

عرض عام عن المساءلة

تقرير المدير العام

- ١- أحاطت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي علماً خلال اجتماعها السادس والثلاثين في أيار/ مايو ٢٠٢٢ بتقرير قدم عرضاً عاماً رفيع المستوى عن المساءلة التنظيمية في المنظمة.^١
- ٢- ويتضمن هذا التقرير أحدث المعلومات عن التقدّم المُحرز منذ ذلك الحين في النهوض بالمساءلة المؤسسية، بوسائل منها إحداث تغييرات سياسية وهيكلية وتشغيلية تهدف إلى تحقيق قدر أكبر من التنسيق والكفاءة والشفافية والتأثير. ويسلط التقرير الضوء على الطابع الشامل لوظائف المساءلة والحاجة إلى التنسيق والتماسك على نطاق المنظمة بحيث تعمل جميع الوحدات المسؤولة معاً عن كثب. ولا يقدم التقرير استعراضاً شاملاً للنطاق الكامل لوظائف المساءلة في المنظمة، بل يُركّز بالأحرى على عدد من الأنشطة لتوضيح جهود التكامل والتنسيق الجارية وزيادة التركيز على الصعيد القطري، ويشمل ذلك ما يلي: وضع سياسات واستراتيجيات وإجراءات للتصدي للسلوك المسيء؛ وتحسين العملية الشاملة لتقديم ادعاءات سوء السلوك الجنسي؛ والتكيف مع بيئة المخاطر المتغيرة؛ والتحرك نحو نظام للتقييم اللامركزي؛ وبناء قدرات الأمانة وهيكلها لتحقيق الكفاءة في تقديم وظائف مساءلة مرتفعة الجودة. وأخيراً، يُقدّم التقرير موجزاً للتقدّم المُحرز في تنفيذ الأمانة للتوصيات الصادرة عن الأجهزة الرئاسية وهيئات الرقابة المستقلة والمكاتب والأفرقة الاستشارية. ويكمل التقرير (١) مختلف التقارير المقّدمة إلى الاجتماع الثامن والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة وجمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين بشأن وظائف المساءلة الفردية، بما في ذلك الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات: التقرير السنوي؛ والتقرير السنوي عن التقييم؛ وتقرير مراجع الحسابات الداخلي؛ وتقرير مراجع الحسابات الخارجي؛ والتقرير عن وحدة التفتيش المشتركة؛ والتقرير السنوي عن الموارد البشرية؛^٢ (٢) التقرير المقدم إلى المجلس التنفيذي في دورته الثانية والخمسين بعد المائة بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.^٣

إطار منع السلوك المسيء والتصدي له

- ٣- تواصل الأمانة وضع إطار شامل ونهج متكامل إزاء منع ومعالجة جميع أشكال سوء السلوك. وبعد التركيز بادئ ذي بدء على منع سوء السلوك الجنسي^٤ والسلوك المسيء^٥ والتصدي لهما، يجري استعراض جميع

١ الوثيقة EBPBAC36/3؛ انظر أيضاً الوثيقة م٢٠١/٢٠١.

٢ الوثائق EBPBAC38/5، وم٢٠٣/٦، وج٢٣/٧٦، وج٢٢/٧٦، و EBPBAC38/6، وج٢٦/٧٦، على التوالي.

٣ الوثيقة م٢٠٢/٣١.

٤ يشمل سوء السلوك الجنسي، وفقاً للتعريف الوارد في "سياسة منظمة الصحة العالمية بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له" (https://www.who.int/ar/publications/m/item/WHO-DGO-PRS-2023.4)، الاستغلال الجنسي، والانتهاك الجنسي، والتحرش الجنسي، وجميع أشكال السلوك الجنسي المحظور.

٥ يشمل السلوك المسيء، وفقاً للتعريف الوارد في "سياسة منظمة الصحة العالمية بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له"، سوء استعمال السلطة والتمييز والتحرش.

الاستراتيجيات والسياسات ذات الصلة، بما فيها تلك المتعلقة بالامتثال وبذل العناية الواجبة، وتحديثها وتوحيدها بشكل منهجي لضمان الاتساق والتماسك والوضوح اتباع ممارسات تستنير بالبيانات. وحيثما توجد ثغرات، يجري وضع استراتيجيات وسياسات وأدوات تنفيذية ومواد تعليمية جديدة لزيادة تنفيذها على النحو الأمثل ولرصد تطبيقها. وأنشئت أفرقة عاملة مشتركة بين الإدارات لإثراء ووضع الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات وأدوات التنفيذ ذات الصلة، ضماناً لاتباع المنظمة لنهج موحد. ويجري أيضاً إعداد منصة إلكترونية تفاعلية لتوفير نهج سهل الاستخدام لجميع القوى العاملة في المنظمة.

