

تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي

١- عُقد الاجتماع الأربعون للجنة البرنامج والميزانية والإدارة في جنيف في الفترة من ٢٢ إلى ٢٤ أيار/ مايو ٢٠٢٤ برئاسة السيد فينغ يونغ (الصين).^١ وأشار الرئيس إلى أن أعضاء اللجنة كانوا قد عقدوا اجتماعاً افتراضياً غير رسمي للتخضير للنهج الجديد الذي ستتبعه اللجنة والذي يتضمن مناقشات أكثر تعمقاً وشمولاً.

٢- وأوضح المدير العام، في كلمته الافتتاحية، التقدم المحرز في رحلة تحول المنظمة والتحديات التي تواجهها. وأكد سبل المضي قدماً لإعادة التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة إلى المسار الصحيح، ولا سيما من خلال مسودة برنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨، استناداً إلى الأساس المتين الذي أرساه برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٥. وشدد على أنه، لتنفيذ هذه الاستراتيجية، يجب توفير تمويل مستدام للمنظمة، مع قوى عاملة وافية بالغرض. وبعد اعتماد المجلس التنفيذي الخطة الكاملة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٤، كان من المقرر إطلاق الجولة الاستثمارية في الأسبوع التالي.

٣- واعتمدت اللجنة جدول أعمالها^٣ بحذف البند ٣-٦ (الترتيبات الخاصة لتسوية المتأخرات)؛ والبند ٣-٧ (تقدير اشتراكات الدول الأعضاء الجدد والأعضاء المنتسبين الجدد)؛ والنقطة الأولى من البند ٤-٢ (الاقتراحات المقدمة إلى المنظمة لاستضافة شراكات رسمية)، والبند ٤-٥ (تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين)؛ والبند ٤-٦ (تعديلات اللائحة المالية والنظام المالي)، ووافقت على برنامج وأسلوب عملها.

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 EBPBAC40/2)

٤- وعرض رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة تقرير تلك اللجنة، الذي شمل اجتماعها الثالث والأربعين، الذي عُقد في آذار/ مارس ٢٠٢٤.

٥- ورحبت اللجنة بالتقرير ووجهت الشكر للجنة الاستشارية على عملها وتعاونها البناء مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومراجع الحسابات الخارجي ووحدة التفتيش المشتركة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وأكدت، علاوةً على ذلك، تقدير اللجنة الاستشارية للرأي غير المشفوع بتحفظات بشأن مراجعة البيانات المالية للمنظمة للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣. وأعربت اللجنة كذلك عن سرورها لملاحظة التقدم المحرز في منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها.

١ قائمة المشاركين متاحة في الوثيقة EBPBAC40/DIV.1.

٢ انظر المقرر الإجرائي م ١٥٤(١).

٣ الوثيقة EBPBAC40/1.

٦- واستناداً إلى الاستنتاجات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية، دعت اللجنة الأمانة إلى مواصلة تعزيز الأطر والعمليات ذات الصلة في مجال التقييم. وبالإضافة إلى ذلك، أعربت اللجنة عن تقديرها للزيادة في عدد الموظفين المكلفين بمهام التحقيق، وهو أمر مهم بالنظر إلى العدد المتزايد من القضايا.

٧- وأعربت اللجنة عن تأييدها القوي لتوصية اللجنة الاستشارية بإنشاء وظيفة الأخلاقيات باعتبارها مكتباً مستقلاً تماماً وقائماً بذاته.

٨- وأعربت الأمانة عن تقديرها لما قدّمته اللجنة الاستشارية من مشورة وتوصيات، وصادقت عليها. ورداً على سؤال من اللجنة فيما يتعلق بنظام إدارة الأعمال، طمأنت الأمانة الدول الأعضاء بوجود نهج لإدارة المخاطر، مع اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان المراقبة الإدارية القوية وحوكمة البرنامج. وأكدت كذلك أن طرح النظام سيكون مشروطاً بتوافر الحد الأدنى من الوظائف المتفق على نشرها مسبقاً.

