

المجلس التنفيذي

الدورة السابعة والخمسون بعد المائة

EB157/2

البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت

١٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥

تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي

١- عُقد الاجتماع الثاني والأربعون للجنة البرنامج والميزانية والإدارة في جنيف في الفترة من ١٤ إلى ١٦ أيار/ مايو ٢٠٢٥ برئاسة الدكتورة كاثرين هوفنوس (النرويج).^١ وأشارت الرئيسة إلى أن أعضاء اللجنة عقدوا مؤخرًا اجتماعاً غير رسمي لمناقشة أهم المسائل المتصلة بجدول الأعمال، وشكرت الأعضاء على مشاركتهم ومناقشاتهم البناءة.

٢- ونوه المدير العام بالأهمية الخاصة لاجتماعات الأجهزة الرئاسية هذا العام، مُسلطاً الضوء على مقترح اتفاق المنظمة بشأن الجوائح^٢ والميزانية البرمجية المقترحة للثلاثية ٢٠٢٦-٢٠٢٧، بما في ذلك الزيادة المقبلة في الاشتراكات المقدرة.^٣ ووصف تدابير لتوفير التكاليف، وحدد الخطوات التي يجري اتخاذها للتعويض عن الانخفاض في تمويل المنظمة، وأقر بصعوبة مشهد تعبئة التمويل. ورخّب بالالتزامات التي قطعتها الدول الأعضاء بالفعل من خلال جولة المنظمة الاستثمارية. وأوضح أن المناقشات جارية مع منظمات أخرى في منظومة الأمم المتحدة لتحسين التعاون وتحديد أوجه التآزر. وقدم المدير العام موجزاً لما يلي: عملية إعادة الهيكلة وإعادة ترتيب الأولويات في المنظمة؛ وفريق الإدارة التنفيذية الجديد الأقل عدداً؛ وخططاً لمواصلة تعاقب عمليات تقليص عدد القوى العاملة بما يتماشى مع الميزانية المخفّضة للمنظمة. وتوقع خفض نفقات المرتبات بنسبة ٢٥٪. وأكد من جديد التزام المنظمة بتعزيز المكاتب القطرية، لكنه أشار إلى أن تقليص حجم العمل يعني أنه سيتعين اتخاذ قرارات صعبة، لا سيما في المقر الرئيسي، تليه المكاتب الإقليمية، وبدرجة أقل، المكاتب القطرية. ويجري وضع آليات لدعم الموظفين الذين سيتأثرون بهذه القرارات، وأعرب عن تقديره لهم. وأكد من جديد التزام المنظمة بمواصلة تركيزها على المهام الأساسية طوال فترة الإصلاحات.

٣- وأقر بضرورة المساءلة وتحسين الحوكمة والأداء الوظيفي الذي أظهرته اللجنة في دورتها السابقة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥، وتطلع إلى استمرار دورها القيادي وتوجيهها.

٤- وأقرت اللجنة جدول أعمالها^٤ بحذف البنود ٣-٨ (تقدير اشتراكات الدول الأعضاء الجديدة والأعضاء المنتسبين الجدد)، و ٤-٥ (تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولوائح الموظفين)، والنقطة الأولى في إطار البند ٤-٦ (الاقتراحات المقّمة إلى المنظمة لاستضافة شراكات رسمية)، وكذلك البند ٣-٩ (تعديلات اللائحة المالية والنظام المالي)، وعلى الرغم من التعليق الجزئي للمادة الثامنة من اللائحة المالية، سوف يُقرّر البند ٨-٢، ويجري تناول إطار البندين ٣-١ بشأن (تقرير عن النتائج لعام ٢٠٢٤) (الميزانية البرمجية للثلاثية ٢٠٢٥-٢٠٢٤: تقييم الأداء) والتقرير المالي والبيانات

١ قائمة المشاركين متاحة في الوثيقة EBPBAC42/DIV.1.

