

تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي

١- عُقد الاجتماع الثاني والثلاثون للجنة البرنامج والميزانية والإدارة في جنيف من ٢١ إلى ٢٣ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠ برئاسة الدكتور فيصل بن صلاح (تونس).^١ واعتمدت اللجنة جدول أعمالها بعد أن حذفت منه البنود التالية: البند ٣-٥ الترتيبات الخاصة لتسوية المتأخرات؛ البند ٣-٦ تقدير اشتراكات الدول الأعضاء والدول الأعضاء المنتسبة الجديدة؛ البند ٣-٧ تعديلات اللائحة المالية والنظام المالي؛ البند ٥-٣ تعديلات اللائحة المالية والنظام المالي؛ البند ٥-٥ تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين.

٢- وقدم المدير العام معلومات محدثة عن رد المنظمة على الادعاءات المطلقة بشأن الاعتداء والاستغلال الجنسيين المرتكبين في جمهورية الكونغو الديمقراطية. وشكّلت لجنة مستقلة للإسراع في التثبيت من الحقائق ودعم الناجين وضمان وقف هذه الأعمال ومحاسبة مرتكبيها، ومن شأن اللجنة أن توصي أيضاً بسبل منع وقوع ارتكاب هذه الأعمال في المستقبل. وأعربت المديرية الإقليمية لأفريقيا عن تأييدها للعملية، وقدمت أيضاً لمحة عامة موجزة عن وضع المنظمة المالي وجهودها الرامية إلى مواصلة عملية التحول في ظل مواجهة جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩).

٣- ووافقت اللجنة في معرض إشارتها إلى اجتماعها الحادي والثلاثين المعقود في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، على مواصلة الممارسة المتبعة في اعتماد تقرير موجز مرفق بتوصيات واضحة بشأن كل بند من بنود جدول أعمالها. وطلبت اللجنة أن تُدرج في التقارير المقدمة إلى اللجنة في المستقبل معلومات محددة عن أنشطة المتابعة التي تضطلع بها الأمانة فيما يتعلق بالتوصيات التي قدمتها اللجنة في اجتماعها السابق. وفيما يخص اجتماع اللجنة الثالث والثلاثين المقرر عقده في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، فإنه ينبغي أن يتضمن التقرير المتعلق بوقائعه معلومات عن توصيات اللجنة الصادرة في الاجتماعين الثاني والثلاثين والحادي والثلاثين على حد سواء.

البند ٢ من جدول الأعمال مسائل تُعرض على اللجنة للعلم أو اتخاذ إجراءات بشأنها

٢-١ التقرير السنوي للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة (الوثيقة EBPBAC32/2)

٤- قدّم رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة (لجنة الخبراء) تقريره.

١ يمكن الاطلاع على قائمة المشاركين في الاجتماع من الوثيقة EBPBAC32/DIV.1.

٢ الوثيقة EBPBAC32/1 Rev.1.

٥- ورحبت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة بالتقرير وأعربت عن تأييدها للتوصيات الواردة فيه، وطلبت إلى الأمانة أن تكفل متابعة التوصيات الصادرة عن لجنة الخبراء، وأن يُقدم تقرير عن التقدم المحرز في استجابة الأمانة لها.

٦- وفيما يتعلق ببرنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣، فقد رحبت اللجنة بالحقيقة القائلة إن المنظمة عاكفة على تنفيذ خطط العمل الأصلية بنسبة تتراوح بين ٦٠٪ و ٨٠٪ برغم جائحة كوفيد-١٩، وطلبت تزويدها بمعلومات محدّثة بانتظام عن تلك المسألة.

٧- وأحاطت اللجنة علماً بالتقدير الذي أعربت عنه لجنة الخبراء فيما يتصل بإدارة ممارسات الأمانة في مجال العمل عن بُعد إدارة سلسلة بما يتماشى مع خطة المنظمة بشأن الاستمرار في تسيير الأعمال. وأشادت أيضاً بالحقيقة القائلة إن المنظمة أعدت بياناتها المالية لعام ٢٠١٩ في الوقت المناسب.

٨- وتبديداً للشواغل التي أثارها لجنة الخبراء بشأن المخاطر المحيطة بالأمن السيبراني، فقد قدمت الأمانة معلومات عن المخاطر المواجهة وعن جهودها الرامية إلى تعزيز الأمن في ذلك المجال.

