

تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي

١- عُقد الاجتماع السادس والثلاثون للجنة البرنامج والميزانية والإدارة في جنيف من ١٨ إلى ٢٠ أيار/ مايو ٢٠٢٢، برئاسة السيد نيكولاس ستيل (غرينادا).^١ واعتمدت اللجنة جدول أعمالها^٢ بعد أن حذفت منه البنود التالية: البند ٣-٦ المعنون الترتيبات الخاصة لتسوية المتأخرات؛ والبند ٣-٧ المعنون تقدير اشتراكات الدول الأعضاء والدول الأعضاء المنتسبة الجديدة؛ والنقطة الأولى من البند ٤-٢ بشأن الاقتراحات المقدمّة لاستضافة المنظمة لشتراكات رسمية؛ والبند ٤-٥ المعنون تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين.

٢- وقال المدير العام في ملاحظاته الافتتاحية إن المنظمة تواصل التركيز على بناء تمويل مستدام ويمكن التنبؤ به لكي تصبح أكثر مرونة وتركيزاً على النتائج، بطرق منها التفتح المقترح للميزانية البرمجية للثلاثين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وهيكل تمويل المنظمة. وتواصل تحديث البوابة الإلكترونية لميزانية المنظمة البرمجية بانتظام دعماً لتلك الجهود، مما يتيح الاطلاع بسهولة على المعلومات المحدثة عن كفاءة الميزانية والنتائج.

٣- وبالنظر إلى الأثر السلبي لجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩) على الصحة العامة العالمية، فإن تمديد الأمانة لبرنامج العمل العام الثالث عشر للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣ حتى عام ٢٠٢٥ من شأنه أن يسرّع التقدم صوب تحقيق غايات المليارات الثلاثة وضمان توفير الصحة للجميع. كما أعدت مبررات استثمار جديدة للمنظمة بعنوان "عائد صحي"^٤، بغرض توفير طريقة واضحة ومستدامة للمضي قدماً في تمويل المنظمة على مدى السنوات العشر المقبلة.

٤- وفيما يتعلق بالموارد البشرية، اعتمدت الأمانة عدداً من التدابير الرامية إلى تحسين عمليات التوظيف، وتحقيق التكافؤ بين الجنسين، ووضع ترتيبات عمل مرنة، وتعزيز تقييم إدارة الأداء على جميع المستويات.

٥- وأفاد المدير العام بأنه اتخذت خطوات لرصد التقدم المُحرز فيما يتعلق بخطة استجابة إدارة المنظمة لتقرير اللجنة المستقلة المعنية بالتحقيق في ادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسيين في جمهورية الكونغو الديمقراطية أثناء الاستجابة لفاشية الإيبولا العاشرة، حيث نُفذ أو يجري تنفيذ ما نسبته ٨٧٪ من الخطة حتى الآن. ولاتزال المنظمة ملتزمة بالشفافية، وقد استحدثت لوحة متابعة جديدة للتحقيقات في سوء السلوك الجنسي، يمكن

١ وبما أنه تعذر على كل من الرئيس ونائب الرئيس الحضور، فقد تولّى الدكتور جورج ميتشل (غرينادا) رئاسة الجلسة بدلاً عنهما.

٢ ترد قائمة المشاركين في الوثيقة 1/EBPAC36/DIV.

٣ الوثيقة 1 Rev.1/EBPAC36.

٤ عائد صحي: مبررات استثمار من أجل منظمة مُمولة تمويلًا مستداماً. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٢. (<https://www.who.int/about/funding/invest-in-who/investment-case-2.0>)، تم الاطلاع في ٢١ أيار/ مايو ٢٠٢٢. (بالإنكليزية).

