

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

تقرير من الأمانة

مقدمة

١- يتضمن هذا التقرير لمحة عامة عن أحدث التطورات فيما يتعلق بالقوى العاملة والتنوع وإدارة الأداء والوقاية من التحرش الجنسي وبرنامج التدريب الداخلي العالمي في المنظمة، فضلاً عن البيانات المتعلقة بالقوى العاملة للفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ التي أُتيحت على الموقع الإلكتروني للمنظمة في آذار/ مارس ٢٠١٩.

الاتجاهات المتعلقة بالقوى العاملة

٢- في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨، بلغ مجموع موظفي المنظمة ٧٩٥٨ موظفاً (انظر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة في الجدول ١)، مما يمثل انخفاضاً طفيفاً مقارنة بالعدد الإجمالي المسجل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧ (٨٠٢٧ موظفاً). وتبلغ نسب الموظفين العاملين في المقر الرئيسي ٣٠٪ وفي المكاتب الإقليمية ٢٥٪ وفي المكاتب القطرية ٤٥٪ من ذلك المجموع. ويوزع الموظفون المعيّنون بعقود طويلة المدة في الفئة الفنية والفئات العليا على النحو التالي: ٥٠٪ في المقر الرئيسي و ٣٣٪ في المكاتب الإقليمية و ١٧٪ في المكاتب القطرية.

٣- وارتفع عدد الأفراد المعيّنين بعقود غير الموظفين (الخبراء الاستشاريين والموظفون المعيّنون بناءً على اتفاقات أداء العمل؛ انظر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة في الجدول ٢) المعبر عنه بعدد الموظفين المعيّنين بدوام كامل من ٩٣٦ موظفاً في الفترة من كانون الثاني/ يناير إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧ (١١,٧٪ من مجموع القوى العاملة) إلى ٩٩٧ موظفاً في الفترة من كانون الثاني/ يناير إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ (١٢,٥٪ من مجموع القوى العاملة). وقد نُقحت السياسات والإجراءات المتعلقة بتنظيم الخبراء الاستشاريين وإدارتهم، ومن المتوقع أن يبدأ نفاذها في ١ حزيران/ يونيو ٢٠١٩. وسيؤدي اعتماد ترتيبات التصديق المنهجي الخاصة بالموارد البشرية عند استقدام الخبراء الاستشاريين إلى ضمان الاتساق من حيث الممارسة والامتثال.

٤- وفي الفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨، بلغت تكاليف الموظفين ٩٣١ مليون دولار أمريكي، أي ما يعادل ٣٧٪ من مجموع نفقات المنظمة البالغ ٢٥٠٠ مليون دولار أمريكي (مقارنة بـ ٣٦٪ في الفترة من كانون الثاني/ يناير إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧).

١ الموارد البشرية: البيانات المتعلقة بالقوى العاملة (لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨). في: معلومات عن المنظمة: الميزانية، جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠١٩
(https://www.who.int/about/finances-accountability/budget/HR-workforce_data-20181231.pdf?ua=1)، تم الاطلاع في ٣ نيسان/ أبريل ٢٠١٩.

٥- وتُفَعِّت عملية اختيار الوظائف الفنية الدولية بهدف تحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي: يُعرض شريط فيديو مدته خمس دقائق عن أوجه التحيز غير المقصودة في عملية الاختيار في أول اجتماع لهيئات اختيار الموظفين، وتقدم هذه الهيئات قائمة بالمرشحين الذين يعتبرون متساوين في الجدارة. وبناءً على ذلك، يمكن أن يُراعى الاختيار النهائي بين المرشحين المتساوين في الجدارة، نقص التمثيل الجنساني أو الجغرافي في المكتب الإقليمي المعني أو دائرة المقر الرئيسي المعنية، وأن يعالجه.