٩- وأبرزت اللجنة أيضاً الحاجة إلى تخفيف وطأة المخاطر المتعلقة بالمشترقات وطلبت تزويد الدول الأعضاء بمزيد من المعلومات عن تلك المسألة. وناقشت اللجنة، من بين مواضيع أخرى، موضوع استدامة صندوق التأمين الصحي للموظفين، ورحبت بتوصية لجنة الخبراء القاضية بأن تُقيم المنظمة استجابتها لجائحة كوفيد-١٩. كما ناقشت اللجنة الحاجة إلى تزويد وظيفة الرقابة الداخلية بموارد كافية.

١٠- وأشارت الأمانة إلى أن من شأنها أن تقدم فعلاً تقريراً عن التوصيات المقدمة من لجنة الخبراء، وأكدت أن من شأن المنظمة أن تواصل عملها في مجال وضع المعايير المتعلقة بجميع المجالات برغم جائحة كوفيد-١٩. وأوصت اللجنة بأن تواصل لجنة الخبراء رصد تداعيات الجائحة على عمل المنظمة.

أحاطت اللجنة علماً بتقرير لجنة الخبراء؛ واقترحت كذلك أن تقوم الأمانة بما يلي لكي تسترشد به في تنفيذها للولايات القائمة حالياً:

(أ) تنفيذ التوصيات المقدمة من لجنة الخبراء في الوقت المناسب مع إيلاء اهتمام خاص للتوصيات المحددة على أنها لم تنفذ كما ينبغي في السنوات السابقة؛ ومواصلة تعزيز مهام الرقابة الداخلية على سبيل الأهمية؛

(ب) مواصلة تعزيز إدارة المخاطر في المكاتب الميدانية؛

(ج) الاستمرار في تحديد الأولويات من مهامها عقب مراعاة احتياجات البلدان النامية؛

(د) مواصلة تعزيز ضوابطها الداخلية ووظائفها في مجال التحقيق؛

(هـ) الاستمرار في ضمان أن يشكل العمل عن بُعد مثلاً إيجابياً بشأن إنجاز الأعمال عن بُعد؛

(و) مواصلة تزويد لجنة الخبراء بمعلومات منتظمة دعماً لنهوضها بولايتها، والمواظبة على تزويد الدول الأعضاء بمعلومات محدّثة عن الموضوع وعن تنفيذ توصيات لجنة الخبراء؛

- (ز) ضمان المواظبة على تقديم التقارير والمعلومات المحدثة فيما يخص مجال الأعمال المتعلقة بالمشتريات؛
- (ح) مواصلة أعمالها الحالية لمواءمة برامجها الموسوعة بشأن تنفيذ برنامج العمل العام الثالث عشر؛
- (ط) الاستمرار في تعزيز ثقافة إدارة المخاطر؛
- (ي) مواصلة تعزيز نظم الرقابة الداخلية لمعالجة التحديات المجابهة فيما يتعلق بالتحويلات والمنح؛
- (ك) كفاءة تزويد وظيفة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات بما يكفي من الموظفين ضماناً لتمكينها من الوفاء بولايتها ومعالجة العبء المتراكم من القضايا.

٢-٢ لمحة عامة عن المساءلة (الوثيقة EBPBAC32/3)

١١- قدمت الأمانة لمحة عامة رفيعة المستوى عن نهج المنظمة في تعزيز المساءلة على الصعيد المؤسسي، وأبرزت التقدم المحرز حتى الآن والجهود المبذولة لتعزيز مهام المنظمة فيما يخص نزاهة تسيير الأعمال والتحديات التي مازالت تجابهها.

١٢- ورحبت اللجنة بالخطوات الرامية إلى تعزيز فعالية إدارة المخاطر والمساءلة، وبيان لجنة الخبراء بشأن إدارة المخاطر، بما في ذلك أهمية الإجراءات المتخذة بشأن التعاون المالي المباشر والتحويلات والمنح وتعبئة الموارد. وطلبت اللجنة أيضاً تزويدها بمعلومات محدثة عن منع حالات الاحتيال وعدم الامتثال، والتي تشكل عنصراً أساسياً من عناصر إدارة المخاطر والامتثال؛ علماً بأن تخليص قطاع الصحة من الفساد يكتسي أهمية حاسمة. واقترحت اللجنة أن تقوم لجنة الخبراء بتقييم أعمال الأمانة في مجالي مكافحة الفساد والمشتريات.

