

التقرير السنوي عن الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات

تقرير من المدير العام

١- يقدم هذا التقرير تحديثاً للإجراءات التي اتخذتها الأمانة في عام ٢٠٢٣ وأوائل عام ٢٠٢٤ لتعزيز المعايير الأخلاقية عن طريق استعراض السياسات والتدريب، وتعزيز إدارة مخاطر الغش، وتنفيذ إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، واتخاذ إجراءات بشأن التوصيات الصادرة أثناء التقييم الأولي للإطار، وتعزيز استراتيجيات الامتثال وإدارة المخاطر على نطاق المنظمة.

الأخلاقيات ١

٢- تتألف ولاية وحدة الأخلاقيات التابعة لمكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات من أربع ركائز هي: إدارة إعلان المصالح؛ والمشورة والدعم في مجال الأخلاقيات؛ والحماية من الانتقام؛ والتثقيف والتوعية.

٣- إطار السياسات - ساهمت وحدة الأخلاقيات في مدونة الأخلاقيات المنقحة التي صدرت في ١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣، وفي سياسة المنظمة الجديدة بشأن منع الانتقام والتصدي له.

٤- الركيزة ١: إدارة إعلان المصالح - بلغت نسبة امتثال موظفي منظمة الصحة العالمية (المنظمة) لمتطلبات تقديم إعلان المصالح السنوي ١٠٠٪ في عام ٢٠٢٣.

٥- وتشاور قسم الموارد البشرية وإدارة المواهب مع وحدة الأخلاقيات لتقييم الإعلانات التي قدمها ٥٤ مرشحاً قيد النظر لتعيينهم في وظائف الموظفين و ١٧٩ مرشحاً للقوى العاملة من الموظفين المنتسبين، ولتقديم إرشادات بشأنها.

٦- وفي عام ٢٠٢٣، التمس ٣٢٦ موظفاً الإذن بالاضطلاع بأنشطة خارجية، والتمس ٣٦ موظفاً الموافقة على السماح لهم بقبول التكريمات أو الأوسمة أو الهدايا.

١ تشمل الأرقام المقدمة الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣.

٢ في عام ٢٠٢٣، تلقت المنظمة ٤٠٩٢ استمارة من استمارات إعلان المصالح قدمها الموظفون، و ٢٨ إعلاناً إضافياً قدمها موظفو أمانة اتفاقية المنظمة الإطارية بشأن مكافحة التبغ، و ٢٩٧٣ استمارة قدمها خبراء المنظمة ومستشاروها من خلال شبكة المنظمة للخبراء من الأفراد.

٧- وستصدر في عام ٢٠٢٤ إرشادات جديدة بشأن الأنشطة الخارجية وبشأن إعلانات المصالح للخبراء فيما يتعلق بالإخطارات العامة والتعليقات. ويجري حالياً وضع سياسة للإقرار المالي خاصة بموظفي المنظمة.

٨- **الركيزة ٢: المشورة والدعم في مجال الأخلاقيات** - في عام ٢٠٢٣، تلقت وحدة الأخلاقيات ٦٦٣ طلباً فردياً للحصول على الإرشاد والدعم بشأن شواغل ومعضلات أخلاقية تراوحت بين الاستفسار عن عملية إعلان المصالح المطبقة وحالة معقدة من سوء السلوك المزعوم المرتبط بالعمل.

٩- **الركيزة ٣: الحماية من الانتقام** - حتى ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٣، تلقت وحدة الأخلاقيات ١٣ طلباً للحماية من الانتقام بموجب السياسة السابقة بشأن الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام. ومن بين هذه القضايا، أُغلقت قضية واحدة، لأن استعراضاً أولياً أجرته وحدة الأخلاقيات لم يؤكد حدوث الانتقام؛ ولم يتابع الأفراد المعنيون أربع قضايا؛ وأحيلت ثمان قضايا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية لاتخاذ إجراءات بشأنها. واعتباراً من ١ تموز/يوليو ٢٠٢٣، وبموجب السياسة الجديدة لمنع الانتقام والتصدي له، أحال مكتب خدمات الرقابة الداخلية ثمان قضايا انتقام إلى وحدة الأخلاقيات. وأوصي باتخاذ تدابير للحماية في ست قضايا؛ وأغلقت قضية واحدة لأنه تبين أن الادعاءات لم تكن مستندة إلى أدلة؛ وفي إحدى القضايا لم تكن هناك حاجة إلى اتخاذ تدابير الحماية.