٤- وفي ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٢٣، أصدرت الأمانة وثيقة بعنوان منع سوء السلوك الجنسي ومكافحته: استراتيجية المنظمة ٢٠٢٣-٢٠٢٥ بشأن منع سوء السلوك الجنسي ومكافحته، التي ستمتد لثلاث سنوات،^١ والتي تعتمد على الإجراءات والمخرجات الرئيسية المبينة في خطة استجابة إدارة المنظمة لتقرير اللجنة المستقلة المعنية بادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين أثناء الاستجابة للفاشية العاشرة لمرض فيروس إيبولا في جمهورية الكونغو الديمقراطية، إلى جانب الدروس المستفادة من تنفيذ الخطة. وتولي الاستراتيجية الأولوية لتعزيز الشفافية والمساءلة في المنظمة وقيادتها، وإضفاء الطابع المؤسسي على الحماية من سوء السلوك الجنسي في جميع السياسات والإجراءات والممارسات ذات الصلة. وتروج الاستراتيجية لوضع إطار شامل لسياسات مترابطة يحيل بعضها إلى بعض فيما يتعلق بأماكن العمل الآمنة والمحترمة، والأخلاقيات، والعدل الداخلي، وإدارة الموارد البشرية.

٥- وتضم سياسة المنظمة بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له، التي أطلقت في ٨ آذار/مارس ٢٠٢٣، جميع أشكال سوء السلوك ذات الطابع الجنسي ضمن سياسة واحدة، مما يعزز الأطر القانونية وأطر المساءلة في المنظمة لتحقيق عدم التسامح إطلاقاً مع أفعال الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والعنف الجنسي، والتقاعس عن التصدي لها. وتهدف السياسة إلى معالجة الثغرات والفجوات وعدم الوضوح في وثائق السياسات السابقة، وتتواءم مع المتطلبات والبروتوكولات الدولية وتلك التي أعدتها الأمم المتحدة، وتحدد مسؤوليات الموظفين والمتعاونين والمديرين والمشرفين والمنظمة.

٦- ويجري حالياً وضع سياسة جديدة بشأن منع الانتقام والتصدي له، تشمل أي شكل من أشكال الانتقام، لكي تحل محل سياسة وإجراءات الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام لعام ٢٠١٥. وتهدف السياسة إلى تحقيق ما يلي: تشجيع الأفراد على الإبلاغ عن سوء السلوك والمشاركة في عمليات المراجعة والتحقيقات دون خوف من الانتقام؛ وتيسير ما تبذله الأمانة من جهود لمعالجة ادعاءات الانتقام وإدارة المخاطر وحماية الأفراد من الانتقام؛ وتعزيز بيئة تؤدي فيها المنظمة عملها بطريقة شفافة وخاضعة للمساءلة.

٧- وتعكف الأمانة أيضاً على وضع مدونة أخلاقيات جديدة للمنظمة تحدد سمات معايير السلوك الأخلاقية المتوقعة من جميع موظفي المنظمة والالتزامات التنظيمية للمنظمة. وستشمل المدونة الجديدة ما يلي: احترام القانون؛ والسلوك الشخصي والحياة الخاصة؛ وإدارة تضارب المصالح؛ وحماية موارد المنظمة؛ وحماية مصالح المنظمة وسمعتها؛ والتزامات ما بعد انتهاء الخدمة.

٨- وعلى نحو ما أوصى به الاجتماع السابع والثلاثون للجنة البرنامج والميزانية والإدارة،^٢ أجرت الأمانة استعراضاً للتطبيق المناسب لإجراءات التحقيق المعمول بها لتبسيط التحقيقات كجزء من وضع عملية شاملة

١ منع سوء السلوك الجنسي ومكافحته: استراتيجية منظمة الصحة العالمية الثلاثية السنوات ٢٠٢٣-٢٠٢٥. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٣ (https://www.who.int/publications/i/item/9789240069039) (بالإنكليزية)، تم الاطلاع في ٣١ آذار/مارس ٢٠٢٣).

٢ انظر الوثيقة م٤/١٥٢.

لمعالجة الادعاءات، بدءاً من الإبلاغ الأولي عن الادعاء وانتهاءً بالبت النهائي في القضية واتخاذ الإجراءات التأديبية عند الاقتضاء.

٩- وشمل هذا العمل إسهامات من لجنة الخبراء الخارجيين المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة في استحداث عملية موحدة منفصلة لمعالجة الادعاءات المحتملة ضد الرئيس التنفيذي، فضلاً عن العملية التي يتعين تطبيقها لمعالجة الادعاءات المحتملة ضد مدير مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وتهدف هذه العمليات إلى المواءمة مع أفضل الممارسات في منظومة الأمم المتحدة، وتعكس الإسهامات المقدّمة من الدول الأعضاء أثناء الاجتماع السابع والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣.

إطار المساءلة لمنع سوء السلوك الجنسي والتصدي له

١٠- تعكف الأمانة على تخطيط عمليات رئيسية شاملة تتصل بوظائف المساءلة عن سوء السلوك الجنسي، وتحديد أين ومتى يتعين تطبيق قواعد وإجراءات محددة من النظام الأساسي للموظفين والمكتب المسؤول عن القيادة والتنسيق مع الوظائف الأخرى عند اتخاذ كل خطوة من خطوات العملية.

