منظمة الصحة العالمية

المجلس التنفيذي **م ت١٤٦/٣**
الدورة السادسة والأربعون بعد المائة **٣ شباط/ فبراير ٢٠٢٠**
البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت **EB146/3**

تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي

١- عُقد الاجتماع الحادي والثلاثون للجنة البرنامج والميزانية والإدارة في جنيف من ٢٩ إلى ٣١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠ برئاسة السيد بيورن كوميل (ألمانيا).[١] والتزمت اللجنة دقيقة صمت حداداً على روح الدكتور بيتر سلامة، المدير التنفيذي لشعبة التغطية الصحية الشاملة – طوال العمر. واعتمدت اللجنة بعد ذلك جدول أعمالها[٢] بعد أن حذفت منه البند ٣-٨ إذ لا توجد أي تعديلات مقترحة على اللائحة المالية والنظام المالي، وأقرّت برنامج العمل.

٢- وقدّم المدير العام أحدث المعلومات عن الاستجابة لفاشية فيروس كورونا المستجد (2019-nCoV) في الصين. وأبلغ اللجنة بأنه قرر أن يعقد مجدداً لجنة الطوارئ الخاصة بالفيروس بموجب اللوائح الصحية الدولية (٢٠٠٥)، حيث ستنعقد في اليوم التالي لإسداء المشورة حول ما إذا كانت الفاشية تشكّل طارئة صحية عمومية تسبب قلقاً دولياً. وسيجري إطلاع اللجنة على كل ما يستجد بهذا الشأن.[٣]

٣- وشدّد المدير العام على أن هذه الفاشية قد أبرزت لماذا يتعين الحفاظ على نُظم صحية متينة ولماذا تولي المنظمة أهمية كبرى لعملية التحوّل (بما في ذلك إطار النتائج الذي يشكل عنصراً أساسياً من عملية التحوّل في المنظمة). وأشار إلى أن المزيد من التفاصيل عن التقدم المحرز في هذه العملية سوف يُعرض في إحاطة خاصة بهذا الشأن في اليوم التالي، وكذلك أثناء مناقشات الدورة السادسة والأربعين بعد المائة للمجلس التنفيذي.

٤- وأبدت اللجنة التزامها الكامل بأهداف عملية التحوّل في المنظمة منوهةً بالجهود التي تبذلها المنظمة من أجل "الانتقال من دورة الإصلاح المتكررة إلى برنامج مستدام للتحسين المستمر".[٤] وأعربت اللجنة عن تقديرها لإضافة بند مخصص في جدول الأعمال لمناقشة التقدم المحرز في برنامج عمل التحوّل. ونظراً للأهمية المركزية للتحوّل في جميع إجراءات المنظمة، فينبغي أن تتسم هذه العملية بالوضوح التام بالنسبة لجميع الأجهزة الرئاسية للمنظمة التي ينبغي أن تُطلع بشكل ملموس على الإصلاحات الجارية على مختلف مستويات المنظمة، بما فيها الإصلاحات التي تنطوي على تحقيق اتساق تام مع عملية إصلاح منظومة الأمم المتحدة والمشاركة فيها.

أوصت اللجنة بأن يطلب المجلس التنفيذي معلومات كاملة محدَّثة عن عملية التحول،[٥] مع ربط الإصلاحات بجداول زمنية محددة، وتقديمها إلى الدورة الرابعة والسبعين لجمعية الصحة العالمية في عام ٢٠٢١ من خلال المجلس التنفيذي في دورته الثامنة والأربعين بعد المائة، وأن يسبق ذلك عرض معلومات محدَّثة على اللجان الإقليمية في اجتماعاتها خلال عام ٢٠٢٠.

---

١ ترِد قائمة المشاركين في الوثيقة EBPBAC31/DIV./1.

٢ الوثيقة EBPBAC31/1 Rev.1.

٣ في ٣٠ كانون الثاني/ يناير، أعلن المدير العام قراره بشأن إعلان الفاشية طارئة صحية عمومية تسبب قلقاً دولياً.

٤ الوثيقة ج٧٢/٤٨، الفقرة ٥.

٥ عُرضت تفاصيل سابقة بهذا الشأن على الأجهزة الرئاسية في الوثيقتين ج٧٢/٤٨ وج٧٢/٤٩.

البند ٢ من جدول الأعمال مسائل للعلم أو لاتخاذ إجراءات بشأنها من جانب اللجنة

البند ٢-١ تقرير لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة (الوثيقة EBPBAC31/2)

٥- أعرب رئيس اللجنة عن امتنانه لعمل رئيسة لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة (لجنة الخبراء)، السيدة جيا ويلسون، التي تشارف مدة ولايتها على الانتهاء.

٦- وقدّمت رئيسة لجنة الخبراء التقرير.

٧- ورحّبت اللجنة بالتقرير وأثنت على الإقليم الأفريقي لما أحرزه من تقدم في تنفيذ برنامج عمل تحوّل المنظمة، مشيرةً إلى أن بمقدور الإقليم تقديم أمثلة مفيدة عن أفضل الممارسات في هذا الصدد. وأقرّت اللجنة بأن الطوارئ الصحية المتطاولة والنزاعات المتواصلة قد عرقلتا تنفيذ برامج المنظمة وشكلتا ضغطاً على مواردها عند الاستجابة للأوضاع الملحّة. وأيّدت اللجنة بالكامل التوصيات المقدمة من لجنة الخبراء.

٨- وفي سياق التحوّل، أعربت اللجنة عن قلقها بشأن التأخر في إصدار الهيكل التنظيمي للمنظمة، وهي مسألة أثيرت في التقرير. وأبدت ارتياحها لأن الأمانة أبلغتها بأن المدير العام يعتزم عرض الهيكل التنظيمي الجديد على اللجنة في الوقت المناسب.

٩- ورداً على الأسئلة المطروحة في هذا الشأن، أوضحت الأمانة أن العمل جارٍ على وضع بيان بشأن قابلية المخاطر لدى المنظمة وتحديد مستويات القدرة على تحمّل المخاطر. وفيما يخص الاستخدام المتزايد للتنفيذ المباشر، تم تشجيع الانتهاء من المراجعة الجارية للسياسات وتطبيق تكنولوجيات جديدة واعتماد أفضل الممارسات من أجل الحد من مخاطر تبديد السيولة. ويجري نشر مقاطع تدريبية قصيرة بالفيديو تغطي مواضيع مثل منع الغش والاحتيال. ومن المفهوم تماماً أن القدرات الإدارية اللازمة يجب أن تتوفر من البداية في الإقليم الأفريقي. وتبذل المنظمة جهوداً لتعزيز البيئة التي تموّل من خلالها تنفيذ البرامج في الإقليم. كما وُضعت خطط عمل لسد فجوات التأهب في أكثر من ٣٠ بلداً، رغم شح التمويل اللازم لتنفيذ هذه الخطط. وتُبذل جهود إضافية في الإقليم للمُضي نحو نظام بيانات مركزي غير مجزّأ.

١٠- ويشكّل تكامل البيانات وإنشاء مستودع مركزي للبيانات على نطاق المنظمة عاملين رئيسيين في عملية التحوّل في المنظمة. وتجري مواءمة أُطر النتائج والآثار مع مؤشرات أهداف التنمية المستدامة. وقد نُفذ جزء كبير من برنامج عمل التحوّل الذي يُعتزم إنجازه في إطار الثنائية الجارية.

١١- وأعربت اللجنة عن ضرورة تطبيق مهام مُحكمة في مجالي الرقابة وتقييم للمخاطر على نطاق المنظمة ككل. وفي هذا الصدد، طلبت من لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية إجراء تقييم لأنشطة مكافحة الغش والفساد في المنظمة.

