



منظمة الصحة العالمية

المجلس التنفيذي

الدورة السابعة والخمسون بعد المائة

جنيف، ٢٨ و ٢٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥

القرارات والمقررات الإجرائية
الملاحق

التسميات الواردة في هذا المجلد وطريقة عرض المواد لا تعني بأي حال من الأحوال التعبير عن وجهة نظر معينة لأمانة منظمة الصحة العالمية فيما يتعلق بالوضع القانوني لأي بلد أو أرض أو مدينة أو منطقة أو للسلطات فيها، أو فيما يتعلق بحدودها أو تخومها. وحيثما تظهر عبارة "بلد أو منطقة" في عناوين الجداول فإنها تشمل البلدان أو الأراضي أو المدن أو المناطق.

مقدمة

عُقدت دورة المجلس التنفيذي السابعة والخمسون بعد المائة في المقر الرئيسي لمنظمة الصحة العالمية بجنيف، من ٢٨ إلى ٢٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥.

وقد انتخبت جمعية الصحة العالمية الثامنة والسبعون ١٢ دولة عضواً لها حق تعيين شخص للعمل عضواً في المجلس التنفيذي^٢ بدلاً من الدول الأعضاء التي انتهت مدة عضويتها،^٣ وبذلك أصبح التشكيل الجديد للمجلس كما يلي:

البلد الذي له حق التعيين	مدة العضوية	البلد الذي له حق التعيين	مدة العضوية
أستراليا	عام واحد	نيبال	٣ أعوام
بربادوس	عام واحد	النرويج	عامان
بروني دار السلام	عامان	بنما	٣ أعوام
بلغاريا	عامان	بولندا	عامان
كابو فيردي	٣ أعوام	قطر	عام واحد
الكاميرون	عام واحد	جمهورية كوريا	عامان
جمهورية أفريقيا الوسطى	٣ أعوام	المملكة العربية السعودية	٣ أعوام
شيلي	عامان	صربيا	٣ أعوام
جزر القمر	عام واحد	جزر سليمان	٣ أعوام
كوستاريكا	عامان	الصومال	عامان
جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	عام واحد	أسبانيا	٣ أعوام
مصر	٣ أعوام	سويسرا	عام واحد
السلفادور	٣ أعوام	تاييلند	عامان
هايتي	٣ أعوام	توغو	عام واحد
إسرائيل	عامان	أوكرانيا	عام واحد
اليابان	٣ أعوام	زمبابوي	عامان
لبنان	عامان		
ليسوتو	عام واحد		

وترد قائمة أسماء الأعضاء والمشاركين الآخرين في الوثيقة م١٥٧/ متتوعات/١.

١ المقرر الإجرائي م١٥٦ (١٢) (٢٠٢٥).

٢ المقرر الإجرائي ج ص ٧٨ (٨) (٢٠٢٥).

٣ الأعضاء الذين انتهت مهمتهم هم المعينون من قبل البرازيل وكندا والصين وإثيوبيا وملديف ولايات ميكرونيزيا الموحدة والمغرب وجمهورية مولدوفا والسنغال وسلوفاكيا والولايات المتحدة الأمريكية واليمن (انظر المقرر الإجرائي ج ص ٧٥ (٧) (٢٠٢٢)).

٤ عند اختتام جمعية الصحة العالمية الثامنة والسبعين.

المحتويات

الصفحة

iii		مقدمة
viii		جدول الأعمال
x		قائمة الوثائق
xii		اللجان

القرارات والمقررات الإجرائية

القرارات

٣		م ١٥٧ق ١
٣		م ١٥٧ق ٢
٤		م ١٥٧ق ٣

المقررات الإجرائية

٥		م ١٥٧ق (١)
٥		م ١٥٧ق (٢)
٥		م ١٥٧ق (٣)
٦		م ١٥٧ق (٤)
٦		م ١٥٧ق (٥)
٧		م ١٥٧ق (٦)
٧		م ١٥٧ق (٧)
٧		م ١٥٧ق (٨)

الصفحة

٧	عملية ترشيح وتعيين المديرين الإقليميين	مت ١٥٧ (٩)
١٠	مكان وموعد ومدة انعقاد دورة المجلس التنفيذي الثامنة والخمسين بعد المائة والاجتماع الثالث والأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي	مت ١٥٧ (١٠)
١١	مكان وموعد ومدة انعقاد جمعية الصحة العالمية التاسعة والسبعين والاجتماع الرابع والأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي	مت ١٥٧ (١١)