٦- وقد أدت هذه التدابير بالفعل إلى تحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. وفيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين، تلقت المنظمة في عام ٢٠١٨ حوالي ١٥ ٠٠٠ طلب نتج عنها ٦٢ اختياراً لشغل وظائف دولية محددة المدة أعلن عنها على المستوى العالمي. وشكّلت النساء ٤١,٩٪ من المرشحين على المستوى العالمي (٤٦,٤٪ منها لشغل وظائف في المقر الرئيسي)؛ و٤٥,٥٪ من مجموع المرشحين المدرجين في القائمة الموجزة على المستوى العالمي (٥٣,٧٪ لشغل وظائف في المقر الرئيسي)؛ و٥٩,٧٪ من المرشحين المختارين (٥٨,٣٪ لشغل وظائف في المقر الرئيسي). وبعبارة أخرى، على الرغم من أن عدد النساء المرشحات أقل من عدد المرشحين من الذكور، فقد اختير عدد أكبر من النساء مقارنة بالرجال. ونتيجة لذلك، وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، كانت النساء تمثل ٤٥,٤٪ من مجموع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الحاصلين على عقود تعيين طويلة المدة (انظر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة في الجدول ٣)، وذلك بزيادة قدرها ١٪ عموماً منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (٤٤,٤٪)، بما فيها زيادة قدرها ١,٥٪ في الرتبة ف-٤ والرتبة العليا و ٢,٥٪ في الرتبين مد-١ ومد-٢. ويجري بذل جهود إضافية في سبيل زيادة عدد النساء المؤهلات المدرجات في قائمة أسماء رؤساء المكاتب القطرية، وهو ما من شأنه أن يساعد على تحسين اتجاه المساواة بين الجنسين؛ وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، كان ٣٦٪ من رؤساء المكاتب القطرية من النساء، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٣٪ منذ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

٧- وفيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي في عام ٢٠١٨، كان ١٥,٢٪ من المرشحين لشغل الوظائف الفنية الدولية المحددة المدة التي أعلن عنها على المستوى العالمي (١٦,٨٪ لشغل وظائف في المقر الرئيسي) ينتمون إلى بلدان غير ممثلة أو ناقصة التمثيل (ألف)، و ٣٠,١٪ منهم (٣١,٦٪ لشغل وظائف في المقر الرئيسي) إلى بلدان ضمن النطاق المستصوب (باء) و ٥٤,٧٪ منهم (٥١,١٪ لشغل وظائف في المقر الرئيسي) إلى بلدان زائدة التمثيل (جيم). وعلى الرغم من أن المرشحين المنتمين إلى البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل لا يمثلون سوى ١٥,٢٪ من مجموع المرشحين للوظائف المعلنة على المستوى العالمي، فإنهم يشكّلون ١٦,٦٪ من المرشحين المدرجين في القائمة الموجزة و ٢٢,٦٪ من المرشحين المعيّنين. وبالمثل، على الرغم من أن المرشحين المنتمين إلى البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل لا يمثلون سوى ١٦,٨٪ من المرشحين لوظائف في المقر الرئيسي، فإنهم يشكّلون ٢٠,١٪ من المرشحين المدرجين في القائمة الموجزة و ٢٥٪ من المرشحين المعيّنين.

٨- ومع ذلك، لا بد من بذل مزيد من الجهود لتحسين التمثيل الجغرافي: في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، كان ما نسبته ٣٢٪ من الدول الأعضاء غير ممثلة أو ناقصة التمثيل (انظر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة في الجدول ٤). وينتمي حوالي ٤٢٪ من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا (بما في ذلك الموظفين بعقود مؤقتة) إلى بلدان نامية (٤١٪ من عقود التعيين الطويلة المدة). وعلى نطاق المنظمة، ينتمي ٣٣,٥٪ من الموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢ إلى بلدان نامية؛ وعلى مستوى المقر الرئيسي، يمثل الموظفون المنتمون إلى بلدان نامية ١٦,٤٪ من الموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢، وذلك بزيادة قدرها ٥,٥٪ منذ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ويحدد برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣ غاية خاصة بالتنوع تتمثل في تعيين ثلث المديرين في المقر الرئيسي على الأقل من مواطني البلدان النامية.

٩- وفي سياق برنامج عمل التحوّل، ستتولى فرقة عمل أنشائها المدير العام في نيسان/ أبريل ٢٠١٩، إعداد النهج والإرشادات اللازمة لتنفيذ سياسة المنظمة بشأن التنقل الجغرافي. وستضمّ هذه المبادرة خطة لبدء تطبيق التنقل بحلول نهاية عام ٢٠١٩.

إدارة الأداء

١٠- راجعت المنظمة في عام ٢٠١٥ نظامها الخاص بإدارة الأداء وتطويره من خلال تبني إطار وسياسات بشأن إدارة الأداء وتطويره من أجل إدارة الأداء المتدني وتقدير امتياز الأداء والمكافأة عليه. ودُعّمت هذه التغييرات بمواد إرشادية وتدريبية شاملة ومجموعة متنوعة من أدوات التنفيذ. وأجرت شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف في عام ٢٠١٨ استعراضاً لإصلاحات الموارد البشرية على مدار السنوات الخمس الماضية. وخلصت الشبكة إلى أن الإصلاحات مهمة، ولاسيما في مجال إدارة الأداء.