أحاطت اللجنة علماً بتقرير لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية؛ واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

(أ) مواصلة العمل على تحقيق توزيع منصف للتمويل بين البرامج والمكاتب الرئيسية وإجراء تخطيط استراتيجي قائم على السيناريوهات فيما يتصل بعملية إدارة المخاطر المؤسسية؛

(ب) مواصلة تنفيذ برنامج تحوّل المنظمة على نحو يضمن في الوقت ذاته زيادة التركيز على إدارة إرهاق الموظفين الناتج عن التغيير، بوسائل تشمل التواصل الواضح والتشاور مع الموظفين؛

(ج) إصدار بيان رفيع المستوى بشأن قابلية المخاطر لدى المنظمة، بحيث يؤكد على غرس ثقافة إدارة المخاطر المؤسسية ويتسق مع الطابع الحكومي الدولي للمنظمة ويتّسم بالوعي بالمخاطر لا الإحجام عنها، ويولي اهتماماً خاصاً للمخاطر المتعلقة بالامتثال في إطار عملية إدارة المخاطر؛

(د) مواصلة تعزيز الضوابط الداخلية وآليات المساءلة لتعزيز ثقة المانحين؛

(هـ) ضمان درجة أكبر من الاتساق بين إطار النتائج ومؤشرات الأداء الرئيسية على المستويات الثلاثة للمنظمة؛

(و) الاضطلاع بتحليل للأسباب الجذرية للجوء المنظمة إلى التنفيذ المباشر والنظر في استعراض آلية التمويل على المستوى القُطري؛

(ز) الإسراع في تنفيذ خريطة طريق الأمن الإلكتروني للمنظمة؛

(ح) إنشاء مستودع مركزي للبيانات الصحية من أجل إرساء "مصدر وحيد للحقائق"؛

(ط) تقديم الدعم إلى البلدان لتعزيز إجراءاتها في مجال جمع بيانات الصحة العمومية وتخزينها؛

(ي) اتخاذ خطوات تضمن وجود إجراءات تشغيل نموذجية واضحة لتفادي ازدواجية العمل مع البرامج القائمة غير المعنية بالطوارئ، عند الانتقال من الاستجابة للطوارئ إلى التأهب لها، وبالنسبة للبلدان التي تقف في مرحلة ما بين الطوارئ والعمليات الاعتيادية؛

(ك) توجيه لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية إلى مواصلة رصد تنفيذ إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول والإبلاغ عن ذلك، وكذلك عن تنفيذ توصياتها الناتجة عن تقييم الإطار في تقاريرها المقبلة؛

(ل) استكشاف طرائق التفاعل الممكنة في المستقبل بين الدول الأعضاء ولجنة الخبراء المستقلين الاستشارية بين الدورات.

٢-٢ لمحة عامة عن المساءلة

١٢- عرضت الأمانة لمحة عامة عن المساءلة (ورقة بيضاء) كانت قد وُزعت قبل الاجتماع ولخصت المبادرات المقدمة حتى الآن، فضلاً عن الخطوات الجاري اتخاذها حالياً والمُزمع اتخاذها تحقيقاً لما يلي: تعزيز جوانب المساءلة على الصعيد المؤسسي؛ وإبراز هوية المنظمة بوصفها منظمة تركز على القيم الإنسانية؛ وتهيئة بيئة مواتية للموظفين والارتقاء بمستوى أداء المؤسسة.

١٣- ورحبت اللجنة بالتقرير وأيدت الإجراء الذي اتخذته الأمانة بخصوص إدراج موضوع المساءلة ودمجه بالكامل في عملية التحول بوصفه واحداً من أهم عناصرها، وقدمت دعمها الكامل لرؤية المنظمة بوصفها منظمة مدفوعة في عملها بالقيم وتطلعاتها القاضية "بتحقيق الأفضل في فئتها".

١٤- وأكدت الأمانة أن النهج الذي تتبعه المنظمة هو مشروع مشترك إلى أبعد ما يكون بين المنظمة والدول الأعضاء فيها. وطلبت اللجنة تزويدها بمزيد من المعلومات عن الروابط القائمة بين مختلف خدمات المنظمة التي تؤدي وظائف المساءلة، وعن الكيفية التي من شأنها أن تعمل بها هذه الوظائف معاً، علماً بأنه يلزم إقامة نظم مناسبة تهيئ بيئة مواتية للموظفين. وينبغي تحقيق تكامل موضوع المساءلة في المنظمة ودمجه بالكامل في الجهود المبذولة عبر أنحاء نظام الأمم المتحدة الموحد ككل. ونظراً إلى أهمية المسألة قيد المناقشة، فإن من شأن

اللجنة أن ترحب بتزويدها بمزيد من التقارير عن التقدم المحرز فيها. ورداً على ذلك، فقد بيّنت الأمانة أنها تعكف حالياً على بحث الروابط القائمة بين مختلف وظائف المساءلة ونزاهة عملية تسيير الأعمال، ومن شأنها أن تجري حواراً منتظماً مع الدول الأعضاء في هذا الصدد. وأجري في هذا السياق استعراض "هو الأفضل في فئته" بشأن وظيفة التحقيق في المنظمة، وتواصل الأمانة بذل جهود رامية إلى تحسين جودة هذه الوظيفة وفعاليتها.

١٥- وخلصت اللجنة إلى أنه يلزم اتخاذ إجراءات حازمة بشأن التصدي للتحرش والعنف الجنسيين، ولابد من توجيه رد مناسب التوقيت على ما يرد من شكاوى مقدمة عنهما بواسطة آليات الإبلاغ. وفيما يخص موضوع التحرش الجنسي، فإن المنظمة عاكفة على اعتماد الصادر من سياسات عن سائر الكيانات التابعة للأمم المتحدة وفرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة والتابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، بوصفها أساساً تستند إليه في اتخاذ إجراءاتها ونقطة تنطلق منها في اتخاذها. وتواظب المنظمة على البحث عن سُبل تتقاسم بموجبها مسودة السياسة المتعلقة بمنع التحرش والعنف الجنسيين والتصدي لهما مع الهيئات المكونة لها وتشركها في إجراء المزيد من المشاورات قبل نشر نص السياسة.

أحاطت اللجنة علماً بالمعلومات المحدثة وبمحتويات الورقة البيضاء؛ واقترحت كذلك على الأمانة أن تقوم بالخطوات التالية بوصفها إرشادات تهتدي بها في النهوض بالولايات المسندة إليها حالياً:

(أ) مواصلة الحوار الجاري إقامته حالياً مع الدول الأعضاء بشأن المساءلة ونزاهة عملية تسيير الأعمال؛

(ب) وضع تعريف واضح للمساءلة ونزاهة عملية تسيير الأعمال وتحديد مخاطر عدم المشاركة فيه الناشئة عن اتباع نهج يفرط في التحفظ وتجنب المخاطر؛

(ج) العمل من أجل تعزيز جوانب تنسيق مختلف آليات التحقيق في المنظمة وتحقيق التكامل فيما بينها؛

(د) تقصي إمكانيات إشراك الدول الأعضاء في الأنشطة المضطلع بها حالياً بشأن تجديد السياسة المتعلقة بمنع التحرش والعنف الجنسيين والتصدي لهما قبل نشر نصها؛

(هـ) مواصلة تعزيز ثقافة المساءلة؛

(و) ضمان وضع آليات مناسبة وعدد كاف من الموظفين موضع التنفيذ من أجل التعامل مع جميع أشكال إساءة السلوك، بما فيه الفساد والاحتيال؛

(ز) المواظبة على تقديم تقارير عن المساءلة إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعاتها التي ستعقدها في أيار/ مايو ابتداء من عام ٢٠٢٠، بحيث تدرج في التقارير وصفاً واضحاً لكيفية عمل الآليات الموضوعة موضع التنفيذ بشأن تعزيز المساءلة بوصفها نظاماً للعمل.

البند ٣ من جدول الأعمال مسائل للاستعراض من جانب المجلس التنفيذي و/ أو لتوصيته بها

٣-١ أحدث المعلومات عن الموارد البشرية (الوثيقة م ت١٤٦/٤٨ تنقيح١)

١٦- وردت اللجنة معلومات محدثة من الأمانة عن الاتجاهات المختطة فيما يتعلق بالقوى العاملة بالمنظمة، وعن تدابير اجتذاب المواهب واستبقائها على حد سواء، وعن تعزيز بيئة عمل مواتية. واسترعت الأمانة الانتباه

إلى زيادة تمثيل النســـاء والموظفين من البلدان النامية في القوى العاملة، وإلى تدابير أخرى متخذة بشـــأن منع التحرش والعنف الجنسيين وتعزيز صحة الموظفين وعافيتهم وحمايتهما.