النفاز إليها عن طريق موقع المنظمة الإلكتروني^١. وقد أنشئ فريق تحقيق مخصص، يتألف أساساً من النساء، ليتولى إدارة التحقيق في جميع أشكال ادعاءات سوء السلوك، مع تحديد وقت معياري مدته ١٢٠ يوماً للتحقيق في ادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. كما نُشر كبار خبراء معنيون بمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في جميع المكاتب الإقليمية، وعُيّنَت جهات تنسيق مخصصة في جميع المكاتب القطرية. كما أُجري استعراض لثقافة القيادة في المنظمة من أجل ضمان عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي على مستويات المنظمة الثلاثة كافة.

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

١-٢ التقرير السنوي للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة (الوثيقة EBPBAC36/2)

- ٦- قدّم رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة لمحة عامة عن تقرير لجنته.
- ٧- ورحّبت اللجنة بتقرير اللجنة الاستشارية وأعربت عن تأييدها للتوصيات الواردة فيه، ولاسيما تلك المتعلقة بضرورة إيجاد حوافز لتحسين تنفيذ التوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات، والتقييمات، وغيرها من التوصيات. وفي هذا الصدد، لاحظت أيضاً مع الارتياح الإجراء الذي اتخذته الأمانة لإنشاء منصة رقمية موحدة لغرض تتبّع تنفيذ التوصيات المقدّمة إلى المنظمة من مصادر متعددة، بما في ذلك التوصيات الصادرة عن هيئات مراجعة الحسابات والتقييم والأجهزة الرئاسية، والإبلاغ عن تنفيذها.
- ٨- وأعربت اللجنة عن تأييدها الكامل للتوصية بالاستثمار في تحليلات البيانات، بما في ذلك الاقتراح الداعي إلى وضع مجموعة من دراسات الحالات المحددة على الصعيدين القطري والإقليمي لتوضيح أهمية هذه الاستثمارات في عملية اتخاذ القرارات. ورحبت كذلك بنتائج التحليل المرجعي بشأن تكلفة الوظائف التمكينية، والتقدّم المُحرز في عملية التحوّل في المنظمة، والجهود المبذولة لتنفيذ تدابير مكافحة الغش والفساد، على النحو المبين في التقرير.
- ٩- وإذ لاحظت اللجنة تأخّر تقديم التقرير، فإنها دعت اللجنة الاستشارية إلى النظر في أثر الجداول الزمنية للاجتماعات على حسن توقيت وثائق تلك اللجنة وتقديمها، وطلبت عموماً إلى الأمانة أن تقدم جميع التقارير إلى الدول الأعضاء وفقاً للجدول الزمني المحدد بغية التمكين من مناقشتها مناقشةً مجدية. كما دعت اللجنة الاستشارية إلى النظر في تقييم الفصل الحالي لوظائف التحقيق المتصلة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والسلوك المسيء عن التحقيقات الأخرى، في ضوء أفضل الممارسات المتّبعة في منظمات الأمم المتحدة الأخرى.
- ١٠- ورداً على الأسئلة المثارة بشأن إطار تقبّل المخاطر، شدّد رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة على أهمية أن تعمل الأمانة عن كثب مع جميع الجهات صاحبة المصلحة الخارجية والداخلية، بما فيها الدول الأعضاء، على صقل أحكام ذلك الإطار.
- أحاطت اللجنة علماً بتقرير لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة؛ واقترحت كذلك، على سبيل توجيه الأمانة في تنفيذها للولايات القائمة، أن تواصل الأمانة عملها الرامي إلى تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير.

١ لوحة متابعة التحقيقات في سوء السلوك الجنسي [موقع إلكتروني]. جنيف: منظمة الصحة العالمية، ٢٠٢٢. تم الاطلاع في ٢١ أيار/ مايو ٢٠٢٢. (بالإنكليزية).
(<https://www.who.int/initiatives/preventing-and-responding-to-sexual-exploitation-abuse-and-harassment/seah-dashboard>)

وطلبت اللجنة من لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة أن تواصل رصد نتائج التحقيقات في حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، فضلاً عن العملية المنشأة حديثاً والمتمثلة في استعراض هذه الحالات والتحقيق فيها.

