منظمة الصحة العالمية

المجلس التنفيذي **م ت١٥٠/٥**
الدورة الخمسون بعد المائة **٢٣ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٢**
البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت **EB150/5**

تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي

١- عُقد الاجتماع الخامس والثلاثون للجنة البرنامج والميزانية والإدارة في جنيف من ١٩ إلى ٢١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٢، برئاسة السيد نيكولاس ستيل (غرينادا).[١] واعتمدت اللجنة جدول أعمالها[٢] بعد أن حذفت منه البند ٣-٦، نظراً لعدم وجود أي تعديلات مقترحة على اللائحة المالية والنظام المالي، والنقطة الفرعية الثانية للبند ٣-١٠، نظراً لأن المجلس التنفيذي سينظر في عضوية لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة. وأقرّت اللجنة أيضاً برنامج عملها.

٢- وقال المدير العام في ملاحظاته الافتتاحية إن الموارد التي تتيحها الدول الأعضاء والجهات المانحة الأخرى، جنباً إلى جنب مع الجهود الهائلة التي تبذلها القوى العاملة في المنظمة حول العالم، قد مكّنت المنظمة من تنفيذ ميزانية برمجية للثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١ أكبر بكثير من الميزانية المعتمدة أصلاً، وهو ما مكّن المنظمة ليس من الاستجابة لجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩) فحسب، بل أيضاً مواصلة عملها لمساعدة البلدان على التصدي للتحديات المتنوعة في مجال الصحة، من قبيل تقوية النُظُم الصحية، وزيادة التغطية بالتطعيم وتناول مُحددات الصحة.

٣- ويتوقف نجاح أولويات الميزانية البرمجية للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وبرنامج العمل العام الثالث عشر للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣، على التمويل المناسب كماً ونوعاً، ولذلك تنطوي دورة الميزانية القادمة على زيادة في التمويل. وقد اعترف بالفعل كلٌ من الفريق المستقل المعني بالتأهب والاستجابة للجائحة ولجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، بأن طريقة تمويل المنظمة غير مستدامة ويجب تغييرها. وقد أولت الدول الأعضاء بدورها اهتماماً جاداً بمسألة التمويل المرن والمستدام للمنظمة، إذ تؤدي نواقص التمويل إلى تقويض القدرة على التخطيط الطويل الأمد وتزعزع استقرار القوى العاملة. ففي حين يفضّل خبراء المنظمة بالتأكيد العمل على دعم البلدان ووضع الإرشادات، فإنهم يقضون بدلاً من ذلك الكثير من الوقت في حشد التمويل.

٤- وقد أوصى الفريق العامل المعني بالتمويل المستدام، في تقريره إلى الدورة الخمسين بعد المائة للمجلس التنفيذي،[٣] بزيادة الاشتراكات المقدّرة تدريجياً لتغطي نسبة ٥٠٪ من الميزانية البرمجية الأساسية المعتمدة بحلول الثنائية ٢٠٢٨-٢٠٢٩. وأعرب المدير العام عن أمله بأن تدعم اللجنة والمجلس التنفيذي هذا المقترح لأن هذه الزيادة تمثل عائداً استثمارياً ضخماً لجميع الدول الأعضاء.

---

١ ترد قائمة المشاركين في الوثيقة EBPBAC35/DIV./1.

٢ الوثيقة EBPBAC35/1.

٣ الوثيقة م ت١٥٠/٣٠.

٥- وتطرق المدير العام كذلك إلى مسألة رئيسية ثانية مطروحة أمام اللجنة هي منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. وقال إن موقف المنظمة واضح في هذا الصدد ويتمثل في عدم التسامح مطلقاً تجاه أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، والتزامها باتخاذ إجراءات فورية في حال حدوث أي أفعال من هذا القبيل. ورداً على الادعاءات التي وُجّهت لموظفين أثناء الفاشية العاشرة لمرض فيروس الإيبولا في جمهورية الكونغو الديمقراطية، أعلنت الأمانة إنشاء لجنة تحقيق مستقلة، وهي أول مرة يُعتمد فيها هذا النهج في منظومة الأمم المتحدة، آملاً أن يتيح ذلك نموذجاً يُحتذى في المستقبل. وفي غضون أسبوعين من تلقي التقرير عن ادعاءات التحرش والاعتداء الجنسيين، وضعت الأمانة خطة الاستجابة الإدارية للمنظمة، حيث يجري العمل الآن على تنفيذ أكثر من ١٥٠ نشاطاً تشتمل عليها تلك الخطة. وبطبيعة الحال، فإن تنفيذ التغييرات التي تقتضيها الخطة يتطلب الكثير من الوقت والموارد، مما استدعى تخصيص ٥٠ مليون دولار أمريكي إضافية لهذا الموضوع في الزيادة المقترحة على الميزانية البرمجية للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

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

٢-١ تقرير لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة (الوثيقة EBPBAC35/2)

٦- قدّم رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة التقرير مثنياً بشكل خاص على العمل الجاري لتعزيز الأمن الإلكتروني وتحليل البيانات.

٧- وأعربت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة عن تقديرها لعمل اللجنة الاستشارية وتأييدها للتوصيات الواردة في التقرير، مشجعةً الأمانة على مواصلة التقدم المحرز في مجالي الأمن الإلكتروني وتحليل البيانات.

٨- وفي هذا الصدد، أشار رئيس اللجنة الاستشارية إلى أن تعزيز الأمن الإلكتروني شكّل استثماراً استراتيجياً منفرداً محدداً للمنظمة يتعين أن يقترن بإطار لقياس نجاحه، لتتمكن المنظمة من تقييم العائد الاستثماري لمثل هذه الأنشطة بسهولة أكبر.

٩- وحول مسألة الأمن الإلكتروني، أكدت الأمانة التزامها بوضع دراسة جدوى تدعم زيادة الاستثمار في هذا المجال.

١٠- وبخصوص تحليل البيانات، استعرضت الأمانة التقدم المحرز بعد إنشاء مركز بيانات الصحة العالمي وأهمية لوحة متابعة غايات المليارات الثلاثة في المساعدة على تتبع الإنجازات المحققة على صعيدي غايات المليارات الثلاثة وأهداف التنمية المستدامة.

١١- وفي إطار متابعة استعراض اللجنة الاستشارية لعمل المكتب الإقليمي لشرق المتوسط والمكتب القُطري في الأردن، قدّم المدير الإقليمي لشرق المتوسط عرضاً عاماً عن التحديات الرئيسية التي يواجهها الإقليم مسلطاً الضوء على الإجراءات المتخذة من أجل التصدي لتلك التحديات.

١٢- وحول مسألة نقص المساحة المتاحة للموظفين في المقر الرئيسي للمنظمة بسبب الأعمال الجارية في إطار استراتيجية تجديد مباني جنيف، أوضحت الأمانة أن القيود المفروضة حالياً استجابة لجائحة كوفيد-١٩ واشتراط العمل عن بُعد لأفراد القوى العاملة غير المعنيين بأنشطة استمرارية تصريف الأعمال في المنظمة، فإن نقص المكاتب المتاحة لم يطرح إشكالاً. وستُطبق ترتيبات العمل المرنة عندما تُرفع القيود الحالية ويعود عدد أكبر من الموظفين للعمل في المقر.

١٣- ورداً على أسئلة اللجنة عن تنفيذ التوصيات السابقة للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، أكّدت الأمانة أنه تم إعداد أداة لتحديد هذه المسائل وتتبعها وإعداد تقارير عنها. وتعكف الأمانة على بحث أفضل السُبل لتقديم معلومات محدّثة عن التنفيذ للدول الأعضاء في المستقبل.

أحاطت اللجنة علماً بتقرير لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة. واقترحت، على سبيل توجيه الأمانة في تنفيذها للولايات القائمة، أن تواصل الأمانة عملها على تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير، لاسيما تلك المتعلقة بمقارنة مستويات ميزانية الوظائف التمكينية كحصة من الميزانية الإجمالية لمختلف وكالات منظومة الأمم المتحدة، وأن تقدم تقريراً عن هذه المسائل إلى اجتماعات اللجنة في المستقبل.

البند ٣ من جدول الأعمال: مسائل تُعرض على نظر المجلس التنفيذي لاستعراضها و/ أو تقديم توصيات بشأنها

٣-١ تمويل وتنفيذ الميزانية البرمجية للثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١ والتوقّعات بشأن تمويل الميزانية البرمجية للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ (الوثيقة م ت١٥٠/٢٧)

١٤- قدّمت الأمانة معلومات محدّثة للجنة عن تمويل وتنفيذ الميزانية البرمجية للثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١ حتى يوم ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١، وأشارت إلى أن الأرقام النهائية للثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١ ستُعرض على نظر جمعية الصحّة العالمية الخامسة والسبعين المقرر عقدها في أيار/ مايو ٢٠٢٢.

١٥- ورحّبت اللجنة بتحسين تمويل الميزانية البرمجية المعتمدة وزيادة التمويل المتأتّي من المساهمات الطوعية الأساسية والصناديق المواضيعية. وأعربت الأمانة عن امتنانها للدول الأعضاء والجهات المانحة الأخرى على التزامها بتقديم الدعم المستمر لجميع قطاعات الميزانية.