١٧- وطرق مسامع اللجنة أن الجمعية العامة للأمم المتحدة اعتمدت توصيات صادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن تنقيح جدول المرتبات الأساسية/ الدُنيا لفئات الموظفين المهنية والفئات العليا، وكذلك الموظفين غير المصنفين في رتب والمدير العام على أساس مبدأ "انتفاء الخسارة والمكسب". ومن شأن التعديلات المدخلة على جدول المرتبات أن تستتبع إدخال تعديل آخر على التذييل ١ من لائحة موظفي المنظمة.

١٨- ورحبت اللجنة بالتقرير وأعربت عن تقديرها للجهود المبذولة بشأن زيادة عدد النساء في الوظائف المهنية والمناصب العليا، ومنح المتدربين الداخليين رواتب اعتباراً من شهر كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠، وتعزيز صحة جميع الموظفين وعافيتهم بغض النظر عن موقعهم وتوفير التدريب في مجال منع التحرش الجنسي لأغلبية كبيرة منهم.

١٩- ورغم ذلك، فقد أعربت اللجنة عن قلقها إزاء زيادة عدد التعيينات في المناصـــب العليا والعدد الكبير من المستشاريين الذين يزودون المنظمة بالخدمات. وإضافة إلى ذلك، شجعت اللجنة المنظمة على وضع سياستها التي تنفذها بشأن التحرش الجنسي في صيغتها النهائية.

٢٠- ولاحظت الأمانة أن جميع التعيينات الجديدة في المناصـــب العليا مرتبطة بتنفيذ برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣، مثل منصب كبير المتخصصين في الشؤون العلمية. ولم تُوضع مؤشرات أساسية بشأن أداء البرامج فحسب، بل للإدارة أيضاً، ومن شأن كل عضو من أعضاء فريق الإدارة العليا أن يرفع تقريراً إلى المدير العام بنهاية العام عن مسائل من قبيل المساواة بين الجنسين والتمثيل الجغرافي.

٢١- وحثت اللجنة الأمانة على اتخاذ إجراءات أقوى بشأن توظيف أعداد أكبر من النساء في المناصب العليا وضمان تحسين مستويات التمثيل الجغرافي في القوى العاملة بالمنظمة. وشددت اللجنة بالوقت نفسه على ضرورة ضمان الاضطلاع بعملية توظيف عادلة وشفافة على أساس الجدارة وعلى جميع المستويات وبجميع المكاتب. وأشارت الأمانة في ردها إلى أن من المتوقع لعملية التعيين المنسقة الجديدة التي تضطلع بها المنظمة أن تحسن الوضع فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي والجنساني وأنه يجري على قدم وساق اتخاذ خطوات أخرى لتشجيع النساء على تقديم طلبات التوظيف. كما يُعكف على إعداد سياسة جديدة بشأن ترتيبات العمل المرنة.

٢٢- ولاحظت اللجنة في ســياق عملية التنقل أن عدداً كبيراً من موظفي المقر الرئيســي مؤهلون للتناوب في الوظائف بأجزاء أخرى من المنظمة التي قد تتأثر ســلباً بذلك. وطُلِب من الأمانة تقديم توضــيح بشــأن الغايات الواقعية المحددة بخصوص عدد عمليات التنقل المتوخاة في الدفعة الأولى؛ وبشأن مستوى قدرة الموارد البشرية على دعم تنفيذ سياسة التنقل؛ وبشأن التدابير المتخذة لضمان استمرارية العمل.

أوصـــت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير؛ واقترحت كذلك على الأمانة أن تقوم بالخطوات التالية بوصفها إرشادات تهتدي بها في النهوض بالولايات المسندة إليها حالياً:

(أ) تقديم مزيد من المعلومات عن زيادة عدد التعيينات في المناصـــب العليا من الرتبة مد -٢ وما فوقها وعن التكاليف المترتبة عليها، وضمان الاضطلاع بعمليات شفافة ومفتوحة وتنافسية في مجال اختيار المؤهلين لشغلها؛

(ب) الاستمرار في زيادة التركيز على الاستفادة من خدمات المستشارين واتفاقات الخدمة الخاصة والتكاليف المرتبة عليها، وضمان الاضطلاع بعمليات شفافة في مجال اختيار المؤهلين؛

(ج) تجديد سياسة نشر مواثيق المساءلة المنشورة على موقع المنظمة الإلكتروني؛

(د) ضمان الاضطلاع بعملية توظيف عادلة وشفافة على أساس الجدارة وعلى جميع المستويات والمكاتب؛

(هـ) تكثيف جهودها الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين والعدالة في التمثيل الجغرافي؛

(و) تسريع وتيرة وضع الصيغة النهائية للسياسات الجديدة المتعلقة بمنع جميع أشكال المضايقة؛

(ز) مواصلة العمل بشأن وضع سياسة التنقل الجغرافي وتنفيذها، بما يشمل تمارين المحاكاة المُزمع الاضطلاع بها، وضمان تعيين الموظفين المناسبين في المناصب الصحيحة وتحقيق توازن بين الاستعانة بخدمات المتخصصين من جهة، وتزويد الموظفين بالقدرة اللازمة على الانتقال إلى أداء وظائف جديدة من جهة أخرى؛

(ح) الاستمرار في تعزيز بيئة العمل تحسيناً لصحة الموظفين وعافيتهم، ومواصلة تشجيعهم على المشاركة في برامج تعليم الموظفين وتنمية مهاراتهم؛

(ط) ضمان سلامة موظفي المنظمة بأماكن عملهم؛

(ي) دمج استراتيجية الأمم المتحدة بشأن إدماج المعوقين واستراتيجية منظومة الأمم المتحدة بشأن الصحة والعافية النفسيتين في سياسات المنظمة وممارساتها المتعلقة بالموارد البشرية؛

(ك) مواصلة رصد مدى شفافية برنامج التدريب الداخلي وتكاليفه وتقديم المزيد من المعلومات عنه.

٣-٢ بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية (الوثيقة م ت١٤٦/ معلومات/١)

٢٣- عرض ممثل جمعيات الموظفين تقريره وأثار فيه شواغل بشأن ما يلي: عملية التنقل؛ عملية التحول؛ المضايقات بجميع أشكالها؛ عواقب الاعتماد على المساهمات الطوعية فيما يتعلق بالتوظيف وشغل الوظائف، والتي تنطوي على زيادة عبء العمل الذي أنجز بفضل زيادة إبرام العقود واتفاقات الخدمة الخاصة.

٢٤- وأحاطت اللجنة علماً بالتقرير ورحبت بمشاركة جمعيات الموظفين وعلاقات العمل الجيدة التي تربطها بالإدارة العليا، وذلك في معرض إشارتها إلى إسهامها في تنفيذ برنامج عمل التحول. ولابد من الاستمرار في عقد اجتماعات المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة على أساس منتظم.

٢٥- وسلّمت اللجنة بضرورة إدراج جميع أشكال المضايقات، بما فيها إساءة استخدام السلطة، في السياسة المنقحة الصادرة عن الأمانة بشأن منع المضايقات.

٢٦- وأعربت اللجنة عن قلقها إزاء زيادة عدد الموظفين المتمتعين بإجازات مرضية وطول مدة تلك الإجازات، وطلبت تزويدها بمعلومات عن هذه المسائل في التقارير الصادرة عن الأمانة مستقبلاً، كما طلبت تزويدها بتوضيح للإشارة الواردة بشأن "الموظفين ذوي النوايا الحسنة" في الفقرة ١٢ من الوثيقة. وعلاوة على ذلك، حثت

اللجنة على توفير ما يكفي من الموظفين والتمويل اللازم لذلك لغرض رصـــد تنفيذ عملية التحول. وفيما يخص عملية التنقل، فقد أقرت اللجنة بأن العملية معدّة لغرض تلبية احتياجات المنظمة وأوعزت بضـــرورة تنفيذها على مراحل بطريقة عادلة وأخلاقية ومتوازنة، علماً بأنه يلزم إنجاز المزيد من الأعمال بشأن هذه المسألة.

٢٧- ورداً على التساؤل عن شفافية تعيين الموظفين، أُخطرت اللجنة بالأهمية الأولية المعلقة على الجدارة في إطار عملية التوظيف.

