

التقرير السنوي عن الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات

تقرير من المدير العام

١- واصلت منظمة الصحة العالمية (المنظمة) متابعة التزامها بدمج الشفافية والمساءلة في كل أعمالها بهدف ضمان تمكُّنها من أداء مهمتها المنصوص عليها في برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣. وتواصل الأمانة إحراز تقدم مُطرد في تدعيم المبادئ الأخلاقية وتعزيزها بوصفها أساس عمل المنظمة، وفي إرساء ثقافة إدارة المخاطر إدارة إيجابية في المنظمة، وفي تحسين المساءلة على الصعيد الداخلي وإزاء الدول الأعضاء.

٢- ويقدم هذا التقرير أحدث المعلومات عن الإجراءات التي اتخذتها الأمانة في عام ٢٠٢٠ في سبيل تحقيق ما يلي: ^١ (أ) النهوض بأعلى المعايير الأخلاقية ومدونات قواعد السلوك والقيم الأساسية؛ (ب) إرساء ثقافة إدارة المخاطر إدارة إيجابية على نطاق المنظمة ككل؛ (ج) تنفيذ السياسات والإجراءات والأدوات لتحسين المساءلة والامتثال للنظام الأساسي واللوائح على مستوى المنظمة.

الأخلاقيات

٣- في عام ٢٠٢٠، عملت الأمانة على وضع سياسة لمنع السلوكيات التعسفية والتصدي لها، بما يشمل التحرش والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة. واشترك في وضع صيغتها النهائية مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات وإدارة الموارد البشرية والمواهب، وهي تتناول بصورة أشمل مشروع السياسة المتعلقة بالتحرش الجنسي الذي وُضع في عام ٢٠١٩، مع إسهامات من الإدارات التقنية المتخصصة في المجالات ذات الصلة، ووظائف الأمانة في مجال منع النزاع والتصدي له في جميع أنحاء المنظمة، ورابطات الموظفين. وتتبع هذه السياسة النهج الجديد الذي انتهجته السياسة النموذجية لمجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي، وهي متسقة مع الإطار الأخلاقي الذي وضعته منظمة الصحة العالمية (بما في ذلك مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني، والسياسة المتعلقة بالإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام)، والنظام الأساسي للموظفين ولوائح الموظفين. وستكون هذه السياسة موضوعاً لتوعية وتدريب يستهدفانها طوال عام ٢٠٢١، بالإضافة إلى وحدات التدريب الإلزامية المتاحة بالفعل بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

٤- والأمانة ملتزمة التزاماً تاماً بإظهار عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وقد أنشأت اللجنة المستقلة المعنية بادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين في جمهورية الكونغو الديمقراطية خلال الاستجابة للفاشية العاشرة لمرض فيروس الإيبولا. وعين الرئيسان المشاركان أعضاء اللجنة، وعينت أمانة اللجنة جميع موظفيها، واختيرت الشركة الخارجية التي ستضطلع بنقصي الحقائق وما يتصل بها من تحقيقات. وورد أول تقرير مرحلي للجنة في نهاية كانون الثاني/ يناير ٢٠٢١.

٥- وشاركت المنظمة بنشاط على مستوى رفيع في تقرير بعثة اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات إلى جمهورية الكونغو الديمقراطية، بهدف تعزيز شبكة منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين في البلد، ووضع استراتيجية على نطاق المنظمة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ودعم الشبكة عن طريق تعيين منسق في غوما.

٦- والأمانة ملتزمة تماماً بتنفيذ التوصيات الواردة في تقرير بعثة اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، ولأسيما نشر وحدة معنية بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين تكون مدمجة في فريق التصدي للجوائح، وتتولى دعم التصدي الشامل المشترك بين الوكالات من خلال شبكة منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وعلاوة على ذلك، ستقوم الأمانة - إلى جانب شركائها من الوكالات - بصقل نموذجها للتوسع والاستجابة من أجل التركيز على الاحتفاظ بالقدر الكافي من المراقبة على التوظيف والمشتريات والأنشطة الأخرى من أجل الحد من خطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وسيسهّم ذلك في كفاءة اتباع نهج يركز على الناجين في نشر العاملين في حالات الطوارئ، وآليات الإبلاغ، والتحقيقات، وتدبير حماية الناجين.