٩- وأخيراً، شكرت اللجنة عضو اللجنة الاستشارية المنتهية ولايته، السيد بيرت كيوبينس، على خدماته ورحبت بالعضوة الجديدة السيدة آسيا غالاداري.

وأحاطت اللجنة علماً بتقرير لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة؛ واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الأمانة للولايات القائمة، أن تتشاور الأمانة مع أصحاب المصلحة المعنيين لوضع جداول زمنية عملية وقابلة للتحقيق لتنفيذ التوصيات الواردة في التقرير.

٢-٢ التقدم المُحرز في تحقيق أهداف خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (الوثيقة EBPBAC40/3)

١٠- قدّمت الأمانة لمحة عامة عن التقدم المُحرز في تحقيق أهداف خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مشيرة إلى أن المنظمة حققت امتثالاً بنسبة ٨١,٢٥٪ لمؤشرات الأداء في عام ٢٠٢٣ بتصنيفات "تفي" أو "تتجاوز" المتطلبات، بزيادة من ٦٣٪ في عام ٢٠٢٢، وأعلى من المتوسط المسجل في الأمم المتحدة.

١١- وأشادت اللجنة بالأمانة لاستيفائها أو تجاوزها متطلبات جميع مؤشرات الأداء تقريباً في عام ٢٠٢٣ وشجعتها على الحفاظ على تصنيفاتها الحالية وصون التقدم المُحرز. وأشادت بتعميم المساواة بين الجنسين في مسودة برنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨، وأعربت عن دعمها المتجدد لتقديم التدريب الملائم على جميع مستويات المنظمة. وأعربت اللجنة عن دعمها أيضاً لخريطة الطريق الجديدة للأمانة بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة من أجل إحداث أثر في البلدان.

١٢- واستشرافاً بالمستقبل، حثّت اللجنة الأمانة على إعطاء الأولوية لإحراز تقدّم في تلبية متطلبات مؤشرات الأداء المتبقية، ومواصلة رصد امتثال الموظفين وإبلاء الاعتبار الواجب للتعليقات الواردة من مكاتب المنظمة؛ وتوسيع نطاق جهودها لدعم القوى العاملة المنتسبة في المنظمة، ولاسيما فيما يتعلق بالإجازة الوالدية؛ والعمل على تحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستوى الإدارة العليا في جميع المستويات الثلاثة للمنظمة؛ وضمان تنفيذ سياسة منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له.

١٣- ورداً على تعليقات اللجنة وأسئلتها، أشارت الأمانة إلى أن إدارة الشؤون الجنسانية والحقوق والإنصاف هي بمنزلة أداة تحفيز تقنية، إذ توفر الخبرات اللازمة وتستخدم نهجاً تعاونياً لدعم عمل المنظمة فيما يتعلق

بالمساواة بين الجنسين والحقوق والإنصاف. وقد عكست خريطة الطريق بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة من أجل إحداث أثر في البلدان، التي أُطلقت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، التزام المنظمة في ذلك الصدد على جميع المستويات الثلاثة للمنظمة.

١٤- وكانت الإدارة مسؤولة عن إعداد التقارير عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وعملت مع سائر إدارات المنظمة من أجل تحقيق هذه الغاية، وذلك من خلال تنظيم حلقات دراسة لاستعراض التقدم و/أو التنفيذ، وفي نهاية المطاف، للتحقق من صحة النتائج التي تحققت مقابل كل مؤشر. واستعرضت الإدارة جميع البيانات، وأجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عملية إضافية للتحقق من صحة التقارير. ولا يزال هناك عدد من التحديات فيما يتعلق بتقديم التقارير، ولا سيما المواعيد النهائية لتسليمها.