١٦- ولاحظت اللجنة بقلق استمرار عدم تكافؤ التمويل المخصص لدعم نتائج معينة في الميزانية البرمجية، وخصوصاً تلك المتعلّقة بالأولوية الاستراتيجية ٣ (تمتُّع مليار شخص آخر بمزيد من الصحّة والعافية)، في جميع المكاتب الرئيسية، واستمرار الاعتماد المفرط على المساهمات المخصّصة لأغراض محددة. وشدّدت اللجنة على أهمية المناقشة الجارية بشأن استدامة التمويل، وأشادت في الوقت نفسه بالخطوات التي اتخذتها الأمانة لمعالجة هذه المشكلة بواسطة آليات متعددة، منها الاستعانة بلجنة تخصيص الموارد ونظام إدارة المشاركة مع الجهات المساهمة.

١٧- وردّاً على تعليقات اللجنة، لاحظت الأمانة أن نظام إدارة المشاركة مع الجهات المساهمة يكفل وضوح كل اتفاق مبرم مع أي جهة مانحة على مستوى المنظّمة ككل، وأن لجنة تخصيص الموارد تعهّدت بأن تخصص للأقاليم نسبة ٨٠٪ من التمويل الذي وزعته، لمعالجة مشكلة اختلال توازن التمويل بين مستويات المنظّمة الثلاثة. وقد أدّى استلام نسبة مئوية كبيرة من الاشتراكات متأخرةً إلى صعوبات في منح عقود طويلة الأجل للموظفين؛ ممّا يثير مشاكل فيما يتعلّق بإمكانية التنبؤ بتكوين الملاك الوظيفي ويؤثر بالتالي على قدرات التنفيذ.

١٨- وأكّدت الأمانة التزامها ببذل جهود نشطة للغاية في مجال تعبئة الموارد، مشيرة إلى الدول الأعضاء الخمسة عشر المانحة الجديدة التي ساهمت في إطار النداء الموجه بشأن جائحة كوفيد-١٩، وإلى المبادرات المبتكرة، مثل صندوق التضامن من أجل الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ الذي اجتذب تمويلاً من مصادر جديدة، من بينها عامة الجمهور. ولكن هذه الأموال يتعذّر التنبؤ بها، وثمة حاجة إلى تمويل أكثر استدامة في الأمد الطويل.

١٩- وردّاً على تعليقات اللجنة بشأن مقدار التفاصيل الواردة في التقرير، أكّدت الأمانة أن البيانات المالية المراجعة تتضمّن معلومات إضافية (مثل التنفيذ حسب نوع الإنفاق ونوع الصندوق). كما وجهت الأمانة انتباه اللجنة إلى المعلومات المفصلة عن الميزانية والتمويل المُتاحة على البوابة الإلكترونية لميزانية المنظّمة البرمجية والمُحدّثة على أساس فصلي.

٢٠- وفيما يتعلّق بالميزانية البرمجية ٢٠٢٢-٢٠٢٣، وصفت الأمانة التوقّعات المتّصلة بتمويلها بأنها واعدة، حيث يُتوقع أن يبلغ مستوى التمويل ٨٧٪.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير؛ واقترحت كذلك، على سبيل توجيه الأمانة في تنفيذها للولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

(أ) مواصلة اتخاذ خطوات ترمي إلى تحسين عدم التكافؤ المستمر في التمويل بين مختلف نتائج الميزانية البرمجية والمكاتب الرئيسية؛

(ب) تقديم تقرير يحلّل الخيارات المتاحة لتصحيح التوزيع غير المنصف للموارد الذي طال أمده بين مستويات المنظّمة الثلاثة.

٣-٢ الميزانية البرمجية للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ (الوثيقتان م ت١٥٠/٢٨ وم ت١٥٠/٢٩)

٢١- قدّمت الأمانة الوثيقة م ت١٥٠/٢٨ موضحة أن الزيادة المقترحة في الميزانية بمبلغ ٤٨٤,٤ مليون دولار أمريكي تتماشى مع التكاليف التقديرية للقرار ج ص ع٧٤-٤ (٢٠٢١)، وتتضمّن، إضافة إلى ذلك، مبلغاً قدره ٥٠ مليون دولار أمريكي لتعزيز المساءلة والامتثال وإدارة المخاطر داخل المنظّمة في إطار التركيز تحديداً على تعزيز منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرّش الجنسي. ويجسد التنقيح المقترح للميزانية على النحو المبيّن في التقرير التوصيات المقدّمة من مختلف هيئات وأفرقة الاستعراض؛ علماً بأن المكاتب الإقليمية والقطرية تستأثر بالحصة الأكبر من تنقيح الميزانية المقترح.

٢٢- ورحّبت اللجنة بالتقرير وأعربت عن تقديرها للمعلومات الإضافية الواردة في عرض الأمانة. إضافة إلى ذلك، دعت اللجنة الدول الأعضاء إلى العمل كمجموعةً على تقوية المنظّمة التي تضطلع بتنفيذ ولاية متطلبة بشكل متزايد. وعلاوة على ذلك، رحّبت اللجنة بالتزام المنظّمة بالتصدي لمسألة منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرّش الجنسي. وفي الوقت نفسه، في حين تؤيد اللجنة التنقيح المقترح للميزانية، فإنها تشدّد على ضرورة التمويل المستدام للزيادة في الميزانية.

٢٣- وطلبت اللجنة مزيداً من التفاصيل عن تكاليف الميزانية والعناصر البرمجية موجهةً الأمانة إلى تقديم نسخة منقّحة كي تنظر فيها جمعية الصحّة العالمية الخامسة والسبعون، وإجراء مشاورات بشأن التنقيح مع الدول الأعضاء قبل انعقاد تلك الدورة.

٢٤- وتناول تعليق أيضاً الحاجة إلى تحليل أوجه الكفاءة الممكن تطبيقها لتحقيق وفورات في إطار الميزانية البرمجية المنقّحة، ومواصلة النظر في مقدار التكاليف الإجمالية للشفافية والمساءلة في منظّمة بحجم منظّمة الصحّة العالمية لضمان رصد الاعتمادات الكافية لتلك المهام.

٢٥- ووافقت الأمانة على تقديم مسودة محدّثة للتنقيح المقترح للميزانية البرمجية ٢٠٢٢-٢٠٢٣، على أن تتضمن ما يلي: (١) تحديد تكاليف التنقيح المقترح بمزيد من التفصيل؛ (٢) استثمارات إضافية إرشادية فيما يتعلّق بالأولويتين الاستراتيجيتين ١ و٣ والركيزة ٤.

٢٦- وتعهّدت الأمانة بتقديم تقرير إلى الدول الأعضاء عن أوجه الكفاءة بما يتماشى مع العملية الجارية لإصلاح الأمم المتحدة. وأكّد المدير العام من جديد التزام المنظّمة بالمساءلة والشفافية اللتين تعدّ كل منهما عنصراً حاسماً في عملية التحوّل في المنظّمة، ودعا الدول الأعضاء إلى العمل مع الأمانة لتحديد الإجراءات الملموسة التي من شأنها أن تعزّز مجال العمل هذا.

تمديد فترة برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣ إلى عام ٢٠٢٥

٢٧- عرضت الأمانة الوثيقة م ت١٥٠/٢٩ بشأن تمديد فترة برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣، إلى عام ٢٠٢٥، مشدّدة على أن ذلك يتيح فرصة لسد الفجوة التي تتخلل بلوغ غايات المليارات الثلاثة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلّقة بالصحّة، بوسائل منها تطبيق العبر المُستخلصة من جائحة كوفيد-١٩.

٢٨- وأعربت اللجنة عن تأييدها للتمديد، طالبةً في الوقت ذاته تقديم المزيد من المعلومات عن الآثار المالية والعملية المترتبة على ذلك، وخاصة فيما يتعلّق بالأولويتين الاستراتيجيتين ١ و٣، والركيزة ٤. واقترحت اللجنة أيضاً ضرورة بذل جهود في إطار التمديد لتحديد آثار جائحة كوفيد-١٩ المباشرة وغير المباشرة على صحّة عامة السكان.

٢٩- وفي هذا الصدد، أكّدت الأمانة أن لوحة متابعة غايات المليارات الثلاثة تعكس التقدّم المُحرز في تحقيق غايات المليارات الثلاثة وأهداف التنمية المستدامة المتعلّقة بالصحّة. وتعمل الأمانة على قياس الأثر الكمّي لجائحة كوفيد-١٩ على صحّة عامة السكان، بما يشمل تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلّقة بالصحّة، وأنها ستُطلع الدول الأعضاء على نتائج تلك العملية في الوقت المناسب.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقريرين الواردين في الوثيقتين م ت١٥٠/٢٨ وم ت١٥٠/٢٩، وأن يعتمد مشروع القرار الوارد في الوثيقة م ت١٥٠/٢٩؛ واقترحت كذلك، على سبيل توجيه الأمانة في تنفيذها للولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

- **إجراء مشاورات مع الدول الأعضاء بشأن تنقيح الميزانية البرمجية للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ قبل انعقاد جمعية الصحّة العالمية الخامسة والسبعين؛**
- **تزويد جمعية الصحّة العالمية الخامسة والسبعين بمزيد من التفاصيل عن التكاليف والعناصر البرمجية وتحليل أوجه الكفاءة الممكنة لتحقيق وفورات فيما يتّصل بالميزانية البرمجية المنقّحة للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣.**

٣-٣ التمويل المستدام: تقرير الفريق العامل (الوثيقة م ت١٥٠/٣٠)

٣٠- عرض رئيس الفريق العامل المعني بالتمويل المستدام تقريره، مشيراً إلى أنه رغم توصّل الفريق العامل إلى توافق في الآراء بشأن عدة توصيات، فإن ضيق الوقت حال دون إنهاء بعض أعماله، ومنها على سبيل المثال عمله على تحقيق توافق في الآراء حول الاقتراح المقدّم من هيئة مكتبه بشأن تمويل نسبة ٥٠٪ من قطاع الميزانية الأساسي عن طريق زيادة الاشتراكات المقدرة تدريجياً على مدى ثماني سنوات بدءاً من الثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

٣١- وشكرت اللجنة رئيس الفريق العامل على ما أُحرز من تقدّم كبير حتى الآن، وأيدت الاستنتاج الذي توصّل إليه الفريق العامل بأن الوضع الراهن فيما يخصّ نموذج تمويل المنظّمة غير مقبول. ولاحظت اللجنة أن مناقشة التمويل المستدام يجب أن تسير جنباً إلى جنب مع مناقشة إصلاح الحوكمة، وأن تعزيز الانضباط والمساءلة والشفافية في الميزانية جزء لا يتجزأ من تحقيق التمويل المستدام.