٢-٢ عرض عام عن المساءلة (الوثيقتان EBPBAC36/3 و EBPBAC36/4)

١١- عرضت الأمانة تقريرين: الأول عن التقدم المُحرز في النهوض بالمساءلة المؤسسية، والثاني عن التقدم المُحرز صوب تحقيق خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

١٢- ورَحِّبَت اللجنة بالتقريرين وأقرت بالجهود التي تبذلها المنظمة في سبيل تعزيز وظائفها المتعلقة بالمساءلة. ولاحظت أن هذه الوظائف دليل على التزام المنظمة بأعلى المعايير والقيم الأخلاقية وعلى عزمها على منع استمرار المخاطر التي تهدد الأعمال. وعلى وجه الخصوص، أحاطت علماً بإنشاء إدارة جديدة معنية بمنع سوء السلوك الجنسي والتصدي له، ووحدة تحقيقات متخصصة معنية بإدارة جميع ادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، وتوجيه سياساتي جديد بشأن منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، ورَحِّبَت بذلك.

١٣- كما أيدت اللجنة بقوة استحداث الأمانة لمنصة رقمية موحدة معنية بإدارة التوصيات وتتبعها لغرض تجميع التوصيات المتعددة المصادر وتوثيق وتتبع ردود إدارة المنظمة وتنفيذها. وأقرت بأن هذه الأداة من شأنها أن تعزز إلى حد كبير شفافية إدارة المنظمة.

١٤- وفيما يتعلق بالتقدم المُحرز صوب تحقيق مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، رَحِّبَت اللجنة بالخطوات المتخذة للالتزام بخطة العمل هذه، قياساً بمؤشرات الأداء الواردة فيها والبالغ عددها ١٧ مؤشراً. ورَحِّبَت أيضاً بالمعلومات التي تقيد بأن منظمة الصحة العالمية تعكف على وضع سياسة على نطاق المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومع ذلك، ظلت اللجنة مشغلة إزاء انعدام التكافؤ بين الجنسين في الفئات العليا من الموظفين، ملاحظة أن التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-٤ وما فوقها قد تحسّن بنسبة ٤٪ تحت ولاية المدير العام الحالي. كما أعربت عن انشغالها إزاء المعلومات الواردة في التقرير والتي تقيد بأن المنظمة متخلفة عن المستوى المتوسط لمنظومة الأمم المتحدة - ولاسيما مقارنة بالوكالات المتخصصة الكبرى الأخرى - فيما يتعلق بتعزيز التكافؤ بين الجنسين وتمكين المرأة. ولاحظت أن هناك نقصاً في الموارد اللازمة لتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تنفيذاً كاملاً. وطلبت اللجنة إلى الأمانة أن تضع خطة محددة لتسريع وتيرة التقدم فيما يخص هذه المسألة، لكي تنظر فيها في اجتماع مقبل.

أحاطت اللجنة علماً بالتقريرين الواردين في الوثيقتين EBPBAC36/3 و EBPBAC36/4؛ واقترحت كذلك، على سبيل توجيه الأمانة في تنفيذها للولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

(أ) مواصلة وضع سياسة على نطاق المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل تحسين الأداء فيما يتعلق بتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستويات المنظمة الثلاثة كافة؛

(ب) إطلاع اللجنة على مستجدات إنشاء منصة رقمية لتنسيق الجهود المبذولة في إطار جميع وظائف المساءلة، وتحسين تتبع التوصيات والتقدم المُحرز في تنفيذها، وتحديد التحديات والحلول، وزيادة تعزيز الشفافية فيما يتعلق بتنفيذ ردود الإدارة؛

- (ج) مواصلة تعزيز الجهود والخطوات الأساسية التي يجري اتخاذها في سبيل ترسيخ ثقافة عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي؛
- (د) مواصلة جهودها مع أفضل ممارسات منظومة الأمم المتحدة بغية تسريع وتيرة التقدم فيما يتعلق بمؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ووضع خطة محددة في هذا الصدد؛
- (هـ) ضمان توافر الموارد الملائمة للمنظمة للاضطلاع بعملها بشأن الشؤون الجنسانية والإنصاف وحقوق الإنسان من أجل تمكينها من الوفاء بولايتها؛
- (و) مواصلة تقديم تقارير منتظمة عن أداء المنظمة فيما يتعلق بخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة.