١١- وتُقدّم العملية الشاملة لمنع سوء السلوك الجنسي والتصدي له مثلاً على الكيفية التي تعمل بها معاً مكاتب متعددة في أرجاء المنظمة لاستعراض الإجراءات، وتعزيز النُظم، وتوفير الإرشاد في مجال السياسات وإجراءات التشغيل الموحدة، وتطبيق النهج المُسندة بالبيّنات، وتعزيز الشفافية في الإبلاغ، والنهوض بثقافة عدم التسامح مطلقاً داخل المنظمة. وستُحدد المسؤوليات المتعلقة بمنع سوء السلوك الجنسي والتصدي له بحيث تشمل أدوار ومسؤوليات مختلف فئات موظفي المنظمة ومستويات مساءلتهم. إذ تُعين مستويات مختلفة من المساءلة للموظفين والمتعاونين، والموظفين ذوي المسؤوليات الإشرافية، والممثلين القطريين، والمديرين الذين يضطلعون بمسؤوليات محددة تتعلق بإدارة سوء السلوك الجنسي، والمديرين الإقليميين، والمدير العام، والشركاء المنفذين. وستُدرج عمليات المساءلة هذه في إطار أوسع ومتكامل لجميع أشكال سوء السلوك، تُحدد فيه سلسلة المساءلة داخل المنظمة، بما في ذلك تسلسل السلطة (ممن، وإلى من، ولأي غرض)، وكيفية ممارسة هذه السلطة.

التكيف مع بيئة المخاطر المتغيرة

١٢- تتطور بيئة المخاطر العالمية باستمرار، حيث تواجه الأمانة والدول الأعضاء تحديات اجتماعية واقتصادية وسياسية وبيئية جديدة وقديمة وممتدة، بما في ذلك عدد غير مسبوق من الطوارئ الصحية التي تؤثر على جميع الأقاليم. وفي الوقت نفسه، يجري إلقاء مطالب جديدة على عاتق الأمانة، مع زيادة تعقيد عمل المنظمة، تحت تأثير ما يلي: تغير الهياكل العالمية للصحة والطوارئ والتنمية؛ والدعوات إلى زيادة شفافية الأمانة ومساءلتها أمام الدول الأعضاء والجهات المانحة والشركاء؛ والتوقعات الداخلية والخارجية من أمانة أكثر قدرة على العمل، لا سيما على المستوى القطري وأثناء الطوارئ. وعلاوة على ذلك، فإن تطوير واعتماد تكنولوجيات ونماذج صحية جديدة لتقديم الخدمات والشراكات يوفران فرصاً جديدة للنهوض بعمل المنظمة، وإن كانا يشكلان أيضاً مخاطر جديدة على الأمانة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تقبل الأمانة للمخاطر أخذ في التطور، وينتقل من ثقافة تجنب المخاطر إلى ثقافة ينصب التركيز فيها على تقييم المخاطر وإدارتها وتقاسم المخاطر عبر مستويات المنظمة الثلاثة. ومع تزايد المخاطر التشغيلية وتغير تقبل المخاطر، يتعين أن يكون نهج الأمانة إزاء إدارة المخاطر مرناً واستشراقياً ومدمجاً تماماً في العمليات المؤسسية على جميع مستويات المنظمة.

١٣- وفي أثناء العام الماضي، أشرفت اللجنة العالمية لإدارة المخاطر، التي تضم الإدارة العليا من جميع مستويات المنظمة، على تحديث المخاطر الرئيسية للمنظمة، ووضع إطار جديد لتقبل المخاطر ومسوّدة

استراتيجية لإدارة المخاطر في المؤسسة، بهدف اتباع نهج يصطبغ بطابع مؤسسي أكبر إزاء إدارة المخاطر الرئيسية. ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل عن مسودة استراتيجية إدارة المخاطر في المؤسسة والمخاطر الرئيسية في التقرير السنوي عن الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات.^١

١٤- ويأخذ مشروع الاستراتيجية في الاعتبار التحرك نحو أمانة أكثر قدرة على العمل، تولي الأولوية للتنفيذ في البلدان وتسلط الضوء على الحاجة إلى زيادة المساءلة عن خط العمليات الأول، بما في ذلك ممثلو المنظمة ومديروها القطريون. وتترتب على زيادة الوجود القطري للمنظمة وعملياتها آثار في توفير الموارد للمكاتب القطرية والإقليمية وبناء قدراتها، بما في ذلك الحاجة إلى توفير الأدوات والتدريب، ولا سيما في مجالات تقييم المخاطر وصنع القرار وإدماج إدارة المخاطر في تخطيط البرامج.

١٥- ولتفعيل الإطار والاستراتيجية، بدأ العمل بالفعل في وضع أدوات لمجالات برمجية محددة لدعم المكاتب القطرية والإقليمية، بما في ذلك منع سوء السلوك الجنسي، والصحة البيئية، وسيتم توسيع نطاق هذه الأدوات لتشمل المخاطر الرئيسية الأخرى.

