



EBPBAC34/3

١٠ أيار/ مايو ٢٠٢١

لمحة عامة عن المساءلة

- ١- أحاطت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي خلال اجتماعها الثاني والثلاثين في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠ علماً بتقرير قدم لمحة عامة رفيعة المستوى عن المساءلة التنظيمية في المنظمة.^١
- ٢- ويتضمن هذا التقرير أحدث المعلومات عن التقدم المحرز منذ ذلك الحين في الارتقاء بالمساءلة المؤسسية. ويسلط الضوء على الإجراءات المتخذة لتعزيز مجموعة من المهام الرئيسية المتصلة بنزاهة تسيير الأعمال في المنظمة^٢ والجهود المبذولة لضمان اتباع نهج متسق وشمولي يدعم المساءلة التنظيمية.
- ٣- وقد أثرت جائحة المرض الذي يسببه فيروس كورونا (كوفيد-١٩) تأثيراً شديداً في جميع جوانب عمل المنظمة على جميع مستوياتها الثلاثة، بما في ذلك في مهامها المتصلة بنزاهة تسيير الأعمال. وأبرزت الجائحة الحاجة الملحة إلى التزوّد بإطار متين ومرن للمساءلة يزيد التأثير على المستوى القطري إلى أقصى حد ويضمن الكفاءة ويمكن الموظفين ويحميهم ويرتقي بالتعلّم التنظيمي ويدير المخاطر وينهض بالامتثال ويدعم القيم الأساسية للمنظمة. وأتاحت التحديات المطروحة بسبب الجائحة أيضاً الفرص لاستعراض سياسات المنظمة وممارساتها وقواعدها وإجراءاتها الإدارية، ولاسيما المتعلقة منها بالمهام التي تكفل نزاهة تسيير الأعمال، وتحديد حلول ابتكارية ومواعمة. والهدف المنشود بفضل الدروس المستخلصة هو تعزيز إطار للمساءلة في المنظمة يسمح باستمرار سير العمل خلال الأزمات وتهيئة المنظمة لمواجهة الصدمات المحتملة في المستقبل.

التركيز على المهام الرئيسية المتصلة بنزاهة تسيير الأعمال في المنظمة

- ٤- التقييم. توجه سياسة التقييم في المنظمة (٢٠١٨) باعتبارها إطاراً لتعزيز التقييم والتعلّم التنظيمي في المنظمة^٣ عمل مكتب التقييم وما يُجرى من تقييمات مؤسسية ولا مركزية مستقلة. ويواصل مكتب التقييم تنفيذ الإطار الذي يحدد ستة مجالات عمل رئيسية هي التالية: تهيئة بيئة مواتية ونظام للحوكمة؛ القدرة على التقييم والموارد؛ خطة عمل التقييم ونطاقه وطرائقه؛ التوصيات المنبثقة عن التقييم ورد الإدارة؛ التعلّم التنظيمي؛ الإبلاغ بأعمال التقييم.

١ الوثيقة EBPAC32/3؛ وانظر أيضاً الوثيقة مت ١٤٧/٢.

٢ تتمثل المهام المتصلة بنزاهة تسيير الأعمال المشار إليها في هذا التقرير فيما يلي: التقييم؛ الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات؛ الرقابة الداخلية؛ مكتب أمين المظالم. وتقترن هذه المهام بعمليات المنظمة لتسيير الأعمال، بما فيها الموارد البشرية. وإضافة إلى ذلك، يضطلع مكتب المستشار القانوني بمهمة تكميلية واستشارية تدعم نزاهة تسيير الأعمال.

٣ إطار تعزيز التقييم والتعلّم التنظيمي في المنظمة، جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠١٨ (بالانكليزية) (http://who.int/about/who_reform/documents/framework-strengthening-evaluation-organizational-learning.pdf) تم الاطلاع في ١٢ نيسان/ أبريل (٢٠٢١).