٣-٢ التقرير السنوي عن الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات (الوثيقة EBPBAC36/5)

- ١٥- قدّمت الأمانة أحدث المعلومات عن الإجراءات المتخذة في عام ٢٠٢١ وبداية عام ٢٠٢٢ لتعزيز نُهجها إزاء الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات على جميع مستويات المنظمة.
- ١٦- ورَحّبت اللجنة بالعمل الجاري الاضطلاع به لتعزيز الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات بوصفها وظائف أساسية. وأعربت عن تقديرها لإدماج إدارة المخاطر في عمل المنظمة باعتبارها نهجاً متكاملًا وشاطرت الأمانة رأيها بأن موجز المخاطر في المنظمة قد تطوّر تطوراً كبيراً وسيواصل على هذا النحو. وترحّب بوجهات نظر الأمانة بشأن التغييرات اللازم إجراؤها نتيجة لذلك، وبإمكانية مشاركة لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة في ذلك. كما أشارت إلى أنه يلزم إدارة المخاطر على مستويات المنظمة الثلاثة كافة. ومن الضروري توافر مبادئ توجيهية وأدوات ودورات تدريبية لهذا الغرض، مما يتطلب مشاركة واسعة النطاق من مستويات المنظمة الثلاثة كافة. واقترحت إطلاع الدول الأعضاء على الاختصاصات المنقحة للجنة العالمية لإدارة المخاطر التابعة للمنظمة.
- ١٧- وطلبت اللجنة مزيداً من المعلومات عن عملية "الشراء المتكاملة" المتّبعة لتجريب نهج تُحدد فيه الضوابط الرئيسية اللازمة لإدارة المخاطر المعروفة لكل خط من خطوط الضمان ولجميع الجهات الفاعلة على مستويات المنظمة الثلاثة كافة من أجل تعزيز المساءلة التنظيمية.
- ١٨- وقالت الأمانة، في معرض ردّها على أسئلة اللجنة، إن مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات يوائم عمله مع تقارير وحدة التفتيش المشتركة، والتي يرى أنها تُوفّر التوجيه لتحسين العمليات. وأكدت أن المكتب أحال جميع التقارير الواردة عن الاعتداء الجنسي إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للمنظمة، وأنه لم يغلّق أيّاً منها بنفسه. كما أكّدت الأمانة أنه بمجرد صدور الدورة التدريبية الإلزامية بشأن الأخلاقيات، ستبلغ اللجنة بذلك. كما سيتم تقاسم معدلات الامتثال.
- ١٩- وفيما يتعلق بمسألة الامتثال، أوضحت الأمانة أن السياسة المنقّحة مؤخراً بشأن منع الغش والفساد والكشف عنهما والتصدي لهما نظرت في مختلف أنواع الممارسات المتصلة بالفساد التي يُحتمل أن تؤثر على عملية اتخاذ القرارات في البرامج الصحية، بما فيها الممارسات المرتبطة بغسل الأموال وتمويل الإرهاب، تمثيلاً مع أحدث ما هو متاح من أفضل الممارسات الدولية وإرشادات الأمم المتحدة.

٢٠- وقالت الأمانة إنه تم تحديث اختصاصات اللجنة العالمية لإدارة المخاطر التابعة للمنظمة من أجل ضمان تمثيل جميع المكاتب الإقليمية وتحديد التوجّه العام من حيث أهمية إدماج إدارة المخاطر في جميع أعمال المنظمة على مستوياتها الثلاثة.