٧- وتواصل الأمانة توفير التدريب الإلزامي في مجال منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين لجميع الموظفين والعاملين المنتسبين، مسجّلة معدل إتمام نسبته ٩٥٪.

٨- وتوجد لدى شركاء المنظمة المنفذين معايير دنيا لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما. وحُدثت الشروط التعاقدية العامة لجميع أنواع الخدمات لمساندة عدم تسامح المنظمة مطلقاً مع الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛ وغداً مطلوباً من المتعاقدين اتخاذ جميع التدابير الوقائية المعقولة والملائمة. وأضافت الأمانة أيضاً سؤالاً إلى القائمة المرجعية المتعلقة بحالات الطوارئ التي أرسلت إلى الشركاء المنفذين المشاركين من خلال خطابات الاتفاق يتناول سياسة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحقيق فيها.

٩- ووضعت الأمانة الصيغة النهائية لتقارير كاملة ودقيقة موجهة إلى الأمين العام بشأن جميع ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين المتصلة بموظفي منظمة الصحة العالمية والعاملين المنتسبين إليها. وعلاوة على ذلك، تلتزم الأمانة التزاماً كاملاً بتنفيذ المقرر الإجمالي م ١٤٨ (٤) (٢٠٢١)، وتتخذ خطوات لتعزيز منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، واستخدام نهج مركز لإدارة المخاطر.

١٠- وقد تعرضت الزيادة الكبيرة التي لوحظت في عام ٢٠١٩ في عدد طلبات المشورة التي وردت إلى مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات لارتفاع أكبر خلال عام ٢٠٢٠، حيث قُدم أكثر من ٤٠٠ طلب فردي للحصول على المشورة بشأن معضلات أخلاقية وما يتصل بها من مسائل. ويرجع بعض ذلك إلى زيادة الوعي الناجم عن جهود الاتصال والتوعية الجاري بذلها منذ عام ٢٠١٦، ويرجع بعضه الآخر إلى التحديات الاستثنائية التي تفرضاها جائحة كوفيد-١٩. وبالإضافة إلى ذلك، وصل ٢٧٦ تقريراً في نهاية تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠ إلى الخط الساخن للإبلاغ عن التجاوزات، الذي يتلقى تقارير عن الشواغل الأخلاقية التي يثيرها الموظفون، وكذلك عامة الجمهور على الصعيد العالمي، بما في ذلك دون الكشف عن هويتهم. وشملت هذه التقارير الفئات العريضة التالية: ٥٠ تقريراً تتعلق بانتهاكات لمدونة المنظمة بشأن الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني، وتضارب المصالح، والتمييز، والمحسوبية؛ ٢٥ تقريراً تثير مسائل تتعلق بالموارد البشرية وانتهاكات النظام الأساسي للموظفين ولأئحة الموظفين؛ ٢٢ تقريراً تتناول مسائل الغش والفساد والرشوة المحتملة؛ ١١ تقريراً عن دعاوى إساءة استخدام السلطة والتحرش؛ ١٥٩ تقريراً عن تعريض الصحة العامة والسلامة الشخصية لخطر كبير، وذلك أساساً فيما يتعلق بجائحة كوفيد-١٩. وبالإضافة إلى ذلك، وردت ستة تقارير عن حالات تحرش جنسي وثلاثة عن حالات استغلال وانتهاك جنسيين، أُحيلت إلى مكتب خدمات المراقبة الداخلية للتحقيق فيها.