اقترحت اللجنة لإرشاد الأمانة في تنفيذ الولايات الحالية أن تضطلع الأمانة بما يلي:

(أ) إدراج جميع أشكال المضايقة في سياستها المنقحة بشأن منع المضايقة؛

(ب) تتبع تطور مدة الإجازة المرضـــية في صـــفوف القوى العاملة وعدد الوظفين المعنيين ورفع تقرير إلى المجلس التنفيذي؛

(ج) تحديث سياسة الأمانة بشأن الصحة النفسية تمشياً مع استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة والسلامة العقلية؛

(د) مواصـلة إدراج التنقل الجغرافي العالمي كموضـوع رئيسـي من مواضـيع اجتماعات المجلس العالمي لشؤون الموظفين/ الإدارة؛

(هـ) المواظبة على التركيز على تنفيذ برنامج عمل التحوّل بالتواصـــل والتشـــاور بوضـــوح مع الموظفين.

٣-٣ تقرير أمين المظالم (الوثيقتان م ت١٤٦/ معلومات/٢ وم ت١٤٦/معلومات/٣)

٢٨- قدم أمين المظالم تقريره وتقرير المدير العام وأعرب عن تقديره للفرصـــة المتاحة له لتقديم أول عرض لمكتبه إلى اللجنة.

٢٩- وأبدت اللجنة تقديرها لعمل أمين المظالم. ورحبت بالتوصـيات المقدمة واعترفت بمشـاركة الإدارة العليا، وخصـوصـاً لأنه ينبغي لكبار المديرين أن يكونوا قدوة في تنفيذ القيم المؤسـسـية التي حُددت مؤخراً في المنظمة. وأشير إلى ضرورة إجراء مناقشة مستفيضة بشأن تنفيذ قيم المنظمة الأساسية، بما في ذلك ضرورة تحديد العقبات المحتملة الناشـئة عن الممارسـات الحالية في المنظمة. وينبغي اسـتعراض السـياسـات والاتفاق على إجراءات التشغيل الموحدة. ورحبت اللجنة أيضاً بالإشارة إلى تحسين بيئة العمل.

٣٠- وخلصـت اللجنة إلى أن الكشـف المبكر عن المشـاكل أمر يكتسـي أهمية كبرى وأيدت التوصـيات المبينة في الفقرة ١٧ من الوثيقة م ت١٤٦/ معلومات/٢. وعلاوة على ذلك، أعربت اللجنة عن تأييدها لضـــرورة وضـــع آليات واضـــحة لإعادة تعيين الموظفين الذين يواجهون مواقف لا تُحتمل وتحســين المهارات الإدارية. ودعت إلى تعزيز التنسيق الراسخ بين أمناء المظالم الإقليميين واللجان الإقليمية التابعة للمنظمة.

٣١- وأعربت اللجنة عن خيبة أملها للتقدم البطيء المحرز في الجهود المبذولة لتنفيذ التوصـــيات الســـابقة. وأوصـت بضـرورة اسـتمرار عمل الفريق العامل المعني بالتنوع في مكان العمل في إطار برنامج المنظمة للطوارئ الصحية.

٣٢- ورداً على التســـاؤل عن زيادة عدد زيارات الموظفين، خلص أمين المظالم إلى عزو تلك الزيادة إلى تحسـين التوعية وتعزيز الثقة في صـفوف الموظفين. وسـاهم حسـن التعاون بين الإدارة العليا وأمين المظالم في

عنصر نزاهة الأعمال من أنشطة المنظمة. وأشير إلى العمل الجاري على التصدي للمشاكل التي سبق تحديدها وتتطلب المتابعة الاستباقية.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير واقترحت أيضاً لإرشاد الأمانة في تنفيذ الولايات الحالية أن تضطلع الأمانة بما يلي:

(أ) اتخاذ الإجراءات التي أوصى بها أمين المظالم كي تسير المنظمة في المسار المؤدي إلى ثقافة مؤسسية جديدة؛

(ب) التصدي للأسباب الجذرية للمشاكل البنيوية واختلال بيئات العمل؛

(ج) تصميم عملية لدعم الموظفين الذين يواجهون ظروفاً استثنائية ومواقف لا تُحتمل وإعادة تعيينهم وتوضيح التوقعات بالنسبة إلى المكاتب المعنية؛

(د) المتابعة العاجلة للتوصيات السابقة التي قدمها أمين المظالم ولاتزال مفتوحة ورفع تقرير عن النتائج إلى المجلس التنفيذي؛

(هـ) توفير أحدث المعلومات عن حصيلة عمل الفريق العامل المعني بالتنوع في مكان العمل في إطار برنامج المنظمة للطوارئ الصحية؛

(و) تعزيز التواصل بين أمناء المظالم على مستوى الأقاليم والمقر الرئيسي وتشجيع تقديم التقارير المنتظمة من جانب أمناء المظالم الإقليميين إلى اللجان الإقليمية؛

(ز) وضع اختصاصات موحدة لجميع وظائف أمين المظالم في المنظمة.

٣-٤ تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين (الوثيقتان م ت١٤٦/٤٩ تنقيح ١ وم ت١٤٦/٤٩ تنقيح ١ إضافة ١)

٣٣- تلقت اللجنة التقرير عن التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين في المنظمة. ووفقاً لما أشارت إليه الأمانة في تقديم البند ٣-١ من جدول الأعمال، تجسد التعديلات المدخلة التغييرات الطارئة على مرتبات النظام الموحد التي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في الآونة الأخيرة.[١] وطلبت اللجنة تقديم المسألة بتوفير المزيد من التفاصيل في المستقبل. ورداً على ذلك الطلب، وعدت الأمانة بأن تتضمن التقارير القادمة مقدمة مفصلة وشرحاً لما لتلك المسألة من آثار محددة على المنظمة.

٣٤- وشددت الأمانة على كون المنظمة جزءاً من النظام الموحد للأمم المتحدة وعلى إدخال التعديلات المقترحة على المرتبات في المنظمة على أساس "انتفاء الخسارة والمكسب". وتتطلب التعديلات المقترح إدخالها على مرتبات الموظفين في الوظائف غير المصنفة في رتب ومرتب المدير العام موافقة جمعية الصحة.

أوصت اللجنة بأن يعتمد المجلس التنفيذي مشروعي القرارين الواردين في الوثيقة م ت١٤٦/٤٩ تنقيح ١.

١ القراران ٧٤/٢٥٥ ألف و٧٤/٢٥٥ باء (٢٠١٩).

٣-٥ تقرير اللجنة الدولية للخدمة المدنية (الوثيقة م ت١٤٦/٥٠)

٣٥- طُلب من اللجنة الإحاطة علماً بتقرير اللجنة الدولية للخدمة المدنية الذي قدمته الأمانة بإيجاز بتلخيص القرارات والمقررات الإجرائية التي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الرابعة والسبعين فيما يتصل بعمل اللجنة الدولية للخدمة المدنية. ولفتت اللجنة الانتباه إلى القرارين ٢٥٥/٧٤ ألف و٢٥٥/٧٤ باء اللذين صدرا عن الجمعية العامة للأمم المتحدة ودُعيت فيهما مجدداً جميع المنظمات في النظام الموحد للأمم المتحدة إلى التعاون مع اللجنة الدولية للخدمة المدنية بخصوص مسائل متعلقة بالمرتبات والبدائل وظروف الخدمة. وبوجه خاص، أحاطت الجمعية العامة علماً بعدم الاتساق في تطبيق جميع القرارات.

٣٦- وأعربت اللجنة عن تأييدها العام لعمل اللجنة الدولية للخدمة المدنية وحثت الأمانة على ضمان امتثال سياسات المنظمة وممارساتها لقرارات اللجنة الدولية. وعلى الرغم من اعتراف اللجنة بالأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في دورتها الثامنة والعشرين بعد المائة المعقودة في عام ٢٠١٩ بشأن مضاعف تسوية مقر العمل الذي حددته اللجنة الدولية على أساس دراستها الاستقصائية لعام ٢٠١٦ عن تكاليف المعيشة في جنيف، حُثت الأمانة على تنفيذ توصيات اللجنة الدولية بالكامل عملاً بالقرارات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة.