١٣- وأعربت اللجنة عن بالغ قلقها إزاء الادعاءات المطلقة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين المرتكبين في جمهورية الكونغو الديمقراطية، ورحبت بتشكيل اللجنة المستقلة ورؤساءها المشاركين البارزين للتحقيق في تلك الادعاءات. وشددت اللجنة على أهمية تهيئة بيئة آمنة - يسهل الإبلاغ فيها عن حالات إساءة السلوك من دون خوف من الانتقام - وذلك تسريعاً لتوتيرة تغيير ثقافة المنظمة. وطلبت اللجنة أن تُطلع باستمرار على التقدم المحرز في التحقيقات.

١٤- وأكدت الأمانة أنها عاكفة على الاستفادة من قاعدة بيانات الأمم المتحدة كليز تشك (Check Clear) منعاً لإعادة توظيف موظفي الأمم المتحدة السابقين والأفراد المرتبطين بهم داخل منظومة الأمم المتحدة ممن يثبت ارتكابهم لممارسات التحرش الجنسي أو الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

١٥- ورداً على أسئلة طُرحت بشأن أثر جائحة كوفيد-١٩ على تنفيذ برنامج عمل المنظمة الحالي والمهام الأخرى، فقد أشارت الأمانة إلى أنها تواصل تنفيذ خطط العمل برغم أثر الجائحة الكبير. ورغم ذلك، فقد تعرقلت عمليات رسم السياسات وتنفيذها وكذلك المهام المتعلقة بالموارد البشرية.

١٦- ولُوحظ أن التقرير قد يستفيد من إدراج الأبعاد المتصلة بربط المساءلة بالمسؤوليات وإشارة أوضح فيه إلى توصيات لجنة الخبراء. وبيّنت الأمانة بإيجاز الأدوات والمسارات القائمة، مشيرة إلى أن موقع المنظمة على الإنترنت يتيح وثائق مثل تلك المتعلقة بالاتفاق المبرم بين المدير العام وكبار المسؤولين.

١٧- ورداً على اقتراح مقدم بشأن وضع معايير مرجعية بصدد قدرات المساءلة، فقد أشارت الأمانة إلى أن ثمة خطوات اتخذت فعلاً لاستهلال تلك العملية. ورداً على تعليقات بشأن اطلاع الدول الأعضاء على التقدم المحرز في تعزيز المساءلة، فقد أشارت الأمانة إلى أنها تواصل عملها على إيجاد أساليب مبتكرة لاطلاعها على تلك المعلومات، وأن من شأن ذلك أن يلزمه تعلم مشترك، وأن جائحة كوفيد-١٩ حالت دون إحراز تقدم سريع.

أحاطت اللجنة علماً بالتقرير. واقترحت كذلك أن تقوم الأمانة بما يلي لكي تسترشد به في تنفيذها للولايات القائمة حالياً:

(أ) ضمان أن يشمل العمل المتعلق بتعزيز نزاهة تسيير الأعمال جميع مستويات المنظمة، بما فيها المستوى القطري؛

(ب) تركيز الأمانة بمزيد من الوضوح، لدى إنجازها لأعمالها الأخرى بشأن المساءلة، على الروابط القائمة بين المسؤوليات وتفويض السلطة وعلى إقامة نظم قوية تربط المسؤولية بالمساءلة؛

(ج) ضمان تعزيز نظم تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وتتصدى لها، والتشاور مع أعضاء لجنة الخبراء في هذه العملية التي ينبغي أن تشمل تنفيذ السياسات والإجراءات ذات الصلة تنفيذاً فعالاً وفي الوقت المناسب لضمان وجود ثقافة قوية بشأن عدم التسامح مطلقاً مع جميع الموظفين وغير الموظفين فيما يخص هذه المسائل وتوجيه استجابة محورها الإنسان تدعم الضحايا وتحاسب الجناة؛

(د) مواصلة الحوار المستمر مع الدول الأعضاء من أجل تعزيز المساءلة المؤسسية ونزاهة تسيير الأعمال بهدف وضع أرقى النهج المتماشية مع مستوى الطموحات المنشودة؛

(هـ) مواصلة الترويج لإقامة ثقافة قوية للمساءلة، بوسائل منها تنفيذ سياسات وإجراءات هي من أفضل الممارسات التي تدعم تعزيز تتبع جميع العمليات الأساسية المتعلقة بنزاهة الأعمال ورصدها وتطبيقها بكفاءة وشفافية، وتعزيز الأبعاد ذات الصلة لأطر المساءلة والرقابة الداخلية التي تطبقها المنظمة.