١١- واعتمدت أداة جديدة على الإنترنت في عام ٢٠٢٠ لتنظيم ما هو مطلوب من الموظفين سنوياً من جمع إعلانات المصالح وإدارتها في فئات معينة من العمالة. والهدف هو أن يعلن كبار الموظفين (من الرتبة ف-٥ وما فوقها) وموظفو المشتريات وسائر من يشغلون وظائف حساسة (في الرتبة خ ع-٥ وما فوقها) عن مصالحهم بصورة مسبقة. ويستعرض مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات المصالح المعلن عنها ويسدي المشورة إلى الموظفين المعنيين بشأن إجراءات تخفيف وطأة تضارب المصالح، حسب الاقتضاء. وفي عام ٢٠٢٠، شارك في هذه العملية أكثر من ٣٠٠٠ موظف من جميع أنحاء المنظمة قدموا إعلانات المصالح الخاصة بهم على الإنترنت. وبالإضافة إلى ذلك، قدم أكثر من ١٠٠ موظف طلبات بشأن الحصول على تصاريح للاضطلاع بأنشطة خارجية خلال عام ٢٠٢٠.

١٢- وفيما يتعلق بالخبراء والمستشارين الخارجيين الذين يُطلب منهم الكشف عن تضارب المصالح الذي قد ينشأ عندما يُدعون إلى المشاركة في الأفرقة العاملة التقنية أو إلى تقديم آراء الخبراء بشأن المسائل المتعلقة بالصحة العامة، استعرض مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات ١٧٣٦ إعلاناً من إعلانات المصالح هذه في عام ٢٠٢٠. وفيما يتعلق بالخبراء الاستشاريين، قدم المكتب المشورة إلى الإدارات التقنية وإدارة الموارد البشرية والمكاتب الإقليمية بشأن إدارة المصالح المفصح عنها، فضلاً عن تقديم مشورة محددة بشأن ١١٤ إعلاناً من إعلانات المصالح التي اكتمل إعدادها. ويقدم المكتب أيضاً إسهامات ودعمًا منتظمين بشأن طائفة من المسائل المتصلة بمدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني إلى الإدارات التقنية في جميع أنحاء المنظمة.

إدارة المخاطر

١٣- تسببت جائحة كوفيد-١٩ في حدوث تغيرات هائلة وعدم يقين في الصحة العالمية، وطرحت تحديات أمام أساليب العمل في جميع أنحاء العالم. ووضعت هذه الحالة الفريدة مفهوم إدارة المخاطر في صدارة الاهتمامات اليومية. وأظهرت أن الإدارة الاستباقية للمخاطر هي مفتاح التأهب وتعزيز القدرة على التكيف في مواجهة انعدام اليقين.

١٤- ومن أجل بلوغ أهداف المنظمة الطموحة المحددة في برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣، يجري وضع نهج معزز لإدارة المخاطر. وكجزء من هذا النهج، اعتمد مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات وشبكة المنظمة الإقليمية لمراكز الاتصال المعنية بالامتثال وإدارة المخاطر الفرصة التي أتاحتها الجائحة للاضطلاع بعدة أنشطة لبناء القدرات والتوعية، بهدف زيادة تعزيز ثقافة إدارة المخاطر داخل المنظمة.

١٥- ويهدف هذا النهج المعزز لإدارة المخاطر إلى ضمان فهم الموظفين على جميع مستويات المنظمة لما تواجهه المنظمة من مخاطر أثناء إنجازها لعملها، مع إحلال توازن فعلي بين تلك المخاطر والفرص. ويشكّل التطوير المستمر لإطار تقبل المخاطر عنصراً حاسماً لهذا النهج المعزز لإدارة المخاطر، إذ ينبغي أن يدعم، بعد اعتماده وإقراره من قِبَل الإدارة العليا وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين، سرعة وفعالية اتخاذ القرارات على جميع مستويات المنظمة.