٢ انظر الوثيقة ج٧٨/١٠ (التنزيل).

٣ الوثيقتان ج٧٨/٦ وج٧٨/٦ تصويب ١.

٤ الوثيقة EBPBAC42/1 Rev.1.

المالية المراجعة للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤)، و٢-٣ (تمويل وتنفيذ الميزانية البرمجية للثلاثية ٢٠٢٤-٢٠٢٥). ووافقت أيضاً على برنامجها وأساليب عملها.

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 EBPBAC42/2)

٥- قدّم رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة تقرير اللجنة الاستشارية، لافتاً انتباه الدول الأعضاء إلى أن الوثيقة تغطي الاجتماع السادس والأربعين للجنة الاستشارية، وقدّم معلومات مكمّلة للتقرير السنوي الكامل.

٦- وفي هذا الصدد، اقترح رئيس اللجنة الاستشارية أن يُقدّم تقرير سنوي موحد في المستقبل مساهمةً من تلك اللجنة من أجل تعزيز كفاءة المنظمة.

٧- وأعربت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة عن تقديرها للتقرير والتوصيات الواردة فيه. ورحّبت باستعراض اللجنة الاستشارية للوضع المالي الراهن في الوقت المناسب، وشددت على أهمية التمويل المستدام. وفي هذا الصدد، تُسر اللجنة معرفتها بأن اللجنة الاستشارية اعتبرت أن الإجراءات التي اتخذتها الأمانة مناسبة لمعالجة الوضع المالي من خلال تدابير احتواء التكاليف، مع إعطاء الأولوية للمهام الأساسية. وتؤيد اللجنة توصية اللجنة الاستشارية باستكشاف جدوى إنشاء احتياطي للتعامل مع أي انقطاع في تلقي المساهمات والاشتراكات.

٨- وسلّطت اللجنة الضوء على أهمية تنفيذ استراتيجية منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، ولا سيما في حالات الضعف، وحثت الأمانة على مواصلة العمل في هذا المجال، بما في ذلك على الصعيدين القطري والإقليمي، وضمان التمويل الكافي لهذه المهمة. وأثنت أيضاً على الجهود المبذولة لتعزيز إدارة المخاطر ومهمة التقييم، وشددت على ضرورة تحديد أولويات مهام المساءلة وتمويلها على النحو المناسب.

٩- وفيما يتعلق بتنفيذ نظام إدارة الأعمال الجديد، أحاطت اللجنة علماً برد اللجنة الاستشارية الذي يفيد بأن الجداول الزمنية الحالية طموحة. ورداً على ذلك، أشارت الأمانة إلى إعادة النظر في نطاق البرنامج للتخفيف من المخاطر المتصلة بالجدول الزمني لتنفيذه.

١٠- وأخيراً، أيدت اللجنة التوصية بإضفاء الطابع الرسمي على دور اللجنة الاستشارية في عملية اختيار مراجع الحسابات الخارجي، وطلبت من اللجنة الاستشارية أن تواصل العمل على تحديد سُبُل تعزيز تلك العملية.

أحاطت اللجنة علماً بتقرير لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة. واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الولايات القائمة للأمانة، أن تعمل الأمانة على ما يلي:

(أ) مواصلة تنفيذ التوصيات الصادرة عن اللجنة الاستشارية؛

(ب) العمل مع اللجنة الاستشارية لاقتراح تعديلات ممكنة على عملية اختيار مراجع الحسابات الخارجي، بالتشاور مع الدول الأعضاء، بغية تقديم نتائج عملية التشاور هذه في نهاية المطاف إلى جمعية الصحة العالمية التاسعة والسبعين للنظر فيها.

