



الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات: التقرير السنوي

تقرير من الأمانة

١- تؤكد الأمانة التزامها بتعزيز المساءلة والشفافية عبر تحسين الامتثال وإدارة المخاطر والتقيد بالمبادئ الأخلاقية على نطاق المنظمة. ويتضمن هذا التقرير أحدث المعلومات عن الإجراءات التي اتخذتها الأمانة منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ أي ما يلي: ١) إعداد سياسات وإجراءات وأدوات لتعزيز مساءلة المنظمة عن الموارد والنتائج؛ ٢) النهوض بأعلى المعايير ومدونات قواعد السلوك والقيم الأساسية للمنظمة؛ ٣) الارتقاء بمجال الامتثال للرقابة الداخلية ودمجه في جميع السياسات والقرارات الإدارية؛ ٤) تعزيز تحديد المخاطر على نطاق المنظمة بصورة منهجية والتصدي لها.

المساءلة والشفافية

٢- تعرّف المنظمة المساءلة على أنها واجب كل عضو في المنظمة أن يتحمل المسؤولية عما يتخذه من إجراءات وقرارات ويقبل تحمل هذه المسؤولية. والمساءلة مدمجة في هيكل المنظمة وسياساتها وإجراءاتها التشغيلية. ٢. ويضطلع كل موظف في المنظمة بدور مهم في تحقيق النتائج والإشراف على الموارد على نحو أخلاقي وشفاف. وتواظب الأمانة على النهوض بثقافة المساءلة والشفافية من أجل تعزيز الكفاءة والفعالية والطابع الأخلاقي في إطار تنفيذ العمليات واستخدام الموارد وتحقيق النتائج من خلال إعداد سياسات وأدوات جديدة وتطبيقها.

٣- ويقدم المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية الدعم إلى مستويات المنظمة الثلاثة لتعزيز المساءلة عن الموارد والنتائج وتدعيم الضوابط الداخلية عن طريق شبكة مراكز الاتصال المعنية بالامتثال. وقد عقد مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات عدة اجتماعات مع الشبكة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ لتبادل أفضل الممارسات وتوطيد الممارسات ومواءمتها على مستوى الأقاليم.

١ انظر الوثيقة EBPBAC23/4.

٢ يحدد إطار المساءلة في المنظمة (٢٠١٥) سلسلة المساءلة ضمن المنظمة أي منطلق السلطة ومقصدها وغرضها وطريقة تنفيذها. (وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي: http://www.who.int/about/who_reform/managerial/accountability-framework.pdf (تم الاطلاع في ٩ آذار/ مارس ٢٠١٧)). ويدعم الإطار نهج المنظمة للإدارة القائمة على تحقيق النتائج وينفذ بالتوازي مع إطار المنظمة لإدارة المخاطر وإطار الرقابة الداخلية.

٤- وأُخذت الإجراءات في المكاتب الإقليمية لتعزيز المساءلة والشفافية. وأنشأت كل مكاتب المنظمة الإقليمية وظائف متصلة بالامتثال تطوي على ولايات تشمل التحقق من المعاملات في المكاتب القطرية في بعض الأقاليم، والاستعراض والرصد والمراقبة في أقاليم أخرى. وفي المكاتب الإقليمية، تُستخدم آليات وأدوات مختلفة للمساءلة من أجل تتبع الموارد والنتائج. وتشمل الأمثلة على المبادرات مشروع الإقليم الأفريقي لتعزيز المساءلة والرقابة الداخلية؛ وتقديم التقارير عن القضايا المتعلقة بالمساءلة والامتثال إلى اللجنة الدائمة لأوروبا؛ وإعداد لوحات متابعة الامتثال وأداة لتوجيه المساءلة في إقليم شرق المتوسط؛ وإنشاء اللجنة الدائمة المعنية بإدارة المخاطر المؤسسية في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية؛ واستعراضات الإدارة وتنظيم البرامج في إقليم جنوب شرق آسيا؛ وخارطة طريق للمساءلة وضعها المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ بشأن إدارة التعاون المالي المباشر واتفاقات أداء العمل وتبليغ المانحين وإدارة الأداء والموارد البشرية والأصول الثابتة. وفي المقر الرئيسي، يعمل مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات من أجل موازنة السياسات والأدوات ورصد النظم لتحسين الامتثال وتنفيذ إطار الرقابة الداخلية وإطار المساءلة على نطاق المنظمة.