٣٧- وأحاط المستشار القانوني علماً بأن المنظمة ملزمة قانوناً بتنفيذ أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وأنها اضطلعت بذلك وتلتزم بالعمل مع سائر الجهات ضمن منظومة الأمم المتحدة بشأن المسائل المتعلقة بالنظام الموحد.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير.

٣-٦ الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١ (الوثيقة م ت١٤٦/٢٨ تنقيح ١)

٣٨- تلقت اللجنة تقريراً عن قياس إطار النتائج الخاص ببرنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣ الذي وُضع لمواءمة البيانات مع تحقيق غايات المليارات الثلاثة وأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة وتتبع التقدم المحرز في تحقيق نتائج المنظمة. وأشارت الأمانة بناءً على طلب الدول الأعضاء وعقب العرض المقدم أثناء جمعية الصحة العالمية الثانية والسبعين في أيار/ مايو ٢٠١٩ إلى ما يلي:

- استُعرض الإطار بانتظام مع الدول الأعضاء خلال جميع اللجان الإقليمية التابعة للمنظمة ثم عن طريق مشاورة تقنية عالمية أُجريت مع ممثلين من وزارات الصحة والمنظمات الإحصائية الوطنية من أكثر من ٢٠ بلداً وخبراء وموظفين على جميع مستويات المنظمة الثلاثة؛
- أُدرجت الردود والتعليقات المحصّلة من تلك المشاورات لمواصلة تحسين نظام القياس وتوثيق ضرورة تدعيم نُظم البيانات والمعلومات الصحية القطرية؛
- وفر إطار النتائج نظرة شاملة لأثر المنظمة العام وتضمن ثلاثة مكونات هي التالية: قياس الأثر وسجل قياس معدلات إنجاز المخرجات ودراسات الحالات القطرية النوعية. واستند قياس الأثر إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة والتقدم المحرز فيما يتصل بالتدابير المتخذة على المستويات الثلاثة باستخدام ما يلي:
  - ٤٦ مؤشراً للحصائل يشمل طائفة من المسائل الصحية (٣٩ مؤشراً متعلقاً بأهداف التنمية المستدامة و٩ مؤشرات مرتبطة بقرارات جمعية الصحة)،

- ثلاثة مؤشرات لقياس بلوغ كل غاية من غايات المليارات الثلاثة،
- متوسط العمر المتوقع مع التمتع بالصحة الذي يحدد سنوات العمر التي يُتوقع عيشها مع التمتع بالصحة الجيدة كقياس للصحة السكانية العامة؛

- قيّم سجل قياس معدلات إنجاز المخرجات مساهمات الأمانة (المخرجات) في تحقيق الحصائل والأثر. وقاس ستة أبعاد للدعم التقني والقيادة والعمل المعياري. وحُددت الخطوات المقبلة الخاصة بإطار النتائج على النحو التالي: فيما يخص قياس الأثر، من المزمع استعراض نتائج الاختبارات التجريبية الجارية وتبادلها قبل تقديمها إلى جمعية الصحة العالمية الثالثة والسبعين في عام ٢٠٢٠؛ وفيما يتعلق بسجل قياس معدلات إنجاز المخرجات، من المقرر اختبار التطبيق في المكاتب القطرية ووضع الصيغة النهائية للمؤشرات الرائدة لبُعد النتائج وإجراء المزيد من الاختبارات التجريبية واتخاذ قرار بشأن آلية مستقلة للتحقق والسعي إلى الاتفاق على مشاركة الدول الأعضاء والاستعداد لبدء التنفيذ وتطبيق سجل قياس معدلات الإنجاز بإجراء استعراض لمنتصف المدة في عام ٢٠٢٠ وتقديم تقرير إلى جمعية الصحة العالمية الرابعة والسبعين في أيار/ مايو ٢٠٢١.

٣٩- وأحاطت اللجنة علماً بالعمل الجاري على وضع إطار القياس وإدراج اعتبارات نوع الجنس والإنصاف وحقوق الإنسان في الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١ وأبعاد سجل قياس معدلات إنجاز المخرجات. وشددت على أن نجاح التنفيذ يتطلب مساهمة لا يُستهان بها من الموارد البشرية والمالية.

٤٠- وأعربت اللجنة عن تقديرها لمواءمة مؤشرات قياس الأثر والحصائل مع مؤشرات أهداف التنمية المستدامة. وحُثت الأمانة على عدم زيادة الأعباء التي تُلقى على كاهل البلدان لتقديم التقارير. وأشارت إلى إمكانية أن يؤدي قياس إطار النتائج ولاسيما سجل قياس معدلات إنجاز المخرجات في حال النجاح إلى تعزيز مساءلة الأمانة أمام الدول الأعضاء وأن يصبح نموذجاً لسائر منظمات الأمم المتحدة. وأشارت الأمانة إلى إمكانية تعزيز القدرة القطرية على تتبع التقدم المحرز من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة نتيجة لقياس الأثر.

٤١- وأعربت اللجنة عن قلقها إزاء عدم توافر البيانات في العديد من الدول الأعضاء لاستكمال قياس الأثر ومؤشرات الحصائل والمؤشرات الأخرى. وفي حين أن الدول الأعضاء قطعت التزاماً بالإبلاغ عن أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة، فقد أُعرب عن القلق بشأن نظام الإبلاغ الموحد عن مؤشرات الحصائل التي ستختارها البلدان بالاستناد إلى أولوياتها. واشتمل التقرير عن الطرائق الخاصة ببرنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣ على تفاصيل عن تقييم التقدم على نطاق البلدان التي تستخدم مؤشرات مختلفة للحصائل.

أوصت اللجنة المجلس التنفيذي بأن يحيط علماً بالتقرير، واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

(أ) مواصلة شحذ التركيز على مبادئ المساواة بين الجنسين والإنصاف وحقوق الإنسان، وعلى مبدأ تحقيق القيمة مقابل المال؛

(ب) نشر البيانات الواردة في "خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بسياسات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"؛

(ج) ضمان مواءمة الإبلاغ عن النتائج مع الإبلاغ عن أهداف التنمية المستدامة، والحد إلى أدنى قدر من أعباء الإبلاغ الإضافية التي تُلقى على البلدان؛

(د) ضمان المشاركة القوية للدول الأعضاء في عملية تجريب قياس إطار النتائج؛

(هـ) زيادة القدرة على إدارة البيانات ومواءمتها على المستويات الثلاثة جميعها؛

(و) النظر في إتاحة نهج متدرج لبدء استخدام إطار الإبلاغ؛

(ز) المساعدة بناءً على الطلب على تعزيز قدرات البلدان الخاصة بنُظم البيانات والمعلومات الصحية، وتوفير البيانات الملائمة التوقيت والتي يُمكن الاعتماد عليها والقابلة للتنفيذ من أجل إحداث الأثر.

٣-٧ تمويل الميزانية البرمجية ٢٠١٨-٢٠١٩ وتنفيذها، والتوقعات بشأن تمويل الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١ (الوثيقتان م ت١٤٦/٢٩ وم ت١٤٦/٣٠)

٤٢- قدمت الأمانة أحدث المعلومات إلى اللجنة باستخدام الأرقام والتحليلات الأولية المتاحة في نهاية الثنائية ٢٠١٨-٢٠١٩ لكل من الحالة الراهنة لتمويل الميزانية البرمجية ٢٠١٨-٢٠١٩ وتنفيذها والتوقعات بشأن الثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١، وأحاطت علماً بأن الأرقام النهائية للثنائية ٢٠١٨-٢٠١٩ ستقدم إلى جمعية الصحة العالمية الثالثة والسبعين في أيار/ مايو.

٤٣- ورحبت اللجنة بالتقرير وبالأرقام المحدَّثة التي بيّنت تحسّن التمويل والإنصاف في التمويل على نطاق الفئات والمكاتب الرئيسية، مقارنة بالبيانات الخاصة بالثنائية ٢٠١٦-٢٠١٧. وأشارت اللجنة إلى أوجه التحسّن في مستوى تخصيص المساهمات الطوعية.

٤٤- وفي الوقت ذاته، أعربت اللجنة عن قلقها إزاء نقص التمويل السائد في بعض الفئات (الأمراض غير السارية وبرنامج المنظمة للطوارئ الصحية) والتوزيع غير المتكافئ بين المكاتب الرئيسية.