٥- وتلتزم الأمانة بالحفاظ على ثقافة تقييم راسخة تتفقد فيها التوصيات الناشئة عن التقييمات بأخذ التعلّم والتحسين المتواصلين في الاعتبار واستخدام الدروس المستخلصة في رسم السياسات وصنع القرارات. وبالنسبة إلى توصيات التقييم ورد الإدارة والتعلّم التنظيمي، يتواصل تتبع استنتاجات التقييمات المؤسسية واللامركزية المستكملة والتوصيات الناشئة عنها^١ بغية تحسين الأداء وتوجيه العمليات الرئيسية لصنع القرارات والتخطيط. واعتراضاً بأهمية هذه المجالات، عُيّن مستشار كبير معني بشؤون التعلّم التنظيمي في تموز/ يوليو ٢٠٢٠ لضمان متابعة تنفيذ التوصيات وتعزيز التعلّم التنظيمي.

٦- وإلى جانب تركيز خطة العمل الرئيسية لمكتب التقييم على تقييم عمل المنظمة، يتعاون المكتب أيضاً مع مكاتب نظيرة معنية بالتقييم في كيانات أخرى بالمشاركة في إجراء تقييمات في مجالات ذات اهتمام موضوعي واستراتيجي مشترك. وإضافة إلى المساهمة في المساءلة والتعلّم الاستراتيجي على نطاق منظومة الأمم المتحدة، تعد هذه التقييمات أيضاً مثلاً على الطرق التي تتبعها المنظمة للوفاء بالتزاماتها التنظيمية على نحو يضمن الكفاءة مقابل التكاليف ويشمل المنظومة ككل حينما تتاح الفرص لتحقيق ذلك.

٧- إدارة المخاطر والامتثال. يوضع نهج محسّن لإدارة المخاطر بغية تحقيق غايات المنظمة الطموحة المحددة في برنامج العمل العام الثالث عشر للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣. وفي إطار هذا النهج، اغتتم كل من مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات والشبكة الإقليمية لمراكز الاتصال المعنية بالامتثال وإدارة المخاطر في المنظمة الفرصة التي تتيحها جائزة كوفيد-١٩ للاضطلاع بعدة أنشطة لبناء القدرات وإذكاء الوعي بهدف مواصلة تعزيز ثقافة إدارة المخاطر داخل المنظمة.

٨- ونتيجة للجائحة والأنشطة والمبادرات المنفذة للاستجابة لها، تتعرض المنظمة لعدة مخاطر قد تؤثر تأثيراً شديداً في استراتيجيتها أو سمعتها أو وضع تمويلها. وعلاوة على ذلك، من الأساسي أن يكون الموظفون قادرين على اتخاذ القرارات بسرعة على جميع المستويات نظراً إلى توسّع دور المنظمة في توفير خدمات الطوارئ الصحية المعقدة. وهذا أمر قد زاد الحاجة الملحة إلى أن تحدد المنظمة إطاراً شاملاً لتقبل المخاطر، بالاستناد إلى الدروس المستخلصة خلال السنوات القليلة الماضية. وسيسمح تحديد إطار شامل لتقبل المخاطر للموظفين على جميع مستويات المنظمة بإدراك الحدود التي يتوقّع منهم العمل ضمنها، مما يمكنهم من اتخاذ القرارات بسرعة والمجازفة عن علم. ويعتبر تقبل المخاطر عنصراً رئيسياً في هيكل إدارة المخاطر وسيتم إعادة تعريف هذا المفهوم بموافقة الإدارة العليا ودعمها النشطين. وقد بدأ العمل التمهيدي لدعم تنقيح إطار تقبل المخاطر، بإجراء مناقشات شاركت فيها الإدارة العليا على المستوى الإقليمي وفي المقر الرئيسي واستعراض نطاق المخاطر التي تتعرض لها المنظمة (التصنيف) وإجراءات الحوكمة ذات الصلة بذلك.

٩- وتستعرض الأمانة حالياً هيكلها للامتثال العالمي لضمان جمع الدروس المستخلصة بفعالية وتطبيق الممارسات الجيدة على الصعيد العالمي وسد الثغرات في الوقت المناسب. ومن المتوقع أن يوجه هذا الاستعراض استراتيجية المنظمة العالمية بشأن الامتثال وإطارها لتقبل المخاطر بهدف ضمان التصدي لمختلف المخاطر المرتبطة بالامتثال والناشئة عن جائزة كوفيد-١٩ بفعالية وباستمرار على نطاق المنظمة للنجاح في تحقيق الأهداف المنشودة على المستوى القطري.