١٥- وفيما يتعلق بمؤشرات الأداء المتبقية، فإن تطبيق مؤشر المساواة بين الجنسين الجديد سيمكّن من الإبلاغ عن المساهمات المالية للثلاثية ٢٠٢٤-٢٠٢٥ في عام ٢٠٢٦. وتتواصل الجهود لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظمة. وتجري عملية اختيار ممثلي المنظمة من خلال مركز تقييم، وقد جعلت الأمانة من أولوياتها إيلاء الاعتبار للمرشحات اللاتي قيّمهن المركز، وذلك لزيادة مجموعة المرشحات. ومن المتوقع أن تؤدي خطة تنمية القدرات الموضوعية حديثاً إلى تحسّن كبير بحلول عام ٢٠٢٥.

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

(أ) وضع أهداف أكثر طموحاً وجدول زمنية تنفيذية أقصر أمداً لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، لا سيما في الرتب العليا/ مناصب صنع القرار وفي المكاتب الإقليمية والقُطرية؛

(ب) تعزيز التنفيذ الفعال للسياسة الجديدة بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له، ومعالجة البلاغات عن سوء السلوك من هذا النوع وما يرتبط به من رغبة في الانتقام؛

(ج) مواصلة رصد وجهات نظر موظفي المنظمة بشأن التنوع والشمول والمساواة في الأجور والإجازات الوالدية، ولا سيما خارج المقر الرئيسي للمنظمة، بما في ذلك الموظفون المنتسبون والموظفون المؤقتون في المنظمة؛

(د) تخصيص الموارد المالية والبشرية لدعم كل من تنفيذ خريطة الطريق المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والإنصاف في مجال الصحة، وتعزيز تنمية قدرات جميع الموظفين على تنفيذ نهج المساواة بين الجنسين، بما في ذلك تعميم مراعاة المنظور الجنساني والحقوق وما يرتبط به من إجراءات، في جميع برامج المنظمة؛

(هـ) إعطاء الأولوية لتحقيق المؤشرات الثلاثة لخطة العمل التي لم تتحقق بعد؛

(و) ضمان الاتساق في اعتماد وتطبيق السياسات الجديدة في جميع المكاتب الإقليمية والقُطرية؛

(ز) تكثيف الجهود لتصنيف البيانات حسب الجنس والعمر وغيرهما من أبعاد عدم المساواة.

٢-٣ التقرير السنوي عن الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات (الوثيقة EBPBAC40/4)

١٦- أوضحت الأمانة الأعمال التي أنجزت مؤخراً، بما في ذلك تنقيح مدونة الأخلاقيات ووضع سياسة جديدة للمنظمة بشأن منع الانتقام والتصدي له؛ وصياغة إرشادات جديدة بشأن الأنشطة الخارجية وإعلانات المصالح؛ وصياغة الاستراتيجية الجديدة لإدارة المخاطر المؤسسية وإطار تقبل المخاطر؛ وإجراء سلسلة من الأنشطة لتبديد الغموض الذي يكتنف إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول وتعزيز تنفيذه.

١٧- وفي حين رحّبت اللجنة بالتقرير وأعربت عن تقديرها للجهود التي تبذلها الأمانة لإرساء ثقافة قوية لإدارة المخاطر، فقد دعت إلى العمل على مواصلة التوعية باستراتيجية إدارة المخاطر وتضمين أحكامها في عمل المنظمة. وفي هذا الصدد، أكدت اللجنة أيضاً أهمية تعزيز إطار تقبل المخاطر.

١٨- ووفقاً لتقرير لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، أعربت اللجنة عن دعمها القوي لإعادة هيكلة مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات ولجعل وظيفة الأخلاقيات مكتباً قائماً بذاته مستقلاً تماماً يرفع تقاريره مباشرة إلى المدير العام. وأوضحت الأمانة أن النظر في هذه المسألة سوف يتواصل خلال الاجتماع المقبل للجنة الاستشارية. وفيما يتعلق بالتوصية باستخدام نظام قوي لإدارة القضايا، أشارت اللجنة إلى أن هذا النظام يجب أن يكون قادراً على ضمان السرية مع تطبيقه بفعالية في الوقت ذاته على نطاق جميع الوظائف المعنية.