١٠- **الركيزة ٤: التثقيف والتوعية** - تزامن بدء التدريب على التمكين في مجال الأخلاقيات في عام ٢٠٢٣ في شكل وحدة للتعليم الإلكتروني مع سلسلة من تقيحات سياسات المنظمة. وللمواءمة مع السياسات الجديدة، نظمت وحدة الأخلاقيات الوحدة التدريبية.

١١- وفي عام ٢٠٢٣، قدمت وحدة الأخلاقيات ١٦ دورة تدريبية، استفاد منها أكثر من ٤٨٠ مشاركاً. وتضمن التدريب دورات تعريفية في المقر الرئيسي للمنظمة والمكتب الإقليمي لشرق المتوسط، إلى جانب جلسات إعلامية مصممة وفقاً للاحتياجات.

١٢- وفي عام ٢٠٢٢، أُعد عنوان البريد الإلكتروني العام الجديد informationrequest@who.int كما هو مطلوب بموجب سياسة المنظمة بشأن الكشف عن المعلومات.^١

١٣- **شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف ٢** - أكدت اللجنة التنفيذية لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف أن المنظمة ستكون الجهة المضيفة للمؤتمر السنوي السادس عشر للشبكة في تموز/يوليو ٢٠٢٤.

إدارة المخاطر في المؤسسة

١٤- وافقت المنظمة على استراتيجية جديدة لإدارة المخاطر في الربع الثالث من عام ٢٠٢٣ لتحسين مدى نضج إدارة المخاطر في المؤسسة.

١ في عام ٢٠٢٣، ورد ٢٦٩٥ طلباً، من بينها ٤٩٢ طلباً يستلزم اتخاذ إجراءات. وبالإضافة إلى ذلك، ورد نحو ١٢٠٠ رسالة عبر عنوان البريد الإلكتروني المتاح للجمهور.

٢ تضم شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف كبار المهنيين المسؤولين عن وظيفة الأخلاقيات في نحو ٥٠ مؤسسة حكومية دولية متعددة الأطراف، وهي توفر بذلك للأعضاء منتدى لتبادل المعلومات والخبرات.

١٥ - **الحوكمة** - تولت اللجنة العالمية لإدارة المخاطر بمساعدة اللجان الإقليمية لإدارة المخاطر، الإشراف على إعداد الاستراتيجية الجديدة لإدارة المخاطر في المؤسسة والإطار الجديد لتقبل المخاطر. وتقوم اللجنة العالمية لإدارة المخاطر بتحديث المخاطر الرئيسية التي تتعرض لها المنظمة في سياق مسودة برنامج العمل العام الرابع عشر ٢٠٢٥-٢٠٢٨.

١٦ - **إطار السياسات** - أعدت الاستراتيجية بالاستعانة بممثلين من المكاتب القطرية والإقليمية والمقر الرئيسي للمنظمة.

١٧ - وتدعو الاستراتيجية إلى اتباع نهج مؤسسي لإدارة المخاطر أثناء تصميم البرامج، وإعداد ميزانياتها، وتنفيذها، مع إيلاء اهتمام خاص للمخاطر الرئيسية، وزيادة اللامركزية في وظيفة الامتثال وإدارة المخاطر دعماً لاتخاذ قرارات مستنيرة وللمساءلة على الصعيد القطري. وستدعم هذين الهدفين أدوات وإرشادات وموارد لإدارة المخاطر ورصد الرقابة، إلى جانب زيادة الشفافية والقدرة على الاضطلاع بوظائف الضمان من الخط الثاني (دور كل من إدارة المخاطر ومراقبة الامتثال)^١ عبر مستويات المنظمة الثلاثة.