١ تقرير عن التقييمات المؤسسية واللامركزية: الاستنتاجات والتوصيات والإجراءات والتعلّم، أيار/ مايو ٢٠٢١، جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢١. سيتاح هذا التقرير باللغة الانكليزية فقط على صفحات الموقع الإلكتروني المخصصة لمكتب التقييم في المنظمة (<https://www.who.int/about/what-we-do/evaluation>).

١٠- **الأخلاقيات.** كوّنت المنظمة جهودها المبذولة لمنع السلوك التعسفي وإجراءاتها المتصلة بمكافحة هذا السلوك عن طريق سياستها التي ترمي إلى منع السلوك التعسفي والتصدي له وتشمل مكافحة المضايقة والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استخدام السلطة. وشارك مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات وإدارة الموارد البشرية والمواهب في وضع الصيغة النهائية لهذه السياسة التي تفصل مسودة السياسة بشأن مكافحة التحرش الجنسي التي أعدت في عام ٢٠١٩ بمساهمة الإدارات التقنية المتخصصة في المجالات ذات الصلة ومهام الأمانة الرامية إلى منع النزاعات والتصدي لها على نطاق المنظمة وجمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية.

١١- ومازالت الأمانة تلتزم التزاماً تاماً باتباع نهج عدم التسامح مطلقاً إزاء الاستغلال والاعتداء الجنسيين وقد أنشأت لجنة مستقلة معنية بالتحقيق في ادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسيين في جمهورية الكونغو الديمقراطية أثناء الاستجابة للفاشية العاشرة لمرض فيروس الإيبولا.

١٢- وشاركت المنظمة مشاركة نشطة رفيعة المستوى في تقرير اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات عن البعثة إلى جمهورية الكونغو الديمقراطية بهدف تعزيز شبكة منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين في البلد ووضع استراتيجية على نطاق المنظمة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين ودعم الشبكة عن طريق تعيين منسق في غوما.

١٣- ومازال تعزيز قدرة مهمة الأخلاقيات في المنظمة يعد أولوية قصوى من أولويات المنظمة، تمشياً مع المقرر الإجمالي م١٤٨ (٤) (٢٠٢١) بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. وتلتزم الأمانة التزاماً تاماً بتنفيذ هذا المقرر الإجمالي.

١٤- **مكتب خدمات الرقابة الداخلية.** يتيح هذا المكتب خدمات الضمان والمشورة بشكل مستقل وموضوعي بغرض إضافة قيمة إلى عمليات المنظمة وتحسين هذه العمليات باعتباره جهة شريكة في الأعمال جديرة بالثقة. وإذ يتبع أسلوباً منهجياً ومنضبطاً، يساعد المنظمة على تحقيق أغراضها عن طريق تقييم فعالية عمليات إدارة المخاطر والرقابة الداخلية والحوكمة وتعزيزها بفضل تقييمه لمكاتب المنظمة القطرية ووحداتها التقنية في المقر الرئيسي ومكاتبها الإقليمية والمجالات الشاملة ذات الاهتمام المشترك. والغرض من هذا النهج المتكامل للضمان هو تكوين الثقة في صفوف الجهات المانحة والجهات صاحبة المصلحة بالتبليغ عن المجالات المنطوية على أعلى مستويات المخاطر المتبقية وإطلاع السلطات المعنية إلى جانب إضافة القيمة من أجل تعزيز الفعالية التشغيلية وإلهام ثقافة عالية الأداء. وفي هذا السياق وفي إطار خطة عمل المكتب المرنة لعام ٢٠٢٠ المركزة على المخاطر المرتبطة بجائحة كوفيد-١٩، كوّنت المكتب استخدامه لتحليلات البيانات واضطلع بثلاث مهام استشارية (متصلة بممارسات العمل عن بُعد في المقر الرئيسي، والمساهمات (العينية) المقدمة دون مقابل من أجل الاستجابة لكوفيد-١٩، والمبادئ التوجيهية الإدارية للمكاتب بشأن جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) - إطار إدارة شؤون الموظفين في منظمة الصحة العالمية) لمساعدة الإدارة أثناء جائحة كوفيد-١٩.

