

## التقرير السنوي عن الموارد البشرية

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

١- قدمت الأمانة التقرير السنوي عن الموارد البشرية<sup>١</sup> وأوضحت أن هناك العديد من المبادرات التي اتخذت دعماً للركائز الثلاث لاستراتيجية الموارد البشرية، وهي: اجتذاب المواهب واستبقاؤها وتهيئة بيئة عمل مواتية لها. وقد ظل التركيز منصّباً على تهيئة مكان العمل الآمن واللائق، والحفاظ عليه، وتعزيز المبادئ الرئيسية للتنوع والإنصاف وشمول الجميع.

٢- وتقديراً للجهود التي بذلها الموظفون أثناء جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩)، مُدّدت سنة القوى العاملة في المنظمة حتى عام ٢٠٢٢. وظلت الصحة والعافية النفسية للموظفين مجالاً يحظى باهتمام خاص، واتخذت خطوات كثيرة لحماية الموظفين خلال الفترة الطويلة من العمل عن بُعد ولتكييف نهج المنظمة إزاء مرونة العمل في ضوء التغيرات العالمية التي طرأت على أنماط العمل.

٣- ورَحّبت اللجنة بالتقرير وأعربت عن تقديرها للجهود التي تبذلها الأمانة لاجتذاب المواهب وتعزيز التنوع والإنصاف وشمول الجميع على نطاق المنظمة. ورَحّبت اللجنة بالسياسة الجديدة المتعلقة بالسلوكيات المسيئة وحثّت الأمانة على ضمان الامتثال التام للتدريب الإلزامي على منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرّش الجنسي والتصدي لهم.

٤- ورداً على الشواغل التي أعربت عنها اللجنة بشأن اعتماد ترتيبات عمل تتسم بمزيد من المرونة، أوضحت الأمانة أن هذا الأمر سيستند إلى الدروس المستفادة خلال جائحة كوفيد-١٩ وأن طبيعة العمل ستوجّه تطبيق أوجه المرونة.

٥- واعترفت اللجنة بالعمل المتفاني لموظفي المنظمة أثناء جائحة كوفيد-١٩، وأيدت المبدأ القائل بأن عافية الموظفين تدعم أهداف المنظمة. وأكدت الأمانة أن ضمان أعلى معايير الكفاءة والجدارة والنزاهة هو الاعتبار الأول الذي يُراعى عند إجراء عمليتي الاختيار والتعيين.

٦- وأثنت اللجنة على التقدم المُحرز في زيادة التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي على مستويات المنظمة الثلاثة. بيد أنها مازالت تشعر بالقلق لأن بعض المناصب القيادية البارزة قد ظلت شاغرة، مثل منصب ممثل المنظمة في جمهورية الكونغو الديمقراطية. وفي هذا الصدد، أبلغت الأمانة اللجنة بأن هناك مرشحاً محدداً لوظيفة

ممثل المنظمة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وأن الموافقة النهائية على شغله للوظيفة سوف ترد قريباً من السلطات الوطنية.

٧- وأبلغت الأمانة اللجنة أيضاً بوضع عملية لدمج المسح الذي أجرته الأمم المتحدة بشأن العنصرية في عمل المنظمة الرامي إلى مكافحة التمييز في مكان العمل؛ وسيُقدّم المزيد من المعلومات المحدّثة عن هذه المسألة في اجتماعات الأجهزة الرئاسية اللاحقة. وأخيراً، أكدت الأمانة أن عملية محاكاة تنقل الموظفين على الصعيد العالمي قد اختتمت وأن التوصيات الناتجة عنها ستقدم إلى الإدارة العليا لمزيد من الإرشاد والتأييد.

٨- وأشارت اللجنة إلى أن جائحة كوفيد-١٩ أدت إلى توقف برنامج التدريب الداخلي، وطلبت مزيداً من المعلومات عن موعد استئنافه. وأوضحت الأمانة أن برنامج التدريب الداخلي سيُستأنف في وقت لاحق من عام ٢٠٢٢ عندما تسمح الظروف بذلك، وسيولى اهتمام خاص لضمان وجود المتدربين في الموقع.

٩- وفيما يتعلق ببذل السكن المقترح للمدير العام على النحو المبين في ملحق التقرير، أفادت بعض الدول الأعضاء بأنها تحتاج إلى مزيد من الوقت للنظر في الاقتراح، وبأن تقديم الأمانة لمزيد من معلومات سيكون موضع ترحيب، نظراً إلى تأخر صدور الوثائق. وفي الوقت نفسه، أقر بأن المدير العام يحتاج إلى سكن لائق في مركز العمل الباهظ التكلفة الذي تمثله جنيف، ولاسيما من المنظور الأمني حسب ما أشارت إليه الأمانة.

١٠- وسلّط المدير العام الضوء على التقدّم المُحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي على مستوى القيادة العليا، وأكد أن العمل سيستمر لضمان إحراز تقدّم مماثل في جميع فئات الموظفين. وسلط الضوء أيضاً على إطلاق برنامج المنظمة للمهنيين الشباب، الذي سيوفر فرص العمل في المنظمة للشباب الأكفاء من جميع أنحاء العالم.

## التوصيات المقدمة إلى جمعية الصحة

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

- (أ) مواصلة بذل جميع الجهود لتحسين التمثيل الجغرافي؛
- (ب) مواصلة العمل على تحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع مستويات المنظمة؛
- (ج) العمل على ضمان الامتثال التام للتدريب الإلزامي على منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وسائر أشكال السلوكيات المسيئة، والتصدي لها؛
- (د) العمل على ملء وظائف ممثلي المنظمة الشاغرة؛
- (هـ) زيادة الاستثمار في الدعم النفسي الاجتماعي للموظفين، ولاسيما على الصعيد القطري؛
- (و) مواصلة الجهود المبذولة لتعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- (ز) النظر في نتائج المسح الذي أجرته الأمم المتحدة بشأن العنصرية لتنفيذ التدابير المناسبة في المنظمة، مع احترام المادة ٣٥ من دستور المنظمة احتراماً تاماً.

١٢- وأوصت اللجنة بإرجاء تنفيذ بدل السكن المقترح للمدير العام، الوارد في ملحق الوثيقة ج ٣١/٧٥، وإرجاء التعديل ذي الصلة المقترح إدخاله على مسودة عقد المدير العام، الوارد في الوثيقة ج ٥/٧٥، كي تنتظر فيه جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعون من خلال المجلس التنفيذي في دورته الثانية والخمسين بعد المائة والاجتماع السابع والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي.

١٣- وفي انتظار قرار جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين، أوصت اللجنة أيضاً بأن تمنح جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعون للمدير العام علاوة شهرية مؤقتة قدرها ٥٠٠٠ دولار أمريكي نظراً إلى الظروف الاستثنائية.

= = =