١١- وتعتزم المنظمة الفرصة المتاحة للاستفادة من هذا النجاح ومواصلة تحسين إدارة الأداء في إطار أنشطة التحوّل التي تضطلع بها. وبالنسبة لعام ٢٠١٩، تشمل هذه الأنشطة إجراء تعديلات على تقرير إدارة الأداء والذي من شأنه أن يتيح للموظفين ربط أهدافهم مباشرةً بالنواتج ذات الصلة للاستراتيجية الجديدة للمنظمة وبرنامج العمل العام الثالث عشر. وبالإضافة إلى ذلك، سيشعر المشرفون في توثيق أداء موظفيهم كل شهر وتقديم التعليقات اللازمة. ومن شأن تقديم التعليقات بمزيد من الانتظام أن يساعد على تحديد المشاكل عند ظهورها وحلها بقدر أكبر من السرعة، وضمان أن تكون الاستعراضات التي تُجرى كل ستة أشهر أكثر اكتمالاً وموضوعية.

١٢- وأصدرت المنظمة أيضاً سياسة منقحة بشأن تقدير امتياز الأداء استناداً إلى الدروس المستفادة من التنفيذ الناجح للسياسة الأصلية لعام ٢٠١٥ خلال السنوات الأربع الماضية. وأتاحت السياسة الجديدة مراجعة عملية منح الجوائز السنوية لموظفي المنظمة وأفرقتها، ووضع معايير النجاح الجديدة الخاصة بالمساهمات الاستثنائية في أهداف المنظمة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والتنوع، وبرنامج عمل المنظمة بشأن التحوّل، وميثاق القيم للمنظمة؛ وأيام الإنجازات الفصلية للمشرفين من أجل تنظيم عملية تقدير الأداء الجيد؛ وشهادات للموظفين الذين أكملوا ١٠ و ١٥ و ٢٠ و ٢٥ و ٣٠ و ٣٥ سنة من الخدمة.

١٣- وقد صُمم برنامج تطوير القيادة في الإقليم الأفريقي الذي يُطلق عليه "مسارات القيادة من أجل تحويل الصحة في أفريقيا"، والذي أعدّ في سياق برنامج عمل التحوّل في أفريقيا، بهدف الجمع بين المحتوى الاستراتيجي والتكتيكي والشخصي في إطار نهج متكامل للقيادة؛ وتحسين المهارات الشخصية للقيادة في مكان العمل الموجه نحو العمل في إطار الفرق؛ وتوفير نظرة معمقة للمشاركين بشأن نقاط قوتهم وضعفهم ونقصياتهم الشخصية، فضلاً عن تحليل/توعية معمّقين بخصوص أسلوبهم وقدراتهم في مجال القيادة؛ وخلق تآزر في إطار الفرق من خلال تجربة جماعية قوية؛ ووضع خطة عمل لتحسين الأداء من حيث القيادة. واستناداً إلى الخبرة المكتسبة مع الأفراف الأولى التي شاركت في هذا البرنامج، فإنه يجري العمل لتحديد كيفية تنفيذ البرنامج خارج الإقليم الأفريقي.

١٤- ويوجد في صميم هذه التغييرات على إدارة الأداء - في صميم برنامج عمل التحوّل بشكل خاص - الالتزام بإحداث تأثير ملموس على صحة الأشخاص الذين نخدمهم من خلال إجراء تغيير على منظمنا من أجل تحقيق الغايات "المليارية الثلاثية" وأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة.