١٦- وفي عام ٢٠٢٠، اعتمدت المنظمة النموذج المرجعي لاكتمال القدرة على إدارة المخاطر على نطاق منظومة الأمم المتحدة، الذي وافقت عليه لجنة الأمم المتحدة الإدارية الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة في دورتها الثامنة والثلاثين في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩، من أجل تعزيز نهجها لإدارة المخاطر. ويتخذ نموذج اكتمال القدرة على إدارة المخاطر أداة تخطيط مشتركة لمساعدة مؤسسات الأمم المتحدة على رسم خريطة طريق تؤدي إلى المرحلة المقبلة من اكتمال القدرة على إدارة المخاطر، ومن المقرر تطبيقه بالاقتران مع مجموعة من المبادئ التوجيهية العملية التي تساعد المنظمات على تحديد عتبة تقبلها للمخاطر في سعيها إلى بلوغ مقاصدها.

١٧- ويشمل نموذج الأمم المتحدة المرجعي لاكتمال القدرة على إدارة المخاطر عدة أبعاد: الإطار السياسي؛ الحوكمة؛ الاضطلاع بالإجراءات ودمجها في العمليات؛ واستحداث النظم والأدوات؛ تعزيز القدرات اللازمة لإدارة المخاطر؛ وثقافة إدارة المخاطر. وتقدم الفقرات التالية معلومات محدّثة عن التقدم المحرز في كل بُعد.

١٨- **الإطار السياسي** - نتيجة لجائحة كوفيد-١٩ والأنشطة والمبادرات المنفذة تصدياً لها، تواجه المنظمة العديد من المخاطر التي قد تؤثر تأثيراً كبيراً على استراتيجيتها وسمعتها أو مشهد تمويلها. وعلاوة على ذلك، فإن دور المنظمة الآخذ في التوسع في تقديم الخدمات الصحية المعقدة في حالات الطوارئ يجعل من الضروري أن يتحلى الموظفون بالسرعة في صنع القرار على جميع المستويات. وقد زاد هذا الوضع من الحاجة الملحة إلى أن تحدد المنظمة إطاراً شاملاً لتقبّل المخاطر، بالاستناد إلى الدروس المستفادة على مدى السنوات القليلة الماضية. وينبغي أن يتيح تحديد الإطار الشامل لتقبّل المخاطرة للموظفين على جميع مستويات المنظمة فهم الحدود التي يُتوقع منهم أن يعملوا ضمنها، مما يسمح بسرعة اتخاذ القرارات والمخاطرة على نحو مستنير. فتقبّل المخاطر عنصر رئيسي في هيكل إدارة المخاطر، وسوف يتعين إعادة تحديده بموافقة الإدارة العليا ودعمها بأسلوب نشط. وقد بدأت الأعمال الميدانية لدعم تنقيح إطار تقبّل المخاطر بمناقشات شاركت فيها الإدارة العليا على المستوى الإقليمي وعلى مستوى المقر الرئيسي، واستعراض عالم المخاطر (تصنيفها) في المنظمة وما يتصل بذلك من الحوكمة.

١٩- **الحوكمة** - تضطلع اللجان الإقليمية والمحلية (على المستوى القطري) المعنية بالمخاطر بدور حاسم في تعزيز تصميم وتنفيذ إطار تقبّل المخاطرة المنقح. وفي السنوات الأخيرة، أُحرز تقدم في إنشاء هذه اللجان، والعمل جارٍ لتقييم ما إذا كان الهيكل الأخير للجنة إدارة المخاطر في المؤسسة سيمكّن من إدماج إدارة المخاطر في الأنشطة اليومية على جميع المستويات بما يتناسب مع التنقيحات المقبلة لإطار تقبّل المخاطر.