١٩- وطمأنت الأمانة اللجنة أنه بعد نشر سجل المخاطر الرئيسية الخاص بالمنظمة مؤخراً، يجري العمل على إعداد بيانات تقبل المخاطر المقابلة له بما يتماشى مع مسودة برنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨. وتتواصل الجهود أيضاً لدمج استراتيجية إدارة المخاطر دمجاً كاملاً في عمل المنظمة.

وأحاطت اللجنة علماً بالتقرير؛ واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الأمانة للولايات القائمة، أن تقدّم الأمانة خطة لإعادة هيكلة وظيفة الأخلاقيات في اجتماع مقبل للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة قبل نهاية عام ٢٠٢٤، مع الأخذ في الاعتبار التوصية الحالية الصادرة عن اللجنة الاستشارية بإنشاء مكتب أخلاقيات مستقل تماماً وقائم بذاته.

٢-٤ تقارير وحدة التفتيش المشتركة (الوثيقة EBPBAC40/5)

٢٠- عرض رئيس وحدة التفتيش المشتركة أعمال الوحدة وأثنى على معدلات القبول والتنفيذ التي حققتها الأمانة، والتي كانت أعلى كثيراً من المتوسط المسجل في منظومة الأمم المتحدة. وأشارت الأمانة إلى الموضوعات الأربعة لتقارير وحدة التفتيش المشتركة عن المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، التي ستنظر فيها اللجنة، بما في ذلك التوصيات الموجهة إلى الأجهزة الرئاسية للنظر فيها، وتتعلق هذه التقارير بما يلي: التصدي للعنصرية والتمييز العنصري؛ آليات الطعون الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء للمحكمة؛ أطر المساءلة؛ سياسات وممارسات الصحة النفسية والرفاه.

٢١- ورحّبت اللجنة بالتقرير وجهود الأمانة والتزامها بتنفيذ مختلف التوصيات، ولاسيما الاعتراف بدور المنظمة القيادي في إنشاء وحدة معنية بالتنوع والإنصاف والشمول، وفي توفير أفضل الممارسات بشأن سياسات الصحة النفسية وممارستها، وآليات الطعون الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء للمحكمة التي كانت مصدر إلهام لمنظومة الأمم المتحدة بأسرها.

٢٢- وشجعت اللجنة الأمانة على مراجعة إطار المساءلة الخاص بها، باستخدام النموذج المرجعي لوحدة التفتيش المشتركة المعني بنضج إطار المساءلة، ودمج أطر المنظمة المنفصلة الحالية، مثل إطار منع سوء السلوك الجنسي، وتقديم معلومات محدّثة عن التقدّم المُحرَز في عام ٢٠٢٥. وشجعت اللجنة كذلك على وضع تعريف واضح لشروط تمديد الحدود الزمنية في العمليات المتعلقة بآليات الطعون الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء للمحكمة. وأعربت عن تقديرها لتعاون الأمانة مع وحدة التفتيش المشتركة، وشجعت على استمرار التعاون المنتظم بين وحدة التفتيش المشتركة ولجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة.

٢٣- وأشارت الأمانة إلى أنها تمكنت من خلال جهودها من تنفيذ ٩٠٪ من جميع توصيات وحدة التفتيش المشتركة حتى الآن. وأكدت من جديد التزامها بالتصدي للعنصرية والتمييز العنصري، وتحسين نظام العدل الداخلي. وطمأنت الأمانة أيضاً اللجنة أنها تدرك أهمية تعميم سياسات وممارسات الصحة النفسية، بما في ذلك الانتهاء من إعداد السياسات ودليل تدريبي للمديرين بشأن الصحة النفسية. ولاحظت أن المنظمة تشارك في الآلية الموحّدة لنقاسم التكاليف على نطاق منظومة الأمم المتحدة دعماً لوحدة التفتيش المشتركة.

وأحاطت اللجنة علماً بالتقرير؛ واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الأمانة للولايات القائمة، أن تواصل الأمانة إيلاء اهتمام شديد للتوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة مع التنفيذ الكامل لها حسب الاقتضاء.