استطلاع الآراء بشأن التحرش الجنسي الخاص بالأمم المتحدة

١٥- لقد استُهل استطلاع للآراء بشأن التحرش الجنسي الخاص بالأمم المتحدة في بداية تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨. وأُتيحت المشاركة فيه أمام جميع موظفي المنظمات المشاركة بغض النظر عن نوع عقود تعيينهم، وتولت إدارته وتحليله شركة خبراء استشاريين أسندت إليها أمانة الأمم المتحدة العقد. وشارك أكثر من ٣٠ منظمة في الاستطلاع، بما في ذلك منظمة الصحة العالمية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الإيدز، على أساس تقاسم التكاليف. وقد صُمم الاستطلاع بحيث يُتاح التقييم مقارنةً بالدراسات الأخرى واستهدف تحديد ما يلي: (أ) معدل حدوث التحرش الجنسي في الأمم المتحدة والآراء بشأن كيفية التعامل مع هذه الحوادث في الأمم المتحدة؛ (ب) مؤشرات المخاطر بما في ذلك فئات الموظفين السريعة التأثر والبيئات الشديدة التعرض للمخاطر المحتملة؛ (ج) معدلات التبليغ، والتحديات والخبرات؛ (د) مستوى الوعي بآليات التبليغ والدعم المتاحة بين الموظفين والعاملين من غير الموظفين؛ (هـ) الطرق التي يمكن للمنظمة أن تتبناها لتعزيز جهود الوقاية والحماية والاستجابة وخدمة احتياجات المتضررين بمزيد من الفعالية.

١٦- وأُجري استطلاع الآراء في منظمة الصحة العالمية في الفترة من ٦ إلى ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، وهو متاح لجميع الموظفين والعاملين من غير الموظفين الذين لديهم عنوان بريد إلكتروني نشط في المنظمة، وورد ٢٠٢٢ ردًا عليه من مجموع ١٣ ٠٧٤ من الموظفين وغير الموظفين في المنظمة، أي بمعدل استجابة يقدر بحوالي ١٥٪. وتشكّل ردود منظمة الصحة العالمية ١٥٪ من مجموع الردود على استطلاع الآراء الخاص بالأمم المتحدة على الصعيد العالمي.

١٧- وكان معدل انتشار التحرش الجنسي في المنظمة بشكل عام أقل من المعدل المسجل في الأمم المتحدة على الصعيد العالمي (٣٥,٥٪ و ٣٨,٧٪ على التوالي). وخُصص إلى أن أكثر أنواع التحرش شيوعاً هي نفسها في المنظمين، وتتمثل في سرد قصص ذات طابع جنسي أو نكات مسيئة للمشاركة في الاستطلاع. بيد أن معدل حدوث هذا النوع من التحرش في منظمة الصحة العالمية كان أقل مقارنةً بالأمم المتحدة (١٨,٥٪ و ٢١,٧٪ على التوالي). وفي منظمة الصحة العالمية، كانت ٣٣,٦٪ من حالات التحرش الجنسي المبلغ عنها تستهدف النساء، في حين أن ٢١,٩٪ منها تستهدف الرجال. وكانت فئة هوية الأفراد المحبين للجنس المغاير أكثر الفئات ضعفاً، تليها فئة المخنثين (٢٨,٩٪ و ٢٨,٧٪ على التوالي). وحسب فئة التوظيف، كان الخبراء الاستشاريون في منظمة الصحة العالمية أكثر الفئات ضعفاً، حيث إن معدل انتشارهم أعلى إلى حد ما مقارنةً بالخبراء الاستشاريين في الأمم المتحدة (٣٨,١٪ و ٣٣,٠٪ على التوالي). وحسب الفئة المهنية، تعد شريحة الموظفين ف ١-٥ الأكثر ضعفاً في منظمة الصحة العالمية، حيث بلغ معدل انتشارها ٣٣,٥٪. وفيما يخص العمر، فإن الفئة العمرية ٢٥-٣٤ هي الأكثر ضعفاً في المنظمة، حيث يبلغ معدل انتشارها ٤٠,٤٪. وحسب مدة الخدمة، فإن الأشخاص الذين تتراوح مدد خدمتهم بين ١ و ٣ سنوات في المنظمة هم الأكثر ضعفاً، بمعدل انتشار يبلغ ٣٣,١٪.

١٨- وكان المكتب أكثر الأماكن التي أُبلغ عن وقوع حوادث التحرش الجنسي فيها في كل من منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم المتحدة (٦١,٤٪ و ٥٨,٣٪ على التوالي). وفيما يخص سمات المتحرّشين في منظمة الصحة العالمية، كان الزملاء (٥١٪) الذكور (٦٥,٢٪) الذين تتراوح أعمارهم بين ٤٥ و ٥٤ عاماً (٣٥,٢٪) أكثر السمات شيوعاً في التقارير، وهي تشبه إلى حد بعيد السمات المذكورة في الأمم المتحدة على الصعيد العالمي. ومن بين ردود الفعل الأكثر شيوعاً للموظفين على حوادث التحرش الجنسي في منظمة الصحة العالمية عدم اتخاذ أي إجراء (٦٥,٣٪)، حيث أفاد ٥٣,١٪ من الموظفين المشاركين أن "الحوادث ثانوية للغاية بما لا يستدعي اتخاذ إجراءات"؛ نفس الأمر ينطبق على الأمم المتحدة على الصعيد العالمي أو التعامل معها بأنفسهم (٣١,٥٪) في منظمة الصحة العالمية و ٣٧,٠٪ في الأمم المتحدة على الصعيد العالمي). ومن بين النتائج الأكثر شيوعاً التي