الملاحق

١٢	التصديق على تعديلات النظام المالي	الملحق ١
١٣	النص المعدل للنظام الداخلي للمجلس التنفيذي	الملحق ٢
١٤	سياسة التقييم لدى المنظمة (٢٠٢٥)	الملحق ٣
٣٤	الآثار المالية والإدارية المترتبة بالنسبة إلى الأمانة نتيجة القرارات والمقررات الإجرائية المعتمدة من جانب المجلس التنفيذي	الملحق ٤

جدول الأعمال^١

- ١- انتخاب الرئيس ونواب الرئيس والمقرر
 - ٢- افتتاح الدورة واعتماد جدول الأعمال
 - ٣- حصيلة جمعية الصحة العالمية الثامنة والسبعين
 - ٤- تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي
 - ٥- تقرير اللجنة الدائمة المعنية بالوقاية من الطوارئ الصحية والتأهب والاستجابة لها
- الركيزة ٤: تعزيز كفاءة المنظمة وفعاليتها في مجال تزويد البلدان بدعم أفضل
- ٦- الشؤون الإدارية والمالية ومسائل الحوكمة
- ١-٦ التقييم: التقرير السنوي
- ٢-٦ إصلاح الحوكمة
- تحسين فعالية الأجهزة الرئاسية لمنظمة الصحة العالمية: تنفيذ الولاية التقديرية بشأن تأجيل بنود جدول الأعمال (المقرر الإجمالي م١٥٤ (٣) (٢٠٢٤))
 - المسائل المنبثقة عن فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجة والتمويلية للمنظمة: نتائج الاستبيان المتعلق بإعداد مشاريع القرارات والمقررات الإجرائية (المقرر الإجمالي م١٥٣ (٢) (٢٠٢٣))
 - مقترحات بشأن تحسين فعالية الأجهزة الرئاسية
- ٣-٦ عملية ترشيح وتعيين المديرين الإقليميين (المقرر الإجمالي م١٥٤ (١٤) (٢٠٢٤))
- ٤-٦ الشراكات المستضافة
- [حذف]
 - تقرير عن الشراكات المستضافة
 - استعراض الشراكات المستضافة

١ بصيغته التي اعتمدها المجلس في جلسته الأولى (٢٨ أيار/ مايو ٢٠٢٥).

- ٥-٦ لجان المجلس التنفيذي: ملء الشواغر
- ٦-٦ [حُذِف]
- ٧-٦ تعديلات اللائحة المالية والنظام المالي
- ٧-٧ شؤون العاملين
- ١-٧ تعيين المدير الإقليمي لأفريقيا
- ٢-٧ بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية
- ٣-٧ [حُذِف]
- ٨-٧ مسائل للعلم: التقرير الخاص باجتماعات لجان الخبراء ومجموعات الدراسة
- ٩-٧ الدورات القادمة للمجلس التنفيذي وجمعية الصحة
- ١٠-٧ اختتام الدورة
-

قائمة الوثائق

جدول الأعمال ^١	مت ١/١٥٧ تتقيح ١
جدول الأعمال المؤقت (المشروح)	مت ١/١٥٧ (المشروح)
تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي	مت ٢/١٥٧
تقرير اللجنة الدائمة المعنية بالوقاية من الطوارئ الصحية والتأهب والاستجابة لها	مت ٣/١٥٧
التقييم: التقرير السنوي	مت ٤/١٥٧
التقييم: التقرير السنوي سياسة التقييم المنقحة (٢٠٢٥) ^٢	مت ٤/١٥٧ إضافة ١
الآثار المالية والإدارية المترتبة بالنسبة إلى الأمانة نتيجة المقررات الإجرائية المقترح اعتمادها من جانب المجلس التنفيذي ^٣	مت ٤/١٥٧ إضافة ٢
إصلاح الحوكمة تحسين فعالية الأجهزة الرئاسية لمنظمة الصحة العالمية: تنفيذ الولاية التقديرية بشأن تأجيل بنود جدول الأعمال (المقرر الإجرائي مت ١٥٤ (٣) (٢٠٢٤))	مت ٥/١٥٧
إصلاح الحوكمة المسائل المنبثقة عن فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة: نتائج الاستبيان المتعلق بإعداد مشاريع القرارات والمقررات الإجرائية (المقرر الإجرائي مت ١٥٣ (٢) (٢٠٢٣))	مت ٦/١٥٧
إصلاح الحوكمة مقترحات بشأن تحسين فعالية الأجهزة الرئاسية	مت ٧/١٥٧

١ انظر الصفحة ix.

