

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

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

١- قدمت الأمانة التقرير السنوي عن الموارد البشرية،^١ وأوضحت أن اجتذاب المواهب والاحتفاظ بها وتهيئة بيئة العمل المواتية لهم أمور لا تزال تشكل حجر الزاوية لاستراتيجية الموارد البشرية للمنظمة، ولاسيما في وقت أحدثت فيه جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩) تأثيراً شديداً على مكان العمل، وأُخذ فيه عدد من التدابير في ظل ظروف خاصة، شمل العمل عن بُعد.

٢- ويولي اهتمام خاص لصحة الموظفين النفسية ورفاههم، وأخذت خطوات عديدة لحماية الموظفين من أي آثار ضارة تنتج عن العمل عن بُعد. وسلط الضوء على أهمية تهيئة بيئة عمل مأمونة وشاملة ومحترمة والحفاظ عليها، فضلاً عن المبادئ الرئيسية للتنوع والإنصاف والإدماج والكرامة التي يجري تعزيزها من خلال إرساء سنة ٢٠٢١ سنة للقوى العاملة في المنظمة.

٣- ورحبت اللجنة بهذا التقرير الشامل، وأعربت عن تقديرها للجهود التي بذلتها الأمانة لحماية صحة الموظفين النفسية، وبناء التنوع، والتصدي للسلوك التعسفي. وأعربت عن تقديرها لجميع موظفي المنظمة على تفانيهم أثناء جائحة كوفيد-١٩، وأيدت المبدأ القائل بأن رفاه الموظفين يدعم أهداف المنظمة.

٤- وبالإضافة إلى ذلك، أشادت اللجنة باعتماد المنظمة سياسة جديدة بشأن منع السلوك التعسفي والتصدي له، بدأ سريانها في ١ آذار/ مارس ٢٠٢١. وتشمل هذه السياسة التمييز وإساءة استعمال السلطة والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وتُطبق على جميع أفراد القوى العاملة. ولوحظ في هذا الصدد أن الأمانة تتخذ حالياً إجراءات لتنفيذ هذه السياسة على نطاق المنظمة، وقد طلبت اللجنة إحاطة إعلامية لتلقي معلومات مُحدثة عن حالة تنفيذ السياسة الجديدة.

٥- وأشادت اللجنة بالاتجاهات التصاعدية الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي المدرجين في التقرير، ولكنها تشعر بالقلق لأن التوظيف على المستوى القطري تراجع خلال الفترة نفسها لتعذر تنفيذ جدول أعمال التحول في البلدان التي لا توجد فيها على أرض الواقع المجموعات اللازمة من المهارات. وأشارت إلى ضرورة بذل مزيد من الجهود لتحقيق التمثيل الجغرافي المتوازن، وإلى أن قائمة الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً لا تزال طويلة. وفيما يتعلق بسؤال آخر عما إذا كان إدراج موظفين من المكتب الإقليمي للأمريكيتين في حساب التمثيل الجغرافي سيؤدي إلى وضع أكثر توازناً، عرضت الأمانة تقديم مزيد من المعلومات.

٦- ولاحظت اللجنة أيضاً مع الأسف أن جائحة كوفيد-١٩ أسفرت عن انخفاض في عدد المتدربين الداخليين وأشارت على الأمانة بإيجاد طرق مبتكرة لعكس مسار هذا الانخفاض. وفي الوقت نفسه، أعربت اللجنة عن تقديرها لبدء تقديم راتب للمتدربين الداخليين. وفيما يتعلق ببرنامج التدريب الداخلي، أبرزت الأمانة أن عمل المتدربين الداخليين عن بُعد لم يعتبر حلاً مرضياً لأنه يقلل من تعرضهم للبيئة الدولية، وأن الاهتمام سيولي، بمجرد تخفيف القيود المفروضة على السفر، لإحياء برنامج التدريب الداخلي بحضور متدربين داخليين إلى الموقع قدر الإمكان.

٧- وطلبت اللجنة اتخاذ مزيد من الخطوات فيما يتعلق بتحسين التمثيل الجغرافي.

٨- وفيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين، أعربت اللجنة عن قلقها، مع ملاحظة حدوث تحسّن عام، إزاء عدم التوازن بين الجنسين في صفوف ممثلي المنظمة، وطلبت إلى الأمانة اتخاذ تدابير تصحيحية.

التوصية المقدمة إلى جمعية الصحة والمقترحات

٩- أوصت اللجنة، بالنيابة عن المجلس التنفيذي، بأن تحيط جمعية الصحة علماً بالتقرير الوارد في الوثيقة ج ٧٤/٢٥، واقترحت أن تقوم الأمانة بما يلي، لكي تسترشد به في تنفيذها للولايات القائمة:

(أ) مواصلة بذل جميع الجهود الرامية إلى تحسين التمثيل الجغرافي؛

(ب) مواصلة العمل صوب تحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع مستويات المنظمة؛

(ج) مواصلة دعم رفاه الموظفين، وذلك قبل كل شيء أثناء فترة الجائحة الحالية؛

(د) القيام، حسب الاقتضاء، بإطلاع الدول الأعضاء على ما لديها من معلومات بشأن إعداد استراتيجية التنوع والإدماج الخاصة بالقوى العاملة في المنظمة، والتماس آراء الدول الأعضاء في هذا الشأن، مع استرشاد هذه الاستراتيجية بالمبادئ المتفق عليها في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة.

= = =