١٨ - وتبين خارطة طريق استراتيجية إدارة المخاطر الخطوات اللازمة لتحقيق خمسة مخرجات رئيسية، هي: (أ) المساءلة المتبادلة مع الدول الأعضاء لضمان الاعتراف بالمخاطر وإدارتها إدارة مشتركة، وتأمين الموارد الكافية للتخفيف من حدتها؛ (ب) توضيح مسؤوليات الشركاء المنفذين في مجال إدارة المخاطر التي تقع تحت سيطرتهم حتى تفهم الجهات المنفذة (بما في ذلك وزارات الصحة والجهات الفاعلة غير الدول) توقعات المنظمة فيما يتعلق بإدارة المخاطر؛ (ج) تعزيز إدارة المخاطر عبر جميع مستويات المنظمة الثلاثة عن طريق إطار الرقابة الداخلية؛ (د) تزويد المستويات الثلاثة جميعها بالقدر الكافي من الموارد الماهرة، مع كفاءة وضوح الأدوار والمسؤوليات في إطار نموذج "خطوط الضمان الثلاثة" والتنسيق فيما بينها من أجل زيادة الضمان بشأن مستويات المخاطر المتبقية؛ (هـ) تزويد جميع الموظفين بالقدرة على اتخاذ قرارات مراعية للمخاطر عن طريق التدريب والتطوير والتوعية بأدوات إدارة المخاطر (بما في ذلك مؤشرات المخاطر).

١٩ - وقام الفريق المعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج، بالتعاون مع مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، بتحسين الاعتراف بوظيفة المخاطر على الصعيد القطري ودعم إنشاء وظائف معنية بالمخاطر^٢ في الأقاليم. وهذه المبادرة أساسية لتنفيذ الاستراتيجية تنفيذاً تاماً عبر جميع مستويات المنظمة.

٢٠ - وسيواصل مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات التوعية باستراتيجية إدارة المخاطر والاضطلاع بالتدريب في الأقاليم والبلدان خلال الثانية المقبلة.

٢١ - **النُظم والأدوات** - في سياق الاستعاضة عن نظام المنظمة لتخطيط الموارد المؤسسية، يتعاون مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات وشبكتها الإقليمية على إعداد أداة لزيادة ترسيخ إدارة المخاطر في الأنشطة اليومية، بما يتماشى مع إطار تقبل المخاطر. ومن شأن تدشين الأداة أن ييسر إدماج تدابير تخفيف وطأة المخاطر في المستقبل في خطط عمل الأفرقة، مما ييسر رصدها.

١ يرد وصف كامل لنموذج "خطوط الضمان الثلاثة" في الملحق الثاني لاستراتيجية إدارة المخاطر.

٢ أنشئت اثنتا عشرة وظيفة من وظائف المسؤولين المعنيين بالامتثال والمخاطر في الإقليم الأفريقي، وأنشئت خمس وظائف في إقليم جنوب شرق آسيا، وأربع وظائف في إقليم غرب المحيط الهادئ، وإحدى عشرة وظيفة في إقليم شرق المتوسط.

٢٢- ويشترك مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات في إعداد إطار للضمانات البيئية والاجتماعية مراعاة للمخاطر، بالتعاون مع وحدة تغير المناخ والصحة، لتيسير تحديد المخاطر البيئية والاجتماعية في مراحل تصميم أي من مبادرات المنظمة ولدعم إعداد الإجراءات وتنفيذها ورصدها.

٢٣- وأدمج خطر سوء السلوك الجنسي في سجل المخاطر في المؤسسة بوصفه خطراً رئيسياً في عام ٢٠٢٣. وصُمم استبيان على نطاق المنظمة لتقييم مدى التعرض لخطر سوء السلوك الجنسي على مستوى مراكز الميزانية. ويُطلب من جميع مراكز الميزانية التابعة للمنظمة على المستوى الميداني ملء الاستبيان مرة واحدة في السنة على الأقل ووضع خطط التخفيف.

٢٤- قدرات إدارة المخاطر وثقافة إدارة المخاطر - واصل مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات وشبكته الإقليمية خلال عام ٢٠٢٣ إذكاء الوعي بالمخاطر الرئيسية عبر جميع مستويات المنظمة الثلاثة واعتماد استراتيجية إدارة المخاطر وإطار تقبل المخاطر.

٢٥- وكان التقييم الذاتي لنضج إدارة المخاطر في المؤسسة الذي أجرته المنظمة في عام ٢٠٢١ قد وضع المنظمة في مرحلة "قيد التطور" في نموذج النضج المرجعي على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وعكفت الأمانة، منذ ذلك الحين، على العمل على نطاق واسع لرفع مستوى النضج هذا، والمنظمة في سبيلها الآن إلى دخول مستوى النضج "المحقق" في إطار النموذج المرجعي. وسيواصل تحسين مستوى نضج إدارة المخاطر مع تنفيذ الاستراتيجية.