يرى موظفو منظمة الصحة العالمية أنها ناجمة عن الإبلاغ عن التحرش الجنسي (تقع ضمن نفس نطاق النتائج التي تصورها موظفو الأمم المتحدة على الصعيد العالمي) أن التحرش قد توقف (٢٣,٥٪) وتم البت في الشكوى من خلال عمليات غير رسمية (٢١,٠٪) أو أنه لم تُسجل أي نتيجة (٢٠,٥٪). وأظهرت هذه النتائج أن ٣٦,٠٪ من الموظفين المشاركين في منظمة الصحة العالمية "راضون" (مقابل ٣٢,١٪ في الأمم المتحدة على الصعيد العالمي). وأخيراً، أظهر الاستطلاع أن ٤٠,٤٪ من موظفي منظمة الصحة العالمية المشاركين الذين تعرّضوا للتحرش الجنسي لم يتخذوا أي إجراء (٤١,٣٪ في الأمم المتحدة على الصعيد العالمي) في حين أن ٢٢,٢٪ فقط منهم اتصلوا مباشرة بالمتحرش (٢٤,١٪ في الأمم المتحدة على الصعيد العالمي).

١٩- ويرى ٧١,١٪ من المشاركين في الاستطلاع في منظمة الصحة العالمية أن مشرفهم لا يتسامح إطلاقاً مع مرتكبي التحرش الجنسي، بينما ٦٦,٤٪ منهم يعتقدون أن إجراءات اتخذت لمنع التحرش الجنسي و ٧١,٩٪ يرون أن التحرش الجنسي لا يُسمح به في مكان وبيئة عملهم. غير أن ٥٨,٥٪ فقط من الموظفين المشاركين يعتقدون أن كبار القادة لا يتسامحون إطلاقاً مع مرتكبي التحرش الجنسي، بينما يعتقد ٥٧,٤٪ منهم فقط (٥٧٪ في الأمم المتحدة على الصعيد العالمي) أن الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي تخضع لتحقيق دقيق.

٢٠- ويتفق ٨٣,٣٪ من المشاركين في الاستطلاع في منظمة الصحة العالمية على أن موقف المنظمة تجاه التحرش الجنسي واضح (مقابل ٧٩,٧٪ في الأمم المتحدة على الصعيد العالمي)، في حين أن ٧٦,٣٪ منهم يعتقدون أن المنظمة توفر معلومات واضحة يمكن الاطلاع عليها عن السياسات والإجراءات المتعلقة بالتحرش الجنسي (٧٤,٩٪ في الأمم المتحدة على الصعيد العالمي) و ٨٠,١٪ منهم يرون أن المنظمة تحدد السلوكيات المرتبطة بالتحرش الجنسي التي ينبغي عدم التسامح معها (٧٥,١٪ في الأمم المتحدة على الصعيد العالمي).

٢١- وأبلغ المدير العام جميع الموظفين بالنتائج الرئيسية للاستطلاع بكل شفافية في نيسان/ أبريل ٢٠١٩، وذلك أثناء إعرابه من جديد عن التزام الإدارة العليا بتهيئة مكان عمل آمن ولائق في كل مكتب من مكاتب المنظمة، وضمان عمل جميع الموظفين في بيئة خالية من التمييز والتحرش والإساءة. ويجري مراجعة السياسة الحالية للمنظمة بشأن منع التحرش الجنسي بغية مراعاة كل من السياسة النموذجية لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والتوصيات الصادرة عن فريق التقييم المستقل التابع لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/ الأيدز.

البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

٢٢- يتضمن التقرير السنوي عن الموارد البشرية إحصاءات عن البيانات الديموغرافية للمتقدمين والمتدربين المقبولين، بما في ذلك نوع الجنس وبلد المنشأ، وذلك بناءً على طلب جمعية الصحة العالمية في القرار ج ص ٧١-١٣ (٢٠١٨). وترد الإحصاءات عن المتدربين في المنظمة في الجداول ١٧ و ١٨ و ١٩ من البيانات المتعلقة بالقوى العاملة^١. وفي الفترة بين ١ كانون الثاني/ يناير و ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨، تقدم ٧٢٨٩ مرشحاً من جميع أنحاء العالم بطلب للحصول على تدريب، ٥٩,٠٪ منهم من الإناث و ٥٩,٢٪ من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. وخلال نفس الفترة، استضافت المنظمة ٦٧٨ متدرباً، ٧٢٪ منهم من الإناث و ٢٥,٧٪ من البلدان النامية، مقارنةً بـ ٧٤٪ و ٢٤,٧٪ على التوالي في الفترة بين ١ كانون الثاني/ يناير و ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧. وتراجع عدد الجنسيات الممثلة من ٩٥ إلى ٧٧ جنسية. ولكن، تجدر الإشارة

١ انظر <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>.

إلى أن الاتجاه في عام ٢٠١٩ بدأ يتغير على ما يبدو، حيث إن نسبة المتدربين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل في المقر الرئيسي بلغت ٣٢٪ و ٣٦٪ في كانون الثاني/يناير وشباط/فبراير ٢٠١٩.

٢٣- وقُدِّمَ تقرير شامل عن البرنامج العالمي للتدريب الداخلي إلى المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة.^١ وتتمثل الأغراض الاستراتيجية للبرنامج في بناء قادة المستقبل في قطاع الصحة العمومية من خلال إتاحة فرص التدريب المهني وبناء القدرات على نطاق المنظمة. وتدعم البرنامج ثلاث ركائز أساسية، ألا وهي: استقطاب المهارات، وضمان التدريب الجيد والخبرات المهنية، وتكوين مجموعة من الشباب المهنيين المهرة. ويسترشد البرنامج بثلاثة مبادئ عامة، وهي: التوازن بين الجنسين، والتنوع الجغرافي، والتواصل والتعاون على نطاق المنظمة وخارجها.

٢٤- وفي أيار/مايو ٢٠١٨، اعتمدت الأمانة التأمين ضد الحوادث والتأمين الطبي لجميع المتدربين على نطاق المنظمة. كما تُمنح للمتدربين إجازة مدتها يومين ونصف كل شهر. ونظراً لارتفاع تكاليف المعيشة في كل من جنيف وكوبنهاغن وبرازافيل وليون وألماني، يُدعم المتدربون أيضاً بقسائم وجبات الغذاء.

٢٥- واعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، سَتُدفع رواتب للمتدربين الذين يحتاجون إلى الدعم. وبعد مناقشات مع ممثلين من مبادرة التدريب العادل واستعراض وتقييم مقارنة وكالات الأمم المتحدة الأخرى، قررت منظمة الصحة العالمية دفع راتب شهري يعادل ٢٠٪ من بدل الإقامة اليومي المخفض. وكمثال على ذلك، فإن المقابل المالي لـ ٢٠٪ من بدل الإقامة اليومي المخفض في جنيف هو ١٦٥٦ دولاراً أمريكياً في الشهر. وستُمنح لهم بالإضافة إلى ذلك قسائم الغذاء والتأمين الطبي. وعند تعيين المتدربين محلياً وإكمال تدريبهم في مدينة إقامتهم، سيُزال الجزء الخاص بالفندق من بدل الإقامة اليومي. وستتحمل الوحدات التقنية تكلفة الرواتب من ميزانيات أنشطتها. وعلاوة على ذلك، ستكون مؤسسة ولكوم الاستثنائية الشريك الأول الذي سيوفر الأموال للبرنامج العالمي للتدريب الداخلي، كما تعهدت بدعم ٥٠ متدرباً من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل سنوياً لمدة ثلاث سنوات (أي ما مجموعه ١٥٠ متدرباً) في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية لأفريقيا وجنوب شرق آسيا وغرب المحيط الهادئ.