تعزيز قدرة الأمانة وهياكلها في مجال المساءلة

١٦- يتولى فريق غير رسمي يضم وظائف المساءلة في المنظمة^٢ برئاسة المدير العام، الإشراف على الجهود الرامية إلى تعزيز المساءلة والشفافية التنظيميتين بشكل إجمالي. ويجتمع الفريق أسبوعياً للقيام بما يلي: تنسيق الأنشطة على نطاق الإدارات المعنية؛ ورصد التقدم المحرز في تنفيذ وظائف المساءلة الرئيسية؛ ومعالجة الاختناقات التي يواجهها التنفيذ؛ والترويج لاتباع نهج الفريق إزاء إدارة المشاكل المعقدة؛ وتحديد القضايا النظمية التي تستدعي اتخاذ إجراءات بشأنها؛ ووضع مقاييس لأفضل الممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى. وقد يسر هذا النهج اتباع نهج تعاوني مشترك بين الوحدات لاستعراض وإعداد ومواءمة وتوحيد وتنفيذ سياسات المنظمة وإجراءاتها وممارساتها وإرشاداتها وأدواتها. وخلال عام ٢٠٢٢، ركّز هذا الفريق إلى حد كبير على القضايا المتعلقة بسوء السلوك الجنسي، ولكنه وسع نطاقه ليشمل التصدي لمجالات أخرى في عام ٢٠٢٣.

١٧- وقد حُددت التحديات المتعلقة بالقدرات في جميع وظائف المساءلة وعلى جميع مستوياتها في المنظمة، مما يتطلب اتباع نهج منسق إزاء تعزيز الوظائف من شأنه أن يُعزز خطوط الدفاع الثلاثة للمنظمة، بما في ذلك ما يلي: أولئك الذين أسندت إليهم المسؤولية عن إدارة المخاطر؛ وأولئك الذين يتقلدون وظائف متخصصة ممن يضعون السياسات والإجراءات وضوابط المراقبة لضمان الامتثال؛ وأولئك الذين يقدمون وظائف المراجعة الخارجية أو الداخلية.

١٨- ويجري استعراض مختلف وظائف المساءلة ووحداتها للاسترشاد بها في مواصلة تصميم النظم وتخطيط الموارد البشرية من أجل تحقيق التوظيف الأمثل اللازم، وكفالة الوضوح في تحديد الأدوار والمسؤوليات، ووجود الأشخاص المناسبين المتمتعين بالمهارات المناسبة في الأماكن المناسبة، وتوفير التدريب المناسب حسب الاحتياج، وتطوير النظم المتكاملة الداعمة. ويتطلب التحول نحو منظمة أكثر قدرة على العمل وزيادة الاستثمار في الوجود القطري التركيز على ضمان تطوير وظائف المساءلة وتنفيذها وتقديم الدعم إليها على الصعيدين القطري والإقليمي. وقد انصب التركيز تحديداً في العام الماضي على استعراض وتعزيز قدرة المنظمة على التصدي لسوء السلوك الجنسي وتبسيط التحقيقات.

١ الوثيقة EBPBAC38/5.

٢ تتغير المشاركة في كل اجتماع، وتُحدد حسب الموضوعات المدرجة في جدول الأعمال.

١٩- وقام عدد من الاستعراضات المستقلة، بما فيها استعراضات اللجنة المستقلة المعنية بادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين أثناء الاستجابة للفاشية العاشرة لمرض فيروس إيبولا في جمهورية الكونغو الديمقراطية، ولجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية، والمراجعة المستقلة لنظم وإجراءات إدارة الحالات، بما فيها استعراض لادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي التي تلقاها مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، بتحديد أوجه القصور الهيكلية في الأمانة، بما في ذلك في مجال الإبلاغ عن الادعاءات والتحقيقات ومعالجتها، وتقديم توصيات بغرض الإصلاح.

٢٠- واستجابة لذلك، أُتخذ عدد من الإجراءات لتعزيز قدرة مكتب خدمات الرقابة الداخلية على إجراء التحقيقات ولتسريع التحقيقات.^١ وعُقدت مقارنة مرجعية بين هيكل ووظائف مكتب خدمات الرقابة الداخلية وهيكل ووظائف المكاتب المماثلة في كيانات الأمم المتحدة الأخرى، واقتُرح هيكل جديد لمكتب خدمات الرقابة الداخلية في الاجتماع السابع والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة. ويتضمن الهيكل الجديد وحدة تحقيق تتألف من ثلاثة أفرقة منفصلة، تتمثل فيما يلي: فريق للتحقيق في الممارسات المحظورة، بما في ذلك الغش والجرائم الاقتصادية؛ وفريق للتحقيق في الانتهاكات في مكان العمل بما في ذلك سوء السلوك الجنسي وإساءة استعمال السلطة؛ وفريق يقدم الدعم التشغيلي لتلقي البلاغات وإعداد السياسات وضمان الجودة والتحليل الجنائي للبيانات. وعُين رئيس جديد للتحقيقات إلى جانب مستشار أقدم للمدير العام لإسداء المشورة بشأن التحقيقات في سوء السلوك الجنسي. وتمشياً مع الممارسة الجيدة المتبعة في منظومة الأمم المتحدة، سيطبق حد زمني غير قابل للتجديد مدته سبع سنوات لتعيين المدير المقبل لمكتب خدمات الرقابة الداخلية.