٢-٢ الإجراءات التي اتخذتها المنظمة تنفيذاً لخطط العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة

- التقدّم المُحرز في تحقيق أهداف خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (الوثيقة EBPBAC42/3)

٣-٢ التقرير السنوي عن الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات (الوثيقة EBPBAC42/4)

٤-٢ تقارير وحدة التفتيش المشتركة (الوثيقة EBPBAC42/5)

١١- وعرضت الأمانة التقارير المتعلقة بالإجراءات التي اتخذتها المنظمة بشأن خطط العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة والتقرير السنوي للامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات. وأدلى رئيس وحدة التفتيش المشتركة بملاحظات استهلاكية، وعرضت الأمانة مقدمة لتقارير وحدة التفتيش المشتركة. واعترافاً بالقيود الحالية على التمويل، أشار رئيس وحدة التفتيش المشتركة إلى أن الحاجة ماسة لآليات مساءلة ورقابة قوية ومستقلة وفعالة لضمان استخدام الموارد بكفاءة وفعالية والحفاظ على الثقة في المنظمة.

١٢- وأنتت اللجنة على التنفيذ الهيكلي الواسع النطاق لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من جانب الأمانة، والتقدم الكبير الذي أحرز منذ عام ٢٠١٨. وأوصت بأن تكون خطة العمل جزءاً لا يتجزأ من جميع مجالات عمل المنظمة، وأن تُركّز الإجراءات الإضافية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على بناء القدرات من خلال التدريب الإلزامي على جميع مستويات المنظمة. ولاحظت اللجنة أن مؤشرات الأداء المتعلقة بتخصيص الموارد المالية، والتمثيل المتساوي للمرأة، وتنمية القدرات، لا ترقى إلى مستوى النتائج التي تحققت فيما يتعلق بالمؤشرات الأخرى، وحثت الأمانة على بذل الجهود في هذه المجالات. ورحبت اللجنة بالتزام المنظمة بإحراز مزيد من التقدم واستعداداتها للوفاء بالمعايير العليا المتعلقة بخطة العمل المنقّحة، الإصدار الثالث من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي للمنظمة أن تعزز جهودها في مجال بناء القدرات والموارد البشرية لتهيئة بيئة مواتية لزيادة القيادة النسائية.

١٣- وأنتت اللجنة على أداء الأمانة في مجال الامتثال والأخلاقيات وإدارة المخاطر، وشجعتها على تعزيز عملها في هذا المجال وضمان استقلالية الهياكل القائمة. وينبغي تعزيز التدريب على جميع المستويات، وينبغي أن يتضمن التدريب نماذج مصممة لهذا الغرض خاصة لمساعدة الموظفين على تقييم المخاطر وإدارتها. وأعربت اللجنة عن تقديرها للعمل المنجز بشأن المخاطر الرئيسية في اللجنة العالمية لإدارة المخاطر، ورحبت بالمجموعة الجديدة من المخاطر الرئيسية المنشورة على الموقع الإلكتروني لمكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات. وينبغي إرساء ثقافة إدارة المخاطر على نطاق المستويات الثلاثة للمنظمة. وأيدت اللجنة إنشاء نظام مركزي وآمن لإدارة القضايا. وشجعت على توثيق التعاون بين مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، وإدارة الموارد البشرية والمواهب.

١٤- ولاحظت اللجنة وأعربت عن تقديرها لمعدل تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الصادرة بين عامي ٢٠١٧ و٢٠٢٣ الذي بلغ ٩٠٪ من التوصيات. ولاحظت ملائمة تقارير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها المتعلقة بترتيبات العمل المرنة واستخدام الطرائق التعاقدية للعاملين غير الموظفين في سياق القيود المالية الحالية وعملية ترتيب الأولويات. ورحبت اللجنة بانخراط الأمانة مع وحدة التفتيش المشتركة في تبادل الخبرات في مجال تتبع التوصيات، وعملها السريع في إبلاغ وحدة التفتيش المشتركة بالتقدم المحرز في التنفيذ من خلال نظام التتبع الخاص بها على شبكة الإنترنت.