٢٦- ومن أجل الإبقاء على عدد المتدربين البالغ حوالي ٧٠٠ متدرب في السنة، ونظراً لأن مدة تدريبهم في المنظمة تبلغ في المتوسط ٣ أشهر وعلى افتراض أن جميعهم بحاجة إلى دعم، فلا بد أن يُتاح مبلغ ٤ ملايين دولار أمريكي كحد أقصى. وأشارت نتائج الاستطلاع الذي أُجري على نطاق المنظمة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٨ إلى أنه يمكن تغطية تكاليف ما مجموعه ٣٥٠ متدرباً من الأموال المتاحة لدى الوحدات التقنية والتي توفرها مؤسسة ولكوم الاستثنائية، وذلك بتكلفة قدرها ٢ مليون دولار أمريكي. وبناءً على ذلك، يجب على الوحدات التقنية والبرنامج العالمي للتدريب الداخلي أن يجمعوا مبلغاً مالياً إضافياً قدره مليوني دولار أمريكي لضمان أن تستضيف المنظمة نفس العدد من المتدربين في عام ٢٠٢٠.

تعديل عقد المدير العام

٢٧- يُقترح إجراء تعديل تقني على عقد المدير العام لا تترتب عليه أي تكاليف، ويتعلق بمشاركة المدير العام في الصندوق بأثر رجعي.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٢٨- جمعية الصحة مدعوة إلى اعتماد مشروع المقرر الإجرائي التالي فيما يتعلق بعقد المدير العام:

جمعية الصحة العالمية الثانية والسبعين، بعد أن نظرت في الفقرة ٢٧ من تقرير الأمانة المعنون "التقرير السنوي عن الموارد البشرية"،^١ قررت تعديل عقد المدير العام على النحو المنصوص عليه في الفقرة ثانياً (٣) من الملحق بالوثيقة ج ٤٣/٧٢، من أجل السماح بمشاركة المدير العام في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بأثر رجعي اعتباراً من ١ تموز/ يوليو ٢٠١٧.

١ الوثيقة ج ٤٣/٧٢.

الملحق

عقد المدير العام^١

أُبرم هذا العقد في اليوم الثالث والعشرين من أيار/ مايو عام ألفين وسبعة عشر بين منظمة الصحة العالمية (ويشار إليها فيما يلي بالمنظمة) طرف أول، والدكتور تيدروس أدهانوم غيبريسوس (ويشار إليه فيما يلي بالمدير العام) طرف ثان.

حيث إن

(١) المادة ٣١ من دستور المنظمة تنص على أن المدير العام للمنظمة تعينه جمعية الصحة العالمية (ويشار إليها فيما يلي بجمعية الصحة) بناءً على ترشيح المجلس التنفيذي (ويشار إليه فيما يلي بالمجلس) حسب الشروط التي تقرها جمعية الصحة؛

(٢) المدير العام قد تم تعيينه من قبل جمعية الصحة، حسب الأصول المرعية، في جلستها المنعقدة في اليوم الثالث والعشرين من أيار/ مايو عام ألفين وسبعة عشر، وذلك لمدة خمس سنوات.

وإشهاداً على هذا تم الاتفاق بموجب هذا العقد على ما يلي،

أولاً: (١) يتولى المدير العام مهام منصبه ابتداءً من يوم الأول من تموز/ يوليو عام ألفين وسبعة عشر حتى يوم الثلاثين من حزيران/ يونيو عام ألفين واثنين وعشرين وهو التاريخ المحدد لانتهاء التعيين ولانتهاء هذا العقد.

(٢) يمارس المدير العام، تحت سلطة المجلس، وظائف المسؤول التقني والإداري الأعلى للمنظمة، كما يضطلع بالواجبات التي يحددها الدستور ولوائح المنظمة وتلك التي تسندها إليه جمعية الصحة أو يسندها إليه المجلس.

(٣) يلتزم المدير العام التزاماً تاماً بالإدارة المسؤولة لموارد المنظمة، بما فيها الموارد المالية والموارد البشرية والموارد المادية، والإشراف الملائم عليها بكفاءة وفعالية لتحقيق أغراض المنظمة؛ وإرساء ثقافة أخلاقية كي تسترشد جميع قرارات الأمانة وإجراءاتها بمبادئ المساءلة والشفافية والنزاهة والاحترام؛ والتمثيل الجغرافي المنصف والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين عملاً بالمادة ٣٥ من دستور المنظمة؛ ومتابعة تنفيذ التوصيات المنبثقة عن عمليات المراجعة الداخلية والخارجية لحسابات المنظمة، وحسن توقيت الوثائق الرسمية وشفافيتها.