٢ انظر الملحق ٣.

٣ انظر الملحق ٤.

عملية ترشيح وتعيين المديرين الإقليميين (المقرر الإجرائي م١٥٤(١٤)) (٢٠٢٤))	م٨/١٥٧
تقرير عن الشراكات المستضافة	م٩/١٥٧
استعراض الشراكات المستضافة استعراض التحالف من أجل بحوث السياسات والنظم الصحية	م١٠/١٥٧
لجان المجلس التنفيذي: ملء الشواغر	م١١/١٥٧ وم١١/١٥٧ إضافة ١
تعديلات اللائحة المالية والنظام المالي تعديل النظام المالي ^٤	م١٢/١٥٧
الآثار المالية والإدارية المترتبة بالنسبة إلى الأمانة نتيجة القرارات المقترح اعتمادها من جانب المجلس التنفيذي ^٥	م١٢/١٥٧ إضافة ١
تعيين المدير الإقليمي لأفريقيا	م١٣/١٥٧
مسائل للعلم: التقرير الخاص باجتماعات لجان الخبراء ومجموعات الدراسة	م١٤/١٥٧
الدورات القادمة للمجلس التنفيذي وجمعية الصحة	م١٥/١٥٧
حصيلة جمعية الصحة العالمية الثامنة والسبعين تعديلات المادة ٦ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي ^٦	م١٦/١٥٧
وثائق معلومات	
بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية	م١٥٧/معلومات/١
وثائق متنوعات	
قائمة الأعضاء والمشاركين الآخرين [بالإنكليزية والفرنسية فقط]	م١٥٧/متنوعات/١
قائمة المقررات الإجرائية والقرارات	م١٥٧/متنوعات/٢
قائمة الوثائق	م١٥٧/متنوعات/٣

٤ انظر الملحق ١.

٥ انظر الملحق ٤.

٦ انظر الملحق ٢.

الجان ١

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة ٢

السيد خوسيه أكاسيو (أستراليا)، والدكتور جيروم كزافيي والكوت (بربادوس، عضو بحكم منصبه)، والسيد واين مارشال (بربادوس)، والسيد توفار دا سيلفا نونيس (البرازيل)، والدكتور سعيد أنلي أبو بكر (جزر القمر) والدكتور باك جونغ مين (جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية)، والسيدة كاثرين ماري لوفتوس (النرويج) والدكتور صالح علي المري (قطر)، والسيد مينسو بارك (جمهورية كوريا)، والسيد أندري كازاكو (جمهورية مولدوفا)، والدكتور إبراهيم سي (السنغال)، والدكتور علي حاجي آدم أبو بكر (الصومال)، والسيدة رينا فورير (سويسرا، عضو بحكم منصبها)، والدكتور فيروج تانغشارأوينساتين (تايلند).

الاجتماع الثاني والأربعون، ١٤-١٦ أيار/ مايو ٢٠٢٥: السيدة كاثرين ماري لوفتوس (الرئيسة)، والسيد خوسيه أكاسيو (أستراليا)، والدكتور جيروم كزافيي والكوت (بربادوس، عضو بحكم منصبه)، والسيد واين مارشال (بربادوس)، والسيد توفار دا سيلفا نونيس (البرازيل)، والدكتور عيسى بن إيماني (جزر القمر، بديلاً للدكتور سعيد أنلي أبو بكر)، والدكتور باك جونغ مين (جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية)، والدكتور صالح علي المري (قطر)، السيدة هيجين كيم (جمهورية كوريا، بديلاً للسيد مينسو بارك)، والسيد أندري كازاكو (جمهورية مولدوفا)، الدكتور باباكار غيي (السنغال، بديلاً للدكتور إبراهيم سي)، والدكتور علي حاجي آدم أبو بكر (الصومال)، السيدة باربرا شيدلر فيشر (سويسرا، بديلة للسيدة رينا فورير، عضو بحكم منصبها)، والدكتور شاكارات بيتاياونجانون (تايلند، بديل للدكتور فيروج تانغشارأوينساتين).

١ بيان العضوية الحالية وأسماء الحضور في الاجتماع المشار إليه.

