

التقييم

التقرير المُحدَّث وخطة العمل المقترحة للثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥

١- وافق المجلس التنفيذي في دورته الواحدة والثلاثين بعد المائة على سياسة التقييم التي سنتبناها المنظمة. ١ وتتطلب هذه السياسة أن يرفع مكتب المراقبة الداخلية تقريراً سنوياً عن التقدم المُحرز في تنفيذ أنشطة التقييم إلى المجلس التنفيذي من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة. وتقدم هذه الوثيقة معلومات عن التقدم الذي أحرزته الأمانة في تنفيذ سياسة التقييم المعتمدة وتحتوي على مسودة أولية لخطة العمل المقترحة للثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥.

التقدم المحرز والعوامل المساعدة على إحرازه

٢- أنشأت المنظمة شبكة التقييم العالمية في نيسان/أبريل ٢٠١٣ من أجل تعزيز ثقافة التقييم واستخدامه النشط على صعيد المنظمة. وتتكون الشبكة من ممثلين عن المستويات الثلاثة للمنظمة وعن الوظائف العالمية ذات الصلة. ٢ وتعمل الشبكة بموجب اختصاصاتها من خلال فرق العمل من أجل تلبية الاحتياجات المُحددة.

٣- ووفقاً لخطة العمل المتفق عليها لعام ٢٠١٣، قامت الشبكة بما يلي: (أ) تحديد معايير إدراج البنود في خطة العمل الثنائية السنوات للتقييم على نطاق المنظمة؛ (ب) إنشاء نظام لضمان جودة نواتج التقييم؛ (ج) وضع إطار شامل لتقديم تقارير التقييم؛ (د) نشر نتائج التقييم والدروس المستفادة واستخدامها؛ (هـ) إعداد سجل متكامل للتقييم؛ (و) تعزيز القدرة على التقييم على نطاق المنظمة؛ (ز) تحديد استراتيجية الاتصالات الخاصة بالتقييم؛ (ح) تنفيذ التحليل الإطاري المتعلق بتقييم المنظمة. فضلاً عن ذلك، وضعت الشبكة الصيغة النهائية لكتيب عن ممارسة التقييم في المنظمة يوضح الأدوار والمسؤوليات من أجل التقييم، ويوثق الإجراءات والأدوات والأساليب الرئيسية من أجل المساعدة على تقييم سلوك الموظفين وفقاً للسياسة الموضوعية.

٤- وأخيراً، تعكف الشبكة على وضع الإرشادات بشأن موضوعات محددة تتعلق بالتقييم (مثل تتبع تكاليف التقييم، واستخدام الموارد في سياسة التقييم، وتحديد تقييم الأثر في سياق المنظمة) ووضع قاعدة بيانات لخبراء التقييم. ويحتوي الملحق ١ على تفاصيل التقدم المُحرز في "منجزات" الشبكة وخططها لعام ٢٠١٤.

١ المقرر الإجمالي م ت ١٣١(١).

٢ تتضمن الشبكة إجمالاً ٢٦ عضواً: ممثل واحد عن مكتب قُطري في كل إقليم (سنة)؛ وممثل واحد عن المكتب الإقليمي في كل إقليم (سنة)؛ وممثل واحد عن كل مجموعة (سنة) وعن مكتب المدير العام (واحد) في المقر الرئيسي؛ وممثل واحد عن كل إدارة معنية بموضوعات شاملة ذات صلة بسياسة التقييم (سبعة)، وهي: التعاون القُطري؛ المساواة بين الجنسين والإنصاف وحقوق الإنسان؛ وخدمات المراقبة الداخلية؛ وإدارة المعارف وتبادلها؛ والتخطيط وتنسيق الموارد ورصد الأداء؛ والاتصالات؛ وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٥- وتعتزم الشبكة عقد اجتماع تنسيقي في ٩-١٠ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣ من أجل ما يلي: (أ) تقييم فعالية الترتيبات الحالية في ترسيخ ثقافة التقييم في المنظمة؛ (ب) تقييم إنجازات عام ٢٠١٣؛ (ج) تحديد خطة العمل لعام ٢٠١٤ والموارد اللازمة لمواصلة تنمية وظيفة التقييم وممارسته واستخدامه على صعيد المنظمة، وفقاً للإرشادات الصادرة عن مختلف التقييمات الخارجية الجارية وأصحاب المصلحة.