٢١- وأضاف نائب المدير العام أنه ستوضع استراتيجية المنظمة لإدارة المخاطر في صيغتها النهائية خلال النصف الثاني من عام ٢٠٢٢. ويكمن الهدف من ذلك في إدماج إدارة المخاطر في جميع جوانب عمل المنظمة وضمان الإثراء المتبادل بين إدارة المخاطر والاستراتيجيات الأخرى. وسعيًا إلى تحقيق هذه الغاية، تعمل اللجنة العالمية لإدارة المخاطر التابعة للمنظمة على وضع سجل عالمي للمخاطر، وإطار لتقبّل المخاطر يتضمّن نظاماً لتحديد الدرجات، واستراتيجيات للتخفيف من حدة المخاطر، تمشياً مع توصية لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، والتي تقضي بإضفاء الطابع المؤسسي على إدارة المخاطر على نطاق المنظمة. وأكدت أنه سيتم تقاسم الاختصاصات المنقحة للجنة العالمية لإدارة المخاطر مع الدول الأعضاء.

أحاطت اللجنة علماً بالتقرير.

٢-٤ تقارير وحدة التفتيش المشتركة (الوثيقة EBPBAC36/6)

٢٢- تلقت اللجنة تقريراً عن استجابة المنظمة لتقارير وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة، بما في ذلك تفاصيل عن معدلات قبول المنظمة وتنفيذها للتوصيات الصادرة عن الوحدة. وأشار التقرير إلى أنه بين عامي ٢٠١٧ و ٢٠٢١، بلغت نسبة قبول المنظمة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة ٨٦٪ وبلغت نسبة تنفيذها لتلك التوصيات المقبولة ٦٢٪.

٢٣- وعرض رئيس وحدة التفتيش المشتركة الوثيقة وأشار إلى أن اللجنة والأمانة تمثلان قدوة بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة من حيث فعالية التداول بشأن النتائج والتوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة والاستجابة لها. وأثنى على التحسن المطرد الذي حققته المنظمة في معدلات التنفيذ خلال السنوات الأخيرة، وأقر بالتعاون المستمر والتميز الذي حظيت به وحدة التفتيش المشتركة من جانب موظفي المنظمة وجهات التنسيق التابعة لها. وأشار إلى أن تقارير وحدة التفتيش المشتركة لعامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ شملت أثر جائحة كوفيد-١٩ على فعالية وكفاءة عمليات كيانات الأمم المتحدة بالنسبة لموضوع التقرير ذي الصلة، وأن الاستعراضات الجارية والجديدة لوحدة التفتيش المشتركة تناولت مواضيع وثيقة الصلة وبالغة الأهمية وعالية الأولوية لمنظومة الأمم المتحدة، مثل الصحة النفسية والرفاه، وترتيبات العمل المرنة، وأطر للمساءلة، وبرامج التأمين الصحي للموظفين.

٢٤- ورحبت اللجنة بإدماج توصيات وحدة التفتيش المشتركة في المنصة الموحدة لتتبع التوصيات التي أطلقتها المنظمة مؤخراً، والتي صُممت لغرض تيسير متابعة وتتبع حالة تنفيذ التوصيات في الوقت المناسب، والتي تضمنت أيضاً روابط إلى التوصيات الصادرة عن وظائف المساءلة الأخرى وأجهزة المنظمة الرئاسية.

٢٥- وفي حين أحاطت اللجنة علماً بالتقدم المحرز في تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة، فقد طلبت مزيداً من المعلومات عن حالة تنفيذ التوصيات الواردة في التقارير المتعلقة بتعدد اللغات، وتطبيقات سلسلة الكتل، والأمن السيبراني، وتعميم الاستدامة البيئية.