٤٥- كما سلطت اللجنة الضوء على الاعتماد المفرط على عدد قليل من الجهات المانحة وصعوبة تأمين التمويل الذي يمكن التنبؤ به. ورأت ضرورة استمرار العمل على توسيع دائرة الجهات المانحة، والحد من مستوى التخصيص، وخفض عدد الاتفاقات المبرمة مع الجهات المانحة، وتبسيط متطلبات الإبلاغ.

٤٦- وفيما يتعلق بالميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١، رحبت اللجنة بإعادة اعتماد قطاع الميزانية الخاص بالتصدي للفاشيات والأزمات، والتحوّل من النتائج الخاصة بأمراض محددة إلى إطار أكثر تكاملاً.

٤٧- وأحاطت الأمانة اللجنة علماً بأنها تعمل مع الدول الأعضاء على ضمان زيادة مرونة التمويل في سبيل تنفيذ برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣. وفضلاً عن ذلك، فقد أُحيطت اللجنة علماً بالتزام المنظمة بتنفيذ استراتيجيتها الخاصة بتحقيق القيمة مقابل المال التي ستسهم أيضاً في تحقيق أوجه الكفاءة، بما في ذلك في مجالات مثل الشراء والسفر.

تعبئة الموارد

٤٨- قدمت الأمانة عرضاً لتعريف اللجنة باستراتيجية المنظمة لتعبئة الموارد فيما يتعلق بالميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١ التي أُعدت وفقاً للقرار ج ص ع٧٢-١ (٢٠١٩) بشأن الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١.

٤٩- وإذ لاحظت اللجنة أن أكثر من نصف المساهمات الطوعية الحالية التي تحصل عليها المنظمة لا تتأتى من الدول الأعضاء وإنما من مصادر أخرى، فقد أبدت تأييدها لنهج يتسم بمزيد من التنسيق والاستراتيجية لتمويل المنظمة. ورحبت المنظمة باقتراح استخدام آلية مركزية لتعبئة الموارد، والتوسّع في قاعدة الجهات المانحة، وزيادة نسبة التمويل المرن؛ وحثت الأمانة على إطلاعها على المزيد من التفاصيل الخاصة بخطط تعبئة الموارد وتخصيصها واستخدامها على نطاق الركائز الأربع. كما وُجهت الدعوة إلى تعزيز تعبئة الموارد على الصُعد القُطرية.

٥٠- وطلبت اللجنة المزيد من التفاصيل عن مؤسسة منظمة الصحة العالمية المقترح إنشاؤها، بما في ذلك أمثلة عن المؤسسات المماثلة المرتبطة بسائر الجهات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، وطالبت بإطلاع الدول الأعضاء بانتظام على كافة المعلومات عن إنشاء هذه المؤسسة ومساءلتها. وسيلزم توخي الحذر عند تلقي التمويل من الجهات المانحة ومراعاة إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول. وطلبت اللجنة المزيد من المعلومات عن خيارات التمويل الابتكاري والأنشطة المدرة للدخل وعن الغايات والأهداف المرحلية الخاصة بتنفيذ الاستراتيجية.

٥١- وأشارت الأمانة إلى أنها قد عقدت جلسة إعلامية واحدة للبعثات بالفعل بشأن مؤسسة منظمة الصحة العالمية المقترح إنشاؤها، وقالت أنها سترتب لعقد جلسة أخرى يحضرها الرئيس المعين للمؤسسة كي يجيب عن الأسئلة المتبقية. وأُشير إلى أن جهود جمع التمويل للمنظمة لن تركز على المقر الرئيسي فحسب بل وعلى المكاتب الأخرى أيضاً. فبعض الكيانات الاستثمارية مثلاً قد لا تقدم الأموال إلى المقر الرئيسي للمنظمة ولكنها قد ترحب بمشورة المنظمة بشأن توجيه استثماراتها على نحو بنّاء. وسوف يتلقى الموظفون على مختلف المستويات التدريب على التعامل مع المصادر المحددة للتبرعات. وقد بدأت عدة جهات مانحة جديدة في تقديم الأموال إلى المنظمة من خلال صندوق الطوارئ. وفيما يتعلق بدور الأجهزة الرئاسية إزاء الجهات المانحة غير الدول، دارت بعض المناقشات وسيكون اتخاذ أي قرارات بمشاركة الدول الأعضاء.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقريرين. وفيما يتعلق بتمويل الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١ وتنفيذها اقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

(أ) العمل على توزيع التمويل المرن على نطاق الفئات والمكاتب الرئيسية على نحو أكثر إنصافاً؛

(ب) تعزيز التمويل المتعدد السنوات والتمويل المجمّع فيما بين الدول الأعضاء؛

(ج) زيادة التركيز على البرامج التي تعاني من نقص التمويل، بما في ذلك البرامج الخاصة بالأمراض غير السارية والطوارئ الصحية؛

(د) تعزيز الشراكات المبرمة بين الأمانة وشركاء المنظمة من أجل معالجة مسألة التمويل غير المتكافئ للمجالات والفئات؛

(هـ) إدراج المعلومات عن التقدم المُحرز صوب بلوغ الغايات، بما في ذلك الغاية الخاصة بالكفاءة، في التقارير المستقبلية؛

(و) إدراج أحدث المعلومات بانتظام عن حالة تنفيذ اتفاق الأمم المتحدة بشأن التمويل في التقارير المقدمة إلى جمعية الصحة.

وفيما يتعلق باستراتيجية المنظمة لتعبئة الموارد اقترحت اللجنة، في إطار توجيه تنفيذ الولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

(أ) تعزيز أنشطة تعبئة الموارد والتوسّع فيها على الصعيدين الإقليمي والقُطري، وتوفير الموارد الكافية والموجّهة إلى أهداف محددة من خلال التعاون مع الدول الأعضاء وبما يتماشى مع خطط الدعم القُطري؛

(ب) توفير المزيد من المعلومات عن الاقتراحات بشأن تعبئة الموارد، بما في ذلك التمويل الابتكاري والأنشطة المدرّة للدخل، عند تقديم أحدث المعلومات مستقبلاً إلى الدول الأعضاء؛

(ج) المشاركة من أجل اتخاذ قرار بشأن إنشاء مؤسسة منظمة الصحة العالمية، في مشاورات ملائمة التوقيت ومستفيضة مع الدول الأعضاء حول هذا الاقتراح قبل انعقاد اجتماعات الأجهزة الرئاسية في أيار/ مايو ٢٠٢٠، وتوفير المعلومات الكافية عن المؤسسة، بما في ذلك فيما يتعلق بطبيعتها وعلاقتها المحتملة مع المنظمة والتدابير التي ستتخذ لخدمة مصالح المنظمة وحماية سمعتها؛

(د) ربط النهج الاستراتيجي المركزي الجديد بنهج "أمم متحدة واحدة"؛

(هـ) تطبيق إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، حسب الاقتضاء، فيما يتعلق بتعبئة الموارد؛

(و) العمل مع الدول الأعضاء والجهات المانحة على توفير المزيد من التمويل المرن الذي يمكن التنبؤ به؛

(ز) مواصلة العمل على توسيع دائرة الجهات المانحة وتنويعها؛

(ح) إبلاغ المجلس التنفيذي بشأن الأهداف المرحلية والغايات الرئيسية الخاصة بالاستراتيجية الجديدة، من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة؛

(ط) استكشاف طرائق لإجراء حوار منظم وشفاف مع الجهات المانحة الرئيسية في سبيل سد الثغرة التمويلية؛

(ي) إجراء التخطيط الاستراتيجي للسيناريوهات، على النحو الذي أوصت به لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة؛

(ك) صياغة خطاب متوازن للتواصل مع الجهات المانحة، يشمل ضمان الفهم المتسق لتعبئة الموارد الاستراتيجية من قِبل موظفي الأمانة، بما يتماشى تماماً مع الأولويات التي حددتها الدول الأعضاء.