١٥- وتشير الاستنتاجات الرئيسية التي خلص إليها مكتب خدمات الرقابة الداخلية اعتباراً من عام ٢٠٢٠ إلى ضرورة بذل جهود شاملة أكثر تركيزاً لتعزيز الضوابط الداخلية في المسائل العامة المتكررة، وخصوصاً في المكاتب القطرية الموجودة في بيئات تشغيلية صعبة. وإذا أريد إحراز تقدم مستدام، فلا بد من منح الأولوية لمواصلة تعزيز الدعم التشغيلي المقدم من المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية إلى العمليات القطرية بالتركيز بوجه خاص على الطوارئ.

١٦- وفي سياق التحقيق في ادعاءات سوء السلوك المشتبه فيه، قيّم مكتب خدمات الرقابة الداخلية ممارساته وإجراءاته وهياكله الحالية المتصلة بوظيفة التحقيق على أساس تطبيق أفضل المعايير المرجعية ووضع نهجاً لتنفيذ الهيكل الأفضل المقترح. وينقح المكتب سياساته وإجراءاته ويعزز موارده لتحسين توقيت معالجة القضايا وإحقاق العدالة للأشخاص المعنيين. وقد وضع المكتب خطة عمل واستراتيجية انتقالية تبيينان الخيارات المتاحة لمواصلة النظر فيها. ولدى إعداد هذا التقرير كانت هذه الخطة قد اعتمدت وكان العمل جارياً لتنفيذ برنامج تعزيز وظيفة التحقيق بغية توفير موارد إضافية متناسبة مع الجهود اللازمة لمعالجة حجم القضايا المتكرر وقدرة مؤقتة منفصلة على تلبية الاحتياجات المفاجئة لتناول المتراكم من القضايا القديمة في غضون فترة الاثني عشر شهراً المقبلة في أمثل الأحوال.

١٧- **مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة.** أمين المظالم هو الركيزة الأولية لحل المنازعات بالطرق غير الرسمية في المنظمة. ويضطلع مكتب أمين المظالم بالدور الرئيسي المتمثل في مساعدة الموظفين على حل الشواغل المتعلقة بالعمل بالوسائل غير الرسمية، ومن ثم منع نشوب المنازعات وتوفير وسائل بديلة لحل المشاكل. وإضافة إلى ذلك، يضطلع أمين المظالم بما يلي: رصد الاتجاهات في إطار دعم الكشف المبكر عن المشاكل التي يُحتمل أن تكون مهمة وتقديم التعليقات إلى الإدارة العليا؛ ودعم الإجراءات الوقائية؛ وتعزيز ثقافة احترام مكان العمل التي تدعم القيم الأساسية للمنظمة، وأبرزها تهيئة بيئة عمل يسودها الاحترام.

١٨- وقد منح مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة الأولوية لتحسين الجهود المبذولة لتوسيع نطاق استخدام الوسائل غير الرسمية لحل المنازعات في المنظمة. وتحقيقاً لهذه الغاية، سعى المكتب إلى ما يلي:

(أ) المشاركة مع الموظفين على أساس فردي عن طريق الأفرقة و/ أو الإدارات التي ينتمون إليها أو في سياق البرامج التعريفية لتذكيرهم بأهمية مواجهة مشاكل الخلل أو بيئة العمل العامة على النحو الملائم، بما في ذلك بمساعدة أمين المظالم، قبل تفاقم المشاكل؛

(ب) التشاور والتنسيق بانتظام مع سائر خدمات الدعم مثل إدارة الموارد البشرية والمواهب؛ وصحة ورفاه الموظفين؛ والامتثال، وإدارة المخاطر والأخلاقيات؛ وجمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية، بهدف تناول المسائل المثيرة للقلق وتبادل المعلومات؛

(ج) تقديم التعليقات إلى الإدارة العليا بشأن الاتجاهات والمسائل البنوية في إطار عمله العادي؛

(د) توطيد التعاون مع أمناء المظالم الإقليميين لضمان المساواة في إتاحة الوسائل غير الرسمية لحل المشاكل وتطبيق معايير مهنية مماثلة على نطاق المنظمة، مما يدعم شبكة أمناء المظالم في المنظمة.

