

تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي

١- عُقد الاجتماع الثامن والثلاثون للجنة البرنامج والميزانية والإدارة (اللجنة) في جنيف في الفترة من ١٧ إلى ١٩ مايو/ أيار ٢٠٢٣ برئاسة السيدة عائشة ريشمي (ملديف).^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 والأعضاء المنتسبين الجُدد؛ والبند ٤-٥ المعنون تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين؛ والنقطة الأولى من البند ٤-٦ بشأن الاقتراحات المقّمة لاستضافة المنظمة لشراكات رسمية.

٢- ورَكَز المدير العام، في كلمته الافتتاحية، على ثلاثة مواضيع من المقرر أن تناقشها اللجنة، وهي: التمويل المستدام لميزانية المنظمة البرمجية؛ وعمل فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء؛ وجهود المنظمة الرامية إلى معالجة مسألة منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها. وأثنى على القرار التاريخي الذي اتخذته الدول الأعضاء في جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين والذي يقضي بزيادة الاشتراكات المقدّرة إلى مستوى ٥٠٪ من الميزانية الأساسية،^٣ وأعرب عن أمله في أن يُنخذ قرار آخر باعتماد آلية تجديد الموارد المقترحة التي ستعرض على جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين.^٤ ومن الواضح أن المنظمة ستعمل على كسب ثقة الدول الأعضاء من خلال تعزيز المساءلة وزيادة شفافيتها، وقطعت بالفعل شوطاً كبيراً في تفعيل خطة التنفيذ التي أعدتها فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء. وقد حُصص ١٠٠ مليون دولار أمريكي لتنفيذ تلك الخطة. وفيما يخص الإجراءات المتعلقة بمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، تواصل المنظمة تطبيق سياستها المتمثلة في عدم التسامح إطلاقاً وتعزز عمليات إدارة الأحداث التي تضطلع بها من أجل الحد من تراكم القضايا ومعالجة القضايا الواردة. ويجري تعزيز مكتب خدمات الرقابة الداخلية وفقاً لذلك. كما اتخذ المزيد من الإجراءات لمعالجة المسائل المتعلقة بالغش المالي، بما فيها وضع مؤشرات أداء رئيسية لتتبع التقدّم المُحرز في هذا الصدد.

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

٢-١ التقرير السنوي للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة (الوثيقة EBPBAC38/2)

٣- عرض رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة تقرير لجنته، وشكرت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة اللجنة الاستشارية على عملها.

١ ترد قائمة المشاركين في الوثيقة EBPBAC38/DIV.1.

٢ الوثيقة EBPBAC38/1.

٣ المقرر الإجرائي ج ص ع ٧٥ (٨) (٢٠٢٢).

٤ انظر الوثيقة ج ٣٢/٧٦.

- ٤- وأوضحت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة أن عملية معالجة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد المديرين العاملين والتحقق فيها ينبغي أن تشير صراحةً إلى جملة أمور منها المادة ٣٧ من دستور المنظمة، ومدونة الأخلاقيات، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية التي وضعتها اللجنة الدولية للخدمة المدنية،^١ فضلاً عن قواعد وإجراءات الأجهزة الرئاسية للمنظمة.
- ٥- وفيما يتعلق بعملية معالجة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد الرئيس التنفيذي، أوضح رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، رداً على طلب من اللجنة بتزويدها بمزيد من التوضيح بخصوص سبل المُضي قُدماً، أنه نظراً لتعذر التوصل إلى توافق في الآراء بين الدول الأعضاء بشأن عناصر معينة من مسودة الإجراءات، فإن العملية المعروضة في تقرير اللجنة الاستشارية تلخّص مجالات الاتفاق والاختلاف على حد سواء.
- ٦- ورَحِّبَت اللجنة بالتقرير، مشددةً على ضرورة إجراء المزيد من المشاورات للتحقق من آراء الدول الأعضاء بشكل تام. وفي هذا الصدد، أحاطت الأمانة علماً بطلب عقد تلك المشاورات الإضافية، بمساعدة الميسرين المشاركين لفرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة.
- ٧- وبالإضافة إلى ذلك، ستواصل اللجنة الاستشارية بحث مدى مواءمة عملية معالجة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد مدير مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للمنظمة مع أفضل الممارسات المتبعة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، والنظر في مواصلة بلورة تلك العملية.
- ٨- وإذ أقرت اللجنة بالدور الذي تؤديه اللجنة الاستشارية في تعيين مراجع الحسابات الخارجي، قالت إنها ترحب بإجراء تحليل مقارن لعملية تعيين مراجع الحسابات الخارجي على نطاق وكالات الأمم المتحدة، وإنها ستكون ممتنة لو تلقت تقارير عن استنتاجات ذلك التحليل في اجتماعاتها المقبلة.
- ٩- وفيما يتعلق بإدارة المخاطر، أحاطت اللجنة علماً باستراتيجية إدارة المخاطر التي نُشرت مؤخراً وأُعربت عن تطلّعها إلى تنفيذها.
- ١٠- واقترحت بعض الدول الأعضاء أن تتولى الأمانة بحث إمكانية عقد جلسات إحاطة مخصصة بشأن استنتاجات اجتماعات اللجنة الاستشارية لإتاحة الفرصة لإجراء مناقشات أكثر تعمقاً بشأن المواضيع المعقدة.
- أحاطت اللجنة علماً بتقرير لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة؛ واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الأمانة للولايات القائمة، أن تواصل الأمانة عملها على تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير.
- وطلبت اللجنة إلى لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة أن تجري تحليلاً مقارناً على نطاق منظومة الأمم المتحدة لعملية تعيين مراجع الحسابات الخارجي، وأن تُقدّم تقريراً إلى اللجنة يتضمن توصيات واستنتاجات.

١ Standards of Conduct for the International Civil Service. New York: International Civil Service Commission; 2013 (<https://icsc.un.org/>, accessed 20 May).

كما أوصت اللجنة بأن يعتمد المجلس التنفيذي مشروع المقرر الإجرائي التالي:

إن المجلس التنفيذي،

وقد نظر في تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة،^١

قرر ما يلي:

(١) أن يطلب إلى الميسرين المشاركين السابقين لفرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة أن يجريا مشاورات غير رسمية مع الدول الأعضاء بشأن عملية معالجة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد المديرين العاملين للمنظمة والتحقق فيها، استناداً إلى الاقتراح المنقح والمخطط الانسيابي الواردين في الملحق ألف من الوثيقة EBPBAC38/2، وأن يقدموا تقريراً عن نتائج تلك المشاورات إلى المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة، من خلال الاجتماع التاسع والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة؛

(٢) أن يطلب إلى لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة أن تواصل العمل مع الأمانة على توضيح الأحكام القائمة لميثاق مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للمنظمة التي تنظم عملية التحقيق مع مديري المكتب في ادعاءات سوء السلوك المحتملة، حسب الاقتضاء، من أجل تحديد عملية كاملة ومناسبة من البداية إلى النهاية لاتباعها في مثل هذه الحالات.

٢-٢ عرض عام عن المساءلة (الوثيقتان EBPBAC38/3 و EBPBAC38/4)

• التقدّم المُحرز صوب تحقيق أهداف خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام ٢٠٢٢ (الوثيقة EBPBAC38/4)

١١- قدّمت الأمانة لمحة عامة عن الوثيقتين EBPBAC38/3 و EBPBAC38/4. وبالإضافة إلى ذلك، قدّم المدير الإقليمي لجنوب شرق آسيا لمحة عامة عن أنشطة المكتب الإقليمي الرامية إلى تعزيز المساءلة والشفافية والامتثال والكفاءة فيما بين المكاتب القطرية.

١٢- وفيما يتعلق بالوثيقة EBPBAC38/3، رحّبت اللجنة بالتقدم المحرز صوب تعزيز وظائف المساءلة في المنظمة. ويعد إنشاء الأمانة لمنصة موحّدة لإدارة وتتبع التوصيات دليلاً على التزامها بزيادة المساءلة والشفافية في المنظمة. ورحّبت اللجنة بزيادة قدرة المنظمة على إجراء التحقيقات، وحثّت الأمانة على إجراء استعراض شامل لمكتب خدمات الرقابة الداخلية كي يتمكّن من الوفاء بولايته على نحو أفضل، بطرق منها مواصلة تحسين آليات التحقيق وإجراءات معالجة القضايا، تمشياً مع الطلب ذي الصلة الذي قدمه المجلس التنفيذي في دورته الثانية والخمسين بعد المائة. ورحّبت اللجنة بالعمل الجاري لوضع إطار شامل، إلى جانب السياسات والإجراءات ذات الصلة لمنع جميع أشكال سوء السلوك والتصدي لها، بما في ذلك: وضع الاستراتيجية الجديدة لمنع سوء السلوك الجنسي والتصدي له؛ وسياسة جديدة بشأن منع الانتقام؛ ومدونة أخلاقيات جديدة. وحثّت الأمانة على ضمان أن تراعي السياسات والإجراءات الجديدة المتعلقة بالسلوك الأخلاقي وسوء السلوك تنوّع القوى العاملة في المنظمة والمنظمات المتعاونة والمراكز المتعاونة مع المنظمة، ولاسيما القوى العاملة المنتسبة إليها في سياقات الطوارئ والجهات صاحبة المصلحة غير المتعاونة. وأبرزت اللجنة أهمية تعزيز مساءلة المنظمة على الصعيد القطري.

١ الوثيقة مت ٢/١٥٣.

١٣- وفيما يتعلق بالمخاطر المحدقة بالمنظمة التي تتطلب تركيزاً خاصاً وتعزيز التنسيق والاتساق بين وظائف المساءلة في المنظمة خلال السنة القادمة، أوصت اللجنة ببذل الجهود من أجل الحد من المخاطر المحدقة بالمنظمة، بما فيها المخاطر المتصلة بالسمعة على الصعيد القطري، ومخاطر الفساد والغش.

١٤- وفيما يخص الوثيقة EBPBAC38/4، رحبت اللجنة بالنقذم المحرز صوب تحقيق أهداف خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وحثت الأمانة على الإبقاء على الموضوع كبند مستقل في جداول أعمال الاجتماعات المقبلة للجنة وعلى مواصلة جهود المنظمة من أجل الاضطلاع بدور الريادة في مجال التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة. وينبغي للمنظمة أن تعطي الأولوية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع مستويات المنظمة، وسد الفجوة بين الجنسين في الوظائف من الرتبة ف-٥، وضمان المساواة في التمثيل في الفئات من ف-٦ إلى مد-٢، وتحقيق التكافؤ بين الجنسين فيما بين ممثلي المنظمة وبين المرشحين المدرجة أسماؤهم في قائمة المرشحين المقبولين لشغل مناصب رؤساء المكاتب القطرية. وينبغي للأمانة أن تملأ، في أقرب وقت ممكن، الوظائف الشاغرة في الإدارة المعنية بالمسائل الجنسانية والتنوع والإنصاف وحقوق الإنسان. ووافقت اللجنة على ضرورة إدراج نتيجة تحويلية رفيعة المستوى واحدة على الأقل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برنامج العمل العام المقبل. وطلبت من الأمانة تحديداً أن تُطلع الدول الأعضاء على الرسالة الواردة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة والتي تتضمن توصيات بشأن تنفيذ المنظمة خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

١٥- ورداً على سؤالٍ أُثير بشأن ادعاءات سوء سلوك غير مسندة بالبيّنات، أفاد مكتب المستشار القانوني بأن الإطار الحالي لمنع سوء السلوك والتصدي له ينطوي بالفعل على تدابير تنظّم الإبلاغ الكاذب أو الكيدي، والذي يمثل في حد ذاته شكلاً من أشكال سوء السلوك. إن التقارير التي لا تستند إلى بيّنات ولكنها لم تُقدّم بسوء نية لا تشكل سوء سلوك، ومن ثمّ فإنه لا تترتب عليها أي عواقب بالنسبة للشخص الذي ادعى التعرّض لسوء السلوك. وبالتالي، فإن مثل هذه القضايا ستُحل ببساطة.

أحاطت اللجنة علماً بالتقريرين الواردين في الوثيقتين EBPBAC38/3 و EBPBAC38/4؛ واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الأمانة للولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

(أ) الحفاظ على الأداء الثلاثي المستويات على أساس خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتنفيذ خطة العمل هذه كبند دائم في جدول أعمال اللجنة؛

(ب) إعطاء الأولوية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستويات الإدارة العليا وفيما بين ممثلي المنظمة؛

(ج) تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتمكين المرأة والتكافؤ بين الجنسين نظراً لأن هذه الاعتبارات حاسمة الأهمية لمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها؛

(د) مواصلة رصد التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات المتعلقة بمساءلة المنظمة والإبلاغ عنه؛

(هـ) تعزيز المساءلة على المستوى القطري؛

(و) ضمان أن يُحدّد نطاق التقييمات الخارجية الدورية المخطط لها لجودة وظيفتي مراجعة الحسابات والتحقيق التي تضطلع بهما المنظمة في عام ٢٠٢٣ تحديداً صحيحاً من أجل الكشف عن أي ثغرات تنظيمية أو إجرائية أخرى، تمشياً مع الطلب الذي قدمه المجلس التنفيذي في دورته الثانية والخمسين بعد المائة والذي يدعو إلى إجراء استعراض شامل لمكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للمنظمة لضمان قدرته على الوفاء بولايته.

٢-٣ التقرير السنوي عن الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات (الوثيقة EBPBAC38/5)

١٦- عرضت الأمانة الأعمال المُضطلع بها مؤخراً، بما فيها التدابير المتخذة للتصدي للغش والفساد، وشددت على الطابع الدينامي لإدارة المخاطر والتخفيف من حدتها.

١٧- ورَحِّبَت اللجنة بالمعلومات المقدّمة عن مسوِّدة استراتيجية إدارة المخاطر المؤسسية، والتحديات التي تواجه وضع هذه الاستراتيجية موضع التنفيذ، والمسائل المتصلة بصياغة بيان تقبُّل المخاطر. وأعربت كذلك عن تقديرها للإجراءات التي اتخذتها الأمانة في سبيل تعزيز المساءلة على مستويات المنظمة كافة.

١٨- وأثارت اللجنة شواغل عديدة، وشملت المسائل المتناولة ما يلي: عدم وجود موارد مكرّسة لإدارة المخاطر بالنسبة للبلدان التي تعاني من طوارئ مُصنّفة؛ نقص المعارف بشأن الامتثال؛ ضرورة تحسين تتبُّع الالتحاق بالتدريب الإلزامي للمنظمة والامتثال له، ولاسيما في مجال الأخلاقيات والتحرّش وسوء السلوك الجنسي وإساءة استعمال السلطة والغش والفساد، بما في ذلك فيما يخص أصحاب العقود من غير الموظفين؛ والجدول الزمني لتنفيذ استراتيجية إدارة المخاطر المقترحة والذي يعد طويلاً على ما يبدو.

١٩- وطمأنت الأمانة اللجنة إلى أن المخاطر الرئيسية واستراتيجية إدارة المخاطر وبيان تقبُّل المخاطر تعتبر وثائق دينامية ستُعرض تحديثاتها على الدول الأعضاء لتتنظر فيها على أساس سنوي ويجري تشغيلها بالفعل. وأوضحت كذلك أن الافتقار إلى الموارد اللازمة لتنفيذ السياسات ذات الصلة يبرز الحاجة إلى ضمان توفير تمويل مستدام للمنظمة مثلما تؤكد مختلف العمليات الجارية التي تقودها الدول الأعضاء.

أحاطت اللجنة علماً بالتقرير؛ واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الأمانة للولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

(أ) مواصلة العمل على مسوِّدة استراتيجية إدارة المخاطر المؤسسية، ولاسيما الجوانب المتعلقة بالتنفيذ على الصعيد القطري، وإنكاء الوعي والتدريب؛

(ب) مواصلة توسيع نطاق تدريبها الإلزامي وتحسين استراتيجيات الاتصال في مجال الامتثال؛

(ج) تحسين سُبل تتبُّعها لالتحاق العاملين في المنظمة من غير الموظفين بوحدات التدريب الإلزامي وإكمالهم لها؛

(د) وضع معايير للعمليات، فضلاً عن أدوات موحدة.

٢-٤ تقارير وحدة التفتيش المشتركة (الوثيقة EBPBAC38/6)

٢٠- خاطبت رئيسة وحدة التفتيش المشتركة اللجنة وأشادت بارتفاع معدل تنفيذ المنظمة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة، الذي كان أعلى من متوسط التنفيذ في منظومة الأمم المتحدة. وأشارت أيضاً إلى أن تعاون اللجنة والأمانة مع وحدة التفتيش المشتركة نموذج يُحتذى به على مستوى منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالتداول والاستجابة بفعالية للنتائج والتوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة، وأقرت بنظام أمانة المنظمة الموحد والمبتكر للتبُّع، ولوحتها لمتابعة التوصيات الصادرة عن مصادر مختلفة، بما في ذلك وحدة التفتيش المشتركة. وقالت إن وحدة التفتيش المشتركة قد شهدت تخفيضاً في ميزانيتها، وأعقب ذلك قرار الجمعية

العامة للأمم المتحدة يوضح ويؤكد العملية المناسبة للنظر في ميزانية الوحدة على النحو الوارد في نظامها الأساسي. ودعت الدول الأعضاء إلى دعم إعادة إرساء تمويل الوحدة في الجمعية العامة للأمم المتحدة ومجلس الرؤساء التنفيذيين، بالمستويات المطلوبة أصلاً.

٢١- وقّمت الأمانة التقرير الذي لخص ثلاثة استعراضات مختلفة لوحدة التفتيش المشتركة اعتباراً من عام ٢٠٢١: استعراض إدارة شركاء التنفيذ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛^١ واستعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة؛^٢ وإدارة استمرارية تصريف الأعمال في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.^٣

٢٢- وأحاطت اللجنة علماً بارتفاع معدل تنفيذ المنظمة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة فوق المعدل المتوسط (٨٢٪ مقارنةً بالمعدل المتوسط في منظومة الأمم المتحدة البالغ ٧٢٪)، ورحّبت بالتحديث الوارد في التقرير بشأن التوصيات المتعلقة بالرقابة والأخلاقيات.

٢٣- ورداً على الأسئلة التي أُثيرت بشأن التقارير المتعلقة بإدارة شركاء التنفيذ ووظيفة الأخلاقيات، أبلغت الأمانة اللجنة بأن المنظمة تحدّث أنشطتها في مجال الضمان لشركاء التنفيذ، وأنها استخدمت بالفعل ممارسات متوائمة مع أفضل ممارسات الأمم المتحدة. وأشارت أيضاً إلى أن مسألة الخبرة الفنية داخل لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، فيما يتعلق بالرقابة على وظيفة الأخلاقيات، مشمولةً بالفقرتين ٤ (ح) و ١٠ (أ) من الاختصاصات المستكملة للجنة الأخيرة.^٤

٢٤- وأعربت اللجنة عن تأييدها للتمويل الكافي لوحدة التفتيش المشتركة من أجل تمكينها من الاضطلاع بمهمتها الهامة.

أحاطت اللجنة علماً بالتقرير؛ واقترحت كذلك، كتوجيه لتنفيذ التوصيات القائمة الموجهة إلى الأمانة، أنه ينبغي أن تواصل الأمانة إيلاء اهتمام شديد لتنفيذ التوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة، وأن تشرع في التنفيذ الكامل لتوصيات الوحدة عند الاقتضاء، بما في ذلك التوصيات الرامية إلى تعزيز إدارة شركاء التنفيذ.

واقترحت اللجنة كذلك أن يطلب المجلس التنفيذي من الأمانة إيلاء الاهتمام الواجب للنظر في مواصلة تنفيذ التوصية ٢ من استعراض وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٢١ لوظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2021/5) من خلال تعديل اختصاصات لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، في الفرصة المناسبة المقبلة، من أجل إدراج الأخلاقيات والإشارة إليها صراحة ضمن الخبرة الجماعية المطلوبة للجنة.

١ الوثيقة JIU/REP/2021/4.

٢ الوثيقة JIU/REP/2021/5.

٣ الوثيقة JIU/REP/2021/6.

٤ انظر الوثيقة مت ٢٠٢٢/١٥٠/ سجلات/١، الملحق ٥.

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

٤-١ المسائل المنبثقة من فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة (الوثيقة مت ١٥٣/٤)

٢٥- قدّم أحد الميسرين المشاركين لفرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة لمحة عامة عن أنشطة فرقة العمل السابقة والمستقبلية المقترحة، والتوصيات الإحدى عشرة الصادرة عن فرقة العمل التي يُوصى بأن تعتمدها جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين، وكذلك المقترحات، ومشروعي المقررين الإجراءيين الواردين في الوثيقة مت ١٥٣/٤.

٢٦- وشكرت اللجنة الميسرين المشاركين على الجهود الدؤوبة لدعم عمل فرقة العمل. ورحّبت بالنقّذ المُحرز في وضع المقترحات والتفاوض بشأنها، على النحو المطلوب في المقرر مت ١٥٢(١٥) (٢٠٢٣)، فيما يتعلق بما يلي: (أ) تقدير تكلفة المبادرات الجديدة التي تفي بعبئيات مالية معينة، وعرضها على المجلس التنفيذي واللجنة؛ (ب) نموذج وجدول زمني مُوصى به من أجل تقديم القرارات والمقررات الإجرائية إلى الأجهزة الرئاسية؛ (ج) إصلاح المجلس التنفيذي واللجنة. وأشار الميسر المشارك إلى أن الاقتراح الداعي إلى اتخاذ قرار بشأن مهلة مقبولة معاصرة لنشر التقارير بجميع اللغات الرسمية قبل اجتماعات الأجهزة الرئاسية يتطلب عملاً إضافياً قبل تقديمه إلى المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة.

٢٧- وأعربت اللجنة عن تأييدها لاستمرار الدور الذي يضطلع به الميسرين المشاركين في توجيه المشاورات غير الرسمية بشأن توصيات فرقة العمل.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير، وأن يعتمد مشروعي المقررين الإجراءيين الواردين في الوثيقة مت ١٥٣/٤.

٤-٢ الآثار المترتبة على المقرر الإجمالي مت ١٥٢(٢٩) (٢٠٢٣) (الوثيقة مت ١٥٣/٥)

٢٨- نظرت اللجنة في تقرير عن آثار المقرر الإجمالي مت ١٥٢(٢٩) (٢٠٢٣) على مشاركة الجهات الفاعلة غير الدول في الأجهزة الرئاسية للمنظمة.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير.

٤-٣ التقييم: التقرير السنوي (الوثيقة مت ١٥٣/٦)

٢٩- قدّم مكتب التقييم تقريره السنوي، بما في ذلك التقييمات المركزية واللامركزية. وفيما يتعلق بالتقييمات اللامركزية، لوحظ أنه لا يوجد نظام لتخطيطها وتوثيقها، ولا يوجد أيضاً نظام لتتبع استجابات الإدارة.

٣٠- ورحّبت اللجنة بالتقدم الكبير المحرز في تنفيذ سياسة المنظمة للتقييم خلال فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣، بما في ذلك إطار التنفيذ، وأقرت بالتحديات التي يواجهها المكتب، ولاسيما فيما يتعلق بالتقييمات اللامركزية. وتؤدي التقييمات الرسمية دوراً محورياً في تحديد أولويات البرامج. وقالت إن مشاركة نتائج التقييمات والتعلم منها هي مبدأ هام لتحسين ثقافة التعلم على جميع المستويات وتحسين الفعالية. وسيكون من المفيد إدراج الدروس المستفادة والأمثلة في التقرير السنوي.

٣١- وعلى وجه الخصوص، رحبت اللجنة بتقييم برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٥، الذي سيقم مساهمة المنظمة على المستوى القطري، وسيساهم كما أشار مكتب التقييم في وضع برنامج العمل العام الرابع عشر.

٣٢- وأكد مكتب التقييم للجنة أنه سيضع بشكل منفصل مواد لإلقاء الضوء على الدروس المستفادة وأثر أنشطة المنظمة. وأقر بقيمة التعلم التنظيمي. وقال إنه يحلل التقييمات الممولة من مساهمات طوعية محدّدة إلى جانب التقييمات اللامركزية. وستكتمل قريباً بعض التقييمات المعتمدة في خطة العمل. وفيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والتمثيل الجغرافي، قال المكتب إنه واجه في البداية صعوبات في التوظيف من قوائم متوازنة للاستشاريين ولكنه يواصل توسيع شبكته.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير. واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الأمانة للولايات القائمة، أن يجري مكتب التقييم دراسة مقارنة لمهام التقييم وتغطيته في شتى كيانات منظومة الأمم المتحدة التي تشابه المنظمة من حيث الحجم أو الهيكلية، وأن يقدم أيضاً توصيات لتعزيز استقلالية ووظيفة التقييم ومصداقيتها واستخدامها، وأن يرفع تقريراً بنتائج الدراسة إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها الأربعين في أيار/ مايو ٢٠٢٤.

٤-٤ بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية (الوثيقة مت ١٥٣/١ معلومات/١)

٣٣- أدلى ممثل جمعيات الموظفين، متحدثاً باسم جمعيات موظفي المنظمة، والوكالة الدولية لبحوث السرطان، والمكتب الإقليمي للأمريكتين، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، بياناً سلط فيه الضوء على المجالات الرئيسية التي تهم الموظفين. وشملت هذه التدابير ما يلي: الطرائق التعاقدية وحقيقة أن الموظفين المعيّنين مؤقتاً متعاقباً لفترات قصيرة قد وُضعوا في وضع حرج؛ وتسويات مقر العمل وعدم إمكانية التنبؤ بصافي الأجر، ولاسيما على المستويين الإقليمي والقطري وفي مراكز العمل ذات الاقتصادات المتقلبة؛ ومشروع سياسة التنقل؛ وأوجه التأخير في التحريات، بخلاف تلك المتعلقة بمزاعم سوء السلوك الجنسي. وشدد ممثل جمعيات الموظفين على أهمية إدراك الدول الأعضاء للحاجة إلى توفير تمويل مستدام من أجل حل المشاكل التي لها حلول موجودة، ولكنها تتطلب حلاً في الوقت المناسب. وفيما يتعلق بمشروع سياسة التنقل، أشار ممثل جمعيات الموظفين إلى أن هناك تقضياً واضحاً بين الموظفين للتنقل المنظم عوضاً عن التنقل الإلزامي.

٣٤- وشكرت اللجنة ممثل جمعيات الموظفين على بيانه وأثنت على جميع أفراد القوى العاملة لما قاموا به من عمل، وأشارت إلى ضرورة أن تواصل الأمانة بذل قصارى الجهود من أجل دعم رفاه الموظفين.

٤-٦ الشركات المستضافة

- تقرير عن الشركات المستضافة (الوثيقة مت ١٥٣/٧)
- استعراض الشركات المستضافة (الوثيقة مت ١٥٣/٨)

٣٥- أعربت اللجنة عن تقديرها للشركات القائمة التي تستضيفها المنظمة، واقترحت أنه يمكن للأمانة أن تنظر، في ضوء المناقشات التي تجري في الاجتماع الحالي، في كيفية ضمان تطبيق المعايير الأخلاقية للمنظمة

على هذه الشراكات. وأعربت الدول الأعضاء عن امتنانها الخاص للعمل الذي اضطلع به مؤخراً المرصد الأوروبي للنظم والسياسات الصحية.

٣٦- وأعربت الأمانة أيضاً عن تقديرها للشراكات المستضافة وأكدت للجنة أن جميع الموظفين المعنيين لديهم عقود مع المنظمة، وبالتالي فهم ملزمون بمعايير السلوك الأخلاقي نفسها.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقريرين الواردين في الوثيقتين م٧/١٥٣ ومت ٨/١٥٣.

البند ٥ من جدول الأعمال: اعتماد التقرير واختتام الاجتماع

٣٧- اعتمدت اللجنة تقريرها.

= = =