٣٢- وأُبديت أثناء مناقشات اللجنة تعليقات بشأن ضرورة مراعاة العبء المالي الملقى على عاتق الدول الأعضاء في ظل الضغوط المالية المستمرة الناجمة جزئياً عن جائحة كوفيد-١٩؛ فيما أُعربت تعليقات أخرى عن تأييدها لتوصيات الفريق العامل. واتفقت اللجنة على الضرورة الحيوية لإحراز تقدّم بشأن هذه المسألة إذا أرادت المنظّمة صون مكانتها بوصفها المنظّمة العالمية الرائدة في مجال الصحّة.

٣٣- وأعربت اللجنة أيضاً عن تأييدها العام لمقترح تمديد ولاية الفريق العامل إلى حين موعد انعقاد جمعية الصحّة العالمية الخامسة والسبعين. كما أُعرب عن التزام تام بتقصي إمكانية إيجاد حل وسط بشأن المسائل المعلّقة لنيل موافقة جميع الدول الأعضاء، وتمّ التعهّد بالمشاركة الفاعلة في الفريق العامل وتزويده بدعم كامل في حال تمديد ولايته.

٣٤- وأشار رئيس الفريق العامل إلى التزام الدول الأعضاء بالحفاظ على الزخم الراهن من أجل إيجاد حلول لهذا التحدي الطويل الأمد، ملاحظاً أن عدم التوصّل إلى توافق في الآراء سيكون بمثابة الإبقاء على الوضع الراهن وسيضعف موقف المنظّمة، ممّا سيحدّ من قدرتها على تحقيق أهدافها وأهداف التنمية المستدامة.

٣٥- وشدّد المدير العام على ضرورة أن تجد الدول الأعضاء حلاً وسطاً دون خسران الزخم الراهن، وأكّد من جديد التزام الأمانة الكامل بمواصلة تعزيز المساءلة والشفافية، وحثّ الدول الأعضاء على مواصلة العمل على تحسين التمويل المستدام بالتوازي مع الجهود التي تبذلها المنظّمة لإحراز تقدّم في المسائل المتعلّقة بالحوكمة والشفافية والمساءلة.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير وأن يقدّم توجيهات بشأن الخطوات القادمة، بالاستناد إلى مسودة التوصيات الواردة في تلك الوثيقة. ولاحظت اللجنة كذلك التزام الدول الأعضاء بإحراز تقدّم بشأن مسألة التمويل المستدام، بوسائل منها مقترح نظر المجلس التنفيذي في تمديد ولاية الفريق العامل المعني بالتمويل المستدام لتمكينه من تقديم تقرير إلى جمعية الصحّة العالمية الخامسة والسبعين، من خلال الاجتماع السادس والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة، العاملة بالنيابة عن المجلس التنفيذي.

٣-٤ جدول تقدير الاشتراكات للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ (الوثيقة م ت١٥٠/٣١)

٣٦- عرضت الأمانة التقرير المتعلّق بجدول تقدير الاشتراكات للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير وأن يعتمد مشروع القرار الوارد فيه.

٣-٥ حالة تحصيل الاشتراكات المقدرة، بما في ذلك الدول الأعضاء المتأخرة في سداد اشتراكاتها إلى حد يُبرّر تطبيق أحكام المادة ٧ من الدستور: الوضع بالنسبة لعام ٢٠٢٠ (الوثيقة م ت١٥٠/٣٢)

٣٧- عرضت الأمانة التقرير المتعلّق بحالة تحصيل الاشتراكات المقدرة.

٣٨- وشدّدت اللجنة على أهمية استمرار جميع الدول الأعضاء في دفع اشتراكاتها لضمان تمكين المنظّمة من تحقيق نتائجها، حتى في أوقات الضغوط المالية.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير وأن يعتمد مشروع القرار الوارد فيه.

٣-٧ منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي (الوثيقتان م ت١٥٠/٣٣ وم ت١٥٠/٣٤)

٣٩- عرض كل من اللجنة الفرعية المعنية بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، التابعة للجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية والأمانة تقريرهما مشفوعاً بشرح وتوزيع للميزانية البالغة ٥٠ مليون دولار أمريكي المخصصة لمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.

٤٠- ووجهت اللجنة الشكر إلى الأمانة واللجنة الفرعية على تقريريهما. واعترفت بالإجراء الذي اتخذه المدير العام حتى الآن رداً على تقرير اللجنة المستقلة المعنية بادعاءات الاعتداء والاستغلال الجنسيين أثناء الاستجابة لفاشية الإيبولا العاشرة في جمهورية الكونغو الديمقراطية. وأعربت عن تقديرها لإنشاء إدارة داخل المنظمة مؤخراً معنية بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.

٤١- وأيدت اللجنة تخصيص الميزانية الأساسية الأولية التي تبلغ ٥٠ مليون دولار أمريكي لتمويل نهج على نطاق المنظمة إزاء منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسين والتحرش الجنسي. وشجعت اللجنة الأمانة بشدة على مواصلة خطة تنفيذ خطة استجابة إدارة المنظمة. وأيدت الأمانة جميع التوصيات الواردة في تقرير اللجنة الفرعية وحثت الأمانة على تنفيذها في الوقت المناسب بإدراجها في خطة استجابة الإدارة. وسلطت اللجنة الضوء على نحو خاص على تأييدها للنهج الذي يركز على الناجين والضحايا في حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. وطلبت، في هذا الصدد، المزيد من المعلومات عن صندوق مساعدة الضحايا الذي تم إنشاؤه.

٤٢- وتتزايد احتمالات حدوث الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الظروف التي تجتمع فيها ديناميات نوع الجنس والسلطة. ولذا، فقد شددت اللجنة على أن تغيير الثقافة المؤسسية المطلوب يجب أن يأتي من زيادة تكافؤ الفرص، مع تقلد المزيد من النساء للمناصب القيادية، وبخاصة في عمليات الطوارئ. وأحاطت اللجنة علماً بهدف الأمانة المتمثل في بذل قصارى جهدها لإتمام التحقيقات في حالات ادعاء وقوع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في غضون ١٢٠ يوماً. وأكدت أن أي سياسة عامة تكون ضعيفة إن لم تترتب عليها عواقب، وأكدت أهمية القضاء على أي درجة من درجات الإفلات المتصور من العقاب.

٤٣- وشددت اللجنة بقوة على أهمية المساءلة في المسائل الخاصة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. ويجب أن يكون الإبلاغ عن الحالات ممكناً دون خوف من الانتقام، ويجب تطبيق سياسة عدم التسامح مطلقاً مع التقاعس. والإدارة العليا مسؤولة عن بناء الثقة والمساءلة داخل المنظمة، وعليها أن تعزز ثقافة الشفافية. وقد طلبت من الأمانة تزويدها بتحديثات منتظمة بشأن التقدم المحرز في التصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، وأوصت الأمانة بتعزيز وظائفها الخاصة بإدارة المخاطر والامتثال والتحقيق.

٤٤- وأكدت الأمانة من جديد التزامها بالشفافية والمساءلة وسياسة عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. وأبلغت اللجنة بأن صندوق مساعدة الضحايا قد صُمم لدعم إعادة تأهيل الضحايا، وليس لتقديم التعويضات. ويتعين أن يؤدي التمويل الأولي المخصص لمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي بمبلغ ٥٠ مليون دولار أمريكي إلى تعزيز قدرة المنظمة على جميع مستوياتها الثلاثة

من خلال تعيين خبراء في منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في المكاتب الإقليمية ومجموعة من البلدان.

٤٥- وأكد المدير العام للجنة أن فريق الإدارة العليا قبل المسؤولية عن إقامة ثقافة الشفافية والمساءلة. وسيكون عدم التسامح مطلقاً الأساس الرئيسي لسياسة المنظمة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. غير أنه على الرغم من ضرورة محاسبة الجناة، يجب إيلاء الأولوية لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقريرين؛ واقترحت كذلك، على سبيل توجيه الأمانة في تنفيذها للولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

- **بناء نظم عدالة ومراقبة داخلية قوية وفعالة لإدارة جميع المخاطر، بما فيها الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وغير ذلك من سوء السلوك الخطير، وإدراج التحقيقات، ونظُم الإبلاغ، ودعم الضحايا باتباع نهج يركز على الضحايا/ الناجين؛**

- **استعراض التوصيات السابقة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، والامتثال والتوصيات الواجبة التطبيق الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة، وتنفيذ استراتيجيات إدارة المخاطر، وتوفير تحديثات دورية بشأن التقدم المحرز، ومواصلة المشاركة بنشاط مع الدول الأعضاء وكيانات منظومة الأمم المتحدة والجهات الفاعلة والمؤسسات الدولية الأخرى؛**

- **من الآن فصاعداً، ضمان توفير القدرات والتمويل المخصصين والمستدامين لمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، إلى جانب الوضوح والشفافية والرقابة القوية أثناء استخدامهما؛**

- **اتباع سياسة عدم التسامح مطلقاً، وضمان تحديد المساءلة عن منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي تحديداً واضحاً، وبناء القدرات والنظُم بحيث تتصدى للتحديات؛**

- **مواصلة تعزيز الجهود الرامية إلى إحداث توازن أفضل بين الجنسين، وتحسين التوزيع الجغرافي، ولاسيما على مستوى الإدارة العليا وفي عمليات الطوارئ داخل المنظمة؛**

- **تقديم خطة تنفيذ محدّثة لخطة استجابة الإدارة، قبل انعقاد جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين، تدرج التوصيات المذكورة أعلاه الصادرة عن لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الفرعية المعنية بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، التابعة للجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية.**

٨-٣ التقييم: التحديث وخطة العمل المقترحة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ (الوثيقة م ت١٥٠/٣٥)

٤٦- عرضت الأمانة التقرير، وقدمت تحديثاً بشأن تنفيذ تقييم خطة عمل التقييم للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ على جميع مستويات المنظمة الثلاثة، إلى جانب معلومات عن خطة العمل المقترحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

٤٧- ووجهت اللجنة الشكر إلى الأمانة على هذا التحديث، وأشادت بعملها، وأيدت خطة العمل المقترحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ التي تمس العديد من المسائل البالغة الأهمية. وطلبت اللجنة إيضاحات بشأن نقاط معينة.