١٩- وعلى النحو المبين في آخر تقرير قدمه أمين المظالم إلى المجلس التنفيذي،^١ غيرت جائحة كوفيد-١٩ أساليب العمل وطرحت تحديات جديدة من حيث الجهود المبذولة لضمان بيئة عمل موثوقة يسودها الاحترام. وسعى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة إلى التصدي لهذه التحديات من خلال ما يلي:

(أ) التواصل مع الموظفين بتعزيز استباق الأمور عبر تنظيم حلقات دراسية إلكترونية وتقديم عروض إلى الأفرقة والإدارات بهدف تقييم المشاكل الحالية وبحث الخيارات المحتملة لحلها؛

(ب) العمل بالتعاون الوثيق مع سائر خدمات الدعم، وخصوصاً خدمات صحة ورفاه الموظفين، من أجل التصدي للمشاكل المحتملة منذ البداية بالتشديد بوجه خاص على التصدي لتأثير الوضع الحالي في صحة الموظفين النفسية؛

(ج) إطلاع الإدارة على المسائل المثيرة للقلق، ببيان أهمية التواصل المنفتح والموثوق خلال هذه الفترة الصعبة؛

(د) تكثيف الجهود الرامية إلى التفاعل مع الجهات النظيرة الإقليمية لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، ولاسيما بخصوص المسائل البنوية المحددة على جميع المستويات نتيجة للجائحة.

تحقيق رؤية نموذج المساءلة ٢

٢٠- وفقاً لما وردت الإشارة إليه في التقرير الذي تضمن لمحة عامة عن المساءلة وقدم إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي في اجتماعها الثاني والثلاثين،^١ طلبت المنظمة إجراء تقييم خارجي ومستقل لمهامها المتصلة بنزاهة تسيير الأعمال لتقديم توصيات بشأن أفضل السبل الممكنة لتفاعل هذه المهام كي تعزز أثرها وكفاءتها بصفة عامة إلى أقصى حد. وأعربت لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة في تقريرها المقدم إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي خلال اجتماعها الثالث والثلاثين عن تأييدها لهذا الاستعراض المنظم باعتباره يشكل استمرارية منطقية للعمل المضطلع به في إطار برنامج عمل التحوّل في المنظمة.^٢

٢١- وتتنظر الأمانة في استنتاجات التقييم الخارجي لتحديد الفرص لتحسين مواءمة العمليات والتعاون بين مهام المنظمة المتصلة بنزاهة تسيير الأعمال. وعلاوة على ذلك، استُكملت استعراضات معمقة لجميع هذه المهام أو يجري استهلالها، ولاسيما من خلال أفضل الدراسات. وخلال الاجتماعات المنتظمة لمديري مهام المساءلة في المنظمة، يُجرى استعراض معمق للمسائل المواضيعية والشاملة بشكل منهجي وتتابع التوصيات المتعلقة بالاستعراضات المستكملة والمتواصلة. وقد أوليت أيضاً عناية خاصة لتنفيذ السياسة والإجراءات الجديدة للمنظمة الرامية إلى منع السلوك التعسفي والتصدي له والمتصلة بمكافحة المضايقة والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استخدام السلطة.

٢٢- وتتناول عدة مبادرات منفذة في إطار برنامج عمل التحوّل في المنظمة أيضاً العوامل التمكينية الأوسع (على نطاق المنظومة) اللازمة لدعم تعزيز نموذج وثقافة للمساءلة في المنظمة. وترد أدناه أمثلة على ذلك:

(أ) تمشياً مع هدف التحوّل المتمثل في ضمان تركيز المنظمة ومواءمتها بشكل تام لإحداث تأثير قابل للقياس، يجري العمل على ترسيخ ثقافة معززة للمساءلة عن النتائج. ويتجلى ذلك في الاتفاقات المبرمة مع فريق قيادة المنظمة والتفويضات الجديدة للسلطة وفي أهداف جميع الموظفين المرتبطة مباشرةً بمخرجات الميزانية البرمجية (عبر نظام إدارة الأداء وتطويره).