٣-٩ المشـــاركـة مع الجهـات الفـاعلـة غير الـدول (الوثـائق م ت١٤٦/٣٤، وم ت١٤٦/٣٥، وم ت١٤٦/٣٥ إضافة ١، وم ت١٤٦/٣٨ إضافة ٢)

٥٢- قدمت الأمانة التقارير وأحاطت اللجنة علماً بأن رد الإدارة الكامل على التقييم الأولي لإطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول الوارد في الوثيقة م ت١٤٦/٣٨ إضـافة ٢، سـيكون متاحاً بعد إجراء المشـاورات على صعيد مستويات المنظمة الثلاثة. وينبغي ملاحظة أن التقييم لم يتناول الإطار وإنما تنفيذه، وكان تقييماً استشرافياً يحدد الثغرات التي تتخلل التنفيذ والتحديات المطروحة، ويعتبرها مع ذلك دروساً مستفادة للتنفيذ المستقبلي.

٥٣- ورحبت اللجنة بالتقارير وأيدت جميع التوصـيات السـت الواردة في الفقرات من ٤٢ إلى ٤٧ من التقييم. وأشـارت إلى الطابع الفريد لهذا الإطار الذي يُعد الأداة الوحيدة التي وُضـعت لتنظيم التفاعل مع الجهات الفاعلة غير الدول في منظومة الأمم المتحدة. وأشـادت اللجنة بالجهود التي بذلتها الأمانة في تنفيذ الإطار ومواجهة التحديات المحددة في التقييم.

٥٤- وأشـارت اللجنة أيضـاً إلى أن تنفيذ الإطار يجري خلال فترة من التغيير الكبير الذي تشـهده المنظمة في إطار برنامج عمل التحوّل. وفي هذا الصـدد، قدرت اللجنة الجهود التي بذلها موظفو المنظمة لاسـتكمال التنفيذ، ولكنها أعربت عن قلقها من أن تؤدي هذه الجهود إلى الفتور إزاء التغيير. وطلبت اللجنة المزيد من المعلومات عن عدد الانتدابات والعقود غير المدفوعة الأجر في المنظمة فيما يتعلق بالجهات الفاعلة غير الدول.

٥٥- وأعربت اللجنة عن قلقها إزاء غياب اسـتراتيجية شـاملة بشـأن المشـاركة، وشـددت على أهمية تعزيز الاتصـال بشـأن الإطار على الصـعيد الداخلي والخارجي على السـواء. وحثّت الأمانة على ضـمان توفير التمويل الكافي لعملية التنفيذ. كما دعت اللجنة الأمانة إلى التحلي بالعناية الواجبة، ولكن مع تجنب المواقف التي تتقي المخاطرة عند المشـاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، لأنها تدرك الفائدة التي يمكن أن تجنيها المنظمة من تفاعلها مع الجهات الفاعلة غير الدول في مجال الصـحة. وأشـادت بسـجل المنظمة الخاص بالجهات الفاعلة غير الدول، ولكنها رأت أنه ينبغي توفير المزيد من المعلومات في السـجل وأنه ينبغي تيسـير إتاحتها للمسـتخدمين. وطلبت اللجنة أن تُطلع باستمرار على التقدم المحرز في تنفيذ الإطار.

٥٦- ورداً على أسـئلة اللجنة، أوضـحت الأمانة أنه لضـمان اتباع نهج متسـق على صـعيد المنظمة برمّتها، ستُدرج في السياسة المحدثة بشأن عقود الخبراء الاستشاريين التي كان من المقرر أن تصدر في وقت لاحق من العام إرشادات محددة بشـأن إدارة العقود غير المدفوعة الأجر في سياق إطار المشـاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول. وستشمل السياسة عملية العناية الواجبة المتعلقة بمشاركة الأطراف الثالثة ومدفوعاتها.

٥٧- وأبلغ الرئيس اللجنة بأنه بالإضـافة إلى تغيير اسـم الجهة الفاعلة غير الدول المذكورة في الفقرة ٢٠ من الوثيقة م ت١٤٦/٣٥، فإن المنظمة الدولية للمتعبدين الأخيار أصـبحت تسـمى الآن منظمة موفندي الدولية. وقدم الكيانان الإثباتات والوثائق اللازمة التي تدعم هذه التغييرات، وسـتقوم الأمانة بتغيير الاسـمين في سـجلاتها. ولم تكن هناك أي تغييرات أخرى على الكيانات.

أوصـــت اللجنـة بـأن يحيط المجلس التنفيـذي علمـاً بـالتقـارير الواردة في الوثـائق م ت١٤٦/٣٤ وم ت١٤٦/٣٥ وم ت١٤٦/٣٥ إضافة ١ وم ت١٤٦/٣٨ إضافة ٢ وبأن يعتمد مشروع المقرر الإجرائي الوارد في الفقرة ٢١ من الوثيقة م ت١٤٦/٣٥. واقترحت اللجنة كذلك أن تضـــطلع الأمانة بالخطوات التالية، باعتبارها إرشادات تستند إليها عند تنفيذ الولايات القائمة:

(أ) اتخاذ تدابير لتعزيز تنفيذ إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول في ظل شفافية تامة؛

(ب) المُضي فوراً في تنفيذ التوصيات الواردة في الفقرات من ٤٢ إلى ٤٧ من الوثيقة م ت١٤٦/٣٨ إضافة ٢، مع إيلاء عناية خاصة للتوصيات ١ و٤ و٦؛

(ج) ضمان نشر أفضل الممارسات المتعلقة بتنفيذ الإطار وتقاسمها مع المكاتب الإقليمية والقُطرية؛

(د) توفير التدريب المناسب على تنفيذ الإطار للموظفين على مستويات المنظمة الثلاثة كافة؛

(هـ) تخصيص أموال كافية لتنفيذ الإطار على مستويات المنظمة الثلاثة كافة؛

(و) تعزيز نطاق ونوعية المعلومات المتاحة في سجل المنظمة الخاص بالجهات الفاعلة غير الحكومية، وتعزيز قابليتها للاستخدام؛

(ز) تقديم رد الإدارة الكامل على التقييم، ورفع تقارير منتظمة إلى المجلس التنفيذي من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة عن التقدم المحرز في تنفيذ الإطار؛

(ح) تنفيذ توصيات لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة على النحو المبين في الفقرة ٣٥ من الوثيقة EBPBAC31/2.

٣-١٠ التقييم: أحدث المعلومات وخطة العمل المقترحة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ (الوثيقتان م ت١٤٦/٣٨ وم ت١٤٦/٣٨ إضافة ١)

٥٨- تلقت اللجنة مقدمة للوثيقة م ت١٤٦/٣٨، شملت التقدم المحرز في تنفيذ خطة عمل التقييم للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ وخطة العمل المقترحة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. واقتُرح أن ينظر المجلس التنفيذي بمزيد من التفصيل خلال دورته السادسة والأربعين بعد المائة في استعراض تنفيذ الرعاية الصحية الأولية على الصعيد القطري طوال ٤٠ عاماً (الوارد في الوثيقة م ت١٤٦/٣٨ إضافة ١).

٥٩- ورحبت اللجنة بالتقارير وأشادت بعمل مكتب التقييم، بما في ذلك مشاركته في العمل المشترك بين الوكالات، وأعربت عن دعمها لخطة العمل المتعلقة بتقييمات فترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وكانت خطة العمل هذه طموحة ولكنها ينبغي أن توفر مقياساً مفيداً للأثر على المستوى القطري. ورحبت اللجنة على وجه الخصوص بالتقييمات المقترحة لتنفيذ خطة العمل العالمية بشأن مقاومة مضادات الميكروبات، ولجان الطوارئ والاستعراض المعنية باللوائح الصحية الدولية (٢٠٠٥)، وإطار العمل بشأن الأيدز والعدوى بفيروسه في الإقليم الأفريقي في الفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠. واقتُرح تقييمان آخران، ويتعلقان بالاستعانة بالخبراء الاستشاريين واتفاقات أداء العمل؛ وتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في أعمال الأمانة. وكانت اللجنة تنتظر بفارغ الصبر استنتاجات التقييمات التي أجريت في إطار خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، وحثت على تنفيذ التوصيات المنبثقة عن التقييمات تنفيذاً منتظماً. وأكدت الأمانة أنه يجري وضع اللمسات الأخيرة على التقرير عن تقييم المراكز المتعاونة مع المنظمة، في حين قُدم التقرير عن تقييم الوكالة الدولية لبحوث السرطان إلى اللجنة العلمية ومن المقرر أن ينظر فيه مجلس إدارة الوكالة في أيار/ مايو ٢٠٢٠.