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

٤-١ التقييم: التقرير السنوي (الوثيقة م ٤/١٥٥)

٢٤- قدّم مكتب التقييم تقريره السنوي، بما يشمل نتائج وتوصيات الدراسة المقارنة لوظائف التقييم في المنظمة ونطاق تغطية التقييمات في مختلف كيانات منظومة الأمم المتحدة المماثلة لمنظمة الصحة العالمية من حيث الحجم أو الهيكل.

٢٥- ورحبت اللجنة بالتقرير، واعترفت بالدور الرئيسي لوظيفة التقييم في ضمان المساءلة عن النتائج والتعلّم والإدارة القائمة على النتائج.

٢٦- وبعد أن أحاطت اللجنة علماً بالتقدّم المُحرَز في خطة عمل التقييم على نطاق المنظمة للثلاثية ٢٠٢٤-٢٠٢٥، فقد أثنت على النهج الشامل المعتمد على مدار هذه الفترة تجاه التقييمات التي أُجريت بالشراكة مع المكاتب الإقليمية وتقييمات مساهمات الأمانة فيفرادى البلدان بهدف تعزيز التعلّم التنظيمي.

٢٧- وأعربت اللجنة عن تأييدها للخطوات المتخذة لزيادة نطاق تغطية التقييمات على نطاق الأمانة، مشيرةً إلى أهمية تعزيز وظيفة التقييم ومواكبة معايير التقييم بين الوكالات المماثلة داخل منظومة الأمم المتحدة.

٢٨- وفي سياق توصية لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة فيما يتعلق بإعداد خطة عمل لتحديث المجالات الرئيسية لسياسة التقييم،^١ شجعت اللجنة الأمانة على مواصلة البحث عن سُبل لتبادل الدروس المستفادة وإجراء المزيد من التحسينات على وظيفة التقييم.

١ انظر الوثيقة EBPBAC40/2.

٢٩- وأعربت الأمانة عن التزامها بدعم تحديث سياسة التقييم وتعزيز وظيفة التقييم، مشيرةً إلى أن مسحاً سوف يُطلق عبر المستويات الثلاثة للمنظمة لتحديد المجالات التي تجري فيها بالفعل أنشطة متعلقة بالتقييم في مكاتب أخرى، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تقوية الموازنة وتحسينها. ويجري بالفعل اتخاذ إجراءات لبناء القدرات واستعراض عملية تخطيط التقييم على نطاق المنظمة ووضع خطة عمل مقدرة التكاليف لضمان تخصيص الموارد الكافية لوظيفة التقييم على جميع مستويات المنظمة.

وأوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير، ويعتمد مشروع المقرر الإجمالي الوارد به. واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الأمانة للولايات القائمة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

- (أ) زيادة نطاق تغطية التقييمات، بما في ذلك التقييمات اللامركزية، من خلال وضع معايير تغطية واضحة في المجالات الرئيسية؛
- (ب) استكشاف وتتبع خيارات التمويل المتاحة من أجل توفير الموارد البشرية والمالية الكافية لإجراء التقييمات في المقر الرئيسى للمنظمة ومكاتبها الإقليمية، بما في ذلك من خلال استخدام المساهمات الطوعية؛
- (ج) تعزيز القدرات اللازمة لإجراء التقييمات في جميع أقاليم المنظمة.

٤-٢ الشراكات المستضافة

- تقرير عن الشراكات المستضافة (الوثيقة م ٥/١٥٥)
- استعراض الشراكات المستضافة (الوثيقة م ٦/١٥٥)

٣٠- أعربت اللجنة عن تقديرها للتقرير والاستعراض. وأشارت إلى الحاجة إلى الشراكات الأربع المستضافة وقيمتها المضافة والتزامها، ولاحظت أن ممارسة استضافة الشراكات تعزز الحوكمة والكفاءة وتساعد المنظمة على تحقيق أهدافها.

٣١- وشددت اللجنة على ضرورة تحسين الإطار التشغيلي للمشاركة مع الشراكات المستضافة وإجراء استعراضات منتظمة لمساهماتها في تحقيق أهداف المنظمة ذات الصلة، مثل التغطية الصحية الشاملة وأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة.