١٥- وردت الأمانة بالإعراب عن التزامها بسد الثغرات التي سبق تحديدها، والتي شملتها بالفعل الميزانية البرمجية المقترحة للثلاثية ٢٠٢٦-٢٠٢٧. ويجري إعداد دورة تدريبية إلزامية بشأن المساواة بين الجنسين، وسوف تُطرح بحلول نهاية عام ٢٠٢٥. وقد وُضع مؤشر للمساواة بين الجنسين، وسلط الضوء على المجالات الرئيسية للتقدم في التكافؤ بين الجنسين في المناصب العليا في المنظمة. ويمكن تصنيف التقارير لعام ٢٠٢٦ على أساس هذا المؤشر.

أحاطت اللجنة علماً بالتقارير الواردة في الوثائق EBPBAC42/3 و EBPBAC42/4 و EBPBAC42/5 واقترحت كذلك أن تعمل، في إطار توجيه تنفيذ ولاياتها القائمة، على ما يلي:

(أ) العمل على تلبية متطلبات المؤشرات في المجالات التي تتطلب إحراز تقدّم فيها في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك من خلال:

(١) إعادة مضاعفة الجهود الرامية إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا سيما فيما يتعلق بالموارد البشرية والمالية، وتعزيز الرصد والإبلاغ؛

(٢) تنفيذ الجهود التصحيحية اللازمة لضمان التكافؤ على نطاق المنظمة والمشاركة الهادفة للمرأة على جميع مستويات المنظمة؛

(٣) تعزيز بناء القدرات، بما في ذلك من خلال التدريب الإلزامي؛

(ب) مواصلة إيلاء الاهتمام الوثيق للتوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة، مع تنفيذها تنفيذاً كاملاً حسب الاقتضاء؛

(ج) تعزيز التركيز على الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، في إطار الحوكمة الرشيدة، ولا سيما مع الهيكل الجديد للمنظمة، وزيادة التعاون مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية وإدارة الموارد البشرية والمواهب، وضمان استقلالية مهام المساءلة؛

(د) مواصلة العمل على إطار إدارة المخاطر في المنظمة وإدراجه في نُظم التخطيط التشغيلي والإدارة؛

(هـ) تعزيز التدريب وبناء القدرات في مجال إدارة المخاطر على جميع مستويات المنظمة باستخدام أدوات عملية تستهدف الموظفين؛

(و) مواصلة معالجة المخاطر الناشئة واستعراضها لحماية المنظمة والمجتمعات المحلية التي تخدمها في مشهد المخاطر الحالي؛

(ز) تقييم المنصات الحالية لإدارة قضايا الأخلاقيات لضمان السريّة؛

(ح) مواصلة المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول مسترشدة بإطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول،

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

١-٤ إصلاح الحوكمة

- المسائل المنبثقة عن فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة: نتائج الاستبيان المتعلق بإعداد مشاريع القرارات والمقررات الإجرائية (المقرر الإجرائي م١٥٣ (٢) (٢٠٢٣)) (الوثيقة م١٥٧/٦)
- مقترحات بشأن تحسين فعالية الأجهزة الرئاسية (الوثيقة م١٥٧/٧)

١٦- رحّبت اللجنة بالتزام الأمانة العامة بإصلاح الحوكمة، وأيدت العمل المضطلع به تحقيقاً لهذه الغاية تأييداً واسعاً، بما في ذلك إجراء استبيانات بشأن إعداد مشاريع القرارات والمقررات الإجرائية من جانب الدول الأعضاء. وشدّدت اللجنة

على أهمية ومدى ملائمة المقترحات الرامية إلى تحسين فعالية الأجهزة الرئاسية، بما في ذلك المقترحات المتعلقة بإعداد مشاريع القرارات والمقررات الإجرائية، وإدارة جداول الأعمال والولايات، وإدارة الآثار البرمجية والمالية، وتحديث عملية الإبلاغ من خلال الحلول الرقمية.