٢٦- ورحبت اللجنة بالجهود التي تبذلها لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة في سبيل استحداث عملية لإدارة الادعاءات والتحقيقات في سوء السلوك من جانب الرؤساء التنفيذيين، تمشياً مع التوصيات

الواردة في تقريرين صادرين عن وحدة التفتيش المشتركة، وهما تقرير عام ٢٠٢٠ عن وظيفة التحقيق،^١ وتقرير عام ٢٠١٨ عن السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات.^٢

٢٧- ورداً على الأسئلة المطروحة، طمأنت الأمانة اللجنة بأنه أُنخذ العديد من الإجراءات للنهوض بتعدد اللغات داخل المنظمة، في إطار اللغات الرسمية؛ ولاسيما فيما يتعلق بالإبلاغ عن مخاطر كوفيد-١٩، والدورات التدريبية الإلكترونية بشأن الطوارئ الصحية، بالعديد من اللغات الأخرى. وفيما يتعلق بلغات الأمم المتحدة الرسمية، فقد شهدت الثنائية السابقة زيادة كبيرة في توفير ونشر المعلومات بلغات متعددة، وفي الاستعانة بخدمات الترجمة الشفوية والتحريرية. كما يجري الاستثمار في استخدام التكنولوجيا لدعم تعدد اللغات، على سبيل المثال في مجال الترجمة الآلية. وفيما يتعلق بتوصية وحدة التفتيش المشتركة المتعلقة بتعيين شخص ليؤدي دور منسق شؤون تعدد اللغات، فقد تعهدت الأمانة بمواصلة النظر في هذا الأمر وتقديم تقرير إلى اللجنة في اجتماعها المقبل.

٢٨- كما طمأنت الأمانة اللجنة بأنه أُتخذت إجراءات لبحث إمكانية استخدام سلسلة الكتل في تطبيقات الرعاية الصحية، بما في ذلك في مجال الصحة الرقمية؛ ووضع تدابير ملموسة بشأن الأمن السيبراني وتخصيص المزيد من الأموال للأمن السيبراني في الميزانية البرمجية للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣، وإعداد دراسة جدوى^٣ وتعميم الاستدامة البيئية من خلال صياغة مخطط أولي لجعل المنظمة محايدة من حيث الكربون بحلول عام ٢٠٣٠، ومن خلال اتخاذ إجراءات محددة عبر العمليات المؤسسية للمنظمة.

٢٩- وأكدت الأمانة أنه يجري النظر في التوصيات المحددة الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٢٠ عن وظيفة التحقيق وتقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠١٠ عن وظيفة الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة،^٤ فيما يتعلق بوضع حدود لمدة ولاية رؤساء خدمات المراقبة الداخلية، وشؤون الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، في إطار عمل الأمانة الجاري على وضع سياستها الجديدة بشأن التحقيق والجهود الرامية إلى تعزيز وظيفة الأخلاقيات.

أحاطت اللجنة علماً بالتقرير؛ واقترحت كذلك، على سبيل توجيه الأمانة في تنفيذها للولايات القائمة، أن تواصل الأمانة إيلاء اهتمام شديد لتنفيذ التوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة.

البند ٤ من جدول الأعمال: مسائل تُعرض على نظر المجلس التنفيذي لاستعراضها و/ أو تقديم توصيات بشأنها

١-٤ التقييم: التقرير السنوي (الوثيقة مت ١٥١/٤)

٣٠- عرضت الأمانة التقرير السنوي عن التقييم.

٣١- وأشادت اللجنة بعمل مكتب التقييم وسلّطت الضوء على فائدة التقرير السنوي وشموله، موضحةً مدى تأثير التقييمات على السياسات وعملية اتخاذ القرارات من أجل تحقيق الأغراض الاستراتيجية. وقدمت تقارير التقييم التي أعدها مكتب التقييم أفكاراً مستنيرة قيّمة، بما في ذلك عن تعميم مراعاة الإنصاف بين الجنسين وحقوق

١ الوثيقة JIU/REP/2020/1.

٢ الوثيقة JIU/REP/2018/4.

٣ انظر الوثيقة ج ٦/٧٥.