٣٢- وطمأنت الأمانة اللجنة بشأن وجود تعاون جيد مع الشراكات في مجال الصحة العالمية. ونوهت بأن التقرير المقدم إلى المجلس التنفيذي على أساس سنوي يطبق الإطار التشغيلي للاستعراضات الدورية الذي استُحدث في عام ٢٠١٤. وبالإضافة إلى الشراكات المستضافة، تولت المنظمة إدارة العديد من الشبكات وشاركت في شراكات خارجية بهدف تعزيز أعمالها. وجسّد كل ذلك تحسناً في التعاون والقيمة المضافة وأوجه التآزر وخفض تكاليف المعاملات.

وأوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقريرين الواردين في الوثيقتين م ٥/١٥٥ وم ٦/١٥٥.

٣-٤ بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية (الوثيقة م ١٥٥/ معلومات/١)

٣٣- ألقى بيان بالنيابة عن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية، والوكالة الدولية لبحوث السرطان، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، سلط الضوء على مجالات الاهتمام الرئيسية للقوى العاملة: صون رفاه الموظفين وصحتهم النفسية، والتنقل، وتصنيف مراكز العمل والأجور، والتأمين الصحي للموظفين، والشروط التعاقدية وفرص التطوير الوظيفي، ونظام العدل الداخلي.

٣٤- وشكرت اللجنة ممثلة جمعيات الموظفين على بيانها وأعربت عن تقديرها لعمل جمعيات الموظفين. وأثنت على جميع أفراد القوى العاملة على ما يبذلونه من أعمال. وأشادت أيضاً باستعداد إدارة المنظمة للعمل مع جمعيات الموظفين لمعالجة المسائل المثارة.

٣٥- ولاحظت اللجنة الشواغل التي أثّرت بشأن: الحاجة إلى تهيئة ظروف عمل أفضل ودعم الصحة الموظفين النفسية، بما في ذلك إتاحة خدمات تقديم الاستشارات؛ وتحسين سياسة التنقل الحالية، مع تطبيق الدروس المستفادة من المرحلة الطوعية؛ وتآكل القوة الشرائية في بعض مراكز العمل، مع الدعوة إلى خفض في الإنفاق الشخصي على الخدمات الصحية وما يصاحب ذلك من تعزيز نظام التأمين الصحي للموظفين؛ وضعف مستوى خدمات الأمن التعاقدية؛ والحاجة إلى الارتقاء بالظروف في جميع أنحاء المنظمة لتحسين حياة الموظفين؛ والانقمار إلى التطوير الوظيفي للموظفين ممن هم على درجة عالية من التخصص؛ وإنشاء وظائف أمين المظالم في جميع الأقاليم؛ وتوفير مستشاري موظفين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء.

٣٦- ورداً على التعليقات والأسئلة، أكدت الأمانة أن برنامج عمل التحوّل الخاص بالمنظمة يعالج العديد من المسائل المثارة، وأن التمويل المستدام أمر بالغ الأهمية لدعم المبادرات المختلفة الرامية إلى حل هذه المسائل.

٣٧- وأكد المدير العام من جديد أن الموظفين هم أهم مقومات المنظمة، وشدد على أن الأمانة تولي اهتماماً شديداً للصحة النفسية للقوى العاملة في المنظمة وتتخذ تدابير لمنع أي مشكلات ومعالجتها. وسوف تتقدّ سياسة التنقل بشكل عادل وستأخذ في الاعتبار ظروف الموظفين. ولن تؤثر سلباً على العمل التقني للمنظمة، وستتطور في ضوء الخبرة المكتسبة، وكذلك من خلال تطبيق الدروس المستفادة من تجارب الوكالات الأخرى التي تطبق سياسات التنقل منذ زمن بعيد. وشدد المدير العام على أهمية التنقل حتى تتمكن القوى العاملة في المنظمة من تلبية الاحتياجات الصحية للبشرية، أينما نشأت في شتى بقاع العالم. وأشارت الأمانة أيضاً إلى دور التنقل في جلب خبرات أصحاب الخبرة الميدانية للاستفادة منها في مهام وضع المعايير والقواعد في المقر الرئيسي. وأكد المدير العام أن المناقشات قد بدأت مع لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن التقلبات في المرتبات التي يواجهها بعض الموظفين المحليين.