خطة العمل الثنائية السنوات بشأن تقييم المنظمة للثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥

٦- تدعو سياسة التقييم إلى اتباع نهج منظم في وضع خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على صعيد المنظمة كجانب من دورة التخطيط والميزنة للمنظمة. وتحدد السياسة دور المجلس التنفيذي ومسؤولياته في هذا الصدد بوصفه من يتولى، في جملة أمور، الإشراف على وظيفة التقييم داخل المنظمة، وفيما يتعلق تحديداً بخطة العمل، تقديم مدخلات بشأن البنود التي تهم الدول الأعضاء بصفة خاصة، والموافقة على خطة العمل الثنائية السنوات بشأن تقييم المنظمة. ومن المقرر تقديم خطة عمل التقييم إلى المجلس من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة.

٧- وشمل النهج المعتمد لوضع خطة عمل التقييم ما يلي: (أ) النظر في المعايير المختارة (انظر الملحق ٢) فيما يتعلق بالحصائل المقررة على النحو المحدد في الميزانية البرمجية ٢٠١٤-٢٠١٥؛ (ب) رسم خرائط التقييمات التي التزمت بها المنظمة التزاماً رسمياً (من خلال أجهزتها الرئاسية أو الشراكات أو الترتيبات التعاونية)؛ (ج) نتائج عملية التشاور التي أجريت داخل الشبكة ومع الإدارة العليا على صعيد المنظمة بشأن أولويات التقييم.

٨- واشتملت عملية التشاور حول وضع خطة عمل التقييم على ثلاث مراحل، وهي:

(أ) متابعة التقييمات المقرر إجراؤها على الصعيدين الإقليمي والقطري مع الإدارة العليا على هذين المستويين. وأسفر ذلك عن قائمة التقييمات البرمجية التي سوف تدعمها المنظمة (تقنياً ومالياً) أو تُصدر التكاليف بإجرائها. وعلى الصعيد العالمي، أثبتت عملية منهجية مماثلة من أجل تحديد التقييمات المقرر إجراؤها في الثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥. وتتعلق معظم هذه التقييمات بالتزامات قائمة في إطار الترتيبات التعاونية أو التقييمات الشاملة التي تتناول البرامج.

(ب) إجراء المناقشات مع المديرين المسؤولين عن الحصائل على صعيد الفئات والفئات الفرعية، بشأن مدى استحسان وجدوى إجراء التقييمات في الثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥.

(ج) إجراء مشاورات مع الإدارة العليا في المقر الرئيسي للمنظمة والأقاليم من أجل تحديد أولويات التقييمات المقترحة وتجميعها وضمان التغطية الكافية للموضوعات الشاملة.

٩- وتتمثل نتائج عمليات تحديد الأولويات والمشاركة في خطة عمل التقييم المقترحة للثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥ (الملحق ٣). وتشمل التقييمات ذات الأولوية التي ستدعمها المنظمة على الصعيد المؤسسي، سواء عن طريق إصدار التكاليف بإجرائها، أو عن طريق إدارة أعمال التقييم أو إجرائها، أو توفير ضمان الجودة والدعم التقني للوحدات المسؤولة عن هذه التقييمات.