٤ الوثيقة JIU/REP/2010/3.

الإنسان في الأمانة، واعتماد المنظمة على الخبراء الاستشاريين واستعانتها باتفاقات أداء العمل على سبيل المثال. ورحبت اللجنة بتعزيز القدرة على التقييم اللامركزي في المكاتب الإقليمية وشجعت جميع المكاتب القطرية على استخدام تقارير التقييم والتحليلات التجميعية لتعزيز تنفيذ البرامج وأدائها وزيادة الأثر على الصعيد القطري.

٣٢- وأعربت اللجنة عن ارتياحها للتركيز على التعلّم المؤسسي والاستخدام المنصة الرقمية الموحدة في تتبّع التوصيات المتعددة المصادر، وردود الإدارة عليها، وحالة تنفيذها. ورحبت كذلك بالموقع الإلكتروني لمكتب التقييم التابع للمنظمة ورسالته الإخبارية التي تقدم أحدث المعلومات في الوقت المناسب عن التقييمات وردود الإدارة عليها.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير.

٢-٤ الشراكات المستضافة

- تقرير عن الشراكات المستضافة (الوثيقة مت ٥/١٥١)
- استعراض الشراكات المستضافة (الوثيقة مت ٦/١٥١)

٣٣- نظرت اللجنة في تقريرين يتضمّنان أحدث المعلومات عن الشراكات المستضافة واستعراضاً لها، على التوالي. وقد لعبت هذه الشراكات دوراً رئيسياً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، والنهوض بالتغطية الصحية الشاملة، وتلبية الاحتياجات الصحية الماسة، بما في ذلك إتاحة خدمات صحة الأم والطفل إتاحة منصفة، وتوليد البيانات التي يُستشهد بها في وضع السياسات. وقد أتاحت الشراكة مع المرفق الدولي لشراء الأدوية تحقيق عائد قوي على الاستثمار، ولاسيما من حيث أثر الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ وإتاحة تشخيص وعلاج فيروس العوز المناعي البشري/ الأيدز والملاريا والسل في البلدان المنخفضة الدخل.

٣٤- وشدّدت اللجنة على أنه لا بد من المنظمة أن تكون متطلّعة للمستقبل فيما يتعلق بمسائل الصحة العالمية الحاسمة الأهمية، ورحبت بالمشاركة الواسعة لجميع الجهات صاحبة المصلحة.

٣٥- ورداً على أحد الاستفسارات، أوضحت الأمانة أن الشراكات المستضافة هي مجرد طريقة من الطرق التي تعمل بها المنظمة مع الشركاء. فعلى سبيل المثال، ستواصل الأمانة تحديد أنسب الوسائل الكفيلة بتعزيز العمل بشأن الصحة الرقمية وإدارة الجوائح.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقريرين الواردين في الوثيقتين مت ٥/١٥١ ومت ٦/١٥١.

٣-٤ تعديلات اللائحة المالية والنظام المالي (الوثيقة مت ٨/١٥١)

٣٦- بعد أن عرضت الأمانة التقرير، أقرت اللجنة بأن تمديد الوقف المؤقت للعمل بالبند ١١٢-١ من القاعدة الثانية عشرة من النظام المالي جزئياً ضروري لإكمال العمل الجاري وضمان أن تكون عمليات التحقيق التي تضطلع بها المنظمة فيما يتعلق بأفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي ملائمة للغرض. ومع ذلك، طلبت اللجنة ضمانات بعدم تقديم طلب تمديد آخر.

٣٧- وأكدت الأمانة أن طلب التمديد لن يتكرر، على الرغم من أنه قد يكون من الضروري إدخال بعض التغييرات الهيكلية والإجرائية عقب تلقّي تقرير مراجعة وظائف التحقيق.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير وأن يعتمد مشروع المقرر الإجرائي الوارد في الوثيقة مت ٨/١٥١.