٢ بيان العضوية بصيغتها التي حددها المجلس التنفيذي في المقرر الإجرائي م١٥٥ (٢) (٢٠٢٤)، مع تغيير لممثلي جزر القمر وجمهورية كوريا والسنغال وسويسرا وتايلند.

القرارات والمقررات الإجرائية الملاحق

القرارات

م ١٥٧ ق ١ تعيين المدير الإقليمي لأفريقيا

إن المجلس التنفيذي،

إذ يضع في اعتباره أحكام المادة ٥٢ من دستور منظمة الصحة العالمية؛

وإذ يضع في اعتباره كذلك الترشيح المقدم من اللجنة الإقليمية لأفريقيا في دورتها الاستثنائية الثانية في ١٨ أيار/ مايو ٢٠٢٥،^١

١- يعين الدكتور محمد يعقوب جنابي مديراً إقليمياً لأفريقيا اعتباراً من ٣٠ حزيران/ يونيو ٢٠٢٥؛

٢- يفوض إلى المدير العام إصدار عقد للدكتور محمد يعقوب جنابي لولاية تعيين تنتهي في ٣١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٣١، رهناً بأحكام النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين.

(الجلسة الثانية، ٢٨ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

م ١٥٧ ق ٢ الإعراب عن التقدير للدكتور تشيكوي إيهيكويازو

إن المجلس التنفيذي،

إذ يرغب في التعبير عن تقديره للخدمات التي أسداها الدكتور تشيكوي إيهيكويازو خلال توليه منصب المدير الإقليمي لأفريقيا بالإنابة؛

وإذ يشيد بالجهود الاستثنائية التي بذلها الدكتور تشيكوي إيهيكويازو لضمان استمرار عمل المنظمة وأنشطتها في إقليم أفريقيا خلال فترة حرجة؛

١- يُعرب عن تقديره للدكتور تشيكوي إيهيكويازو لالتزامه المستمر إزاء المنظمة ودوره القيادي في المكتب الإقليمي لأفريقيا؛

٢- يتقدم له بخالص الامتنان وأطيب الأمنيات إذ ينتقل منصب المدير التنفيذي لبرنامج المنظمة للطوارئ الصحية.

(الجلسة الثانية، ٢٨ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

١ انظر القرار AFR/RCSS2/R1 (٢٠٢٥).

م ١٥٧ ق ٣ التصديق على تعديلات النظام المالي^٢

إن المجلس التنفيذي،

وقد نظر في التقرير عن تعديل النظام المالي،^٣

يؤكد التعديل الذي أدخله المدير العام على النظام المالي على النحو المبين في الملحق ١، والذي تقرر دخوله حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٦.

(الجلسة الثالثة، ٢٩ أيار/مايو ٢٠٢٥)

٢ انظر الملحق ٤ للاطلاع على الآثار المالية والإدارية المترتبة على هذا القرار بالنسبة للأمانة.

٣ الوثيقة م ١٥٧/١٢.

المقررات الإجرائية

م ١٥٧ (١) تعديلات المادة ٦ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي

إن المجلس التنفيذي، وقد نظر في تقرير المدير العام عن تعديلات المادة ٦ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي،^١

قرر تعديل المادة ٦ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي على النحو المبين في الملحق ٢، وفقاً للمادة ٦٤ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، مع سريان مفعول التعديل اعتباراً من اختتام الدورة السابعة والخمسين بعد المائة للمجلس التنفيذي.

(الجلسة الأولى، ٢٨ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

م ١٥٧ (٢) سياسة التقييم لدى المنظمة (٢٠٢٥)

إن المجلس التنفيذي، وقد نظر في التقرير السنوي بشأن التقييم؛^٣ وقد أحاط علماً بتقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي،^٤

قرر الموافقة على سياسة التقييم المنقحة للمنظمة (٢٠٢٥).^٥

(الجلسة الثانية، ٢٨ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

م ١٥٧ (٣) عضوية لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي

إن المجلس التنفيذي، وقد نظر في التقريرين المقدمين بشأن لجان المجلس التنفيذي: ملء الشواغر،^٦ عيّن الأشخاص التالية أسماؤهم أعضاء في لجنة البرنامج والميزانية والإدارة: أسبيكت ج. ف. مونغانيدزه (زمبابوي)، والسيدة كارمن أفيللا أورتيجا (بنما)، والدكتور بهيم براساد سابكوتا (نيبال)، والسيدة مونيك غارسيا غوميز (إسبانيا)، والسيدة كاتارجينا دروجيك - لاسكوفسكا (بولندا)، والبروفيسور محمد حساني (مصر)، والدكتور ياسوهيرو سوزوكي (اليابان) لمدة سنتين أو حتى انتهاء مدة عضويتهم في المجلس، أيهما يحلّ أولاً، بالإضافة إلى الدكتور عيسى بن إيماني (جزر القمر)، والسيد واين مارشال (بربادوس)، والدكتور تشاكرارات بيتاياونغانون

١ الوثيقة م ١٥٧/١٦.