٢١- وتلتزم الأمانة في عام ٢٠٢٣ بإجراء تقييمات الجودة الخارجية (كل خمس سنوات) بموجب متطلبات المعايير المهنية ذات الصلة، وهي تتضمن ما يلي: (أ) عملية استعراض التقييم الخارجي للجودة التي يجريها معهد مراجعي الحسابات الداخليين، التي أُجريت آخر مرة في عام ٢٠١٨، والتي من المقرر إجراؤها المرة التالية في الربع الثالث من عام ٢٠٢٣؛ (ب) تقييم خارجي لجودة استعراض وظيفة التحقيق على النحو المطلوب في المبادئ والإرشادات الموحدة بشأن التحقيقات الصادرة عن مؤتمر المحققين الدوليين، والذي أُجري آخر مرة في نهاية عام ٢٠١٧، والذي من المقرر إجراؤه المرة التالية في الربع الرابع من عام ٢٠٢٣. وسيسهم هذان الاستعراضان، اللذان يشملان وظيفتي مراجعة الحسابات والتحقيق اللتين يضطلع بهما مكتب خدمات الرقابة الداخلية، في إجراء استعراض أكثر شمولاً وشمولية لجميع وظائف مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بما في ذلك إطاره التنظيمي، والنظام المالي للمنظمة، وعملية معالجة التحقيقات، على نحو ما طلبه الاجتماع السابع والثلاثون للجنة البرنامج والميزانية والإدارة.^٢

نحو نظام لامركزي للتقييم على نطاق المنظمة

٢٢- بينما أُحرز تقدّم معقول في تنفيذ التقييمات المؤسسية والمركزية لسياسة المنظمة بشأن التقييم لعام ٢٠١٨، تباين تنفيذ التقييمات اللامركزية، بما في ذلك التكليف بالتقييمات والإبلاغ عنها. وفي عام ٢٠٢٢، وضع إطار تنفيذي لسياسة المنظمة بشأن التقييم لمعالجة أوجه القصور هذه وتفعيل السياسة على مستويات المنظمة الثلاثة. ويوفر الإطار إرشادات بشأن الأدوات والنهج التي يمكنها أن تدعم إجراء أنواع مختلفة من

١ من ذلك، على سبيل المثال، أن قيام المجلس التنفيذي، بموجب المقررات الإجرائية م١٥٠(٢٣) (٢٠٢٢) وم١٥١(١٢) (٢٠٢٢) وم١٥٢(١) (٢٠٢٣) بإقرار وقف مؤقت للعمل بالبند ١١٢-١ من القاعدة الثانية عشرة من النظام المالي جزئياً، أسهم في تسريع التحقيقات في سوء السلوك الجنسي.

٢ انظر الوثيقة م٤/١٥٢.

التقييمات، بما في ذلك ما يلي: التقييمات المواضيعية على نطاق المنظمة؛ وتقييمات إسهامات المنظمة على المستوى القطري؛ والتقييمات اللامركزية.

٢٣- ومع تزايد تركيز المنظمة على الوجود القطري وتأثيره، والحاجة إلى تعزيز تعلم البلدان، وضع إطار منفصل لتقييم إسهام المنظمة على المستوى القطري، يجري فيه تعزيز التنسيق والملكية على ثلاثة مستويات، مع إجراء تقييمات على المستوى القطري بتكليف وإدارة مشتركين من مكتب التقييم والمكتب الإقليمي المعني، بالتعاون مع المكتب القطري ذي الصلة.

٢٤- ويدعم عدد من الإجراءات التنفيذ الإجمالي لسياسة المنظمة بشأن التقييم، وهي: توسيع قائمة خبراء التقييم المؤهلين مسبقاً؛ ووضع قائمة بمستشاري ضمان الجودة؛ وإنشاء مستودع على نطاق المنظمة لتقارير وخطط التقييم؛ وإعادة إنشاء الشبكة العالمية للتقييم؛ وبدء تنفيذ برنامج تعليمي لموظفي التقييم في المنظمة.

٢٥- ويجري إعداد أدوات محددة لتحديث دليل ممارسات التقييم الصادر عن المنظمة من أجل دعم عمل مديري التقييم. وتم بالفعل وضع دليلين هما: المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدماج المساواة بين الجنسين، والإنصاف في مجال الصحة، وحقوق الإنسان، وإدماج منظور الإعاقة في التقييمات؛ والدليل العملي للتقييم الموجه إلى مديري البرامج وموظفي التقييم.

