

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

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

- ١- نظرت اللجنة في التقرير السنوي عن الموارد البشرية^١ وبينما شجعت اللجنة الأمانة على مواصلة العمل من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين، فقد رحبت بالتحسن المحقق بشكل عام، ولاسيما على مستوى الفئات العليا والإدارية.
- ٢- وبالإضافة إلى ذلك، أعربت اللجنة عن تقديرها لتنفيذ سياسة التعددية اللغوية على جميع مستويات المنظمة، وأشادت بتدريب الأمانة للموظفين، ولاسيما فيما يتعلق بسياسة مكافحة التحرش الجنسي، والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- ٣- وفي الوقت نفسه، حثت اللجنة الأمانة على مواصلة العمل من أجل تحسين التمثيل الجغرافي للبلدان الممثلة دون النصاب أو غير الممثلة.
- ٤- وفيما يتعلق بالتنقل الجغرافي، رحبت اللجنة بالتقدم المحرز ودعت الأمانة إلى أن تراعي مصلحة المنظمة، مع ضمان مراعاة شواغل الموظفين.
- ٥- وأعربت اللجنة عن تقديرها للجهود المبذولة في سبيل تعزيز فرص التدريب الداخلي، ولاسيما للأشخاص المنتمين إلى البلدان المنخفضة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل. وأبلغت اللجنة بأن انخفاض عدد المتدربين الداخليين في المقر الرئيسي لا علاقة له بإدخال بدل المعيشة، بل كان نتيجة لتوقف التوظيف بشكل مؤقت في انتظار نتائج عملية التحوّل، ولجائحة كوفيد-١٩.
- ٦- وأشارت الأمانة إلى أن ٧٢٪ من النفقات المحمّلة على الاشتراكات المقدرّة تتعلق بتكاليف الموظفين في الثنائية ٢٠١٨-٢٠١٩. وتعكس الزيادة في التعيينات في الرتب العليا الاتجاه الاستراتيجي لعملية التحوّل التي تشهدها المنظمة.

التوصية المقدمة إلى جمعية الصحة

٧- أوصت اللجنة، بالنيابة عن المجلس التنفيذي، بأن تحيط جمعية الصحة علماً بالتقرير الوارد في الوثيقة ج ٧٣/٢١، وبأن تقترح جمعية الصحة، في إطار توجيه تنفيذ الأمانة للولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

- (أ) مواصلة تعيين الموظفين على أساس الجدارة والكفاءة في المقام الأول؛
- (ب) وضع استراتيجية لتحسين التمثيل الجغرافي للبلدان الممثلة دون النصاب أو غير الممثلة، مع مراعاة الدروس المستفادة من الاستراتيجية التي وُضعت لأغراض التكافؤ بين الجنسين؛
- (ج) مواصلة العمل من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع مستويات المنظمة؛
- (د) مواصلة السير قدماً صوب تقليص المهل الزمنية للتوظيف، مع إعطاء الأولوية لسد الثغرات على مستوى رئيس المكتب في البلدان والأقاليم والمناطق، وضمان قدر كاف من التنوع لموظفيها؛
- (هـ) مواصلة تعزيز التعددية اللغوية من خلال مرافقتها التدريبية؛
- (و) ضمان أن تراعي استراتيجية التنقل الجغرافي العواقب المالية والآثار المترتبة على تنفيذها؛
- (ز) إدراج معلومات عن التدابير الرامية إلى دعم الصحة النفسية والقدرة على التكيف في تقارير الموارد البشرية المقبلة؛
- (ح) تقديم المزيد من المعلومات عن زيادة عدد التعيينات في المناصب العليا وعن التكاليف المترتبة عليها؛
- (ط) تعميم هيكل تنظيمي كامل ومحدث على مستوى الإدارة، شاملاً أسماء المديرين، على الدول الأعضاء؛
- (ي) مواصلة توسيع نطاق التدريب ليشمل غير الموظفين والموظفين في الميدان، ولاسيما فيما يتعلق بسياسة مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛
- (ك) النظر في تشجيع أساليب بديلة في توظيف المتدربين الداخليين أثناء جائحة كوفيد-١٩ الحالية؛
- (ل) استعراض وتحديث استراتيجية الموارد البشرية، بما في ذلك الإطار المؤسسي للتعلّم وتنمية القدرات، بصورة شاملة لكي تنظر فيها الدول الأعضاء وتوافق عليها.

= = =