٢ انظر الملحق ٤ للاطلاع على الآثار المالية والإدارية المترتبة على هذا المقرر الإجرائي بالنسبة للأمانة.

٣ الوثيقتان م ١٥٧/٤ وم ١٥٧/٤ إضافة ١.

٤ الوثيقة م ١٥٧/٢.

٥ انظر الملحق ٣.

٦ الوثيقتان م ١٥٧/١١ وم ١٥٧/١١ إضافة ١.

(تاييلند)، والدكتور علي حاجي آدم أبو بكر (الصومال)، والأنسة هيجين كيم (جمهورية كوريا)، الذين كانوا أصلاً أعضاء في اللجنة. وعُيِّن السيد بليز كوملي (أستراليا)، رئيس المجلس، والسيد فهد عبد الرحمن الجلال (المملكة العربية السعودية)، نائب رئيس المجلس، عضوين بحكم منصبيهما. ومن المفهوم أنه إذا تعذر الحضور على أي عضو من أعضاء اللجنة، باستثناء العضوين المعيّنين بحكم منصبيهما، فإن خلفه أو العضو البديل له في المجلس الذي تعينه الحكومة المعنية يشارك في أعمال اللجنة عوضاً عنه، وذلك عملاً بالمادة ٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية.

(الجلسة الثالثة، ٢٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

م١٥٧(٤) عضوية اللجنة الدائمة المعنية بالوقاية من الطوارئ الصحية والتأهب والاستجابة لها

إن المجلس التنفيذي، وقد نظر في التقريرين المقدمين بشأن لجان المجلس التنفيذي: ملء الشواغر،^٧ عيّن الأشخاص التالية أسماؤهم أعضاء في اللجنة الدائمة المعنية بالوقاية من الطوارئ الصحية والتأهب والاستجابة لها: الدكتور بيير سومسي (جمهورية أفريقيا الوسطى)، والدكتور إلمر روبرتو بونيا إسبينوزا (السلفادور)، والدكتور بانومارد يارنويدساكول (تاييلند)، والبروفيسور محمد حساني (مصر)، والسيد فهد عبد الرحمن الجلال (المملكة العربية السعودية) لمدة سنتين أو حتى انتهاء مدة عضويتهم في المجلس، أيهما يحلّ أولاً، بالإضافة إلى الدكتورة ياوا جاتوغبي أبيتسياني (توغو)، والدكتورة أليخاندر بيزارو إيبانييز (شيلي)، والدكتور باك جونغ مين (جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية)، والبروفيسور بلامين ديميتروف (بلغاريا)، والسيدة كاتارجينا دروجيك - لاسكوفسكا (بولندا)، والدكتور حاجي محمد إشام حاجي جعفر (بروني دار السلام)، والسيد مينسو بارك (جمهورية كوريا)، الذين كانوا أصلاً أعضاء في اللجنة. وقد عُيِّن رئيس المجلس ونائب رئيس المجلس الرابع، عضوين بحكم منصبيهما. ومن المفهوم أنه إذا تعذر الحضور على أي عضو من أعضاء اللجنة، باستثناء العضوين المعيّنين بحكم منصبيهما، فإن خلفه أو العضو البديل له في المجلس الذي تعينه الحكومة المعنية يشارك في أعمال اللجنة عوضاً عنه، وذلك عملاً بالمادة ٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية.

(الجلسة الثالثة، ٢٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

م١٥٧(٥) عضوية هيئة اختيار الفائزين بجائزة ساساكوا للصحة

عيّن المجلس التنفيذي، عملاً بالنظام الأساسي لجائزة ساساكوا للصحة، الدكتور ياسوهيرو سوزوكي (اليابان) عضواً في هيئة اختيار الفائزين بجائزة ساساكوا للصحة طوال مدة عضويته في المجلس التنفيذي، بالإضافة إلى رئيس المجلس، بحكم منصبه. وكان مفهوماً أنه إذا تعذر الحضور على الدكتور سوزوكي، فإن لمن خلفه أو للعضو المناوب في المجلس الذي تعينه الحكومة المعنية وفقاً للمادة ٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية، أن يشارك في أعمال هيئة اختيار الفائزين عوضاً عنه.