٥- وأبرم المدير العامون المساعدون اتفاقات للمساءلة مع المدير العام في سنة ٢٠١٦. وتشمل هذه الاتفاقات أهدافاً محددة متصلة بالقيادة والإدارة وقد نُشرت على الموقع الإلكتروني للمنظمة. وتبرز أيضاً مؤشرات رئيسية للأداء ترمي إلى تتبع التقدم المحرز في مجالات المساءلة وإدارة المخاطر والموارد البشرية والمالية وتسليم وثائق الأجهزة الرئاسية في الوقت المناسب. وتُجمع البيانات عن هذه المؤشرات وتحلّل كل ثلاثة أشهر وتُستخدم أثناء المناقشات بشأن الأداء بين المدير العام والمديرين العاميين المساعدين.

٦- وتُنشر وثائق تفويض السلطة وخطابات التمثيل السنوية الخاصة بالمديرين الإقليميين الآن على الموقع الإلكتروني للمنظمة. وقد أدرجت عدة مؤشرات للإدارة في تفويض السلطة من المدير العام إلى المديرين الإقليميين لعام ٢٠١٧.

٧- وتُبذل الجهود لضم الطائفة الواسعة من أنشطة التأكد التي تنفذ حالياً في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية استناداً إلى خطة للمساءلة المؤسسية يجري إعدادها. وتهدف الخطة إلى تحسين أوجه التآزر بين أنشطة التأكد في المقر الرئيسي وعلى المستويين الإقليمي والقطري وإلى وضع مجالات رئيسية للمساءلة يمكن في ظلها رصد التقدم المحرز وتقييمه.

٨- وقد انضمت المنظمة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ اتساقاً مع التزامها بتعزيز الشفافية إلى المبادرة الدولية للشفافية في المعونة وهي مبادرة طوعية متعددة الجهات صاحبة المصلحة تهدف إلى تعزيز شفافية التعاون الإنمائي وفعاليته في التصدي للفقراء^١. وتعمل الأمانة على تقديم المعلومات لأول مرة لنشرها على منصة المبادرة الدولية للشفافية في المعونة في نهاية الفصل الأول من عام ٢٠١٧.

٩- وأكدت الأمانة مجدداً هذا الالتزام بالشفافية ضمن سياسة جديدة بشأن الكشف عن المعلومات تضمن إتاحة المعلومات عن أنشطة المنظمة للجمهور عن طريق الموقع الإلكتروني للمنظمة في المقام الأول. وإن السياسة التي تحدد فئات مميزة لبود المعلومات حسب وضعها المتصل بالكشف عن المعلومات للجمهور ستنفذ تدريجياً على مدى فترة سنتين.

١ على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.aidtransparency.net/about> (تم الاطلاع في ١٠ آذار/مارس ٢٠١٧).

الأخلاقيات

١٠- اتخذت الأمانة منذ تقريرها السنوي السابق عن الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات^١ إجراءات تتعلق بما يلي: (١) تنفيذ سياسة الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام؛^٢ (٢) إسداء المشورة إلى جميع الموظفين بشأن المسائل الأخلاقية وحالات تضارب المصالح (بما في ذلك إعلانات المصالح المتعلقة بالموظفين والأنشطة الخارجية) والمشورة بشأن إعلانات المصالح المستكملة من جانب الخبراء الخارجيين؛^٣ (٣) وضع السياسات وإذكاء الوعي.