٢٠- **الاضطلاع بالإجراءات ودمجها في العمليات** - كما هي الحال في المنظمات ومؤسسات الأعمال الأخرى، كان لجائحة كوفيد-١٩ تأثيراً أيضاً على أنشطة المنظمة. وجرى تنشيط خطط إدارة استمرارية الأعمال، وهيات هذه الخطط الفرصة لتسليط الضوء على المجالات التي تحتاج إلى تحسين تحقيقاً لفعالية التأهب، فضلاً عن إشراك الموظفين من أجل إسداء المشورة بشأن أفضل السبل لإدماج إدارة المخاطر في الممارسات اليومية. فعلى سبيل المثال، استحدثت المكتبان الإقليميان لجنوب شرق آسيا وغرب المحيط الهادئ إرشادات وأدوات لإدارة المخاطر من أجل تقييم المخاطر في سياق خطط استمرار الأعمال الخاصة بكوفيد-١٩. وأطلق المكتب الإقليمي لأوروبا أداة لتيسير مراقبة أنشطة استمرار الأعمال في جميع المكاتب القطرية والمواقع الميدانية. وستستمر الجهود المبذولة في هذا المجال، مع قيام أوساط الأمم المتحدة مؤخراً بتقديم تنقيح لسياساتها المتعلقة بنظم إدارة القدرة على التكيف في المنظمة إلى لجنة الأمم المتحدة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة للموافقة عليه.

٢١- ولايزال تحديد المخاطر مرتبطاً ارتباطاً قوياً بتنفيذ أنشطة الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١، حيث تربط مراكز الميزانية في جميع الأقاليم مخاطرها المحددة بمخرجات برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣. ويُدلت جهود تحسين ربط اعتبارات الضوابط الداخلية باستعراض أداء المنظمة الذي يقاس بواسطة سجل الأداء الخاص بالمخرجات. ويواصل مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، وإدارة التخطيط وتنسيق الموارد والأداء، وشبكة كل منهما، التعاون من أجل ضمان أن ترق عمليات التخطيط وتقييم الأداء بالمخاطر التي تواجهها المنظمة والموارد اللازمة للتصدي لها. وفي هذا الصدد، واستناداً إلى نتائج استعراضات الامتثال ومراجعة الحسابات لعام ٢٠١٩، يتواصل إجراء التحليلات لإعادة التفكير في كيفية قيام وظائف إدارة المخاطر والامتثال بخدمة المكاتب القطرية للمنظمة بأسلوب يعظم تأثيرها. وبناءً على هذا الاستعراض، ستوضع "خطة استثمار" عالمية لوظيفتي إدارة المخاطر والامتثال على المستويات الثلاثة للمنظمة، وستُقدّم كجزء من الاستعراض المخطط له للميزانية البرمجية ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

٢٢- **استحداث النظم والأدوات** - تعتمد الأمانة استبدال نظامها الخاص بالتخطيط المركزي للموارد في خلال السنوات المقبلة. ويتعاون مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات وشبكة مراكز الاتصال الإقليمية تعاوناً وثيقاً مع أصحاب الأعمال المسؤولين عن تطوير الجيل التالي من التخطيط المركزي للموارد، بغية ضمان ما يلي: (١) أن تسترشد الاستجابات للمخاطر ببيانات موثوقة من العمليات على المستويات الثلاثة للمنظمة؛ (٢) أن تُدمج الضوابط القائمة على المخاطر إجمالاً فعلياً في تدفقات العمليات للتمكن من الرصد "الشامل" "المباشر" والآلي للمخاطر والامتثال؛ (٣) أن تُدمج في النظام العتبات التشغيلية الممكنة التي تعكس إطارى المساءلة وتقبل المخاطر، وأن يُبلغ عنها في الوقت المناسب للاستفادة بها في صنع القرارات. وفي حين أن بعض الأقاليم، مثل إقليم شرق المتوسط، قد بدأ العمل بشأن هذه النقطة الأخيرة بإعداد لوحات المتابعة الإدارية للمخاطر، فإن مشروع استبدال نظام التخطيط المركزي للموارد يهيئ الفرصة لتحديد إطار مشترك للمؤشرات يخدم الأهداف العالمية.