١٠- وتقع مسؤولية النهج والمعايير والأدوات الأساسية المستخدمة في وضع خطة عمل التقييم، على فرقة العمل التابعة لشبكة التقييم العالمية، التي وافقت على ملاءمة النموذج لإرشاد عملية تحديد الأولويات. ولكن

عملية توليف مجموعات البيانات التي تدعم وضع خطة العمل والتحقق من تلك المجموعات ستستغرق بعض الوقت، ويعود ذلك في المقام الأول إلى أن نسبة كبيرة من البيانات على مستوى التصنيف المطلوب وفقاً للنموذج لن تتوافر سوى تدريجياً مع تقدم التخطيط التشغيلي. ولذا فإن النموذج ستزداد فائدته وسيخضع باستمرار للتقيد والتكيف حسب الاقتضاء. وستُعرض خطة العمل النهائية على المجلس التنفيذي في أيار/ مايو ٢٠١٤.

مسح عن مفهوم القدرة على التقييم وتحديد الاحتياجات

١١- من أجل تحديد البيانات الأساسية الخاصة بعملها، أجرت الشبكة مسحاً عالمياً لآراء الموظفين في تموز/ يوليو ٢٠١٣ من أجل تقييم فعالية المنظمة في إضفاء الصبغة المؤسسية على سياسة التقييم والحاجة إلى تنمية القدرة على التقييم على صعيد المنظمة. وعلى الرغم من أوجه القصور المتأصلة في هذا المسح (المبني على التقييم الذاتي والمشاركة بنسبة ٨,٢٪، حيث ورد ٥٧٧ رداً)، فقد حدد ثلاثة مجالات رئيسية ينبغي فيها تحسين الاتصالات بشأن التقييم على صعيد المنظمة. وسيسترد عمل الشبكة المستقبلي بهذه المجالات، وهي:

(أ) فعالية انتقال سياسة التقييم إلى ثقافة مؤسسية، مع التزام الإدارة العليا بدعم التقييم وتعزيز التغيير. ويتضمن هذا المجال الحاجة إلى ضمان أن مديري البرامج يدركون بوضوح القيمة المضافة لأنواع التقييم المختلفة في المنظمة وأنهم يشاركون مشاركة منتظمة في التقييمات؛

(ب) بيان ودمج العمل الخاص بالتقييم الجاري تنفيذه على صعيد البرامج وعلى الصعيد القطري، والذي لم يسجل أو يحظى بالتقدير المناسب على الصعيد المؤسسي؛

(ج) وضع برنامج ملائم للتعلم من أجل تلبية الرغبة القوية لدى الموظفين (٩٢٪ من المجيبين) في تعزيز قدراتهم التقنية في المجالات التي تُعد استراتيجية في سياق إصلاح المنظمة.

إنشاء منصة السجلات ومراقبة جودة منتجات التقييم

١٢- كشف تقدير لسجلات التقييم الحالية في تموز/ يوليو ٢٠١٣ عن فجوات واسعة من حيث مدى اكتمالها وعن بعض أوجه القصور التي تعثر بها عند تقديرها بالاستناد إلى معايير الجودة المنقحة. على سبيل المثال، فيما يتعلق بالمنتجات البالغ عددها ٢٢٦ منتجاً التي أبلغت عنها الوحدات التقنية بوصفها تقييمات، لم تستكمل تقارير رسمية سوى في ٣١٪ من الحالات، ولم يتوافر سوى ٢٤٪ منها لأغراض التشاور. ومن بين التقارير الإلكترونية المتاحة البالغ عددها ٥٤ تقريراً، كان هناك ٢٨ تقريراً (٥٢٪) ينطبق عليها التعريف العملي للتقييم، في حين أن باقي التقارير صُنفت كاستعراضات للبرامج (٢٨٪)، ومشاورات تقنية/ تقارير مخصصة (٩٪)، وتقييمات للأداء (٥٪) وبحوث تشغيلية/ بحوث تقييم (٤٪)، ومسوح عالمية (٢٪). وباستخدام القائمة المرجعية الموحدة الجديدة الخاصة بتحديد جودة تقارير التقييم، صُنّف ٧٥٪ من التقارير على أنها "جيدة". ولكن ٨٨٪ من التقارير افتقرت إلى الإشارات المرجعية إلى كيفية تناول التقييم للمسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والإنصاف وحقوق الإنسان.