١١- وفي إطار سياسة الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام التي دخلت حيز التنفيذ في آذار/مارس ٢٠١٥، بدأ تشغيل خط الاتصال المباشر للإبلاغ عن التجاوزات في المنظمة في حزيران/يونيو ٢٠١٦ ورُوج له على نطاق المنظمة.^٣ ويشغل خط الاتصال المباشر على الصعيد العالمي وبتاح لجميع الموظفين والجمهور. وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، ردت الأمانة على ٢٠ تقريراً عن الحوادث من أصل ٢١ تقريراً تلقتته. وكانت سبعة تقارير مجهولة المصدر. ومن أصل ٢١ تقريراً عن الحوادث تم تلقيها كانت هناك سبعة تقارير عن حالات تضارب المصالح وأربعة تقارير عن مخالفات النظام الأساسي لموظفي المنظمة أو لائحة موظفيها أو سياساتها وثلاثة تقارير عن مخالفات مدونة المنظمة لقواعد السلوك وثلاثة تقارير عن مسائل الموارد البشرية وبلغ عن تقريرين عن المضايقة وتقرير عن التمييز وتقرير عن "مسائل أخرى". وأغلق عملياً ١١ تقريراً من أصل ٢١ تقريراً. ومن ضمن ١٠ تقارير لاتزال مفتوحة هناك ثمانية تقارير قيد التسوية في الوقت الحالي وتقريران أُحيلتا إلى التحقيق.

١٢- وتطلب الأمانة من جميع الموظفين في فئات عمل معينة استكمال إعلان سنوي للمصالح.^٤ والهدف المنشود من العملية هو ضمان أن يكون موظفون محددون من موظفي المنظمة في مأمن من أي تضارب مباشر أو متصور للمصالح قد ينطوي على عواقب وخيمة على مصداقيتهم وكفاءتهم واستقلالهم وبالتالي على مصداقية المنظمة وكفاءتها واستقلالها. وفي الوقت الحالي، يُطلب من كبار الموظفين (من الرتبة ف٥ والرتب الأعلى) وموظفي إدارة المشتريات وموظفين آخرين في وظائف حساسة (من الرتبة خ٥ والرتب الأعلى) استكمال نموذج إعلان للمصالح فيما يتصل بأي مصالح قد تكون لهم. وتُفحص المصالح المعلنة وتُسدَى المشورة إلى الموظفين، حسب الاقتضاء، بشأن إجراءات تخفيف وطأة حالات التضارب. وخلال عملية عام ٢٠١٦، قدم ٥٦٩ موظفاً إعلانات للمصالح منهم ٣٩ موظفاً استلزمت مصالحهم المعلنة مشورة خاصة. وعلاوة على ذلك، قُدم ٨٧ طلباً واستفساراً فردياً لمباشرة أنشطة خارجية في عام ٢٠١٦ وحظي ٦٤ طلباً واستفساراً من هذه الطلبات والاستفسارات بالموافقة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

١٣- وتسدي الأمانة أيضاً المشورة إلى الإدارات التقنية بشأن حالات تضارب المصالح التي قد تنشأ عند دعوة خبراء أو مستشارين خارجيين إلى المشاركة في الأفرقة العاملة أو إلى الإبداء بأرائهم كخبراء بشأن المواضيع المتصلة بالصحة العمومية. وفي عام ٢٠١٦، استعرض مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات أكثر من

١ الوثيقة ج٤/٦٩.

٢ متاحة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.who.int/about/ethics/WHOwhistleblowerpolicy.pdf> (تم الاطلاع في ١٠ آذار/مارس ٢٠١٧).

٣ متاح على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.who.int/about/ethics/en/> (تم الاطلاع في ١٥ آذار/مارس ٢٠١٧).

٤ امتثالاً للمادة ١١٠-٧-٢ من لائحة الموظفين والفقرة ثانياً-٥-٩١٠ من دليل المنظمة.