وشـــملت هذه النقاط ما يلي: إمكانية ترجمة ملخصـــات التقييمات إلى لغات المنظمة الرســـمية؛ ومتابعة الإدارة للتوصيات الصادرة عن تقييم اللجوء إلى الخبراء الاستشاريين واتفاقات أداء العمل؛ وأسباب نقل تقييمات معينة من الثنائية الســـابقة إلى الثنائية الحالية (٢٠٢٢–٢٠٢٣)؛ وحالة تقييم خطة عمل المنظمة العالمية بشـــأن مقاومة مضـادات الميكروبات. وأشـارت اللجنة إلى أن أي تقييم لبرنامج مواضـيعي يجب أن يشـمل مسـتويات المنظمة الثلاثة. ورحبت اللجنة بالتقييمات المقررة التي ترتبط ببرنامج عمل التحول، وأعربت عن رغبتها في معرفة ما إذا كان يمكن إنجاز خطة العمل في خلال الإطار الزمني المحدد، نظراً لنطاقها الطموح، وما إذا كانت تُمول تمويلاً كافياً. ورحبت اللجنة بالتقييم المتعلق بالنوع الاجتماعي والإنصـــاف وحقوق الإنســـان، مؤكدة أهميته وطبيعته الشـاملة، وحثت الأمانة على اعتماد التوصـيات وتنفيذها في الوقت المناسـب. واقتُرح أن تنظر التقييمات المقبلة ذات الصـلة تضـمين تحليل آثار الفجوة الرقمية في البلدان. ورحبت اللجنة أيضـاً بتوليف تقييمات البرامج القطرية السبعة، الذي وفر دروساً لتعزيز أداء مكاتب المنظمة القطرية وتأثيرها.

٤٨- ولوحظ أن اقتراح تمديد برنامج العمل العام الثالث العشـــر، ٢٠١٩–٢٠٢٣، لمدة عامين يمكنه أن يهيئ فرصـــة رائعة لإجراء تقييم شـــامل لبرنامج العمل هذا، بغية اسـتخلاص دروس يمكنها إثراء عملية وضـــع برنامج العمل العام المقبل. واقتُرح كذلك أن يركز التقييم المقترح للإسـهام بالبيانات وتقديمها في تنفيذ وتأثير برنامج العمل العام الثالث عشـر وإحداث التحول في المنظمة على إطار قياس مدى التمتع بالصـحة لبرنامج العمل العام الثالث عشـر، بما في ذلك ما يلي: توافر البيانات الصـحية؛ والنهُج والأسـاليب التحليلية والتقديرية المسـتخدمة في حالة عدم توافر البيانات؛ ودور الدول الأعضـــاء والشـــركاء في تناول البيانات المعنية؛ ووســـائل تعزيز قدرات الدول الأعضاء على إقامة الشراكات وتقديم المعلومات الصحية وتأثيرها. وفيما يتصل بتقييم محتمل لاستجابة المنظمة لجائحة كوفيد–١٩، اقترحت الأمانة توليف الدروس المستخلصـة من التقييمات والاستعراضـات المختلفة المرتبطة بكوفيد–١٩ من أجل تزويد الفريق العامل المعني بتعزيز تأهب المنظمة واستجابتها للطوارئ الصحية بالمعلومات.

٤٩- واســتجابة لذلك، أكدت الأمانة للجنة أنها ســتنظر في إمكانية ترجمة ملخصــات نتائج التقييم. ولاحظت فيما يتصـــل بتقييمات البرامج القطرية المقررة للفترة ٢٠٢٠–٢٠٢١ أن جائحة كوفيد–١٩ حالت دون إيفاد بعثات السفر الضرورية لإنجاز التقييمات. وأبلغت الأمانة اللجنة بأن تقييم خطة العامل العالمية بشأن مقاومة مضادات الميكروبات قد أُنجز وأنه يجري وضـع الخطوط النهائية لاسـتجابة الإدارة. ولاحظت أيضـاً أن عدداً من التقييمات المقررة ســيوفر مجتمعاً دروســاً ومعلومات مهمة لتطور عملية التحول. والأمانة واثقة من أنه يمكن إنجاز خطة العمل للفترة ٢٠٢٢–٢٠٢٣ في خلال الإطار الزمني المحدد لها. وفيما يتصـــل بتوفير الموارد لوظيفة التقييم، أبلغت الأمانة اللجنة بأن ميزانيتها المخصـــصـــة قد ارتفعت لكل من المقر الرئيســـي والمكاتب الإقليمية من أجل الفترة ٢٠٢٢–٢٠٢٣. وسوف تُجرى الزيادات المقبلة في الميزانية وملاك الموظفين وفقاً لأفضل دراسة في فئتها.

٥٠- وشـــددت الأمانة على أن النوع الاجتماعي والإنصـــاف وحقوق الإنســـان تولى أولوية مرتفعة جداً. وقد اسـتُعرضـت بالفعل نتائج وتوصـيات التقييم بعناية على مختلف مسـتويات المنظمة، ووُضـعت خطة لاسـتجابة الإدارة، وبدأ تنفيذ مختلف توصـيات التقييم. ولتعزيز القدرة التنظيمية لهذا العمل الشـامل وتماسـكه، يجري إنشـاء إدارة مكرسة له ويجري التحفيز على إقامة شبكة مراكز الاتصال المكونة من ثلاثة مستويات. ويعكف الفريق القائم المعني النوع الاجتماعي والإنصاف وحقوق الإنسان حالياً على إعداد استراتيجية وخطة عمل، وما يتصل بهما من سياسات.

٥١- واســـتجابة لطلب يدعو إلى متابعة التوصـــيات ودعم التعلّم التنظيمي على نحو مســـتمر وفي الوقت المناسـب، أُبلغت اللجنة بأن وثيقة موضـوعية موحدة تشـتمل على جميع اسـتجابات الإدارة للتقييمات تُرفع على صفحة مكتب التقييم على الموقع الإلكتروني العام للمنظمة، قبل كل دورة من دورات الأجهزة الرئاسية المعقودة في أيار/ مايو. إضـافة إلى ذلك، فقد وضـعت الأمانة نهُجا جديدة للتعلّم التنظيمي، تشـمل آلية تمكّن الإدارة العليا من

استعراض المسائل المشتركة والمتكررة والنظُمية ذات الصلة وأسبابها الجذرية من أجل تطوير حلول مبتكرة وتتبع التقدم المحرز. ويجري حالياً الاختبار النهائي لمنصة رقمية داخلية من أفضل الفئات لإدارة التوصيات وتتبعها واستجابات الإدارة من عدة مصادر، وسيجري إطلاقها عما قريب.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير وبالموافقة على خطة عمل التقييم على نطاق المنظمة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. واقترحت كذلك، على سبيل توجيه الأمانة في تنفيذها للولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

- **أن تضع في اعتبارها الاقتراحات المطروحة لتحسين نطاق التقييم المقرر للإسهام بالبيانات وتقديمها في تنفيذ وتأثير برنامج العمل العام الثالث عشر وإحداث التحول في المنظمة؛**
- **أن تترجم ملخصات التقييمات إلى اللغات الرسمية للأمم المتحدة؛**
- **أن تواصل إشراك المكاتب الإقليمية والقطرية في التقييمات.**

٣-٩ المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول

- **تقرير عن تنفيذ إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول** (الوثيقة م ت١٥٠/٣٨)

٥٢- تلقت اللجنة تقريرها السنوي السادس عن إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول.

٥٣- وسلمت اللجنة بالأساس المتين لتعزيز المشاركة الذي يوفره الإطار، وأحاطت علماً بضرورة توسيع نطاق المشاركات التي لها تأثير إيجابي على الصحة العامة، وتعزيز هذه المشاركات، مع الموازنة بين المخاطر والفوائد المتوقعة.

٥٤- وأظهر التقرير أن جائحة كوفيد-١٩ لاتزال تسفر عن زيادة كبيرة في طلبات المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول. وأيدت اللجنة الجهود التي بذلتها الأمانة لاستحداث وسائل أكثر بساطة للمشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول في أثناء الطوارئ، ودعت إلى إجراء تقييمات عاجلة لتوخي العناية الواجبة وللمخاطر في هذه الحالات.