٢٦- ويلزم العمل على وضع نظام للتقييم اللامركزي يمكنه أن يرصد بصورة منهجية جميع تقييمات المنظمة اللامركزية، ويتتبع استجابات الإدارة وتنفيذ التوصيات المنبثقة عن هذه التقييمات، ويحدد أدوار المديرين ومسؤولياتهم في التكليف بإجراء التقييمات في مجال عمل كل منهم، وفي ضمان توفير الموارد المالية والبشرية الكافية لتحقيق لامركزية التقييمات.

دور مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في تعزيز المساءلة

٢٧- يؤدي مكتب أمين المظالم دوراً رئيسياً في تعزيز المساءلة التنظيمية الشاملة وفي دعم القوى العاملة في المنظمة في الوقت الذي تتكيف فيه المنظمة مع البيئة المتغيرة. وفي العام الماضي، سلط مكتب أمين المظالم الضوء على ثلاث مسائل تنظيمية تتطلب اهتماماً خاصاً، هي: تعزيز دور التسوية غير الرسمية للمنازعات المرتبطة بالعمل داخل نظام العدل الداخلي في المنظمة؛ واستعراض طرائق التعاقد لضمان حصول جميع أفراد القوى العاملة في المنظمة، بمن فيهم غير الموظفين، على العقود المناسبة التي تصلح للغرض المتوخى منها والنهوض بمبدأ قوة عاملة واحدة للمنظمة؛ ودعم القوى العاملة في المنظمة في التكيف مع طريقة عمل مختلطة متطورة تسترشد بسياسة ترتيبات العمل المرنة للمنظمة.

تتبع تنفيذ القرارات والتوصيات والمقررات الإجرائية المتعلقة بوظائف المساءلة في المنظمة

٢٨- توفر الدول الأعضاء الإشراف على نُظم المساءلة في الأمانة وإرشادها من خلال الاستعراضات والتوصيات الصادرة عن أجهزة رئاسية مختلفة (لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال الرقابة، ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة، والمجلس التنفيذي، وجمعية الصحة العالمية)، والأفرقة الاستشارية (لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة)، وحسب الاقتضاء، من خلال الكيانات الخارجية واللجان المستقلة الرفيعة المستوى، مثل وحدة التفتيش المشتركة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، واللجنة المستقلة المعنية بادعاءات الانتهاك والاستغلال الجنسين أثناء الاستجابة للفاشية العاشرة لمرض فيروس إيبولا في جمهورية الكونغو الديمقراطية.

٢٩- وتمكّن منصّة الأمانة الموّحدة الداخلية لإدارة التوصيات ومتابعتها أصحاب الأعمال من إدخال تحديثات للأمانة عن التقدّم المُحرز وتتبع التوصيات والطلبات المقدّمة إلى الأمانة. وقد استهلّت مؤخراً لوحة متابعة ذات صلة بهذا الموضوع من أجل الدول الأعضاء.

٣٠- ويقدّم الملحق مثالين على التوصيات المتعلقة بوظائف ونُظُم المساءلة في الأمانة، وعلى منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له على وجه التحديد، بأسلوب يبرز الاتجاهات والازدواجية. وتستند المعلومات المقدمة إلى التوصيات التي صدرت بين عام ٢٠١٥ وأوائل عام ٢٠٢٣ عن لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال الرقابة، ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة، والمجلس التنفيذي، ولجنة الرقابة الاستشارية المستقلة، واللجنة المستقلة المعنية باستعراض الانتهاك والاستغلال الجنسيين أثناء الاستجابة للفاشية العاشرة لمرض فيروس الإيبولا في جمهورية الكونغو الديمقراطية، والمراجعة الخارجية للحسابات، ووحدة التفتيش المشتركة.

٣١- وتتمثّل الخطوة التالية المباشرة للأمانة في مواصلة استعراض الاتجاهات والأنماط والأسباب الجذرية المحتملة الكامنة وراء الثغرات النظمية التي قد تكون موجودة، فضلاً عن تحديد الدروس المستفادة من التنفيذ الناجح التي يمكن تبادلها على نطاق المنظمة.

٣٢- وعلاوةً على ذلك، فإن الإجراءات الواردة في خطة تنفيذ الإصلاح المقدمة من الأمانة وتوصيات فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة،^١ توفر أساساً إضافياً يمكن الاستناد إليه في إجراء استعراضات توليفية للمساءلة والنظم ذات الصلة في المنظمة. والجدير بالإشارة بصفة خاصة هو إعداد استعراضات/توليفات لأفضل الممارسات في جميع أنحاء الأمم المتحدة والمنظمات المتعددة الأطراف لما يلي: (أ) الحوكمة والمساءلة والرقابة، والخيارات المتاحة لزيادة كفاءة حوكمة المنظمة والمساءلة/المراقبة (الإجراء ٢٧ من خطة تنفيذ الإصلاح المقدمة من الأمانة)؛ (ب) نظم الإدارة القائمة على النتائج، بما في ذلك تقييم الأداء على نطاق المنظمة وآليات المساءلة ذات الصلة (التوصية T4 الصادرة عن فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء).

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٣٣- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير وتقديم إرشادات بشأن السؤالين التاليين.