١٣- وأكدت نتائج هذا التقدير صلاحية القوائم المرجعية المستخدمة في مراقبة جودة منتجات التقييم واستخدمت في وضع الصبغة النهائية لكتيب المنظمة عن ممارسة التقييم، وفي اختبار نهج مراقبة الجودة المتعلقة بمنصة سجلات التقييم العالمية الجديدة.

١٤- وتدعم المنصة الجديدة دمج مراقبة جودة التقييمات في مراحل تخطيط البرامج وتنفيذها والتبليغ بشأنها. كما تربط التقييمات بخطة عمل التقييم الثنائية السنوات وبرنامج العمل العام الثاني عشر ٢٠١٤-٢٠١٩، وتوفر المعلومات عن جميع التقييمات الخاصة بالمنظمة. وينبغي أن يسفر هذا التطوير عن التحسين اللازم لإعداد تقارير التقييم للنشر على الموقع الإلكتروني للمنظمة.

التحديات المواجهة والمسائل المطروحة

١٥- يتطلب ترسيخ ثقافة التقييم على صعيد المنظمة التصدي لعدد من التحديات المتنوعة. فمن منظور الطلب، يتركز التقييم في البرامج قديمة العهد بالتقييم، والتي عادة ما تكون ممولة من الخارج، وحيثما يكون التقييم مطلباً رسمياً بموجب اتفاق التعاون. ويتمثل أحد التحديات التي كثيراً ما يشار إليها والتي تُعد عقبة تواجه الشبكة في عدم كفاية الموارد المكرسة للتقييم على الصعيد المؤسسي. وهناك أوضاع مماثلة تتعلق بتخصيص الموارد المالية والبشرية للتقييم في معظم الأقاليم، تُعرض الزخم المتولد من اعتماد سياسة التقييم للخطر.

١٦- ويتمحور تركيز العديد من التقييمات التي أُجريت على الصعيد القطري حول البرامج الوطنية ولا تتناول بالضرورة أداء المنظمة إزاء هذه البرامج. ومع ذلك، فإن هذه التقييمات تقدم المدخلات إلى الدور الذي تضطلع به المنظمة في بناء القدرة الوطنية على التقييم.

١٧- ومع بدء تنفيذ سياسة التقييم، تنشأ الحاجة إلى مواصلة توضيح التنظيم والأدوار والمسؤوليات من أجل التقييم على الصعيد القطري والإقليمي والعالمي، وتوضيح التدابير الخاصة بالتمويل على صعيد المنظمة. وحتى عام ٢٠١٣، كان تناول هذه الجوانب يتم على أساس كل حالة. وينبغي وضع المبادئ التوجيهية اللازمة للتخطيط التشغيلي من القاعدة إلى القمة للثنائية ٢٠١٦-٢٠١٧، من أجل ضمان أن التقييم جزء من دورة تنفيذ خطة العمل على هذه المستويات الثلاثة. وفضلاً عن ذلك فإن نُظم التشغيل مثل نظام الإدارة العالمي ينبغي أن تعدّل بحيث يمكن جمع المعلومات المتعلقة بالتقييم (عن الموارد المقررة واستخدامها على سبيل المثال) بطريقة منهجية وليس من خلال آليات موازية.

١٨- وثمة حاجة على صعيد المنظمة إلى مواصلة تعزيز ثقافة التقييم في أوساط الموظفين والإدارة. وإقراراً بأهمية الدور الذي تلعبه مجموعة حرجة من الموظفين الذين يدعمون التقييم، تعكف الشبكة على العمل بشأن استراتيجية للاتصالات الخاصة بالتقييم. ومن خلال المبادرات والخطط الحالية لعام ٢٠١٤، وفي حال توافر الموارد لكل من الشبكة وفرق العمل التابعة لها، والموارد لتمويل خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة، يمكن توقع أن الوضع سيستمر في التحسن خلال عام ٢٠١٤.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٩- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير وإلى التعليق على خطة العمل المقترحة للثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥ بشأن التقييم على نطاق المنظمة.