(٤) يخضع المدير العام لأحكام النظام الأساسي للموظفين بقدر ما تسري عليه. وليس له على الأخص أن يشغل أي منصب إداري آخر أو أن يتقاضى أية مكافآت من أية مصادر خارجية عن أعمال تتعلق بالمنظمة. وليس له أن يشتغل بالأعمال التجارية أو أن يلتحق بأي عمل أو أن يمارس أي نشاط يتعارض مع واجباته في المنظمة.

(٥) يتمتع المدير العام، خلال فترة هذا التعيين، بكل الامتيازات والحصانات المرتبطة بمنصبه بمقتضى دستور المنظمة وبمقتضى الترتيبات القائمة ذات الصلة أو التي سيتم إبرامها في المستقبل.

١ انظر القرار جص ع ٧٠-٣ والوثيقة جص ع ٧٠/٢٠١٧/٢ سجلات/١، الملحق ١.

(٦) يجوز للمدير العام في أي وقت أن يبلغ المجلس كتابياً برغبته في الاستقالة بموجب إشعار مدته ستة أشهر، وللـمجلس سلطة قبول الاستقالة نيابة عن جمعية الصحة، وفي هذه الحالة، وعند انقضاء فترة الإشعار المذكورة، يتوقف المدير العام عن شغل المنصب وينتهي هذا العقد.

(٧) يحق لجمعية الصحة، بناءً على اقتراح المجلس وبعد الاستماع إلى المدير العام، أن تنتهي هذا العقد لأسباب ذات خطورة استثنائية قد تلحق الضرر بمصالح المنظمة، على أن تبلغ المدير العام بذلك كتابة قبل موعد الإنهاء بستة أشهر على الأقل.

ثانياً: (١) ابتداءً من يوم الأول من تموز/ يوليو عام ألفين وسبعة عشر يتقاضى المدير العام من المنظمة راتباً سنوياً قدره مائتان وواحد وأربعون ألفاً ومائتان وستة وسبعون دولاراً أمريكياً، قبل الاقتطاع الإلزامي، ليصبح الراتب الصافي (يُدفع شهرياً) مائة واثنين وسبعين ألفاً وتسعة وستين دولاراً أمريكياً في السنة أو ما يعادل ذلك بأية عملة أخرى يتم الاتفاق عليها بين طرفي هذا العقد.

(٢) بالإضافة إلى العلاوات والبدلات المعتادة المقررة للموظفين بموجب لائحة الموظفين، يحصل المدير العام على بدل تمثيل قدره واحد وعشرون ألف دولار أمريكي سنوياً أو ما يعادل ذلك بأية عملة أخرى يتم الاتفاق عليها بين طرفي هذا العقد، ويدفع هذا البدل شهرياً اعتباراً من يوم الأول من تموز/ يوليو عام ألفين وسبعة عشر. ويكون للمدير العام مطلق الحرية في إنفاق هذا البدل للوفاء بمتطلبات التمثيل المرتبطة بواجباته الرسمية. ويحق له الحصول على البدلات المسموح باستردادها مثل بدلات السفر ونفقات الانتقال التي تسدد عند التعيين وعند تغيير المقر الرسمي وانتهاء التعيين أو عند السفر في مهمة رسمية أو لقضاء إجازة في الوطن.

(٣) يشارك المدير العام في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ويساهم فيه لمدة تعيينه، وفقاً للنظام الأساسي والنظام الإداري للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

ثالثاً: تخضع شروط هذا العقد المتعلقة بمعدلات الراتب وبدل التمثيل للمراجعة والتعديل من قبل جمعية الصحة بناءً على اقتراح المجلس، وبعد التشاور مع المدير العام، بغية تحقيق التوافق بينها وبين شروط استخدام الموظفين التي تقرر جمعية الصحة تطبيقها على الموظفين الموجودين في الخدمة.

رابعاً: إذا ظهر أي خلاف في تفسير مواد هذا العقد أو أي نزاع يتعلق به دون التمكن من تسويته بالتفاوض أو الاتفاق يحال إلى المحكمة المختصة المنصوص عليها في لائحة الموظفين لاتخاذ قرار نهائي بشأنه.

وإثباتاً لما تقدم وقّع الطرفان على هذا العقد في التاريخ المحدد أعلاه.

.....
الأستاذة فيرونیکا سكفور تسوفا
رئيس جمعية الصحة العالمية السبعين

.....
الدكتور تيدروس أدهانوم غيبريسوس
المدير العام

= = =