٥٥- وشددت اللجنة على أهمية ضمان التنفيذ المتماسك والمتسق لإطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول على جميع مستويات المنظمة الثلاثة. ورحبت بإطلاق مبادرة "إزالة الغموض عن إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول" لتعزيز فهم مشترك للإطار بوصفه سياسة تمكينية، وإعادة تفعيل شبكة مراكز الاتصال المعنية بإطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول لضمان نهج مبسط إزاء التخفيف من المخاطر المحتملة وتيسير التعلّم في المنظمة كلها.

٥٦- ورداً على أسئلة اللجنة بشأن حالة الاستراتيجيات الإضافية الرامية إلى تشجيع المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، وبخاصة مع القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية (بما فيها المجتمع المدني)، تحقيقاً للتقدم على طريق الصحة العامة العالمية، أشارت الأمانة إلى أن جائحة كوفيد-١٩ عززت الحوار مع الجهات الفاعلة غير الدول وهيأت فرصاً جديدة لتعميق المشاركة. وسوف تقدم الأمانة تحديثات إضافية بشأن التقدم المحرز في هذا الشأن في الوقت المناسب.

- **الجهات الفاعلة غير الدول التي تربطها علاقات رسمية بالمنظمة** (الوثيقتان م ت١٥٠/٣٩، وم ت١٥٠/٣٩ إضافة ١)

٥٧- أُبلغت اللجنة بأن الجهات الفاعلة غير الدول التي لها علاقات رسمية مع المنظمة تضم منظمات غير حكومية، ورابطات تجارية دولية، ومؤسسات خيرية شاركت ولاتزال تشارك مشاركة مستمرة ومنهجية تعزز ولاية المنظمة في مجال الصحة العامة.

٥٨- ولاحظت اللجنة أن إجراءات العناية الواجبة كانت تُتخذ إزاء جميع الجهات الفاعلة غير الدول التي لها علاقات رسمية مع المنظمة، وأن خطط التعاون السابقة وخطط التعاون المقبلة المقترحة مع ٧٢ كياناً قد استُعرضت في إطار فترة التجديد التي تتكرر كل ثلاث سنوات. وجرى أيضاً استعراض كيانين إضافيين كان استعراضهما قد أرجئ بناءً على المقرر الإجرائي الذي اتخذه المجلس في دورته الثامنة والأربعين بعد المائة.[١] واقتُرح تأكيد تجديد حالة ٧١ من أصل ٧٤ جهة من الجهات الفاعلة غير الدول المشمولة بالاستعراض. وقُدمت قائمة الجهات الفاعلة غير الدول الإحدى والسبعين إلى اللجنة.

٥٩- ووردت أربعة طلبات كاملة من جهات فاعلة غير الدول لقبول دخولها في علاقات رسمية مع المنظمة، وجرى استعراضها لضمان استيفاء المعايير والاشتراطات المقررة بما فيها توخي العناية الواجبة على النحو المحدد في الإطار. وتبين أن الكيانات الأربعة – الشبكة العالمية للمعلومات المتعلقة بالرعاية الصحية C.I.C.، والرابطة الدولية للأدوية الجنيسة والمماثلة بيولوجيا، ومؤسسة روكفلر، ومؤسسة "المرأة في مجال الصحة العالمية" – تستوفي المعايير المقررة، وعرضت طلباتها للنظر فيها.

٦٠- واقتُرح إرجاء استعراض كيانين منها إلى دورة المجلس التنفيذي الثانية والخمسين بعد المائة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣، تفادياً للمساس بالتعاون القائم مع الجهات الفاعلة المعنية غير الدول. وهذان الكيانان هما معهد ألبرت ب. سابين للقاحات، والرابطة الرابطة الدولية لسجلات السرطان.

٦١- وفيما يتصل بكيانين إضافيين، هما المعهد الدولي لبحوث سياسات الأغذية، ورابطة الأدوية من أجل أوروبا، اقتُرح وقف العلاقات الرسمية معهما للتمكين من بحث فرص المشاركة الإضافية.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير الوارد في الوثيقة م ت١٥٠/٣٨ واعتماد المقرر الإجرائي الوارد في الوثيقة م ت١٥٠/٣٩.

٣-١٠ لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة

- **الاختصاصات** (الوثيقة م ت١٥٠/٤٣)

٦٢- وصف رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة عملية استعراض اختصاصات لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة على نحو ما طلبته لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها الرابع والثلاثين.[٢] وسلط الضوء بصفة خاصة على المشاورات غير الرسمية الموسّعة التي أجريت مع الدول الأعضاء.

١ انظر المقرر الإجرائي م ت١٤٨(٨) (٢٠٢١).

٢ انظر الوثيقة م ت١٤٩/٢.

٦٣- وشكرت اللجنة لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة وأعربت عن دعمها القوي لعملها. وعلاوة على ذلك، أعربت عن تأييد واسع النطاق للاختصاصات المنقّحة المُقترحة، التي زادت ولاية اللجنة الاستشارية وضوحاً.

٦٤- وفضلاً عن ذلك، اقترحت اللجنة أن يُحدَّد الجدول الزمني لاستعراض الاختصاصات في إطار الفقرة ٧ من النص المنقّح، وأن تمتد دورة الاستعراض المعتادة من ثلاث إلى خمس سنوات. ودعت اللجنة لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة إلى مواصلة تعزيز استعراضها للمراجعة الداخلية للحسابات وتحديد وظيفة مكافحة الغش والفساد ونطاقها.

٦٥- ونصحت اللجنة بتوخي الحذر إزاء علاقة لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة بعمل مراجع الحسابات الخارجي (الفقرة ٤(ز) من اختصاصات اللجنة الاستشارية المنقّحة) لضمان الاستقلال الكامل لمراجع الحسابات الخارجي. وشدّدت اللجنة على أهمية اضطلاع اللجنة الاستشارية بدور تنسيقي فيما يتعلق بخطط عمل مراجعي الحسابات الخارجيين والداخليين، دون الحد من عملهم. وتم تأكيد أن اللجنة الاستشارية، بوصفها هي نفسها هيئة لمراجعة الحسابات، ستحترم استقلال وظيفة مراجع الحسابات الخارجي احتراماً تاماً.

٦٦- وأثارت اللجنة أيضاً مسألة ما إذا كانت خبرة لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، التي تتعلق في المقام الأول بمجال التمويل ومراجعة الحسابات، تؤهلها للاضطلاع بدور استشاري في مجال منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. وأكد رئيس اللجنة الاستشارية، في رده، أن لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة ستقتصر في تدخلاتها بشأن منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي على الإشراف على تنفيذ خطة استجابة إدارة المنظمة والتنفيذ المناسب لسياسات المنظمة المُعتمدة. وعلاوة على ذلك، فإن اللجنة الاستشارية إذا احتاجت إلى خبرات محدّدة لدعم عملها، تستطيع الاستعانة بخبراء خارجيين.

٦٧- ورحبت اللجنة بالفقرة ١٠(د) من الاختصاصات المنقّحة للجنة الاستشارية، التي تنص على إشراك فريق يُعنى باختيار أعضاء اللجنة الاستشارية الجُدد، وشجّعت المدير العام على مواصلة تحديد تكوين هذا الفريق.

٦٨- وشكرت الأمانة اللجنة على إرشاداتها ودعمها، وشدّدت على ضرورة تنفيذ الأمانة للنص المنقّح عند الاقتضاء، لمعالجة المسائل النهائية التي أثارتها الدول الأعضاء.

أوصت اللجنة بأن يستعرض المجلس التنفيذي الاختصاصات المنقّحة للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، بصيغتها المعدّلة من قبل لجنة البرامج والميزانية والإدارة، وأن يؤكد موافقته عليها، باعتماد مشروع المقرّر الإجرائي التالي:

إن المجلس التنفيذي، وقد نظر في التقرير الخاص بالاختصاصات المنقّحة للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة،[١] ونظر في تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي،[٢]

١ الوثيقة م ت١٥٠/٤٣.

٢ الوثيقة م ت١٥٠/٥.

قرر تأكيد موافقته على اختصاصات لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة بصيغتها المعدّلة من قبل لجنة البرنامج والميزانية والإدارة والواردة في ملحق تقرير اللجنة المُقدَّم إلى المجلس التنفيذي.[٢]

٣-١١ بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية (الوثيقة م ت١٥٠/ معلومات/٣)

٣-١٢ تقرير أمين المظالم (الوثيقتان م ت١٥٠/ معلومات/٤ وم ت١٥٠/ معلومات/٥)

٣-١٣ معلومات محدثة عن الموارد البشرية: أحدث المعلومات (الوثيقة م ت١٥٠/٤٥)

٣-١٤ تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين (الوثيقتان م ت١٥٠/٤٦ تنقيح ١ وم ت١٥٠/٤٦ إضافة ١)

٣-١٥ تقرير اللجنة الدولية للخدمة المدنية (الوثيقة م ت١٥٠/٤٧)

٦٩- ذكر ممثل جمعيات الموظفين أن القوى العاملة في المنظمة مازالت تُبدي قدراً كبيراً من التفاني والالتزام بالوفاء بولاية المنظمة أثناء جائحة كوفيد-١٩ في ظل العمل عن بعد ومواجهة أعباء العمل المتزايدة الثقل. وفي ظل هذه الظروف، من الأهمية بمكان أن توجِّه الأمانة قدراً أكبر من التركيز على السلامة النفسية والسيكولوجية والعاطفية للقوة العاملة، وأن تواصل وضع المبادئ التوجيهية بشأن العودة إلى المكاتب تراعي التقييم الوبائي على الصعيدين الإقليمي والقُطري.