(الجلسة الثالثة، ٢٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

مت ١٥٧ (٦) عضوية هيئة اختيار الفائزين بجائزة مؤسسة الإمارات العربية المتحدة للصحة

عَيّن المجلس التنفيذي، عملاً بالنظام الأساسي لمؤسسة الإمارات العربية المتحدة للصحة، السيد فهد عبد الرحمن الجلال (المملكة العربية السعودية)، عضواً في هيئة اختيار الفائزين بجائزة مؤسسة الإمارات العربية المتحدة للصحة طوال مدة عضويته في المجلس التنفيذي، بالإضافة إلى رئيس المجلس، بحكم منصبه. وكان مفهوماً أنه إذا تعذر الحضور على السيد عبد الرحمن الجلال، فإن لمن يخلفه أو للعضو المناوب في المجلس الذي تعينه الحكومة المعنية وفقاً للمادة ٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية، أن يشارك في أعمال هيئة اختيار الفائزين عوضاً عنه.

(الجلسة الثالثة، ٢٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

مت ١٥٧ (٧) عضوية هيئة اختيار الفائزين بجائزة الدكتور لي جونغ-ووك التذكارية

عَيّن المجلس التنفيذي، عملاً بالنظام الأساسي لجائزة الدكتور لي جونغ-ووك التذكارية، السيدة كاتارزينا دراجيك-لاسكوفسكا (بولندا)، عضواً في هيئة اختيار الفائزين بجائزة الدكتور لي جونغ-ووك التذكارية طوال مدة عضويتها في المجلس التنفيذي، بالإضافة إلى رئيس المجلس، بحكم منصبه. وكان مفهوماً أنه إذا تعذر الحضور على السيدة دراجيك-لاسكوفسكا، فإن لمن يخلفها أو للعضو المناوب في المجلس الذي تعينه الحكومة المعنية وفقاً للمادة ٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية، أن يشارك في أعمال هيئة اختيار الفائزين عوضاً عنها.

(الجلسة الثالثة، ٢٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

مت ١٥٧ (٨) تعيين ممثلي المجلس التنفيذي في جمعية الصحة العالمية التاسعة والسبعين

وفقاً للفقرة ١ من القرار مت ٥٩ق ٧ (١٩٧٧)، عَيّن المجلس التنفيذي رئيسه السيد بلير كوملي (أستراليا) وكذلك نواب رئيسه الثلاثة الأوائل، وهم: الدكتورة كاثرين ماري لوفثوس (النرويج)، والدكتورة ياوا جاتوغبي أبيتسياني (توغو)، والدكتور بانومارد يارنويدساكول (تايلند)، لتمثيل المجلس التنفيذي في جمعية الصحة العالمية التاسعة والسبعين. ومن المفهوم أنه إذا تعذر على أي من هؤلاء الأعضاء حضور جمعية الصحة، فسيُطلب من نائب الرئيس الآخر، السيد فهد عبد الرحمن الجلال (المملكة العربية السعودية) والمقررة، السيدة كارمن أفيلا أورتيغا (بنما)، تمثيل المجلس.

(الجلسة الثالثة، ٢٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

مت ١٥٧ (٩) عملية ترشيح وتعيين المديرين الإقليميين

إن المجلس التنفيذي، وقد نظر في تقرير المدير العام،^٨

قرر دعوة كل لجنة إقليمية إلى استعراض ممارساتها وإجراءاتها الحالية بشأن تسمية المديرين الإقليميين، والنظر في إدماج التدابير المبيّنة في ملحق هذا المقرر الإجرائي، حسيماً يلائم وضعها وسياقها المميزين، من أجل زيادة تعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة في عملية انتخاب المديرين الإقليميين.

الملحق

الممارسات المثلى

وضع معايير موحدة أكثر تحديداً لمنصب المدير الإقليمي

١- من شأن وضع معايير إرشادية موحدة أكثر تحديداً لمنصب المدير الإقليمي أن يدعم شفافية العملية الانتخابية والمساءلة فيها ونزاهتها عبر تزويد أعضاء الأقاليم بالمعلومات التي تفسح المجال لتيسير تقييم الخبرة ذات الصلة وتنقيف المرشحين وفقاً لمعيار مشترك، مع الاحتفاظ بقدرتهم على الاختيار الحر بين المرشحين المقترحين.