٢-٣ التقرير السنوي عن الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات (الوثيقة EBPBAC32/4)

١٨- عرضت الأمانة التقرير السنوي عن الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات الذي أعده المدير العام.

١٩- ولاحظت اللجنة استمرار العمل المنجز بشأن الاستجابة لعدد كبير من الشواغل الأخلاقية وإسداء المشورة بشأنها استناداً إلى الأطر والآليات الأخلاقية القوية التي تطبقها المنظمة.

٢٠- ولاحظت اللجنة كذلك أن ثقافة إدراك المخاطر، لا التفسير منها، هي عنصر أساسي لا تستغني عنه المنظمة. ومن الضروري توفير التدريب العالمي الذي لا يركز على الأدوات والإجراءات فحسب، بل أيضاً على جعل التوعية بالمخاطر من الجوانب الأساسية للثقافة السائدة في المنظمة. ولاحظت اللجنة أيضاً أن المخاطر الرئيسية تُنشر في موقع المنظمة على الإنترنت، وأن ثمة فريقاً عاملاً بصدد وضع سياسة جديدة لمنع الاحتيال بطريقة شاملة. وطلب أعضاء اللجنة إعداد بيان بشأن مدى تقبل المخاطر المؤسسية، ومواصلة إدراج إدارة المخاطر في العمليات المضطلع بها في مجال تسيير الأعمال.

٢١- واقتُرحت للجنة إدراج إحصاءات عن الشواغل الأخلاقية في التقارير المقبلة. وفيما يتعلق بإساءة السلوك الجنسي، فقد جرى الترحيب باعتماد تدريب الموظفين الإلزامي على منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، وكذلك بإدخال تعديلات على عقود العمل وعقود غير الموظفين بهدف تعزيز المسؤولية. ولاحظت اللجنة التقدم المحرز في تنفيذ السياسة المتعلقة بالسلوك التعسفي، والتي تشمل جميع أشكال التحرش إضافة إلى ذلك الجنسي، وتطلعت إلى وضع السياسة في صيغتها النهائية، كما أعربت عن تقديرها لعملية التشاور بشأن وضعها.

٢٢- ورحبت الأمانة بالتوصية القاضية باستخدام المزيد من الإحصاءات في التقارير المقبلة بشأن هذا الموضوع. وفيما يخص الإحصاءات المقدمة في التقارير المتعلقة بخط الاتصال المباشر للإبلاغ بِنزاهة عن المخالفات، فقد شددت الأمانة على أن هذا الخط هو ليس خطأ للإبلاغ عن التحقيقات بل قناة يستفيد منها الجميع، سواء كانوا من الموظفين أم من الجمهور، لإثارة أي شواغل تتعلق بالمنظمة وبصرف النظر عن طابعها، علماً بأن هذا الخط الذي يديره مؤرد خدمات خارجي يحظى بقبول جيد ويُستفاد منه على نطاق واسع.

أحاطت اللجنة علماً بالتقرير؛ واقتُرحت كذلك أن تقوم الأمانة بما يلي لكي تسترشد به في تنفيذها للولايات القائمة حالياً:

- (أ) إدراج إحصاءات إضافية في التقارير المقبلة عن هذا المجال من العمل؛
- (ب) ضمان أن تتاح أمام اللجنة فرصة استعراض السياسة الجديدة بشأن التحرش والاعتداء الجنسيين قبل تنفيذها؛ وتحديد الأولويات وتحديثها فيما يتعلق بسائر السياسات الأخلاقية ذات الصلة؛
- (ج) إحراز المزيد من التقدم في مواصلة دمج إدارة المخاطر في العمليات المضطلع بها وأدوات الامتثال على جميع مستويات المنظمة من أجل تحسين معالجة مخاطر الاحتيال وإعداد بيان بشأن مدى تقبل المخاطر في المنظمة.