(ب) تساعد التحسينات في عملية إدارة الأداء في المنظمة على تدعيم القيم والثقافة اللازمة لضمان بيئة عمل آمنة ومواتية للقوى العاملة في المنظمة. وهذا أمر يسمح في حال اقترانه بتعزيز تدريب القيادة

١ الوثيقة EBPBAC32/3.

٢ الوثيقة EBPBAC33/2.

وإدارة بتزويد المديرين في المنظمة بالمعارف والممارسات اللازمة لدعم الموظفين تحت إشرافهم المباشر بطرق تتواءم مع هذه القيم.

(ج) تساهم الأدوات والمنصات الجديدة المطبقة لتيسير طرق العمل، مثل منصة النظام الإلكتروني لسير الأعمال ومنصة نظام التوقيع الإلكتروني، في تبسيط عدة عمليات رئيسية لتسيير الأعمال والإدارة في المنظمة وتسريعها. وتسمح أيضاً بتعزيز شفافية الضوابط الداخلية في عمليات الموافقة وإمكانية تتبعها.

(د) تساعد المبادرات التي يلهمها الموظفون ويروج لها في إطار برنامج عمل التحوّل، مثل حدث "تحويل الأقوال إلى أفعال" والمبادرات الداعمة لمكان العمل الذي يسوده الاحترام، على تنفيذ ميثاق قيم المنظمة وتهيئة بيئة عمل أكثر تعاوناً واحتراماً.

(هـ) تتناول الوحدة المنشأة حديثاً والمعنية بالتنوع والإنصاف والإدماج طائفة من المواضيع المؤدية إلى التمييز والإقصاء (مثل نوع الجنس والعرق والإعاقة والميل الجنسي ومستوى التعليم والسن) وتعمل على ضمان أن يشعر موظفو المنظمة بالترحيب والانتماء ويعاملوا معاملة قائمة على الاحترام.

٢٣- وجميع التحديات المبينة في التقرير الذي تضمّن لمحة عامة عن المساءلة وقُدّم إلى اللجنة خلال اجتماعها الثاني والثلاثين^١ لاتزال قائمة في الوقت الحالي ويتعين التصدي لها إذا أُريد تحقيق الرؤية الجريئة لنموذج المساءلة ٢. وتشمل المسائل الرئيسية التي ينبغي تناولها ما يلي:

(أ) إدماج نهج منسق لإدارة المخاطر والامتثال والضمان على مستويات المنظمة الثلاثة بغية تحقيق استدامة التحسينات في المجالات التي تواجه تحديات بنيوية متكررة؛

(ب) دمج الضوابط الداخلية الفعالة في تصميم العمليات المثلى لتسيير الأعمال في إطار المشروع الجديد لتخطيط الموارد المؤسسية؛

(ج) مواصلة تعزيز مهمة التقييم على مستويات المنظمة الثلاثة، بالاسترشاد بأفضل دراسة وبإطار للتقييمات اللامركزية يجري وضعه في الوقت الحالي؛

(د) تكوين ثقافة مؤسسية منفتحة وشفافة يشعر الزملاء في ظلها بحرية التعبير عن شواغلهم أو التصدي لمشاكل الخلل أو المشاركة في الجهود الرامية إلى حل المشاكل دون أن يخشوا الانتقام؛

(هـ) تحسين مواءمة الجهود والممارسات من أجل حل المشاكل بالوسائل غير الرسمية على نطاق المنظمة؛

(و) تصميم أفضل النماذج لخدمات الدعم الميداني الإداري لعمليات الطوارئ وتنفيذها.

٢٤- وقد غيرت جائحة كوفيد-١٩ واقع الصحة العامة العالمية إلى الأبد وهذا أمر يتيح بدوره فرصة لتغيير أساليب العمل في المنظمة. وتتكيف مهام المنظمة المتصلة بنزاهة تسيير الأعمال مع هذا الواقع الجديد لضمان

وفاء المنظمة بأغراضها المنشودة. وأن الأوان للاستفادة من هذه التغييرات من أجل وضع أفضل المعايير والنهج الخاصة بالمساءلة التنظيمية على مستويات المنظمة الثلاثة.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٢٥- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =