات التوظيف على الصعيدين الإقليمي والقطري وتقيمه. وردت الأمانة بأنه قد أدرجت، في إطار خطة العمل لإحداث الأثر في البلدان التي وضعها فريق المعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج، مؤشرات إدارية لغرض تقييم أثر التدابير المتخذة على الصعيد القطري، ويجري وضع مؤشرات إضافية بالنسبة للجانب البرمجي.

### التوصية المقدّمة إلى جمعية الصحة

٧- أوصت اللجنة، بالنيابة عن المجلس التنفيذي، بأن تحيط جمعية الصحة علماً بالتقرير، واقرحت، في إطار توجيه تنفيذ الولايات القائمة للأمانة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

- (أ) مواصلة بذل أقصى الجهود من أجل تحسين التمثيل الجغرافي؛
- (ب) التعجيل بتنفيذ المرحلة الإلزامية من سياسة التنقل؛
- (ج) اتخاذ خطوات عملية لضمان إتاحة برنامج التدريب الداخلي للمرشحين من جميع الأقاليم؛
- (د) مواصلة جهودها الرامية إلى تحسين كفاءة عملية التوظيف؛
- (هـ) مواصلة العمل من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستويات المنظمة كافة، ولاسيما بين ممثلي المنظمة في المكاتب القطرية والموظفين الذين يشغلون مناصب أعلى رتبة؛
- (و) إيلاء الاهتمام الواجب لجميع التوصيات ذات الصلة المقدّمة في إطار استعراض عام ٢٠٢٣ الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة لمنظومة الأمم المتحدة بشأن العاملين من غير الموظفين وطرائق التعاقد ذات الصلة عند إنشاء طريقة التعاقد الجديدة مع الأفراد المنتسبين.

= = =