- كيف يمكن للأمانة أن تحسّن تنفيذها، عبر مستويات المنظمة الثلاثة، للتوصيات القائمة المتعلقة بوظائف المنظمة في مجال المساءلة؟
- ما هي تلك المخاطر التي تتعرض لها المنظمة والتي تتطلب تركيزاً خاصاً وتنسيقاً واتساقاً معززين عبر وظائف المساءلة في المنظمة على مدار السنة المقبلة؟

١ الوثيقتان مت ٣٤/١٥٢ ومت ٣٣/١٥٢، على التوالي.

الملحق

منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له

صدرت إلى الأمانة ١٣٦ توصية بالتحديد منذ عام ٢٠١٩ بشأن منع أفعال الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي والتحرش الجنسي (التي بات يُشار إليها مجتمعة بعبارة "سوء السلوك الجنسي") والتصدي لها، ونشرت الغالبية العظمى منها فيما بين عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ (١١٧)، وصدرت سبع منها في عام ٢٠١٤. وباستثناء التوصيات التي صدرت مؤخراً اعتباراً من عام ٢٠٢٣، قامت الأمانة حتى نهاية عام ٢٠٢٢ بتنفيذ ١١ من أصل ١٢٩ توصية صدرت فيما بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٢، أي ٨٦٪ منها.

وقد صدرت هذه التوصيات عن كيانات الأجهزة الرئاسية أو لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة، أو اللجنة المستقلة المعنية بادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين أثناء الاستجابة للفاشية العاشرة لمرض فيروس إيبولا في جمهورية الكونغو الديمقراطية. وهي لا تشمل الإجراءات الواردة في خطة تنفيذ المنظمة لتقرير اللجنة المستقلة^١. وتواصل الأمانة بذل جهودها لاستقصاء متابعتها وتقديمها والإبلاغ عنها عبر جميع مصادر التوصيات ومع حالة خطة التنفيذ وإطار رصد وتقييم الاستراتيجية الجديدة الثلاثية السنوات بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له، ضماناً للاتساق.

وتنشأ بضع ملاحظات عن مجموعة التوصيات المتعلقة بمنع سوء السلوك الجنسي والتصدي له، هي:

- يعكس مدى اتساع نطاق إعداد النُظُم الرامية إلى منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له، والإجراءات ذات الصلة، وارتفاع النسبة المئوية للتنفيذ الجهود الكبيرة المبدولة والتنسيق القوي الذي توفره الأمانة التي تعتمد على العديد من وظائف المساءلة في المنظمة وتستفيد من قيادة المدير العام والتزامه
- توجد ازدواجية وتكرار كبيرين في التوصيات الـ ١٣٦ بسبب صدورها عن عدة كيانات تابعة للأجهزة الرئاسية أو عن الأفرقة الاستشارية أو أفرقة الخبراء التي لا تعلم بما يصدره كل منها من تقارير أو لا تُساءل عن توصيات كل منها
- بصرف النظر عن قيمة التوصيات والتزام الأمانة بإبلاغ الدول الأعضاء عنها، فإن تتبع ما مجموعه ١٣٦ توصية صدرت أساساً على مدى فترة امتدت لسنتين، والإبلاغ عنها يضعان عبئاً على الأمانة.

الجدول ١: عرض عام موجز عن ١٢٩ توصية بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له عبر عدة فئات فرعية للتركيز، صدرت أساساً بين عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢٢

العدد المنفذ في ١٥ آذار/مارس ٢٠٢٣	العدد الصادر	الفئة الفرعية: مجال تركيز التوصية
١١	١٢	منع أفعال الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها - توفير الموارد لوظيفة المساءلة

١ خطة تنفيذ استجابة إدارة المنظمة لتقرير اللجنة المستقلة المعنية بالتحقيق في ادعاءات الانتهاك والاستغلال الجنسيين أثناء الاستجابة للفاشية العاشرة لمرض فيروس الإيبولا في مقاطعتي كيفو الشمالية وإيتوري في جمهورية الكونغو الديمقراطية حتى ٢٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣. وهي متاحة على الرابط التالي: <https://www.who.int/publications/m/item/WHO-Implementation-Plan> (بالإنكليزية)، تم الاطلاع في ٣ نيسان/أبريل ٢٠٢٣.

١٦	١٧	التحقيقات: على سبيل المثال، النظم والمتأخرات المتراكمة
٢	٣	التدابير التأديبية بعد التحقيقات
١٢	١٣	الاستراتيجيات، السياسات
٦	٦	نظام العدل الداخلي
٤	٤	مسؤوليات الإبلاغ (بالنسبة للدعوات)
١	١	الأخلاقيات
٥	١٢	متطلبات الموارد البشرية للتعيين، قاعدة بيانات التحقق من انعدام السوابق (ClearCheck)، العقود الخارجية
١٠	١٢	نظم منع أفعال الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها في برامج الطوارئ الصحية
٧	٨	تدريب الموظفين
٨	٩	برامج دعم الناجين: التوعية المجتمعية
٢	٥	التوعية والمشاركة المجتمعتين
٧	٧	نظم إدارة المخاطر
٥	٦	تغيير الثقافة
٤	٤	هيكل المنظمة، التسلسل الإداري، تفويض السلطة
٢	٢	التنسيق، المواءمة (مع الشركاء)
٨	٨	إبلاغ الدول الأعضاء، تتبع التقدم المحرز