الامتثال

٢٦- أحرزت المنظمة تقدماً في مجال تفعيل سياستها بشأن منع الغش والفساد والكشف عنهما والتصدي لهما، وإطارها لمكافحة الغش والفساد. وعقد مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات دورة لتدريب المدربين لسفراء مكافحة الغش والفساد في المكاتب الإقليمية والقطرية. وضم البرنامج التدريبي موظفين إداريين وبرمجيين من جميع مستويات المنظمة الثلاثة وجميع المكاتب الرئيسية، فضلاً عن الشراكات التي تستضيفها المنظمة. وقدم الموظفون الحاصلون على التدريب وعددهم ٢٠٠ موظف دورات تدريبية تعاقبية إضافية^١ لما يقرب من ١٠٠٠ موظف وفرد من غير الموظفين.

٢٧- وبدأت دورات تدريبية إلكترونية بشأن مواضيع محددة تتعلق بالغش في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣، ومن المقرر إجراء تدريب إلكتروني بشأن السياسات في الربع الثاني من عام ٢٠٢٤. واستفادت الأمانة من اليوم الدولي لمكافحة الفساد لإذكاء وعي الموظفين بتدابير مكافحة الغش والفساد. وأطلقت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣ برنامجاً لإصدار الشهادات للقوى العاملة في المنظمة ليصبح أفرادها مفتشين معتمدين في مجال الغش.

١- درب إقليم جنوب شرق آسيا جميع الموظفين الإداريين ليصبحوا سفراء لمكافحة الغش والفساد؛ وقدم هؤلاء تدريباً تعاقبياً لجميع موظفي المكاتب القطرية، فقدموا أكثر من ٢٠ دورة وجهاً لوجه لموظفي المكتب الإقليمي بحلول نهاية أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣. وقدم سفراء مكافحة الغش والفساد في إقليم شرق المتوسط البالغ عددهم ٦١ سفيراً تدريباً تعاقبياً لجميع مراكز الميزانية البالغ عددها ٣٤ مركزاً، فدرّبوا ٣٧٠ موظفاً وفرداً من غير الموظفين من ١٢ مكتباً قطرياً و ١٥٢ موظفاً وفرداً من غير الموظفين في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط. وفي إطار الإقليم الأفريقي، تلقى ٢٣ سفيراً من ١٧ مركزاً للميزانية تدريباً تعاقبياً في ١٥ مكتباً قطرياً و ٣ مجموعات تابعة للمكتب الإقليمي لأفريقيا، ووصل عدد المتدربين إلى نحو ٤٠٠ موظف. والجدير بالذكر أن المواد ترجمت إلى اللغات المحلية.

٢٨- ويعكف مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات حالياً على توحيد أفضل الممارسات في مجال الضمان^١ عبر مستويات المنظمة الثلاثة في برنامج امتثال شامل من أجل المواءمة مع أحدث موجز تنظيمي أعدته المنظمة لبيانات المخاطر التنظيمية، على النحو المبين في آخر تحديث للمخاطر الرئيسية.

العناية الواجبة والجهات الفاعلة غير الدول

٢٩- اضطلعت الوحدة المعنية بإيلاء العناية الواجبة والجهات الفاعلة غير الدول طوال عام ٢٠٢٣ بأنشطة تهدف إلى المضي قدماً في تنفيذ إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، متشياً مع توصيات التقييم الأولي لتنفيذ الإطار واستجابة الإدارة الشاملة لهذا التقييم.^٢

٣٠- وفي إطار دور الوحدة المعنية بإيلاء العناية الواجبة والجهات الفاعلة غير الدول بوصفها وحدة متخصصة مسؤولة عن بذل العناية الواجبة وإجراء تقييم المخاطر، كثفت الوحدة جهودها الرامية إلى دعم التطبيق المتسق للإطار ووسعت نطاق مبادرة "إزالة الغموض عن إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول" التي أطلقت في عام ٢٠٢١. ويشمل ذلك منتجات وقوائم مرجعية إضافية مصممة وفقاً للاحتياجات وأنشطة إعلامية تستهدف بناء القدرات عبر جميع مستويات المنظمة. والجدير بالذكر أن الإصدار الثاني من دليل الجهات الفاعلة غير الدول بشأن المشاركة مع منظمة الصحة العالمية قد نُشر،^٣ وأنه يجري تنفيذ دورة تعليمية إلكترونية بعنوان "مقدمة لإطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول".