٤-٤ بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية (الوثيقة مت ١٥١/معلومات/١)

٣٨- أدلت ممثلة جمعيات الموظفين، متحدثةً بالنيابة عن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان والمكتب الإقليمي للأمريكتين ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، ببيان سلّطت فيه الضوء على المجالات والمسائل الرئيسية السبعة التي تبعث على القلق: صحة ورفاه الموظفين؛ والتنوّع والإنصاف والإدماج؛ وبيئة عمل يسودها الاحترام؛ والعنصرية والتمييز العنصري؛ ومنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها؛ ونظام العدل الداخلي؛ وشروط العمل التعاقدية. وشددت على أن القوة العاملة في المنظمة كانت حازمة في عزمها على إنجاز برنامج العمل، على الرغم من الضغوط التي فرضتها الجائحة العالمية، وأقرت بالجهود الكبيرة التي بذلتها الإدارة العليا والمدير العام في سبيل إحراز تقدم مستديم في المجالات التي تهم الموظفين. وتلتزم جمعية الموظفين التزاماً تاماً بمواصلة هذا الحوار البناء.

٣٩- وشكرت اللجنة ممثلة جمعيات الموظفين ورحبت بالتزام المدير العام بتعزيز إقامة علاقة وحوار سليمين مع الموظفين. وجاءت المؤشرات الواضحة لجمعيات الموظفين عن التنوّع والإنصاف والإدماج، ومسألة العنصرية والتمييز العنصري في الوقت المناسب، لأنه ما زال من الممكن إجراء تحسينات. ونظراً للأهمية البالغة للصحة النفسية والرفاه النفسي الاجتماعي، أعربت اللجنة عن قلقها لأن حصول الموظفين على الدعم في مجال الصحة النفسية لا يزال يمثل مشكلة، وتساءلت عما إذا كان من الممكن أن يُشكّل إسداء المشورة عن بُعد سبيلاً للمُضي قدماً. ورحبت اللجنة باعتماد السياسة الجديدة بشأن منع السلوك المسيء والتصدي له، وطلبت أن تُطّلع باستمرار على نتائج التحقيقات في السلوك المسيء. كما طلبت من جمعيات الموظفين أن تدلي بتعليقاتها بشأن تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة.

٤٠- وأبلغت الأمانة اللجنة بأنه يجري إحراز تقدم بشأن السياسة المتعلقة بترتيبات العمل المرنة، استناداً إلى الخبرة المكتسبة خلال فترة الجائحة. وكان الهدف من ذلك الحفاظ على المخرجات المُثلى، ولكن أيضاً تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. وستُبذل كل الجهود الممكنة لضمان أن يكمل جميع أفراد القوة العاملة التدريب على منع السلوك المسيء والتصدي له. ولم تُنفذ بعد سياسة التنقل، غير أن جمعيات الموظفين شاركت في جميع مراحل استعراض السياسات السابق وعملية المحاكاة. واكتست مسألة الصحة النفسية والرفاه النفسي والاجتماعي للموظفين أهمية بالغة، ويجري بالفعل العمل بالمشورة عن بعد من أجل المساعدة على توسيع نطاق الدعم ليشمل الموظفين في جميع المناطق.

٤١- وأكد المدير العام من جديد التزامه بالعمل عن كثب مع جمعيات الموظفين بشأن أهداف مشتركة خلال اجتماعه الشهري مع جمعيات الموظفين. وتشكل "ساعة الاستقبال لكل يوم خميس"، التي تُتاح خلالها لجميع الموظفين فرصة مناقشة المشاكل مع المدير العام، قناةً أخرى للاتصال والحوار. ويكمن الهدف من ذلك في العمل معاً على إنشاء حلقة مثمرة مفادها أن ما هو مفيد للموظفين يفيد المنظمة، وما هو مفيد للمنظمة يفيد جميع الموظفين.

البند ٥ من جدول الأعمال: اعتماد التقرير واختتام الاجتماع

٤٢- اعتمدت اللجنة تقريرها.

= = =