١٧- وأيدت اللجنة اضطلاع الأجهزة الرئاسية بدور أكبر في إدارة مقترحات القرارات والمقررات الإجرائية، التي ينبغي استعراض غرضها وأهميتها الاستراتيجية استعراضاً وثيقاً، ولا سيما في ضوء الموارد المتاحة. واقترحت وضع معايير مقترحة بشأن مقترحات القرارات والمقررات الإجرائية، واستعراضاً لممارسة تقدير تكاليف الآثار المترتبة على القرارات والمقررات الإجرائية. وتعد قاعدة البيانات الجديدة للقرارات والمقررات الإجرائية أداة واعدة ينبغي تشجيع الدول الأعضاء والأمانة على استخدامها.

١٨- وأكدت اللجنة مجدداً أهمية المشاركة النشطة من جانب جميع الدول الأعضاء في المضي قدماً بأعمال إصلاح الحوكمة، مع التسليم بأن الدول الأعضاء بحاجة إلى التحلي بالانضباط في تكليف الأمانة العامة بأعمال جديدة. وطلبت اللجنة اطلاع الدول الأعضاء على آخر مستجدات عملية إصلاح الحوكمة في منظومة الأمم المتحدة.

١٩- وأشارت إلى أن تقريراً سيُقدّم إلى المجلس التنفيذي في دورته الثامنة والخمسين بعد المائة، يتضمن توجيهات بشأن الخطوات المطلوبة للنهوض بعملية إعداد مشاريع القرارات والمقررات الإجرائية من جانب الدول الأعضاء لكي ينظر فيها المجلس التنفيذي ويقدم توصيات بها إلى جمعية الصحة بما يتماشى مع المقرر الإجرائي مت ١٥٣ (٢) (٢٠٢٣).

٢٠- وفيما يتعلق بمساهمة الخدمات اللغوية في تكاليف اجتماعات الأجهزة الرئاسية، أكدت الأمانة التزامها بتعدد اللغات، وأشارت إلى أنها عاكفة على تحديث الخدمات اللغوية، بما في ذلك من خلال مواصلة استخدام التكنولوجيا الحديثة. ورحبت بدعم اللجنة، وطلبت منها المضي قدماً في ظل تكليف باتخاذ خطوات لتحسين الحوكمة.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقريرين الواردين في الوثيقتين مت ١٥٧/٦ ومت ١٥٧/٧. واقترحت كذلك أن تعمل الأمانة، في إطار توجيه تنفيذ ولاياتها القائمة، تماشياً مع الجهود المبذولة في إطار المقرر الإجرائي مت ١٥٦ (١) (٢٠٢٥)، على ما يلي:

(أ) تحديث الجدول الزمني للإخطار بالقرارات و/ أو المقررات الإجرائية وتقديمها لدورة تقديم المقترحات التالية قبل الدورة الثامنة والخمسين بعد المائة للمجلس التنفيذي في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٦، ومواصلة استخدام الدول الأعضاء القائمة المرجعية والنموذج في إعداد مشاريع القرارات و/ أو المقررات الإجرائية المقدمة إلى جمعية الصحة في دورة تقديم المقترحات نفسها؛

(ب) إجراء استعراض أولي للولايات المتعلقة بإدراج البنود على جداول الأعمال المقبلة للأجهزة الرئاسية بغية إعداد مقترح بكيفية دمجها أو المراجعة فيما بينها أو إلغاؤها؛

(ج) وضع معايير وعملية للدول الأعضاء لاستعراض المقترحات المتعلقة بالقرارات والمقررات الإجرائية الجديدة، بالتشاور مع الدول الأعضاء وفي إطار عملية إصلاح الحوكمة التي تقودها الدول الأعضاء؛

(د) استعراض ممارسة تحديد تكاليف القرارات والمقررات الإجرائية قبل أن تنظر فيها الأجهزة الرئاسية، كذلك بالتشاور مع الدول الأعضاء وفي إطار عملية إصلاح الحوكمة التي تقودها الدول الأعضاء.