الملحق ١

شبكة التقييم العالمية - المنجزات والتقدم المحرز والخطط الخاصة بعام ٢٠١٤

المنجز	التقدم المُحرز حتى الآن	الخطط لعام ٢٠١٤	التعليقات
خطة العمل الثنائية السنوية بشأن التقييم على نطاق المنظمة	الإطار تم تحديده ونموذج تحديد الأولويات قيد الإنشاء	مواصلة تنقيح نموذج تحديد الأولويات وعملية التشاور حول تنقيح خطة العمل السنوية بشأن التقييم على نطاق المنظمة لعام ٢٠١٥	توقيت التخطيط التشغيلي والمعلومات عن الموارد المتاحة للتقييم غير مواتية لوضع خطة العمل في الوقت المناسب؛ وسوف يتم إدماج العملية إدماجاً كاملاً للثنائية ٢٠١٦-٢٠١٧
مراقبة جودة منتجات التقييم	تم وضع النظام وإجراء تحاليل التقارير المتاحة عن منتجات التقييم	مواصلة التحليل كلما أصبحت منتجات التقييم متاحة	تدريب الموظفين في المجالات التي تحتاج إلى التحسين (يُشار إلى المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان وإلى لجان إدارة التقييم، واكتمال التقارير، واستخدام التقييمات)
ضمان جودة منتجات التقييم في المنظمة	بعض العناصر (القوائم المرجعية الخاصة بالجودة، وخطط إدخال وظيفة استعراض الأقران، ونظام تحديث السجلات) وُضعت بالفعل	وضع الصيغة النهائية لنظام ضمان الجودة لاستخدامه في عام ٢٠١٥	من المقرر تنفيذه كجانب من عملية إصلاح المنظمة
إطار التبليغ الشامل	رفع التقارير المخصصة	وضع إطار التبليغ عن نتائج التقييم وعن إدارة واستخدام المعارف	من المقرر تنفيذه في عام ٢٠١٤ بعد أن تستقر العمليات الأخرى
سجلات التقييم	تم وضع النظام ودمجه مع النظم المؤسسية الأخرى	مواصلة استخدام السجلات وتحسينها حسب الاقتضاء	زيادة الاستخدام المتوقع لنظام السجلات في تخطيط التقييمات ودعم ضمان الجودة
برنامج التعلم	تم تحديد الاحتياجات، وأداة التعلم الإلكتروني قيد الإنشاء، والبرنامج قيد الإعداد.	التقدير على أساس التجربة قبل التنفيذ الكامل تحديد فرص التعلم في الأقاليم	عمليات الإعداد الجارية تتوقف على توافر المزيد من الموارد ينبغي أن يكون البرنامج المؤسسي إلزامياً بالنسبة إلى بعض فئات الموظفين المختارة
كتيب المنظمة عن ممارسة التقييم	تم إنجازه	تطويره في شكل أداة للتعلم الإلكتروني	تم تحديد استراتيجية التوزيع
إدارة المعارف	تم تحديد عناصر الاستراتيجية يبدأ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣	دمج الاستراتيجية الكاملة وتنفيذها	تحديد جماعة الممارسين، وبدء الدورات الدراسية على شبكة الإنترنت إحراز التقدم في إضفاء الطابع المؤسسي
استراتيجية الاتصالات بشأن التقييم	وُضعت ثمة صفحة إلكترونية عن التقييم قيد الإنشاء	التطبيق الكامل وبدء التنفيذ	إيجاد الروابط مع المنجزات الأخرى من أجل تعزيز ثقافة التقييم على صعيد المنظمة
التحليل الإطاري لوظيفة التقييم في المنظمة	تم تحديد عناصر الإطار	تقييم التقدم المُحرز بالاستناد إلى المراحل الرئيسية ذات الصلة إدراج وظيفة استعراض الأقران للتقييم	دمج سياسة التقييم ووظائفها وممارستها في المنظمة
قاعدة البيانات الخاصة بخبراء التقييم	لم توضع بعد الصيغة الرسمية	إنشاء النظام والمنصة	المناقشات جارية في إطار فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم

الملحق ٢

قائمة المعايير المستخدمة في تحديد أولويات التقييمات لإدراجها في خطة العمل

مطلب للمنظمة

- التزام رسمي بالتقييم مع جهة خارجية بموجب ترتيبات تعاونية (مع الشركاء والشراكات، وما إلى ذلك)

الأهمية بالنسبة إلى المنظمة

- الأولويات الخاصة بالقيادة على النحو الوارد في برنامج العمل العام للفترة ٢٠١٩-٢٠١٤
- التزامات البرامج العالمية أو الإقليمية أو الدولية على النحو الوارد في قرارات جمعية الصحة العالمية واللجان الإقليمية (بشأن الأهداف الإنمائية للألفية التي حددتها الأمم المتحدة، واستئصال المرض أو التخلص منه، واللوائح الصحية الدولية (٢٠٠٥)، وما إلى ذلك)
- مستوى الاستثمار على النحو الوارد في الميزانية البرمجية ٢٠١٤-٢٠١٥ (المزمعة) وللثانية ٢٠١٢-٢٠١٣ (المصروفة)
- مستوى المخاطر المتوقعة (التعقيد النسبي المتأصل، والمخاطر المتعلقة بالسمعة، ونتائج المراقبة والتقييم الأخرى)
- تاريخ الأداء: جوانب التقدم البرمجي المحددة في الرصد الروتيني وتقييم الأداء (مثل استعراضات منتصف المدة وتقييمات نهاية الثنائيات)

الفائدة بالنسبة إلى المنظمة

- مجال محتمل للتعليم المؤسسي (الابتكار، أو المبادرة الحافزة)
- درجة الميزة النسبية (الصلة بالوظائف الأساسية للمنظمة أو إنتاج المنافع العامة العالمية)
- المسائل المتعلقة بالسياسات (الدروس المستفادة أو إعادة توجيهه/ تنقيح السياسات)
- عوامل الحكم الأخرى (توصيات شبكة التقييم العالمية أو الإدارة)

الملحق ٣

خطة عمل التقييم على نطاق المنظمة المقترحة للثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥

التعليقات	المبرر	السنة	مجال التقييم
نهاية المشروع. مطلوب من قبل المجموعة الاستشارية للصندوق الائتماني.	ضروريان	٢٠١٤	المشروع والصندوق المشتركان بين منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية للمشاركة في هيئة الدستور الغذائي (الصندوق الائتماني لهيئة الدستور الغذائي)
يتعلق بقرار جمعية الصحة العالمية جص ٦٥٤-٦٠٤. مطلوب بموجب الترتيبات التعاونية.	ضرورية	٢٠١٤	خطة التنفيذ الشاملة بشأن تغذية الأمهات والرضع وصغار الأطفال
على النحو الذي تراءى للمجلس التنفيذي في دورته الثالثة والثلاثين بعد المائة في أيار/ مايو ٢٠١٣. والتقارير المرحلي في عام ٢٠١٥ والتقييم الكامل المستقل في عام ٢٠١٧.	ضروريان	٢٠١٥	الاستراتيجية وخطة العمل العالميتان بشأن الصحة العمومية والابتكار والملكية الفكرية
مطلوب بموجب قرار جمعية الصحة جص ٦٣٤-١٥.	ضروري	٢٠١٥-٢٠١٦	رصد بلوغ الأهداف الإنمائية للألفية المتعلقة بالصحة
مطلوب بموجب قرار جمعية الصحة جص ٦٦٤-٢٤.	ضروريان	٢٠١٥-٢٠١٦	التوحيد القياسي والتشغيل البيئي للصحة الإلكترونية.
على النحو الذي تراءى للمجلس التنفيذي في دورته التاسعة والعشرين بعد المائة.	ضروري	٢٠١٤-٢٠١٥	أثر المنشورات في المنظمة
دعا إليه قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة A/RES/67/226.	ضرورية	٢٠١٥	خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بسياسات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
التزام إقليمي. ستجري بلدان عديدة تقييماً لبرامجها الوطنية.	ضروري هام	٢٠١٥	عمل المنظمة الخاص بوضع القواعد بشأن نظم التسجيل المدني والإحصاءات الحيوية في إقليم جنوب شرق آسيا
التزام عالمي، ومبادرات إقليمية/ دولية مثل استراتيجية آسيا والمحيط الهادئ لمواجهة الأمراض المستجدة، والاستراتيجية المتكاملة لترصد الأمراض والاستجابة لمقتضياتها على الصعيد الإقليمي، والشبكة العالمية للإنذار بحدوث الفاشيات ومواجهتها.	ضروري هام	٢٠١٥	عمل المنظمة الخاص بوضع القواعد بشأن اللوائح الصحية الدولية (٢٠٠٥)
تنص عليه سياسة تقييم المنظمة.	ضروري	٢٠١٥	تنفيذ سياسة التقييم للمنظمة
مطلوب بموجب قرار جمعية الصحة جص ٦٢٤-١٥. ذو أهمية كبيرة. وهناك بلدان كثيرة تجري تقييماً جزئياً أو كلياً لبرامجها الوطنية.	ضروري هام	٢٠١٥	السل المقاوم للأدوية المتعددة والسل الشديد المقاومة للأدوية

التعليقات	المبرر	السنة	مجال التقييم
مرتبة متقدمة من الأهمية. وهناك بلدان كثيرة تجري تقييماً لبرامجها الوطنية.	هام	٢٠١٥	عمل المنظمة الخاص بوضع القواعد في مجال مكافحة الملاريا
مرتبة متقدمة من الأهمية. وهناك بلدان كثيرة تجري تقييماً لبرامجها الوطنية.	هامة	٢٠١٥	الصحة البيئية
تقييم عملية إصلاح المنظمة، المرحلة الثالثة.	هامة	٢٠١٥	القيادة والإدارة في المنظمة
تتعلق بعدة قرارات لجمعية الصحة العالمية؛ ^١ والمشاورات مع الإدارة العليا.	مجدية	٢٠١٤	وظيفة المنظمة الخاصة بوضع القواعد
رهناً بالتشاور مع الإدارة العليا.	مجدي	٢٠١٤	التوظيف في المنظمة
رهناً بالتشاور مع الإدارة العليا.	مجدي	٢٠١٤	وجود المنظمة في البلدان
رهناً بالتشاور مع الإدارة العليا.	مجدية	٢٠١٤	التنقلات والتناوب في إقليم غرب المحيط الهادئ
رهناً بالتشاور مع الإدارة العليا.	مجدي	٢٠١٥	استخدام الموظفين المهنيين الوطنيين على الصعيد القطري
رهناً بالتشاور مع الإدارة العليا.	مجدية	٢٠١٥	الشراكات والترتيبات التعاونية
رهناً بالتشاور مع الإدارة العليا.	مجدي	٢٠١٥	تعزيز القدرات الوطنية من جانب المنظمة (التدريب)

= = =

١ على سبيل المثال، القرار جص ع٦٢-١٤ بشأن الحد من الغيب في المجال الصحي من خلال العمل الخاص بالمحددات الاجتماعية للصحة، والقرار جص ع٦٥-٣ بشأن تدعيم السياسات الخاصة بالأمراض غير السارية من أجل تعزيز التمتع بالنشاط في مرحلة الشيخوخة.