٢٣- **تعزيز القدرات اللازمة لإدارة المخاطر وثقافة إدارة المخاطر** - كما هو مبين أعلاه، اتخذت الأمانة عدة مبادرات لزيادة تطوير القدرات في مجال إدارة المخاطر في المنظمة. وكان من بين الإنجازات الرئيسية إطلاق برنامج تدريبي عالمي على الإنترنت لإدارة المخاطر سيدعم ما تبذله المنظمة من جهود للحفاظ على ثقافة قوية تراعي المخاطر وموجهة نحو إحداث تأثير على المستوى القطري، بما يتماشى مع برنامج العمل العام، ٢٠١٩-٢٠٢٣. وأطلقت مبادرات مهمة أخرى لتقييم حالة ثقافة إدارة المخاطر في المنظمة: ففي المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، وفر مسح بشأن اكتمال القدرة على إدارة المخاطر أساساً متيناً لتحديد الممارسات الجيدة لإدارة المخاطر والمجالات التي ينبغي تحسينها على الصعيدين القطري والإقليمي. وأدى ذلك، في جملة تدابير أخرى، إلى اتخاذ خطوات لإدراج إدارة المخاطر في تقييمات أداء مراكز الاتصال المعنية بالمخاطر والجهات المعنية بالمخاطر. كما نُظمت عدة حلقات عمل لإدارة المخاطر من أجل الموظفين للمساعدة على الإلمام، بطريقة أكثر دينامية، بالمخاطر الناشئة عن جائحة فيروس كورونا (كوفيد-١٩).

٢٤- وعلى الرغم من بذل جهود كبيرة هذا العام في مجال إدارة المخاطر، لا يزال الطريق طويلاً أمام إدماج إدارة المخاطر في العمليات على المستويات الثلاثة للمنظمة. ومن المفترض أن يسفر العمل الجاري بشأن تقبل المخاطر، إلى جانب تمويل "خطة استثمارية" شمولية لزيادة الموارد البشرية المكلفة بالأنشطة المتصلة بإدارة المخاطر، عن تغيير في قواعد اللعبة في مجال العمل هذا خلال العامين المقبلين.

الامتثال

٢٥- نتيجة للقيود المفروضة على السفر على الصعيد العالمي لمنع انتشار كوفيد-١٩، كانت أنشطة المراقبة المادية في عام ٢٠٢٠، مثل استعراضات الامتثال القطري، محدودة. وللدرد على ذلك، قدمت المكاتب الرئيسية إرشادات واستهدفت بالمراقبة تيسير التنفيذ السليم للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالسياسات التي جرى تحديثها من أجل الجائحة.

٢٦- فعلى سبيل المثال، أ قدم المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا، مع شركاء خارجيين، على نشر المبادئ التوجيهية للسياسات التي حدثت من أجل الجائحة بشأن مختلف آليات التنفيذ والمشتريات وأدوات التنفيذ القطري، بينما أجرى المكتب الإقليمي لشرق المتوسط استعراضات مكتوبة للامتثال قبل مراجعة الحسابات وبعدها باستخدام قائمة مرجعية للتقييم الذاتي قبل مراجعة الحسابات وأداة متابعة لمراجعة الحسابات. ويقدم المكتب الإقليمي لأفريقيا دعماً مباشراً مبكراً لمراكز الميزانية وأفرقة التحقيق عند الحاجة. ولزيادة تعزيز الامتثال في المقر الرئيسي، أنشئت وحدة معنية بالامتثال في مركز الخدمات العالمي في كوالالمبور لمساعدة العمليات المؤسسية في المقر الرئيسي من خلال ضمان التقيد بالضوابط والسياسات والقواعد واللوائح الإدارية للمنظمة في مجالي المشتريات والسفر.