٥٠٠ إعلان للمصالح قدمه خبراء خارجيون. ويقدم المكتب بانتظام إسهاماته ودعمه بخصوص المسائل ذات الصلة إلى الإدارات التقنية على نطاق المنظمة ويجري العمل من أجل إنشاء منصة مركزية لتسجيل القرارات المتعلقة بإعلانات المصالح بالتعاون مع الوحدات التقنية.^١

١٤- وتضع الأمانة الصيغة النهائية لعدة سياسات ستدخل حيز التنفيذ خلال النصف الأول من عام ٢٠١٧ وهي التالية: مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني؛ السياسة والإجراءات بشأن الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما؛ مدونة قواعد السلوك للبحث المسؤول وإجراءات معالجة سوء السلوك في مجال البحث. وسترسي هذه السياسات الأساس لمجموعة إلزامية من الأنشطة التدريبية المتصلة بالمسائل الأخلاقية من المرتقب إعدادها في النصف الثاني من عام ٢٠١٧.

الامتثال

١٥- تعزز الأمانة أنشطة الرقابة للتصدي لمواطني الضعف المشتركة بين المنظمات و/ أو الخاصة بالنظم كجزء من إطارها للمساءلة. والامتثال والمساءلة أمران متكاملان يدعم أحدهما الآخر إذ تُعتبر المساءلة عنصراً رئيسياً لمراقبة البيئة الداخلية وتمثل الضوابط الداخلية عناصر حاسمة لدعم مساءلة المنظمة.

١٦- وسعياً إلى تقييم الفعالية العامة للرقابة الداخلية وتحديد المخاطر والثغرات ومواطن الضعف ضمن الضوابط الراهنة، تجري جميع مراكز الميزانية تقيماً سنوياً للضوابط الداخلية باستخدام أداة موحدة أي القائمة المرجعية للتقييم الذاتي لإطار الرقابة الداخلية. وتتضمن القائمة المرجعية مجموعة منظمة من الأسئلة لتوجيه المديرين ومساعدتهم على تحسين فهم بيئة الإدارة وعملياتها. وتكتمل آليات التأكد الأخرى مثل اتفاق المساءلة وتقييمات إدارة المخاطر واستعراضات الامتثال ومراجعات الحسابات.

١٧- وقد أُجريت عمليات لتقييم الرقابة الداخلية على نطاق المنظمة في الثنائيتين ٢٠١٥-٢٠١٦ و٢٠١٦-٢٠١٧. وخلال العملية الأولى، استكملت جميع أقاليم المنظمة وجميع الدوائر في المقر الرئيسي القائمة المرجعية وبلغ معدل الاستجابة نسبة ١٠٠٪. ووُزِع تقرير عن البيانات المجمعة في تموز/ يوليو ٢٠١٦ على نطاق المنظمة بهدف (١) النهوض بنهج متسق على نطاق المنظمة لتحسين تدابير الرقابة (٢) والمساعدة على إعداد أدوات وإرشادات وأنشطة تدريبية أخرى. واعتمدت أداة إلكترونية من أجل العملية الثانية في أواخر عام ٢٠١٦ لتعزيز يسر الاستخدام ونزاهة البيانات.

١٨- وتشمل المجالات ذات الأولوية لتعزيز الضوابط الداخلية المحددة خلال الدورة الأولى لتنفيذ إطار الرقابة الداخلية ما يلي: التصعيد المنهجي لسلسلة إدارة الأخطاء ومواطن الضعف في مجال الرقابة؛ ووضع خطط فصلية للسفر في مراكز الميزانية؛ وبناء القدرات لعمليات إدارة المخاطر والرقابة؛ وتعزيز فعالية استخدام تقييمات الأداء وإتمامها في الوقت المناسب؛ وتعزيز جودة تقديم التقارير المالية وحسن توقيت تقديمها.

١٩- وفي إطار العملية الجارية لإصلاح المنظمة حددت الدول الأعضاء فعالية مكاتب المنظمة القطرية وكفاءتها وقدرتها على الاستجابة ومساءلتها كأولويات قصوى. وشرعت الأمانة بناءً على ذلك في إجراء سلسلة

١ تبرز أداة إدارة المشاركة العالمية وحدة نموذجية للخبراء الخارجيين.

٢ أعدت القوائم المرجعية للتقييم الذاتي لإطار الرقابة الداخلية في البداية كأداة لرؤساء مكاتب المنظمة القطرية واعتمدت في الأقاليم خلال عام ٢٠١٥. واعتمدت وُعدلت في أوائل عام ٢٠١٦ لاستخدامها في المقر الرئيسي وطُبقت لاحقاً على نطاق المنظمة في منتصف عام ٢٠١٦.

من الاستعراضات للإدارة وتنظيم البرامج في المكاتب القطرية، بالتركيز على القيادة والتنسيق مع سائر الجهات الشريكة والجهات صاحبة المصلحة والإدارة الداخلية والتنظيم وإدارة الموارد البشرية والمالية والمخاطر والمساءلة. وأجريت أربعة استعراضات في عام ٢٠١٦ في فيرغيزستان وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وملايد وسري لانكا. وإضافة إلى ذلك، أجريت زيارة للمتابعة بهدف رصد تنفيذ التوصيات المقدمة في إطار استعراض سابق للمكتب القطري في إندونيسيا. وأجريت استعراضات الامتثال في الكاميرون ومالي والسنغال وسيراليون وجنوب السودان بقيادة المكتب الإقليمي لأفريقيا. وأجرى المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا استعراضات الامتثال في بوتان وميانمار ونيبال وتيمور - لشتي.

إدارة المخاطر

٢٠- يتمثل الهدفان الرئيسيان لنهج الأمانة المتبع لإدارة المخاطر في ضمان أن توجه إدارة المخاطر صنع القرارات على نحو فعال وتدعمه، وإدماج إدارة المخاطر في العمليات التشغيلية أي في دورة الإدارة القائمة على تحقيق النتائج (التخطيط وتقييم الأداء والميزنة) وإطار المساءلة وإطار الرقابة الداخلية. وتهدف الأمانة إلى إضفاء الطابع المؤسسي على ثقافة إدارة المخاطر على نطاق المنظمة.

٢١- وقد دخلت سياسة إدارة المخاطر المؤسسية حيز التنفيذ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ واستُكملت أول دورة كاملة لإدارة المخاطر في حزيران/يونيو ٢٠١٦. وصدر تقرير عن إدارة المخاطر في آب/أغسطس ٢٠١٦ ووصف المخاطر العامة التي تتعرض لها كل المكاتب الرئيسية والمكاتب القطرية ولفت النظر إلى ٣٩٢ خطراً مصنفاً كخطر جسيم أو خطر حُدّد بصراحة على أنه يستوجب الإحالة إلى الأعلى إلى المدير العام واتصلت هذه المخاطر بشكل ملحوظ بما يلي: "الافتقار إلى التمويل المستدام للبرامج"، "ضعف التصدي للفاشيات وحالات الطوارئ الأخرى"، "وانعدام الأدوار والمسؤوليات الواضحة و/أو انعدام الاتساق على نطاق المنظمة في المنظمة".

٢٢- واستناداً إلى الدروس المستخلصة من النسخة الأولى من سجل المخاطر المؤسسية وسعيًا إلى مواصلة إدماج إدارة المخاطر في العمليات التشغيلية، استُعرض نموذج سجل المخاطر في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ بالتعاون مع مراكز الاتصال الإقليمية. وكي يتسنى تحسين التزامن مع عملية التخطيط المؤسسي وإدراج التعليقات المنهجية في هذه العملية، يسمح سجل المخاطر لمراكز الميزانية بتحديد المخاطر التي تستهدف مخرجات محددة في الميزانية البرمجية ومجالات البرامج وتحديد مدى ضرورة إدخال تعديلات خطة العمل على الأنشطة و/أو الميزانية في إطار التصدي للمخاطر. ويسمح سجل المخاطر أيضاً بتعزيز الرصد الوثيق لحالة تنفيذ عمليات التصدي. وحتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ حددت مراكز الميزانية عمليات التصدي لنسبة ٩٦٪ من المخاطر الحرجة المحددة في الثانية ٢٠١٥-٢٠١٦ بتنفيذ ٦٦٪ منها جزئياً أو كلياً.

٢٣- واستُهلّت الدورة الثانية لإدارة المخاطر في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ وأجريت بالدعم النشط من مراكز الاتصال الإقليمية. وحتى ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، حددت مراكز ميزانية المنظمة^١ ما مجموعه ٢٨٤٩ خطراً متصلاً بعملياتها اليومية منها ٥٣٧ خطراً يعتبر حرجاً (أي جسيماً أو كبيراً). ويبين تقسيم المخاطر الحرجة على نطاق المنظمة^٢ أن نسبة ٢٨٪ من المخاطر ترتبط بالموظفين والنظم والهيكل ونسبة ٢٦٪ منها

١ باستثناء الشراكات المستضافة ومراكز ميزانية منظمة الصحة للبلدان الأمريكية التي لها عملياتها لإدارة المخاطر.

٢ على النحو المبين في إطار المنظمة الخاص بالمخاطر (الوثيقة مت ١٠/١٣٣)، رُتبت المخاطر في ست فئات للمخاطر هي التالية: المخاطر المالية؛ مخاطر السياسات/تصريف الشؤون؛ مخاطر السمعة؛ مخاطر الموظفين والنظم والهيكل؛ المخاطر الاستراتيجية؛ مخاطر المسائل التقنية/الصحة العمومية. وواصل مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات تصنيف المخاطر إلى ٤٢ فئة فرعية لأغراض التحليل.

تتصل بالشؤون المالية ونسبة ١٥٪ منها تتعلق بجوانب السياسات/ تصريف الشؤون ونسبة ١٢٪ منها تعتبر مخاطر استراتيجية ونسبة ١٠٪ منها تخص المسائل التقنية/ الصحة العمومية ونسبة ٨٪ منها ترتبط بالسمعة. وتُرفع أعلى المخاطر إلى مستوى الإدارة العليا بهدف تحديد السبل الكافية للتصدي لها. وسيستعرض المدير العام النتائج المفصلة لعملية إدارة المخاطر.

٢٤- وتكملةً للعملية من القاعدة إلى القمة أجرى المدير العام والمديرون الإقليميون عملية من المستوى العام إلى المستوى التخصصي لتحديد المخاطر الرئيسية مما أدى إلى تحديد سبعة مخاطر رئيسية عالية المستوى. وينطوي العديد من هذه المخاطر الأشد حرجاً على عنصر مالي بما في ذلك (١) التمويل غير الكافي للميزانية البرمجية ٢٠١٦-٢٠١٧؛ (٢) وعدم التمويل الكافي لبرنامج المنظمة الخاص بالطوارئ الصحية مما يفضي إلى العجز عن إمداد البرنامج الجديد بجميع الموظفين والأداء غير الكافي في الأحداث الرئيسية؛ (٣) وزيادة ضعف البرامج التي تعتمد اعتماداً شديداً على الموظفين والتمويل في إطار استئصال شلل الأطفال (مثل أنشطة التمنيع والترصد). وستُرصّد القائمة الكاملة بالمخاطر الرئيسية في المنظمة (المتاحة على الموقع الإلكتروني للمنظمة^١) بانتظام.

٢٥- وإذ تعد إدارة المخاطر عملية تكرارية لاستخلاص الدروس، يعتبر التدريب نشاطاً رئيسياً لتعزيز الوعي بالمخاطر على نطاق المنظمة. وقد كُنّفت أنشطة التدريب لتوعية الموظفين بخصوص سجل المخاطر وسياسة إدارة المخاطر المؤسسية والصلات بالمساءلة والامتثال والأخلاقيات. وفضلاً عن ذلك، ستعد الأمانة أداة إلكترونية لدعم سجل المخاطر ومواصلة تعزيز أوجه التآزر من أجل تحسين تحديد المخاطر وتعديلها والتحكم فيها ورصدها من جانب مراكز الميزانية.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٢٦- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

= = =

١ متاحة على الموقع الإلكتروني التالي:

http://www.who.int/about/finances-accountability/accountability/WHO_Principal_Risk_2017.pdf?ua=1

(تم الاطلاع في ١٠ آذار/ مارس ٢٠١٧).