٦٠- وتتطلع اللجنة إلى استكمال التقييمين المتعلقين بعمل المراكز المتعاونة مع المنظمة ووظيفة المنظمة المتعلقة بوضع القواعد والمعايير على المستوى القطري، وتقديم تقارير بشأنهما. كما طلبت مشاركة المجلس التنفيذي في تقييم برنامج عمل التحوّل.

٦١- وأقرت اللجنة بأن مكتب التقييم سيحتاج إلى موارد كافية للاضطلاع بالعمل المتعلق بالتقييم، بما في ذلك ترحيل بعض التقييمات إلى الثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١. وأشارت إلى أنه جرى بالفعل توفير عدد من الموظفين

الإضـــافيين. ولم تُقدم حتى الآن أي ميزانية لخطة عمل ٢٠٢٠-٢٠٢١، نظراً لأنه كان من المتوقع أن تســـعى اللجنة إلى إضـافة تقييمات أخرى، في حين أن الدراسـة "الأفضـل في فئتها" التي يجري إعدادها قد توفر إرشـادات إضافية بشأن ميزانية وظيفة التقييم وقدراتها. وقدمت الأمانة أيضاً توضيحاً بشأن مبررات عمليات التقييم المقترحة.

٦٢- واســتجابة لطلب توحيد التوصــيات المنبثقة عن عمليات التقييم على أســاس ســنوي، أُبلغت اللجنة بأنه ســتُدرج تفاصــيل كاملة عن هذا الموضــوع في الوثائق التي ســتُقدم في دورتها المقرر عقدها في أيار/ مايو وأن جميع البيانـات، بمـا في ذلك ردود الإدارة على عمليـات التقييم، ســـتُتـاح لعموم الجمهور على موقع المنظمـة الإلكتروني.

٦٣- وأوضـحت الأمانة أنه سـيتولى برنامج الطوارئ الصـحية التابع للمنظمة التكليف بإجراء التقييم اللامركزي لمجموعة الصحة العالمية التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وسيديره، على أن يتولّي مكتب التقييم تقديم الدعم التقني وضمان الجودة.

أوصـــت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقارير وأن يوافق على خطة عمل التقييم على نطـاق المنظمـة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ الواردة في الوثيقـة م ت١٤٦/٣٨، ولكن مع إدراج تقييمين إضافيين في تلك الخطة ويتعلقان بما يلي: (١) زيادة استعانة المنظمة بالخبراء الاستشاريين واتفاقات أداء العمل، (٢) دمج المنظور الجنسـاني والإنصـاف وحقوق الإنسـان في أعمال المنظمة. واقترحت اللجنة كذلك أن تضـطلع الأمانة بالخطوات التالية، باعتبارها إرشـادات تسـتند إليها عند تنفيذ الولايات القائمة:

(أ) توفير ما يكفي من التمويل لمكتب التقييم حتى يتمكن من تنفيذ خطة عمل التقييم على نطاق المنظمة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١؛

(ب) وتعزيز ثقافة التقييم على نطاق المنظمة برمّتها وعلى مستوياتها الثلاثة كافة؛

(ج) وإشراك الدول الأعضاء في تقييم تنفيذ برنامج عمل التحوّل.

٣-١١ أحـدث المعلومـات عن صـــنـدوق البنيـة التحتيـة (الوثـائق م ت١٤٦/٤٠ وم ت١٤٦/٤١ وم ت١٤٦/٤١ إضافة ١)

إدارة وتكنولوجيا المعلومات

٦٤- أشـادت اللجنة باسـتراتيجية المنظمة بشـأن إدارة وتكنولوجيا المعلومات التي جرى تنقيحها لتعكس زيادة التركيز على التحول الرقمي، والأمن الإلكتروني، والبيانات والدراســات التحليلية، وتحســين تصــريف الشــؤون والعمليات.

٦٥- ورحبت اللجنة بالعمل المتعلق بزيادة اســتخدام التكنولوجيا الســحابية وتعزيز الأمن الإلكتروني، وحثت الأمانة على ضـمان إتاحة المنصـة الرقمية الجديدة للدول الأعضـاء ودعم البلدان ذات الموارد الرقمية المحدودة، بما في ذلك بتوفير التدريب والموارد، لتتمكّن من الاستفادة من النظام السحابي المأمون.

٦٦- وأوضـــحت الأمانة أن فريق الطوارئ التابع للمنظمة أجرى اختبارات تجريبية على المنصـــة الرقمية المتكاملة التي أُعدّت بغرض تقديم الدعم في حالات الطوارئ، علماً أنه سـبق للفريق أن أجرى عليها اختبارات في جمهورية الكونغو الديمقراطية.

٦٧- وفيما يتعلق بالعمل على تحسين الأمن الإلكتروني، أشارت الأمانة إلى أن إجراءاتها الحالية تشمل تدريب الموظفين على نطاق واسع في مجال التصيّد الاحتيالي. وقد أنشأت المنظمة فريقاً مخصصاً للأمن الإلكتروني، كما أنها تتعاون مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى، مثل المنظمة العالمية للملكية الفكرية، من أجل تنفيذ طائفة متنوعة من تدابير الأمن الإلكتروني، تمشياً مع التقييمات الأمنية وتوصيات المراجعة.

استراتيجية تجديد مباني جنيف

٦٨- تلقت اللجنة تقريراً عن الأعمال المقررة فيما يتعلق بتجديد مبنى مقر المنظمة الرئيسي وتشييد مبنى جديد في مجمّع المنظمة. ورحبت اللجنة بالتقرير وطلبت تزويدها بأحدث المعلومات عن التكاليف والمواعيد، فضلاً عن دور المجلس الاستشاري للدول الأعضاء. وأكدت الأمانة أن المشروع يسير وفقاً للمواعيد المحددة وفي نطاق الميزانية المحددة أصلاً. وبالإضافة إلى ذلك، لاحظت أن تكلفة نظام التدفئة والتبريد قد غُطّيت بشكل كاف من خلال القرض الأولي الذي قدمه البلد المضيف، وأن الأمر لا يقتضي توفير ميزانية أو تمويل إضافيين.

٦٩- وفيما يتعلق بالمجلس الاستشاري للدول الأعضاء، أكدت الأمانة أنه اجتمع ثلاث مرات خلال عام ٢٠١٩.

٧٠- ونظراً لأنه من المقرر الانتهاء من تشييد المبنى الجديد في عام ٢٠٢٠، وافقت الأمانة على تقديم تقرير عن المشروع إلى المجلس التنفيذي وجمعية الصحة في عام ٢٠٢١ بدلاً من عام ٢٠٢٢، وذلك على النحو المقترح أصلاً.

٧١- وأفادت الأمانة أنه بإمكان المشروع بعد الانتهاء من إنجازه أن يوفر حوالي ٢٨٠٠ حيزاً مكتبياً. كما أنه ستُهيّأ مساحات مكتبية مؤقتة أثناء تجديد المبنى الرئيسي الذي سيعقب تشييد المبنى الجديد.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير الوارد في الوثيقة م ت١٤٦/٤٠ وأن ينظر في المقرر الإجرائي الوارد في الوثيقة م ت١٤٦/٤١. واقترحت اللجنة كذلك أن تضطلع الأمانة بالخطوات التالية، باعتبارها إرشادات تستند إليها عند تنفيذ الولايات القائمة:

(أ) مواصلة تطوير التكنولوجيا السحابية؛

(ب) ضمان ملاءمة التكنولوجيا السحابية للغرض على جميع مستويات المنظمة؛

(ج) مواصلة التركيز على احتياجات تكنولوجيا المعلومات وأثرها على المستوى القُطري؛

(د) مواصلة رصد تكاليف مشروع البناء ومواعيده؛

(هـ) تقديم تقرير عن التقدم المحرز في مشروع التجديد إلى المجلس التنفيذي وجمعية الصحة في عام ٢٠٢١.

البند ٤ من جدول الأعمال اعتماد التقرير واختتام الاجتماع

٧٢- اعتمدت اللجنة تقريرها.

= = =