٢- وحيث إن المرشح الناجح لمنصب المدير الإقليمي يشغل منصب موظف من كبار موظفي المنظمة، فيمكن النظر، حسب الاقتضاء، في استخدام معايير التعيين التي تضعها المنظمة بشأن الوظائف برتبة مدير وما فوقها (مد-١/مد-٢)، مصحوبة بإجراءات الفحص المناسبة، على أساس استرشادي. وتتمثل المعايير الخاصة بالفئتين مد-١ ومد-٢ فيما يلي:

(أ) التمتع بخبرة مهنية ذات صلة بالوظيفة لا تقل عن ١٥ سنة، تشمل خبرة مثبتة على المستوى الدولي. وتكون الخبرة الدولية إلزامية، ويُقصد بها الخبرة ذات الصلة بالوظيفة المكتسبة خارج البلد الأصلي للمرشح؛

(ب) شهادة جامعية متقدمة ذات صلة بمهام المنصب. وستؤخذ في الاعتبار الشهادات الصادرة عن مؤسسات معتمدة في قاعدة البيانات العالمية للتعليم العالي.

٣- وإضافة إلى ذلك، يمكن إدراج مزيد من التفاصيل في المعايير القائمة. فمن شأن ذلك أن يوفر مزيداً من الإرشادات بشأن تقييم المرشحين، ويمكن الرجوع إلى ميثاق قيم المنظمة الذي يبين القيم التي تلتزم بها القوى العاملة بالمنظمة. وعلاوة على ذلك، قد يُطلب من الدولة العضو التي تُقدم المقترح أن تؤكد أن ليس لديها علم بأي تحقيقات جارية أو متوقعة و/ أو إجراءات تأديبية/ جنائية/ مدنية أو أي إجراءات مستكملة من هذا النوع.

٤- وسيتطلب اعتماد التدبير المقترح (التدابير المقترحة) أنفاً تعديل النظام الداخلي للجنة الإقليمية.

إضفاء الطابع الرسمي على منتديات المرشحين المباشرة

٥- عقد جميع اللجان الإقليمية منتدى واحداً على الأقل للمرشحين. ومن شأن إضفاء الطابع الرسمي على منتديات المرشحين التي تبث مباشرة على الملأ أن يدعم الشفافية والمساءلة والنزاهة في العملية الانتخابية من خلال إتاحة فرصة ليس للدول الأعضاء فحسب، بل وكذلك للجمهور والأطراف المهتمة الأخرى، لتستمع مباشرة إلى آراء وأهداف كل مرشح لمنصب المدير الإقليمي.

٦- ويمكن للجان الإقليمية التي تتبنى ممارسة عقد منتديات المرشحين المباشرة أن تنظر أيضاً في وقف استخدام المنتديات الإلكترونية المحمية بكلمة مرور (التي تنص عليها معظم مدونات قواعد السلوك) لصالح المنتديات المباشرة. وتُظهر التجارب الأخيرة انخفاضاً نسبياً في مستويات المشاركة في المنتديات الإلكترونية، في حين تعدّ تكاليف تنفيذها ودعمها مرتفعة نسبياً على صعيد الموارد البشرية والتكنولوجية.

٧- ولإرساء منتديات المرشحين المباشرة كممارسة منتظمة في عملية الترشيح، سيتعين على اللجان الإقليمية - باستثناء لجنتي أوروبا والأمريكيتين - أن تعدّل نُظُمها الداخلية، فضلاً عن اعتماد طرائق لعقد تلك المنتديات. ويمكن صياغة الطرائق على غرار المنتديات القائمة، أو اتباع شكل آخر بديل، من قبيل عقد حلقة نقاش يجيب فيها جميع المرشحين عن الأسئلة نفسها.

بث المقابلات في اجتماعات اللجان الإقليمية

٨- توخياً للشفافية والمساءلة، يمكن للجان الإقليمية أن تنظر في تعديل النظام الداخلي للسماح ببث المقابلات مع المرشحين مباشرةً عندما تُجرى تلك المقابلات في اجتماعات اللجان الإقليمية.^٩

تعديل مدونات قواعد السلوك

٩- اعتمدت خمس من اللجان الإقليمية الست مدونات لقواعد السلوك بشأن تسمية المديرين الإقليميين. ويمكن لتلك اللجان الإقليمية أن تنظر في اعتماد تنقيحات لتعزيز عملية الترشيح، بوسائل منها اتخاذ التدابير التالية.

