

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

التقرير المقدم من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي إلى جمعية الصحة العالمية الثامنة والسبعين

- ١- عرضت الأمانة التقرير السنوي عن الموارد البشرية،^١ الذي يبيّن التقدم المحرز في مختلف المبادرات التي جرى تنفيذها في عام ٢٠٢٤ والتحديات المقبلة، في ضوء الظروف المالية الحالية.
- ٢- وأفادت أيضاً عن حدوث انخفاض طفيف في عدد الموظفين في المقر الرئيسي وزيادته على المستويين الإقليمي والقُطري. وانخفض المكوّن المهم الآخر للقوى العاملة، أي المنتسبون إلى المنظمة (الذين كان يُشار إليهم فيما سبق بالعاملين من غير الموظفين)، انخفاضاً كبيراً بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤.
- ٣- وفيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين، سُلط الضوء على التوزيع شبه المتساوي بين الجنسين في صفوف الموظفين، وإن استمرت الفجوات في التكافؤ بين الجنسين عند الرتب ف-٦ و مد-١ و مد-٢. وعُرض أيضاً التقدم المحرز في التمثيل الجغرافي، فضلاً عن فرص التحسين.
- ٤- وبالإضافة إلى ذلك، أقرت الأمانة بالضغط التي تتعرض لها الصحة النفسية للموظفين ورفاههم بسبب إعادة المواءمة الاستراتيجية، ووجهت الشكر إلى الموظفين على دعمهم وقدرتهم على الصمود، وإلى جمعيات الموظفين على مشاركتهم.
- ٥- ورحبت اللجنة باتجاهات التوظيف التي سادت منذ صدور التقرير السنوي الأخير والجهود المبذولة لتحقيق التوازن الجغرافي والجنساني. ولاحظت مع التقدير مسودة سياسة التغيير الثقافي في المنظمة، وتوفير الدعم للموظفين في مجال الصحة النفسية، وزيادة عدد الموظفين في المكاتب الإقليمية والقُطرية، وانخفاض عدد المنتسبين إلى المنظمة.
- ٦- ورحبت أيضاً بالزيادة في عدد المتدربين الداخليين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، مشيرة إلى أن برنامج التدريب الداخلي للمنظمة متوقف حالياً بسبب القيود المالية. وأقرت اللجنة بأن الوضع المالي يقف حائلاً أمام المُضي قدماً في عدة مبادرات، وأعربت عن تأييدها لإعادة المواءمة الاستراتيجية الجارية حالياً، وطلبت إلى الأمانة أن تبقى الدول الأعضاء على علم بما تحرزه من تقدم. وفي هذا السياق، شجعت اللجنة الأمانة على مواصلة ما تبذله من جهود لتنفيذ عملية إعادة مواءمة وإعادة هيكلة تتسم بالعدل والشفافية والإنسانية، مع الاستمرار في إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفيها.

٧- وأكدت الأمانة للجنة أنها تتخذ إجراءات فيما يتعلق بالعدل الداخلي، بما يتماشى مع وظائف المساءلة الأخرى حتى يتسنى معالجة الشكاوى على نحو أفضل وبمزيد من الكفاءة.

٨- وأكدت كذلك أن النهج الحالي الذي تعتمد عليه الأمانة لإعادة مواءمة هيكلها هو نهج استراتيجي ولا يستند إلى نوع العقد المبرم مع الموظفين المتأثرين، في ظل احترام أحكام وشروط مختلف أساليب التعاقد. وطلبت اللجنة إلى الأمانة أن تواصل ما تبذله من جهود لإعداد تخطيط استراتيجي للقوى العاملة، يشمل تنمية المهارات القيادية والحفاظ على المهارات المؤسسية الحاسمة على المدى البعيد.

٩- وأوضحت الأمانة، رداً على أحد الأسئلة، أن تقييم أثر التنوع يشكل جزءاً من هذه العملية. وما تنشده الأمانة هو إعداد استراتيجية للتوعية في حالة زيادة تأثير إعادة المواءمة على مناطق جغرافية معينة أو فيما يتعلق بنوع اجتماعي معين أو قطاعات أخرى من القوى العاملة.

التوصية المقدمة إلى جمعية الصحة

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

(أ) مواصلة بذل أقصى الجهود من أجل تحسين التمثيل الجغرافي العادل؛

(ب) مواصلة العمل من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستويات المنظمة كافة، ولاسيما بين الموظفين الذين يشغلون مناصب أعلى رتبة؛

(ج) تقديم جلسات إحاطة منتظمة عن التقدم المحرز في عملية إعادة المواءمة، على النحو المبين في الوثيقة ج ٣٦/٧٨ (الفقرة ١٦ و) والوثيقة ج ٣٧/٧٨ (الفقرة ١٢ د).

= = =