٢-٤ تقارير وحدة التفتيش المشتركة (الوثيقة EBPBAC32/5)

٢٣- عرضت رئيسة وحدة التفتيش المشتركة الوثيقة مشيدةً بالتزام المنظمة بالمساءلة والرقابة، وبالتعاون بين الوحدة والمنظمة. وأبرزت حاجة الأجهزة الرئاسية للمنظمة إلى التداول بشأن التوصيات ذات الصلة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة والبت فيها واتخاذ قرار بخصوصها، ولاحظت أنه مع أن قبول المنظمة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة في الفترة من عام ٢٠١٦ إلى عام ٢٠١٩ كان أعلى من المتوسط على نطاق منظومة الأمم المتحدة، فإن تنفيذها لها كان بمعدل أقل.

٢٤- ورحبت اللجنة بالتقرير ولاحظت التقدم المحرز في تنفيذ الكثير من التوصيات. وحصلت على معلومات إضافية من الأمانة عن بعض تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، وخصوصاً تلك المتعلقة منها بما يلي: تعزيز إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المؤتمرات والاجتماعات التي تعقدها منظومة الأمم المتحدة، واستعراض لجان مراجعة الحسابات والرقابة في المنظمة، واستعراض خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وإتاحة فرص تحسين الكفاءة والفعالية في تقديم خدمات الدعم الإداري عن طريق توثيق عرى التعاون بين الوكالات، واستعراض إدارة التغيير في منظومة الأمم المتحدة. واقتُرحت للجنة أن تضيف الأمانة في تقريرها السنوي عن تقارير وحدة التفتيش المشتركة مزيداً من التفاصيل إلى الفرع المكرس للتقدم المحرز في تنفيذ التوصيات الواردة في الصادر سابقاً من تقارير عن الوحدة.

٢٥- وفيما يتعلق بتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن خدمات مراجعة الحسابات والرقابة، فقد أبلغت الأمانة اللجنة بأن من شأن لجنة الخبراء أن تنتظر في إدخال تنقيحات على اختصاصاتها في اجتماعها المقبل الذي

سيُعقد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠ قبل تقديمها إلى المجلس التنفيذي لكي ينظر فيها في دورته الثامنة والأربعين بعد المائة التي ستعقد في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١. ووافقت الأمانة على تعزيز الإبلاغ عن تنفيذ التقدم المحرز فيما يخص التوصيات السابقة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة، ولاحظت أن المنظمة تنشر سنوياً وثيقة على صفحتها المعنية بالتقييم على الإنترنت، وهي تضم معلومات محدثة عن تنفيذ جميع عمليات الاستعراض الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في السنوات الخمس الماضية.

أحاطت اللجنة علماً بالتقرير.

البند ٤ من جدول الأعمال مسألة تُعرض على جمعية الصحة العالمية الثالثة والسبعين لتنظر فيها وعلى المجلس التنفيذي لاستعراضها و/ أو لتوصيته بها

٤-١ تقييم عملية انتخاب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية (الوثيقتان ج٢٠/٧٣ وإضافة ١ ومت ١٤٧/٤ إضافة ١)

٢٦- نظرت اللجنة في التقارير المتعلقة بتقييم عملية انتخاب المدير العام، وتحدث أمامها رئيس المشاورات غير الرسمية بشأن تقييم انتخاب المدير العام.

٢٧- وكان المجلس التنفيذي أثناء انعقاد دورته السادسة والأربعين بعد المائة في شباط/فبراير ٢٠٢٠، قد نظر فعلاً في مقترحات بشأن إدخال تعديلات على عملية الانتخاب، وأحيلت مسألة واحدة تتعلق بطول فترة الحملة الانتخابية إلى المشاورات غير الرسمية لمواصلة النظر فيها.١

٢٨- وناقشت اللجنة هذه المسألة ووافقت على نتائج المشاورات غير الرسمية التي أفادت بأن موعد استهلال الحملة الانتخابية ينبغي ألا يُقدم، بل لا بد من تأجيل الإعلان عن أسماء المرشحين لفترة قصيرة إلى ما بعد انتهاء آخر اجتماع للجان الإقليمية من العام المعني ضمناً لاتباع نهج منصف بشأن جميع اجتماعات اللجان الإقليمية وشريطة أن يُعلن عن أسمائهم بكل الأحوال في موعد أقصاه ١٠ أسابيع تسبق انعقاد دورة المجلس التنفيذي التالية.