٧٠- وفيما يتعلق بالصحة النفسية وواجب العناية بصفة عامة، ينبغي بذل المزيد من الجهود لدعم الصحة النفسية للقوى العاملة، ولاسيما الأفراد الذين واجهوا مشكلات تتعلق بالمضايقة أو يواجهونها حالياً. وينبغي أيضاً اتخاذ إجراءات لزيادة عدد المستشارين المتاحين وضمان المساواة في إتاحة العلاج الطبي لجميع المشاركين في التأمين الصحي للموظفين، بغض النظر عن مواقعهم.

٧١- وكان إنشاء هيئة الطعون العالمية تطوراً جديراً بالترحيب. ويُعد ضمان تكافؤ فرص وصول جميع الموظفين إلى العدالة أمراً أساسياً وينبغي تخصيص موارد إضافية لدعم أداء نظام العدل الداخلي لمهامه بكفاءة وفعّالية.

٧٢- وفي أعقاب عملية محاكاة سياسة التنقل العالمية، ينبغي للأمانة أن تُطلع الموظفين على نتائج تلك العملية والتعليق عليها. ومن شأن ربط تقدم المسار المهني بالتنقل أن يؤثر على التطوّر المهني؛ ولذا فمن الأهمية بمكان أن تُنشئ الأمانة آلية نموذجية وموحّدة للسياسات تُمهد الطريق أمام النمو المهني المستدام والمُصمم خصيصاً وفقاً للاحتياجات.

٧٣- وأشادت اللجنة بالتزام جميع موظفي المنظمة واجتهادهم في ظل الظروف الحالية غير المسبوقة. كما أقرّت بالجهود الجديرة بالثناء التي تبذلها جمعيات موظفي المنظمة نيابةً عن القوى العاملة في المنظمة. وكان العامان الماضيين قد ألحقا ضرراً بالغاً بصحة الموظفين وعافيتهم النفسيتين. وفي هذا الصدد، شجّعت اللجنة الأمانة على زيادة إتاحة خدمات المشورة والصحة النفسية الجيدة النوعية أمام الموظفين على نطاق مستويات المنظمة الثلاثة.

٧٤- ورحّبت اللجنة بالمشـــاركة المفتوحة والإيجابية بين الإدارة العليا للمنظمة وموظفيها، وأثنت على الجهود التي يبذلها المدير العام لتعزيز الحوار والشـــفافية، بطرق من بينها عقد الاجتماعات المنتظمة مع جمعيات الموظفين.

٧٥- وعرض أمين المظالم التقرير والتوصيات الواردة في الوثيقة م ت١٥٠/ معلومات/٤، وقدم عدّة أمثلة على الطُرق التي يمكن بها أن يُحدث اهتمام الدول الأعضـــاء بعمل أمين المظالم تغييراً حقيقياً وإيجابياً في المنظمة، وأن يؤدي إلى تفاعل أوثق بين اللجنة ومكتب أمين المظالم وخدمات الوســـاطة. ولكن مازالت جائحة كوفيد-١٩ في الوقت نفسه، تؤثر سلباً على صحة الموظفين وعافيتهم، وعلى تماسك الفريق. وينبغي أن تنظر الإدارة العليا في بذل جهود جديدة لتحفيز الموظفين وتشـــجيعهم، وتعزيز بيئة عمل شـــاملة للجميع ومنفتحة، لا يخشـــى فيها الزملاء التكلم بحرية. وأشـــار إلى ضـــرورة إحراز المزيد من التقدم في إدراج المبادئ التي ينص عليها ميثاق قيم المنظمة في عمليات صنع القرار وبرامج التدريب، كما أوصى ببذل المزيد من الجهود لوضع الموظفين، ولاسيما على الصعيد القُطري، في صميم هذه العملية. كما ينبغي استكشاف أفكار مبتكرة - مثل إنشاء شبكة لمراكز التنسيق على جميع مستويات المنظمة.

٧٦- وأقرّت اللجنة بأن معظم التوصيات المقدمة في التقارير السابقة قد نُفِّذت أو يجري تنفيذها، بما في ذلك التوصيات المتعلقة بالوقاية من المضايقات والتصدي للسلوك التعسفي. وأعربت عن قلقها إزاء حماية عافية الموظفين وصحتهم النفسية في ضوء جائحة كوفيد-١٩، وطلبت إلى الأمانة أن تتبادل أفضل الممارسات في مجال الإشراف مع المديرين بما يتماشى مع توصية أمين المظالم ذات الصلة.

٧٧- ورداً على تعليقات أخرى، ذكر أمين المظالم أن المسائل التي حددها أمين المظالم في التقارير السابقة قد تفاقمت بسبب الجائحة، حيث يقوم المديرون في بعض الحالات بإدارة الموظفين إدارة تفصيلية أو يتواصلون معهم تواصلاً أقل فعّالية عبر المنصّات الافتراضية. وقد أدت الجائحة أيضاً إلى ظهور اتجاه جديد، ألا وهو الإرهاق أو الإنهاك نتيجة لزيادة عبء العمل. كما قال إن تقرير أمين المظالم يتضـــمن قدراً أقل من الإحصـــاءات مقارنة بالتقارير السابقة، لأنه في حين أن أمناء مظالم المتخصّصين قد عيّنوا في مختلف المكاتب الإقليمية، فإنهم لم يشغلوا مناصبهم إلا في الآونة الأخيرة ولذا فإنهم لا يستطيعون تقديم بيانات عن السنة بأكملها. وقد اعتُبر من غير المناسب أن يقتصر التقرير على بيان الأنشطة التي يضطلع بها المقر الرئيسي. وفي حين أن عدد الموظفين الذين يتصـــلون بمكتب أمين المظالم في المقر الرئيســـي قد انخفض انخفاضـــاً طفيفاً من ٣٢٩ موظفاً في عام ٢٠١٩ إلى ٣٢٣ موظفاً في عام ٢٠٢٠ و٢٩٦ موظفاً في عام ٢٠٢١، فقد ظل هذا العدد مرتفعاً للغاية مقارنة بســـائر كيانات منظومة الأمم المتحدة وأجهد موارد المكتب بشـــدة، حيث لم يكن هناك إلا اثنان من أمناء المظالم.

٧٨- وعرضـــت الأمانة التقارير الواردة في الوثائق م ت١٥٠/٤٥ وم ت١٥٠/٤٦ تنقيح ١ وم ت١٥٠/٤٧. وشدّدت على أهمية الصحة النفسية للقوة العاملة بالنسبة إلى المنظمة، ولاسيما أثناء جائحة كوفيد-١٩، وسلطت الضوء على الإجراءات التي يجري اتخاذها لمعالجة هذه المسألة.

٧٩- وشكرت اللجنة الأمانة على التقارير وكرّرت دعمها للركائز الحالية لاستراتيجية الموارد البشرية (اجتذاب المواهب، واستبقاؤها، وتهيئة بيئة عمل مواتية لها). وأثنت على الإجراءات المُتخذة لتحسين المساواة بين الجنسين في أوساط الموظفين، ولاسيما على مستوى الإدارة العليا. وفي هذا السياق، اقتُرح أن يكون موضوع المساواة بين الجنسين الأوسع نطاقاً بنداً منتظماً في جدول أعمال اللجنة سعياً إلى تعميم المساواة بين الجنسين في جميع برامج المنظمة.

٨٠- وأعربت اللجنة عن قلقها إزاء عدم تمثيل عدد من البلدان أو نقص تمثيلها في القوى العاملة، وتزايد عدد الخبراء الاستشاريين المُعيّنين ومناصب الإدارة العليا المُستحدثة في السنوات الأخيرة. وأوضحت الأمانة الجهود التي تُبذل لاجتذاب مرشحين من البلدان غير المُمثلة والناقصة التمثيل، بما في ذلك إشراك المكاتب الإقليمية، التي أجرى العديد منها أنشطته الخاصة للتوعية. وفيما يتعلق بالخبراء الاستشاريين، أوضحت الأمانة أن السياسة الجديدة التي صدرت مؤخراً بشأنهم تقدم إرشادات بشأن التمييز بين الوظائف التي يؤديها الموظفون وغير الموظفين، ووضعت الحدود الزمنية للاستشارات، وتضمنت الإجراءات الخاصة بالإعلان عن المرشحين وتقييمهم، للسماح باستعراض ما إذا كانت المهارات والخبرات المطلوبة متاحة بالفعل داخل المنظمة أم لا. وفيما يتعلق بزيادة عدد الوظائف العليا، شدّد المدير العام على أهمية فحص الأساس المنطقي لاستحداث تلك الوظائف.

٨١- وأكدت الأمانة أن القرارات المقدمة إلى اللجنة أدخلت تعديلات على النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين تتماشى مع تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٢١ وقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٧٦/٢٤٠ الصادر في ٢٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١. وقدمت الأمانة أيضاً ملخصاً للجوانب المهمة للقرار وتقرير اللجنة، ولاسيما فيما يتعلق بما يلي: المسائل الخاصة بتسوية مقر العمل؛ والمسوح التي تناولت تكلفة المعيشة في جنيف وسائر مراكز العمل للمقار الرئيسية؛ وتعديل جدول السداد المتغيّر لمنح التعليم ومبلغ المساعدة الإجمالي لمصروفات الإقامة بالمدارس الداخلية؛ وشروط الخدمة في الميدان.

٨٢- وسلطت اللجنة الضوء على الدور الرئيسي الذي تؤديه لجنة الخدمة المدنية الدولية في منظومة الأمم المتحدة وشجّعت الأمانة على الاستمرار في اتباع مبادئها التوجيهية. وعلاوة على ذلك، دعت الأمانة إلى مواصلة جهودها الرامية إلى تعزيز المكاتب القُطرية وإجراء استعراض للقوى العاملة على نطاق مستويات المنظمة الثلاثة. وفضلاً عن ذلك، دعت اللجنة الأمانة إلى تقديم أحدث المعلومات عن الأنشطة الخاصة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم في التقارير المستقبلية.