التوصيات: وظائف المساءلة (باستثناء منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له)، ٢٠١٥-٢٠٢٣

ترد في الجدول ٢ أدناه عينة من ٢٥٨ توصية صدرت عن عدة مصادر إلى الأمانة بين عام ٢٠١٥ وأوائل عام ٢٠٢٣، وتتركز على المسائل والوظائف المتعلقة بالمساءلة. وكان إصدار هذه التوصيات عموماً موزعاً توزيعاً أكثر تكافؤاً على مر السنين. وقد حدثت زيادة سنوية ملحوظة اعتباراً من عام ٢٠٢٠، مع إصدار ما يقرب من ٨٠ توصية سنوياً، مقارنةً بعدد ٤٠ توصية سنوياً فيما بين عامي ٢٠١٦ و٢٠١٩. وفي إطار أي فئة فرعية، يتكرر العديد من التوصيات على مدار الزمن، مما قد يعكس مسألة أساسية متكررة أو يشير إلى أن الكيانات المختلفة التي أصدرت هذه التوصيات فعلت ذلك لأنها لا تدرك أن كيانات أخرى قامت بالشيء نفسه. وعلاوة على ذلك، كانت ٨٩ توصية من أصل التوصيات البالغ عددها ٢٥٨ توصية مستمدة من تقارير وحدة التفتيش المشتركة بشأن مواضيع ذات صلة.

وكانت ١٣ توصية "مفتوحة الأجل" من بين التوصيات البالغ عددها ٢٥٨ توصية، وتم حتى الآن تنفيذ ١٨٥ توصية، أي نسبة ٧٦٪ منها (لا تشمل التوصيات المفتوحة الأجل).

وأدلي بالملاحظات التالية:

- طلبت الدول الأعضاء مراراً تعزيز موارد وظائف المساءلة وقدراتها، على النحو المبين في التوصيات الـ ٢٧٧ الصادرة بشأن هذه المسألة. كما أولي اهتمام مستمر، ولاسيما من جانب لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة، ولجنة الرقابة الاستشارية المستقلة، لوظائف رئيسية مثل مراجعة الحسابات، والتحقيقات، والضوابط الداخلية، ومنع الغش، والأخلاقيات، ونظم إدارة المخاطر، والتقييم، فضلاً عن العدل الداخلي، ودور أمين المظالم.

- وحدث داخل كل فئة فرعية من التوصيات الواردة في الجدول ٢ نمط لتكرار التوصيات المماثلة (والتي يكاد يكون بعضها متطابقاً). وتبدى هذا على نحو خاص فيما يتصل بإدارة المخاطر وبيانات تقبل المخاطر.

الجدول ٢: عرض عام موجز عن ٢٥٨ توصية بشأن الوظائف المتعلقة بالمساءلة (باستثناء منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له)، عبر عدة فئات فرعية للتركيز، صدرت فيما بين عام ٢٠١٥ وأوائل عام ٢٠٢٣

الفئة الفرعية: مجال تركيز التوصية	العدد الصادر	العدد المنفذ في ١٥ آذار/ مارس ٢٠٢٣	مفتوحة الأجل	النسبة المئوية المنفذة (باستثناء التوصيات المفتوحة الأجل)
أطر المساءلة، التنسيق عبر الوظائف، إشارة عامة	٦	٦		٪١٠٠
وظائف المساءلة - توفير الموارد، القدرات	٣٢	٢٢	٢	٪٦٩
وظيفة مراجعة الحسابات - عام، استراتيجية	٧	٦		٪٨٦
مراجعة الحسابات - متابعة التوصية، التعلم التنظيمي	١١	٥	١	٪٥٠
متابعة المراجعة الخارجية للتوصيات	٥	٣		٪٦٠
(نظام) التحقيقات	١٢	٦	١	٪٥٥
العدل الداخلي	١٧	١٠	٣	٪٧١
الضوابط الداخلية	٢٤	٢٠	٢	٪٩١
الأخلاقيات/ تضارب المصالح	١٤	١١		٪٧٩
حماية المبلغين عن المخالفات	٩	٧	١	٪٧٧
منع الغش	٢٦	٢١	١	٪٨٤
وظيفة التقييم	١٦	١١	١	٪٧٣
التعلم التنظيمي	٣	١		٪٣٣
وظيفة أمين المظالم	١٠	٩		٪٩٠
نظام إدارة المخاطر	٢٧	١٨	٢	٪٧٢
بيان المخاطر	٨	صفر		صفر٪
إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول	٢٨	٢٨		٪١٠٠
الموارد البشرية - ميثاق المساءلة، تفويض السلطة	٣	٢		٪٦٦

= = =