٢٩- ووافقت اللجنة أيضاً على الرأي المُعرب عنه في المشاورات غير الرسمية ومؤداه أن المرشحين المحتملين قد يُدعون إلى حضور اجتماعات اللجان الإقليمية، ولكن من دون أن يتحدثوا أمام تلك الاجتماعات، وأنه ينبغي تعديل مدونة قواعد سلوك انتخاب المدير العام بحيث تشترط على المرشحين أن يكشفوا عن كل مصادر تمويل أنشطة حملاتهم الانتخابية.

٣٠- ووافقت اللجنة كذلك على ضرورة عقد منتدى ثانٍ للمرشحين يتخذ شكل حلقة نقاش تفاعلية بين المرشحين والدول الأعضاء.

وأوصت اللجنة نيابةً عن المجلس التنفيذي بأن تعتمد جمعية الصحة مشروع المقرر الإجرائي الوارد في الوثيقة ج٢٠/٧٣ إضافة ١.

وأوصت اللجنة بأن يعتمد المجلس التنفيذي مشروع المقرر الإجرائي الوارد في الوثيقة مت ١٤٧/٤ إضافة ١.

١ انظر المحاضر الموجزة للمجلس التنفيذي في دورته السادسة والأربعين بعد المائة، الجلسة الرابعة عشرة، الفرع ٦، والجلسة الخامسة عشرة، الفرع ١ (بالإنكليزية).

البند ٥ من جدول الأعمال مسائل للاستعراض من جانب المجلس التنفيذي و/ أو لتوصيته بها

١-٥ التقييم: التقرير السنوي (الوثيقة مت ٥/١٤٧)

٣١- رحبت اللجنة بالتقرير وبالتقييمات الواردة فيه، وأبرزت أهمية التقييمات المتعلقة بعمل المنظمة مع المراكز المتعاونة معها وتلك المتعلقة بمهام المنظمة في مجال وضع المعايير على الصعيد القطري. وأيدت اللجنة اقتراح لجنة الخبراء القاضي بإجراء تقييم لاستجابة المنظمة لجائحة كوفيد-١٩، ولكنها أشارت إلى أن هذا التقييم ينبغي ألا ينسخ التقييمات الأخرى التي أجريت بشأن هذا الموضوع مسأطاً الضوء في ذلك على المجالات التي ينبغي أن يدرسها أي تقييم مقبل. وأكدت الأمانة أنها تعترم انتظار نتائج العمل الذي يواصل إنجازها الفريق المستقل المعني بالتأهب لمواجهة الجائحة والاستجابة لها وأية إرشادات بشأن الأعمال الإضافية اللازم إنجازها بشأن التقييم قبل الشروع في إجراء تقييم في عام ٢٠٢١. ويواصل مكتب التقييم في الوقت نفسه انخراطه الفعلي في العمل مع هيئات أخرى تنتظر في تقييم الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ على نطاق أوسع، بما فيها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم والتحالف العالمي لتقييم الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩، بغية إضافة قيمة إلى تلك التقييمات.

٣٢- وطلبت اللجنة إلى الأمانة أن تنفذ بالكامل التوصيات المقبولة من التقييمات السابقة. وأشارت الأمانة إلى أن التقارير المعدة عن الاستجابة للتوصيات منشورة حالياً على صفحة مكتب التقييم على الإنترنت، وأن موظفاً كبيراً عين للعمل في مجال التعلّم التنظيمي الأمر الذي من شأنه أن يكفل متابعة تنفيذ التوصيات. واستجابةً لاقتراح قدمته اللجنة، فقد وافقت الأمانة على العمل على تحسين تصميم صفحة مكتب التقييم على الإنترنت تيسيراً لاستخدامها.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير؛ واقتُرحت كذلك أن تقوم الأمانة بما يلي لكي تسترشد به في تنفيذها للولايات القائمة حالياً:

(أ) إدراج تقييم لاستجابة المنظمة لجائحة كوفيد-١٩ في خطة عمل التقييم لعام ٢٠٢١، والعمل في الوقت نفسه على ضمان ألا يسبب التقييم ازدواجية في الجهود الجاري بذلها على قدم وساق في هذا الصدد؛

(ب) ضمان تنفيذ جميع التوصيات المقبولة من التقييمات في الوقت المناسب؛

(ج) ضمان تقديم دعم واستثمار إضافيين لتطوير المزيد من الخبرات الإقليمية في مجالي الرصد والتقييم.

٢-٥ الشركات المستضافة:

• تقرير عن الشركات المستضافة (الوثيقة مت ٦/١٤٧)

• استعراض الشركات المستضافة (الوثيقة مت ٧/١٤٧)

٣٣- أثنيت اللجنة على أعمال الشركات المستضافة واعترفت بأهمية التقارير المقدمة عن أعمالها، والتي ينبغي أن يتواصل تقديمها. ولاحظت اللجنة إسهام الشركات المستضافة الكبير في عمل المنظمة التقني وبرنامج عملها بشأن الصحة العالمية، بما فيه برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣، وفي تحسين الحصائل الصحية. وأثنت اللجنة أيضاً على دور تلك الشركات في وضع استراتيجيات عالمية، كلّ في مجال اختصاصها.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقريرين الواردين في الوثيقتين مت ٦/١٤٧ ومت ٧/١٤٧

٤-٥ بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية (الوثيقة مت ١٤٧/١ معلومات/١)

٣٤- اعترفت اللجنة بعمل جميع موظفي المنظمة وتفانيهم وجهودهم خلال الفترة الاستثنائية التي تلت اندلاع جائحة كوفيد-١٩، ورحبت تحديداً بالجهود المبذولة فيما يتعلق بأساليب العمل الجديدة التي ينبغي توسيع نطاقها لتشمل الأقاليم والمكاتب القطرية، حسب الاقتضاء. وطلبت اللجنة أن يتواصل اطلاعها على ما يتوصل إليه الفريق العامل المعني بترتيبات العمل المرنة من نتائج، بما فيها العمل عن بُعد وما يرتبط به من طرائق تعاقد على العمل، واقترحت أن تُستعرض عملية التحول من حيث المواعمة فيما يخص الانتقال إلى مرحلة العمل عن بُعد.

٣٥- وأعربت اللجنة عن انشغالها بشأن صحة الموظفين النفسية وعافيتهم، واستمرارهم في تقديم الدعم والرعاية أثناء الأزمة وبعدها؛ واقترحت أن تُدرج في التقارير المقبلة عن الموارد البشرية معلومات عن التدابير المتخذة لدعم الصحة النفسية والقدرة على الصمود. واقترحت اللجنة كذلك أن تضع الأمانة استراتيجية متعددة السنوات بشأن الموارد البشرية بحيث تتماشى مع برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣ وتتطوي على إجراء مسح بين صفوف الموظفين.

٣٦- ورحبت اللجنة مرة أخرى باستجابة المنظمة لممارسات التحرش والاعتداء الجنسيين، وتطلعت إلى وضع سياستها الداخلية في صيغتها النهائية وتنفيذها من دون تأخير. وشددت اللجنة أيضاً على أهمية الجهود التي تواصل الأمانة بذلها لضمان إيجاد نظام داخلي لإقامة العدل يتسم بالكفاءة والفعالية ويكسب ثقة الموظفين.

٣٧- وأعربت اللجنة عن دعمها المستمر لبرنامج المنظمة بشأن التنقل الجغرافي، وحثت على ضرورة تنفيذ هذا التنقل بطريقة منصفة وأخلاقية ومراعية لظروف الأسر والأفراد. واسترعت اللجنة الانتباه إلى أن بطاقات التأمين الصحي للموظفين غير معترف بها في بعض الأماكن.

اقترحت اللجنة أن تقوم الأمانة بما يلي لكي تسترشد به في تنفيذها للولايات القائمة حالياً:

- (أ) الاستمرار في إطلاع الدول الأعضاء على نتائج أساليب عملها الجديدة؛
- (ب) مواصلة ضمان الحصول على تعليقات الموظفين من خلال إجراء ما يلزم من مسح بشأن عمليات المنظمة، مثل تلك التي تضطلع بها في مجال التحول؛
- (ج) الاستمرار في إطلاع الدول الأعضاء على آخر المستجدات بشأن الجداول الزمنية للتنقل الجغرافي وتنفيذه؛
- (د) مواصلة دعم صحة الموظفين النفسية وقدرتهم على الصمود وعافيتهم؛
- (هـ) الاستمرار في تحسين خدمات التأمين الصحي للموظفين، حسب الاقتضاء، وخصوصاً بالنسبة إلى الموظفين العاملين على الصعيد القطري.

البند ٦ من جدول الأعمال اعتماد التقرير واختتام الاجتماع

٣٨- اعتمدت اللجنة تقريرها.

= = =