٣١- ومع تحول ولاية الوحدة نحو التركيز على مقترحات معقدة للمشاركة، والتطبيق المتسق للإطار، وضمان سلامة وظائف المنظمة في مجال وضع القواعد والمعايير عن طريق التخفيف من وطأة المخاطر أو تجنبها، تواصلت الوحدة بتقديم الإرشادات^٤ والتوصيات على جميع مستويات المنظمة.

٣٢- ولمواصلة تعزيز تنفيذ الإطار، وبالتعاون مع المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا والمكتب الإقليمي لشرق المتوسط، نفذت الوحدة أنشطة لإذكاء الوعي وبناء القدرات على المستويين الإقليمي والقطري للدعوة إلى زيادة

١ لتعزيز الرقابة والمساءلة على المستوى القطري، تحول الإقليم الأفريقي نحو نموذج ضمان جامع يشمل الامتثال وإدارة المخاطر واستعراضات ضمان الجودة. وبالإضافة إلى ذلك، أجرى الإقليم أربعة استعراضات لضمان الجودة، واستعراضاً للبرامج واستعراضاً إدارياً، وثلاثة استعراضات مخصصة استجابة لمخاطر ناشئة. وأجرى إقليم شرق المتوسط استعراضات إدارية وعملية ضمان إداري في خمسة مكاتب قطرية. وعززت هذه الاستعراضات الرقابة الداخلية في جميع مجالات الأعمال. واستخدم الإقليم أيضاً منصته الخاصة بالامتثال والمساءلة لتبسيط الاستعراضات السابقة بأثر رجعي، وأحرز تقدماً كبيراً في الاتصال والتعاون بين المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية، وتبادل المعلومات، وحل المشاكل وتنفيذ البرامج، وتخصيص الموارد.

٢ رد الإدارة على التقييم الأولي لتنفيذ إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول متاح على الرابط التالي: <https://www.who.int/docs/default-source/documents/about-us/evaluation/management-response-fensa-evaluation-december2020.pdf> (تم الاطلاع في ٢٩ آذار/ مارس ٢٠٢٤).

٣ دليل للجهات الفاعلة غير الدول بشأن المشاركة مع منظمة الصحة العالمية، الإصدار الثاني: جنيف، منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٤ (<https://iris.who.int/handle/10665/376253>)، تم الاطلاع في ١٧ نيسان/ أبريل ٢٠٢٤).

٤ في عام ٢٠٢٣، أجرت الوحدة أكثر من ٧٣٠ استعراضاً للمعايير. وأجريت استعراضات إضافية، وتقييمات للمخاطر، وعمليات لبذل العناية الواجبة لعدد ٢٥٠ مقترحاً لتعيين مراكز متعاونة مع المنظمة أو لإعادة تعيينها (انظر الوثيقة م٣٦/١٥٤).

المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، والوقوف على التحديات المشتركة التي تواجه تطبيق الإطار، وإعداد نهج مبتكرة لتحسين النهوض بتنفيذ السياسة.

٣٣- وبينما تدرك الوحدة أهمية المشاركة الاستراتيجية مع الجهات الفاعلة غير الدول عبر مستويات المنظمة، فقد دعمت عمل الوحدات التقنية على مستوى المقر الرئيسي والمستوى الإقليمي عن طريق استعراض مبادرات تشمل أصحاب مصلحة متعددين، من بينها الشبكات والشراكات التي بدأت عملها في عام ٢٠٢٣. وأعدت أفضل الممارسات والنماذج وجرى تبادلها لتحسين العملية.

٣٤- ونظمت الوحدة، في إطار دورها التنسيقي، جلسات حضورية لمراكز الاتصال التابعة لإطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول بغية تقييم الأدوات والإجراءات الرامية إلى تعزيز تنفيذ الإطار وتبادل الدروس المستفادة عبر مستويات المنظمة الثلاثة. واستخدمت الجلسات أيضاً في تسليط الضوء على الإنجازات، وهيأت الفرصة أمام المشاركين لتبادل خبراتهم ونجاحاتهم وما واجهوه من تحديات.

٣٥- وعرضت الوحدة، في تقريرها إلى المجلس التنفيذي في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤،^١ الإنجازات الرئيسية التي تحققت مع الجهات الفاعلة غير الدول خلال عام ٢٠٢٣. وفي ضوء التعليقات التي أديت أثناء الاجتماع السابع والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة، والتعليقات التي أبدتها المجلس التنفيذي في دورته الثانية والخمسين بعد المائة، اضطلعت الأمانة على الفور بأنشطة تهدف إلى ضمان الاتساق والتماسك في تنفيذ الإطار، ولا سيما على المستوى القطري، ووفقاً لاستجابة الإدارة للتقييم الأولي للإطار.