٢٧- إن جائحة كوفيد-١٩: "تهيئ فرصاً جديدة لاستغلال ضعف المراقبة وعدم كفاية الشفافية، فتتسبب في إبعاد الأموال عن الناس بينما هم في أمس الحاجة إليها".^١ وفي هذا السياق، وبغية دعم تنفيذ أنشطة المنظمة تنفيذاً يتسم بالفعالية والكفاءة، تعكف الأمانة على تعزيز إطارها لمكافحة الغش والفساد. ووضعت "خريطة طريق" لاستعراض وتعزيز مجالات هيكل السياسات والأدوات وتقييم مخاطر الغش.

٢٨- وعلاوة على ذلك، تقوم الأمانة حالياً باستعراض هيكلها العالمي للامتثال ضماناً لاستيعاب الدروس المستفادة بفعالية، وتطبيق الممارسات الجيدة على الصعيد العالمي، وسد الثغرات في الوقت المناسب. ومن المتوقع أن تستفيد من هذا الاستعراض استراتيجية الامتثال العالمية للمنظمة وإطارها لتقبل المخاطر بغية ضمان التصدي بفعالية واتساق لمختلف المخاطر المرتبطة بالامتثال الناجمة عن جائحة كوفيد-١٩ في جميع أنحاء المنظمة، من أجل النجاح في تحقيق المقاصد على الصعيد القطري.

٢٩- وتواصل مكاتب المنظمة تقييم مدى فعالية ضوابطها الداخلية من خلال إتمام العملية السنوية الجارية بموجب القائمة المرجعية لإطار الرقابة الداخلية الخاصة بالتقييم الذاتي بشأن الجوانب الرئيسية لعمليات تسيير الأعمال. وعلى الرغم من بيئة التشغيل الصعبة الناجمة عن جائحة كوفيد-١٩، فإن النتائج الموحدة تُظهر إجمالاً أن الضوابط الداخلية في جميع أنحاء المنظمة قد قُيِّمت ذاتياً بأنها قوية. وعبر نطاق المنظمة، حُدِّد الرصد، بما في ذلك استعراضات الامتثال القطري، والتحقق الموقعي (اللاحق) وغير ذلك من آليات الضمان، باعتباره أكثر مجالات الرقابة صعوبة في عام ٢٠٢٠. وهذا يسلط الضوء على الآثار المترتبة على الحد من القدرة على المراقبة خلال عام ٢٠٢٠ مع تنفيذ أنشطة المنظمة على النحو المبين في الميزانية البرمجية وفي ظل الامتثال لسياسات المنظمة. وفي إطار استعراض الامتثال ومبادرات تقبل المخاطر، سيظل مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات يقيم مدى فعالية عملية التقييم الذاتي بقصد تحسين الربط بين هذه الممارسة والمعلومات التي تتيحها عمليات مراجعة الحسابات والتقييم وعمليات الاستعراض الأخرى.

٣٠- وتظل الأمانة ملتزمة بتحقيق درجة عالية من المساءلة أثناء اضطلاعها بولايتها. ومع ذلك، توجد تحديات عديدة في مجال إدارة المخاطر والامتثال ستتطلب جهوداً وموارد ضخمة لضمان دعم الأنشطة المرتبطة بها للتأثير القطري دعماً كاملاً، تمشياً مع برنامج العمل العام، ٢٠١٩-٢٠٢٣. ويسهم الدعم المستمر من الدول الأعضاء للمبادرات الواردة في هذا التقرير في بناء منظمة قوية، مجهزة للوفاء بوعودها بتعزيز الصحة، والحفاظ على سلامة العالم، وخدمة الضعفاء.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٣١- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =

١ بيان الأمين العام للأمم المتحدة بشأن الفساد في سياق كوفيد-١٩، <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-10-15/secretary-generals-statement-corruption-the-context-of-covid-19-scroll-down-for-french-version>

تم الاطلاع في ١٥ آذار/ مارس ٢٠٢١.