٣٨- وفيما يتعلق بمسألة الرواتب المحلية، سلّطت الأمانة الضوء أيضاً على أن المساعدة مطلوبة من الدول الأعضاء لضمان معالجة هذه المسألة في محافل أخرى، مثل الجمعية العامة للأمم المتحدة.

٣٩- وشجعت اللجنة الأمانة على التعاون بانتظام مع جمعيات الموظفين؛ ودعتها إلى التعلّم من تجارب المنظمات الدولية والكيانات الحكومية الأخرى وإلى مراعاة الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة في المنظمة؛ وطلبت منها التشاور مع الكيانات ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة لإعادة التفكير في منهجية أجور الموظفين المحليين؛ وحثتها على النظر في إنشاء منصب أمين المظالم في جميع الأقاليم ووظيفة مستشار الموظفين في مراكز العمل في الفئتين دال وهاء.

٤-٤ المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول

- الجهات الفاعلة غير الدول التي تربطها علاقات رسمية بالمنظمة (الوثائق م ١٥٥/٧، وم ١٥٥/٧ إضافة ١، وم ١٥٥/٧ إضافة ٢)

٤٠- أوضح الرئيس أنه في المقرر الإجرائي م ١٥٤(١٢) (٢٠٢٤)، طلب المجلس التنفيذي من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة إجراء المزيد من المناقشات بشأن مقترح قبول الكيانيين: المنظمة الدولية للأشخاص المصابين بالأمراض النادرة ومركز الحقوق الإنجابية، وتقديم توصية بهذا الشأن إلى المجلس التنفيذي في دورته الخامسة والخمسين بعد المائة.

٤١- وأشار الرئيس كذلك إلى أنه أجرى - بدعم من الأمانة - سلسلة من المشاورات مع كل مجموعة إقليمية وأجرى مناقشات ثنائية مع الوفود المعنية خلال الأسابيع القليلة السابقة، بهدف التوصل إلى توافق في الآراء بشأن المسألة. وأضاف أنه عمل بشكل وثيق مع الأمانة لاستكشاف نهج بناء. وأطلع أعضاء اللجنة بعد ذلك على "مقترح الرئيس" الذي يهدف إلى تسهيل التوصل إلى توافق في الآراء.

٤٢- وأقرت اللجنة بالجهد الكبير الذي بذلته الدول الأعضاء والأمانة، وأكدت من جديد الدور المهم الذي تضطلع به الجهات الفاعلة غير الدول في تعزيز الصحة العامة. وأشارت إلى تقرير اجتماعها التاسع والثلاثين^١ ونوهت بأهمية إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول في تنظيم أوجه مشاركة المنظمة في ذلك المجال. ومع ذلك، ظل هناك تباين في وجهات النظر حول القرار المقترح بشأن قبول دخول الكيانيين المذكورين في علاقات رسمية، ومن ثم، لم تُقدّم توصية في هذا الشأن.

وأكدت اللجنة من جديد ثقتها في الأمانة فيما يتعلق بالوفاء بمعايير الأهلية والعناية الواجبة والعمليات ذات الصلة. ونوهت اللجنة باستنتاج الأمانة أن كلا الكيانيين قد استوفيا المعايير؛ ومع ذلك، فقد خلصت إلى أنه بسبب التباين في وجهات النظر، لم تُقدّم اللجنة توصية بشأن قرار قبول دخول الكيانيين التاليين من الجهات الفاعلة غير الدول في علاقات رسمية مع المنظمة: المنظمة الدولية للأشخاص المصابين بالأمراض النادرة ومركز الحقوق الإنجابية.

البند ٥ من جدول الأعمال: اعتماد التقرير واختتام الاجتماع

٤٣- اعتمدت اللجنة تقريرها.

= = =