٨٣- ورداً على التعليقات التي أُدلي بها، أوضحت الأمانة أن عملية المحاكاة الخاصة بالتنقل قد انتهت للتو وأن مراجعة إدارة الأداء تمضي قدماً؛ وأن نتائج كلا العمليتين سوف تُنشر في أقرب وقت ممكن.

٨٤- وفيما يتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، أوضحت الأمانة أن السياسة الجديدة الصادرة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٢ تنص على توفير تدابير تأمين وسائل الراحة المعقولة وقت الاستقدام/ الاختيار وأثناء العمل؛ كما أنشأت صندوقاً لدعم التكاليف ذات الصلة. وفيما يتعلق بالتدريب الإلزامي في مجال منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، أوضحت الأمانة أن الأرقام الواردة في التقرير تشير إلى معدل الامتثال خلال الجدول الزمني المحدد، وأضافت أن أنشطة المتابعة تُجرى في حالات عدم الامتثال لضمان تحقيق الامتثال بنسبة ١٠٠٪.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقارير الواردة في الوثائق م ت١٥٠/٤٥ وم ت١٥٠/٤٦ تنقيح ١ وم ت١٥٠/٤٧، وأن يعتمد مشاريع القرارات الثلاثة الواردة في الوثيقة م ت١٥٠/٤٦ تنقيح ١. واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الأمانة للولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

- **تقديم أحدث المعلومات عن عدد الموظفين الذين يطلبون خدمات أمين المظالم والإجراء الذي اتخذته الأمانة لمعالجة المسائل ذات الصلة؛**
- **بذل المزيد من الجهود لإدراج ميثاق قيم المنظمة في المبادرات الرامية إلى تغيير ثقافتها المؤسسية؛**

- **مواصلة جهودها الرامية إلى تحسين التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في قوتها العاملة، مع التركيز بصفة خاصة على زيادة تمثيل المرأة في وظائف الرتبة ف-٤ وما فوقها، وفي وظائف إدارة عمليات الطوارئ؛**
- **الإبلاغ عن التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين فيما يتعلق بالخبراء الاستشاريين في التقارير المستقبلية؛**
- **مواصلة العمل على تحقيق الامتثال بنسبة ١٠٠٪ في التدريب الإلزامي في مجال منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي؛**
- **زيادة الاستثمار في الصحة والعافية النفسيتين للقوى العاملة لديها؛**
- **تنفيذ السياسة الجديدة بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.**

البند ٤ من جدول الأعمال: اعتماد التقارير واختتام الاجتماع

٨٥- اعتمدت اللجنة تقريرها.

الملحق

الاختصاصات المعدّلة للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة

الغرض من اللجنة

١- تعمل لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي ("اللجنة") بصفة استشارية متخصصة وتُسدي إلى المجلس التنفيذي، من خلال لجنته المعنية بالبرامج والميزانية والإدارة، مشورة خبراء مستقلين بشأن الاضطلاع بمسؤولياته الإدارية، بما في ذلك ضمان سلامة التقارير المالية للمنظمة وفعالية نُظم رقابتها الداخلية، وإدارة المخاطر، ووظائف المساءلة، وعمليات الحوكمة فيها.

٢- تهدف اللجنة إلى إضافة قيمة من خلال تعزيز المساءلة والحوكمة داخل المنظمة.

٣- تُسدي اللجنة إلى المدير العام والمجلس التنفيذي ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي، بناءً على طلبهم، المشورة بشأن المسائل التي تدخل في نطاق ولايتها.

الوظائف

٤- تشمل المسؤوليات المحدّدة للجنة استعراض المسائل التالية للمنظمة ككل، وتقديم المشورة بشأنها إلى المجلس التنفيذي من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة.

(أ) المراجعة الداخلية للحسابات: التوظيف والموارد وأداء وظيفة المراجعة الداخلية للحسابات ومدى ملاءمة استقلاليتها، بما في ذلك: إسداء المشورة إلى المدير العام بشأن اختيار رئيس مكتب خدمات المراقبة الداخلية وبشأن أدائه؛ واستعراض خطة عمل المراقبة التي يُعدُّها مكتب خدمات الرقابة الداخلية والموافقة عليها وضمان تنسيقها مع خطط الكيانات الأخرى المعنية بالمراقبة؛ ورصد التنفيذ الفعّال والمناسب وحسن التوقيت لجميع نتائج وتوصيات مراجعة الحسابات؛

(ب) التقييم: التوظيف والموارد وأداء وظيفة التقييم، بما في ذلك إسداء المشورة إلى المدير العام بشأن اختيار رئيس وحدة التقييم وأدائه، وبشأن خطة عمل أنشطة التقييم للثنائية؛ ورصد التنفيذ المناسب والفعال وحسن التوقيت لجميع توصيات التقييم؛

(ج) إدارة المخاطر في المؤسسة، وضوابط المراقبة الداخلية والامتثال: فعالية نُظم الرقابة الداخلية للمنظمة، والامتثال وإدارة المخاطر في المؤسسة، بما في ذلك: (١) ممارسات الحوكمة الداخلية ذات الصلة، والموارد، والموظفين؛ (٢) استعراض تقييم الإدارة للتعرض للمخاطر الرئيسية في المنظمة؛ (٣) استعراض بيان الرقابة الداخلية العام في البيانات المالية؛ (٤) تحديد مواطن الضعف المادية وما يتصل بها من مسائل الامتثال، فضلاً عن خطط العمل التصحيحية؛

(د) مكافحة الغش والفساد: فعالية النُظم المعمول بها في المنظمة والتدابير التي تتخذها المنظمة لمنع الغش والفساد وكشفهما والتصدي لهما؛

(هـ) البيانات المالية: سلامة البيانات المالية المراجعة للمنظمة، بما في ذلك التأمين الصحي الاجتماعي، وإحالة تقارير مراجع الحسابات الخارجي إلى إدارة المنظمة والمجلس التنفيذي، بعد مناقشة مسوَّدة البيانات المالية المراجعة معهما؛

(و) المحاسبة: مدى ملاءمة السياسات والمعايير المحاسبية وممارسات الإفصاح المالي وأي تغييرات ومخاطر في تلك السياسات؛ وإدخال تغييرات على اللائحة المالية والنظام المالي؛

(ز) المراجعة الخارجية للحسابات: خطة عمل المراجع الخارجي للحسابات وتقاريره، بما في ذلك تقديم أي تعليقات لكي ينظر فيها مراجع الحسابات الخارجي لدى وضع خطة العمل والتقارير بصورة مستقلة، وتنسيقهما مع خطة مراجعة حسابات مكتب خدمات الرقابة الداخلية، مع إيلاء الاعتبار الواجب لاستقلال وظائف المراجع الخارجي للحسابات. ويجوز للجنة أن تُقدِّم إلى جمعية الصحة العالمية، بناءً على طلبها، مشورة بشأن تعيين مراجع الحسابات الخارجي، تغطي، على سبيل المثال، تكلفة ونطاق الخدمات التي يتعين تقديمها، وأتعاب مراجع الحسابات الخارجي، وتمديد عمل مراجعة الحسابات أو العمل الإضافي المطلوب من مراجع الحسابات الخارجي. ويجوز للجنة أيضاً أن ترصد التنفيذ المناسب التوقيت والفعال والملائم لجميع نتائج وتوصيات مراجعة الحسابات؛

(ح) القيم والأخلاقيات: النظم التي وضعتها المنظمة لصون وتعزيز قيم الخدمة المدنية الدولية ومبادئها الأخلاقية، والتقيد بالمعايير العالية للنزاهة والسلوك الأخلاقي، وعلى وجه التحديد، عمليات إدارة الحالات الفردية لتضارب المصالح والانتقام؛

(ط) الادعاءات بوقوع أنشطة غير لائقة: عملية معالجة الادعاءات الخطيرة والتحقيق فيها، بما في ذلك الادعاءات الموجهة ضد المدير العام؛

(ي) القيود المفروضة على نطاق أنشطة الرقابة: أي صعوبات يواجهها مراجع الحسابات الخارجي ومكتب خدمات الرقابة الداخلية أثناء اضطلاعهما بأنشطة الرقابة، مثل القيود المفروضة على نطاق عملهما، أو الوصول إلى المعلومات المطلوبة، أو عدم كفاية الموارد اللازمة للاضطلاع بالعمل على وجه تام؛

(ك) إجراء تقييم ذاتي سنوي لأدائها وتقديم تقرير عن ذلك إلى المجلس التنفيذي من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة؛

(ل) إعداد تقرير عن أنشطتها واستنتاجاتها وتوصياتها لكي يقدمه رئيس اللجنة إلى المجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية عن طريق لجنة البرامج والميزانية والإدارة.

السلطة

٥- تخوَّل اللجنة السلطة اللازمة للاضطلاع بمسؤولياتها، بما في ذلك الوصول إلى المعلومات والسجلات والمرافق والموظفين. وتمنَح اللجنة إمكانية الوصول إلى المعلومات السرية مثلما تمنح لمراجع الحسابات الخارجي بموجب النظام المالي لمنظمة الصحة العالمية. وتقدم الإدارة أحدث المعلومات إلى اللجنة في الوقت المناسب.

٦- يحق لرئيس مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ورئيس وحدة التقييم، ورئيس مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، ومراجع الحسابات الخارجي، الاتصال دون قيود وبسرية باللجنة.