٣٦- وتواصل الأمانة السير بخطى واسعة نحو تعزيز نهج بناء ومرن وإيجابي إزاء المشاركة بما يتماشى مع الإطار، بدعم من السياسات والقواعد ذات الصلة، مع ضمان تكافؤ الفرص لمشاركة الجهات الفاعلة غير الدول. ومن المهم ملاحظة أن عدد المقترحات وحجم المشاركة ما فتئاً يزدادان بانتظام على مدى السنوات الأربع الماضية، مما يزيد من عبء العمل المرتبط بفعالية استعراض المقترحات وإدارتها.

٣٧- ودعماً للمجلس التنفيذي، أجرت الوحدة تقييماً للطلبات المقدمة من الجهات الفاعلة غير الدول للدخول في علاقات رسمية مع المنظمة ولتنفيذ الاستعراض الذي يُجرى كل ثلاث سنوات، لكي ينظر فيها المجلس في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة.^٢ وتماشياً مع الإطار، أُجريت عمليات العناية الواجبة وتقييم المخاطر فيما يتعلق بكل جهة من الجهات الفاعلة غير الدول، وجرى التحقق من البيانات المقيدة في سجل المنظمة وتحديثها، إلى جانب الوثائق الداعمة المقدمة. واستعرضت الوحدة أيضاً خطط التعاون المشتركة والتقارير السنوية عن الأنشطة المنفذة بالاشتراك مع الجهات الفاعلة غير الدول التي دخلت في علاقات رسمية مع المنظمة. ووافق المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة على تجديد العلاقات الرسمية مع ٧٥ من الجهات الفاعلة غير الدول التي حلّ بشأنها موعد تنفيذ الاستعراض الذي يُجرى كل ثلاث سنوات، وأرجأ استعراض خمسة كيانات إلى دورته السادسة والخمسين بعد المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥ من أجل اعتماد مقرر إجرائي بشأنها، وأوقف العلاقات الرسمية مع كيان واحد.^٣

١ الوثيقة م٣٦/١٥٤.

٢ الوثيقة م٣٧/١٥٤.

٣ الفقرة ١(ب) من المقرر الإجرائي م١٥٤(١٢) (٢٠٢٤).

٣٨- وبينما أكدت الدول الأعضاء ثقتها في الأمانة ولم تثر أي مسائل فيما يتعلق بتطبيق معايير الأهلية لقبول الدخول في علاقات رسمية مع المنظمة وعملية العناية الواجبة والعمليات ذات الصلة للدخول في العلاقات الرسمية المبينة في الإطار، فقد طلبت^١ إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة إجراء المزيد من المناقشات بشأن مقترح قبول الكيانين المدرجين في الملحق ١ بالوثيقة مت ٣٧/١٥٤، بما في ذلك في اجتماعها غير الرسمي، وتقديم توصية في هذا الشأن إلى المجلس التنفيذي في دورته الخامسة والخمسين بعد المائة، من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها الأربعين المقرر عقده في أيار/ مايو ٢٠٢٤،^٢ لتمكين المجلس من وضع الصيغة النهائية لمقرره الإجرائي.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٣٩- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير وتقديم توجيهات بشأن السؤالين التاليين.

- ما هي الإجراءات التي ينبغي أن تتوخى الأمانة اتخاذها لبدء تنفيذ إطار إدارة المخاطر عبر مستويات المنظمة الثلاثة ولتحقيق مستوى النضج "المحقق" تحقيقاً كاملاً في مسيرتها نحو بلوغ الوضع "المتقدم"؟
- ما هي الخطوات التي ينبغي أن تتخذها الأمانة لاعتماد نظام قوي لإدارة القضايا في مجال الأخلاقيات، مع استكشاف سبل التكامل مع المنصات القائمة بالفعل في المنظمة، تحقيقاً للهدف النهائي المتمثل في إيجاد نظام وحيد لإدارة القضايا؟

= = =

١ الفقرة ١ (أ) من المقرر الإجرائي مت ١٥٤/١٢).

٢ انظر الوثيقة مت ٢/١٥٥، والوثيقة مت ٧/١٥٥.