٢-٤ التقييم: التقرير السنوي (الوثيقتان مت ١٥٧/٤ ومت ١٥٧/٤ إضافة ١)

٢١- قدمت الأمانة التقرير السنوي لمكتب التقييم وسياسة التقييم المنقحة (٢٠٢٥).

٢٢- وأشادت اللجنة بعمل وظيفة التقييم وشددت على أهميته في عمل المنظمة في تعزيز الكفاءة والشفافية وبرنامج التعلم لدى المنظمة. وشددت على ضرورة ضمان استقلال وظيفة التقييم وشجعتها على التعاون الوثيق مع الوظائف

الأخرى المتعلقة بالمساءلة. ورُحِّبَ بتعزيز أفرقة التقييم في المكاتب الإقليمية من أجل تحقيق الأثر على المستوى القطري، وحثت الأمانة على مواصلة هذه العملية. وأقرت بالدور الذي يضطلع به التقييم في ردد التخطيط الاستراتيجي للمنظمة وفي اتخاذ قرارات مستنيرة. وأشارت كذلك إلى إمكانية إسهام التقييم في زيادة اهتمام الجهات المانحة.

٢٣- وأعربت اللجنة عن تقديرها لدور وظيفة التقييم، مشيرةً إلى إنجاز ١٩ تقييماً في عام ٢٠٢٤. وشددت اللجنة على ضرورة مواصلة مكتب التقييم العمل مع لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، وأشادت بالأخذ بتوصيات اللجنة الاستشارية في سياسة التقييم المنقحة (٢٠٢٥). وأيدت اللجنة سياسة التقييم المنقحة ودعت الأمانة إلى الحرص على تزويد وظيفة التقييم بالموارد البشرية والمالية الكافية، مع الاستمرار في اتباع نهج تحديد الأولويات.

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقريرين الواردين في الوثيقتين م١٥٧/٤ وم١٥٧/٤، إضافة ١، وأن يعتمد مشروع المقرر الإجرائي الوارد في الوثيقة م١٥٧/٤. واقترحت كذلك، في إطار توجيه تنفيذ الولايات القائمة للأمانة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

- (أ) مواصلة ضمان استقلال وظيفة التقييم والتنسيق مع الوظائف الأخرى المتعلقة بالمساءلة؛
- (ب) تعزيز قدرات التقييم على نطاق الأمانة، ولا سيما في المكاتب الإقليمية، وضمان توفير الموارد البشرية والمالية الكافية في مقر المنظمة الرئيسي والمكاتب الإقليمية، بسُّبُل منها استخدام بنود الميزانية لأنشطة التقييم عند التفاوض على التبرعات لبرامج محددة؛
- (ج) إعداد خطة عمل للتقييم على نطاق المنظمة لفترة الثنائية، بسُّبُل منها زيادة تغطية التقييم، حتى تشمل أيضاً تقييماً البرامج اللامركزية والقطرية؛
- (د) إدراج تقييم لعملية إعادة المواءمة في خطة عمل التقييم على نطاق المنظمة؛
- (هـ) دمج نتائج التقييم في تخطيطها الاستراتيجي.

٣-٤ بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية (الوثيقة م١٥٧/١/معلومات)

٢٤- أدلى ببيان باسم جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وسلَّط فيه الضوء على الشواغل الرئيسية للقوى العاملة، وتشمل تحديداً ما يلي: الوضع المالي الحالي الذي تواجهه المنظمة، ولا سيما فيما يتعلق بعملية إعادة التنظيم الاستراتيجي؛ وتعزيز نظام العدل الداخلي؛ وتنفيذ سياسة التنقل؛ وأهمية الحفاظ على منح تعويض عادل يتوافق مع تكلفة المعيشة والظروف الاقتصادية في جميع مراكز العمل.