٧- يتخذ المجلس التنفيذي والمدير العام واللجنة التدابير اللازمة لضمان إجراء استعراض دوري لهذه الاختصاصات كل ثلاث إلى خمس سنوات. ويقدم أي تعديل مقترح إلى المجلس التنفيذي عن طريق لجنة البرامج والميزانية والإدارة لكي يوافق عليه.

٨- لا تتولى اللجنة، بوصفها هيئة استشارية، أي مسؤولية إدارية عن اتخاذ القرارات أو سلطة تنفيذية أو مسؤوليات تنفيذية أخرى.

٩- تتيح اللجنة قناة مفتوحة للاتصال بين أعضائها، ومع مراجع الحسابات الخارجي ومكتب خدمات الرقابة الداخلية ومكتب الامتثال، وإدارة المخاطر والأخلاقيات، ووحدة التقييم والإدارة، وتجتمع مع هذه الأطراف على حدى مرة واحدة في السنة على الأقل.

تشكيل اللجنة واختيار أعضائها

١٠- يحدد تشكيل اللجنة ومؤهلات أعضائها على النحو التالي:

(أ) تتألف اللجنة من خمسة أعضاء يتمتعون بالنزاهة والموضوعية ممن لهم كفاءات وخبرة مشهود بها في مناصب رفيعة في المجالات التي تشملها هذه الاختصاصات؛

(ب) يراعى التوازن في عضوية اللجنة، قدر المستطاع عملياً، من حيث ضم مواطني البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية، ومن حيث خبرة الأعضاء في القطاعين العام والخاص ومن حيث النوع الاجتماعي. ويولى الاعتبار الواجب لمبدأ التمثيل الجغرافي المنصف. ولا يجوز أن يكون هناك أكثر من عضو واحد من أي دولة عضو في المنظمة؛

(ج) يختار عضو واحد، على الأقل، على أساس مؤهلاته وخبرته باعتباره من كبار المسؤولين الإداريين المهنيين أو كبار إداريي الشؤون المالية في منظومة الأمم المتحدة أو في منظمة دولية أخرى. وينبغي أن يتمتع الأعضاء بخبرة مالية حديثة وذات صلة؛

(د) يشارك في عملية اختيار أعضاء اللجنة فريق للاختيار. ويسدي كل عضو تختاره اللجنة المشورة إلى الفريق حسب الاقتضاء؛

(هـ) بعد المشاورات مع الدول الأعضاء، يقترح المدير العام على المجلس التنفيذي المرشحين لعضوية اللجنة. ويُعيِّن المجلس أعضاء اللجنة؛

(و) لمّا كان دور اللجنة هو تقديم المشورة الموضوعية، فإن الأعضاء يظلون مستقلين عن الأمانة والمجلس التنفيذي، ومبرئين من أي تضارب حقيقي أو متصور في المصالح؛

(ز) تشمل وظائف أعضاء اللجنة ما يلي:

(١) عدم شغل وظائف مع الشركات التي تقيم علاقات تجارية مع المنظمة أو المشاركة خلاف ذلك في أنشطة قد تعوق، أو يبدو أنها تعوق، استقلالها في الاضطلاع بوظائفهم كأعضاء في اللجنة؛

(٢) عدم عملهم أو تعاقدهم حالياً، أو في خلال السنوات الخمس السابقة للتعيين في اللجنة، مع المنظمة أو مع وفد لدى المجلس التنفيذي للمنظمة، أو عمل أو تعاقد أحد أفراد أسرهم المباشرين مع المنظمة أو مع وفد لدى المجلس التنفيذي للمنظمة؛

(٣) لا يحق لهم أن يوظفوا في المنظمة لمدة خمس سنوات على الأقل مباشرة بعد آخر يوم من عملهم في اللجنة.

(ح) يعمل أعضاء اللجنة بصفاتهم الشخصية ولا يلتمسون أو يقبلون أي تعليمات تتعلق بعملهم في اللجنة من أي حكومة أو سلطة أخرى داخل المنظمة أو خارجها؛

(ط) يُلزم جميع الأعضاء بالتوقيع على إعلان المصالح واتفاق للسرية وفقاً للممارسة المعمول بها في منظمة الصحة العالمية في هذا السياق؛

(ي) ينبغي لأعضاء اللجنة، لكي يضطلعوا بدورهم بفعالية، أن يتمتعوا مجتمعين بمعارف ومهارات وخبرات رفيعة المستوى حديثة وذات صلة في المجالات التالية:

(١) الشؤون المالية والإبلاغ المالي؛

(٢) مراجعة الحسابات والتحقيقات والتقييم؛

(٣) هياكل الحوكمة والمساءلة في المنظمة؛

(٤) إدارة المخاطر في المؤسسة ومكافحة الغش/ الفساد؛

(٥) خبرة في مناصب الإدارة العليا؛

(٦) تنظيم منظومة الأمم المتحدة و/ أو المنظمة الحكومية الدولية الأخرى وهيكلها وأدائها.

(ك) يفهم الأعضاء بالتجربة أو الاكتساب أهداف المنظمة ورسالتها وهيكل حوكمتها ومساءلتها والقواعد التي تحكمها.

مدة العضوية

١١- يعيَّن أعضاء اللجنة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لفترة ثانية ونهائية مدتها ثلاث سنوات.

١٢- يختار أعضاء اللجنة رئيس اللجنة لمدة سنتين. وإذا تعذر على الرئيس حضور الاجتماع، ينتخب الأعضاء الحاضرون رئيساً بالنيابة.

١٣- يجوز لأي عضو من أعضاء اللجنة أن يستقيل من عضويته بتوجيه إشعار خطي إلى المجلس التنفيذي والمدير العام.

الترتيبات الإدارية

١٤- تنطبق الترتيبات التالية:

(أ) يُقدِّم أعضاء اللجنة خدماتهم مجاناً؛

(ب) يتلقى أعضاء اللجنة بدل إقامة يومي ويحق لهم استرداد نفقات السفر لحضور الدورات وفقاً لإجراءات المنظمة المطبقة على أعضاء المجلس التنفيذي. وتسدد لأعضاء اللجنة المقيمين في كانتون جنيف أو فرنسا المجاورة تكاليف معقولة للوجبات وغيرها من النفقات أثناء حضور الاجتماعات؛

(ج) تجتمع اللجنة ثلاث مرات في السنة على الأقل. وسيتوقف العدد الدقيق للاجتماعات في السنة على عبء العمل المتفق عليه وعلى أنسب توقيت للنظر في مسائل محددة تقررها اللجنة. وقد تجتمع عن طريق التداول بالفيديو أو التداول عن بُعد؛

(د) تضع اللجنة خطة عمل سنوية لضمان الوفاء بمسؤولياتها وأهدافها المعلنة للفترة بفعالية. وتطلَع أمانةُ المنظمة على خطة العمل السنوية، ويطلَع المجلس التنفيذي عليها، من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة؛

(هـ) يكتمل النصاب القانوني للجنة بحضور ثلاثة أعضاء. وتعمل اللجنة عموماً على أساس توافق الآراء. وإذا تعذر التوصل إلى توافق في الآراء، تتخذ القرارات بأغلبية الأعضاء المشاركين في الاجتماع؛

(و) يحضر الاجتماعات المدير العام، ورئيس مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ورئيس وحدة التقييم، والمدير العام المساعد للعمليات المؤسسية، والمراقب المالي، ورئيس مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، أو ممثليهم، عندما توجِّه اللجنة دعوة لهم. ويمكن أيضاً دعوة مسؤولين آخرين في المنظمة ممن يضطلعون بمهام تتصل بالبنود المدرجة في جدول الأعمال. ويجوز لمراجع الحسابات الخارجي أيضاً أن يحضر الاجتماعات عندما توجه اللجنة دعوة له؛

(ز) تظل جميع الوثائق والمعلومات السرية التي تُقدَّم إلى اللجنة أو التي تحصل عليها سرية ما لم يتقرر خلاف ذلك. ويقر أعضاء اللجنة بهذا الالتزام كتابة وقت تعيينهم؛

(ح) تسترشد اللجنة، باستثناء ما هو منصوص عليه في اختصاصاتها، وبعد إجراء التعديلات اللازمة، بالنظام الداخلي للمجلس التنفيذي بشأن سير الأعمال واتخاذ القرارات؛

(ط) يجوز للجنة أن تستعين بخدمات مستشار مستقل أو أن تلجأ إلى خبراء خارجيين آخرين؛ وتخضع النفقات ذات الصلة التي لا تغطيها ميزانية اللجنة للموافقة المناسبة من خلال الإجراءات المعمول بها؛

(ي) يجوز لرئيس اللجنة أن يبلغ المجلس التنفيذي في أي وقت بأي مسألة خطيرة متصلة بالحوكمة ويرتئي أنها تقتضي الاهتمام بها؛

(ك) لا تترتب على أعضاء اللجنة أي مسؤولية بسبب تقديم المشورة المستقلة ويحصلون على تعويض عن الإجراءات التي تتخذ ضدهم نتيجة للأنشطة التي يؤدونها أثناء ممارسة مسؤولياتهم كأعضاء في اللجنة، ما دامت هذه الأنشطة تؤدى بحسن نية وبذل العناية الواجبة؛

(ل) تقدم أمانة المنظمة الدعم إلى اللجنة؛

(م) في إطار أنشطة الالتحاق بالمنظمة، يتلقى الأعضاء الجُدد تدريباً توجيهياً بشأن المنظمة، على غرار التدريب التوجيهي المرتب لأعضاء المجلس التنفيذي الجُدد قبل اجتماعهم الأول.

= = =