٢٥- وأكَّد ممثل جمعيات الموظفين أهمية الربط بين إعادة المواءمة الاستراتيجية وعملية تحديد الأولويات، والمواظبة على التواصل مع الموظفين. وأعرب عن تقديره لمشاركة المدير العام والإدارة العليا مع جمعيات الموظفين في تناول شواغل القوى العاملة، ورُحِّبَ بتدابير دعم الموظفين التي وُضعت لتيسير عملية إعادة المواءمة. وفي هذا الصدد، شكر الدول الأعضاء على التزامها، في المقرر الإجرائي ج ص ٧٥ (٨) (٢٠٢٢)، بزيادة الاشتراكات المقدَّرة وشجَّعها على مواصلة حماية المنظمة وتعزيزها بتوفير تمويل مرن ومستدام ويمكن التنبؤ به.

٢٦- وشكرت اللجنة ممثل جمعيات الموظفين على بيانه، وأعربت عن تقديرها تغاني جميع أعضاء القوى العاملة ومرونتهم وعملهم خدمة لرسالة المنظمة، وأعربت عن تضامنها معهم في الظروف العصيبة الحالية، مؤكدة على أهمية رفاه الموظفين لتحقيق فعالية المنظمة. ودعت إلى اعتماد نهج شفاف ومنصف وإنساني في عملية إعادة المواءمة مع مراعاة التوازن الجغرافي والجنساني بأقصى قدر ممكن. وفي هذا السياق، حثت اللجنة الأمانة على اتخاذ تدابير للحفاظ

على القدرة التقنية للمنظمة ومعالجة المشاكل القائمة، ومنها تلك المتعلقة بنظام العدل الداخلي، التي قد تتفاقم بسبب الوضع الحالي.

٢٧- ورداً على التعليقات والأسئلة، أعادت الأمانة تأكيد التزامها بالمواظبة على التواصل مع جمعيات الموظفين في عملية إعادة المواءمة مشيرة إلى أن مشاركتها ستكون حيوية في اللجان الأربع التي سيسترشد بعملها في هذه العملية. وأكدت كذلك أنها ستواصل استخدام شتى القنوات للتواصل مع الموظفين وأن القوى العاملة ستعامل بكرامة واحترام طوال العملية.

٢٨- وأقر المدير العام بأن الموظفين يظلون أهم رصيد لدى المنظمة وأوضح أهمية النهج الاستراتيجي الذي اعتمدته المنظمة لمواجهة الوضع الراهن، مؤكداً أن تنفيذ عملية إعادة المواءمة سيجري على نحو عادل وإنساني وشفاف وبمنتهى الاحترام للقوى العاملة. وستواصل سياسة الباب المفتوح التي تتبعها الإدارة العليا طوال العملية، سواء أمام جمعيات الموظفين أو فرادى الموظفين. وأكد خطورة الوضع الحالي وحث الدول الأعضاء على دعم جهود إعادة المواءمة من خلال الموافقة على زيادة الاشتراكات المقدرة والتعليق الجزئي للفقرة ٨-٢ من المادة الثامنة من اللائحة المالية مؤقتاً، في جمعية الصحة العالمية الثامنة والسبعين.

٤-٤ تعديلات اللائحة المالية والنظام المالي (الوثيقة مت ١٥٧/١٢)

أوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقرير، ويعتمد مشروع القرار الوارد به.

٤-٦ الشراكات المستضافة

- تقرير عن الشراكات المستضافة (الوثيقة مت ١٥٧/٩)
- استعراض الشراكات المستضافة (الوثيقة مت ١٥٧/١٠)

وأوصت اللجنة بأن يحيط المجلس التنفيذي علماً بالتقريرين الواردين بالوثيقتين مت ١٥٧/٩ ومت ١٥٧/١٠.

البند ٥ من جدول الأعمال: اعتماد التقرير واختتام الاجتماع

٢٩- اعتمدت اللجنة تقريرها.

= = =