(أ) **توسيع النطاق:** إدخال أحكام بشأن سوء السلوك الجنسي وغيره من السلوكات المسيئة والإفصاح عن مصالح المرشحين، بما في ذلك ما يتعلق بمصنّعي التبغ ومنتجات التبغ والأسلحة.

(ب) **العناية الواجبة:** التحقق من الجهات المرجعية، مثل قاعدة البيانات الشخصية (ClearCheck) والتحقق من السجلات الجنائية، واستعراض متطلبات العناية الواجبة فيما يتعلق بالتحقق من المؤهلات والخبرة المهنية.

(ج) **تعزيز الإفصاح عن أنشطة الحملة:** أن يُطلب من الدول الأعضاء التي تُقدّم ترشيحات الكشف عن المنح أو الدعم المالي المقدم إلى المرشحين خلال العامين السابقين ودعوة الدول الأعضاء التي لا تُقدّم ترشيحات إلى الكشف عن هذا الدعم المالي، باستخدام نموذج الإفصاح الذي تُعده الأمانة.

(د) **زيادة الطابع الرسمي:** طلب تعهدات من المرشحين والدول الأعضاء، التي تقدم ترشيحات، فيما يتعلق بالامتثال الصارم لمدونة قواعد السلوك ذات الصلة.

تشكيل فريق إقليمي معني بالتقييم

١٠- يمكن تشكيل فريق إقليمي معني بالتقييم للاضطلاع بدور استشاري في تيسير التقييم الدقيق لمدى ملاءمة المرشحين ومؤهلاتهم. ويُقدّم إقليم المنظمة الأوروبي نموذجاً في هذا الشأن، ولكنه ليس النهج الوحيد. فقد ترغب اللجنة الإقليمية المعنية في النظر في التشكيل الأمثل لهذا الفريق، فضلاً عن تحديد المنهجية التي سيتبناها الفريق ونطاق المهام التي سيضطلع بها.

(أ) **التشكيلة:** سيتألف الفريق من ممثلين عن الدول الأعضاء في الإقليم. ويمكن للأمانة أن تقدم له الدعم، وللفريق أن يتشاور مع خبراء خارجيين، حسب الاقتضاء.

٩ في إقليم المنظمة الأوروبي وإقليم الأمريكتين التابع للمنظمة، تُجرى المقابلات مع المرشحين قبل انعقاد دورة اللجنة الإقليمية المعنية (يجريها الفريق الإقليمي المعني بالتقييم وفي اجتماع للجنة الإقليمية يُعقد على هامش اللجنة التنفيذية، على التوالي).

(ب) **المنهجية:** يمكن للفريق أن يقيم المرشحين وفقاً للمعايير التي تضعها اللجنة الإقليمية، من خلال تقييم المعلومات والوثائق المقدمة باستخدام نموذج موحد للسيرة الذاتية و/ أو عن طريق إجراء مقابلات مع المرشحين.

(ج) **الدور:** يمكن أن يكون لفريق التقييم دور استشاري، بأن يوفر تقييماً غير ملزم للمرشحين لكي تنتظر فيه اللجنة الإقليمية، ويمكنه أن يقترح قائمة مختصرة موصى بها لتنتظر فيها اللجنة الإقليمية، إذا استلزم عدد المرشحين إعداد قائمة مختصرة.

١١- وسيطلب اعتماد التدبير المقترح (التدابير المقترحة) أنفاً تعديل النظام الداخلي للجنة الإقليمية.

إعادة فتح طرائق العملية الانتخابية في ظل شروط محددة

١٢- في إطار العملية الانتخابية الحالية، تُعد اللجان الإقليمية في معظم الحالات قائمة مختصرة بالمرشحين وتُجري اقتراعاً سرياً واحداً أو أكثر لاختيار مرشح واحد. ثم ينظر المجلس التنفيذي في تعيين ذلك المرشح على أساس التصويت بنعم أو لا.

١٣- ويجوز النظر فيما إذا كان ينبغي أن يُتاح للجنة الإقليمية خيار إعادة فتح فترة تقديم المقترحات، إذا اعتُبرت مجموعة المرشحين غير قوية أو غير تمثيلية بما يكفي. ويمكن تكليف فريق التقييم الإقليمي بإسداء المشورة إلى اللجنة الإقليمية بشأن ممارسة هذه الصلاحية، أو يمكن إعمالها تلقائياً في حالة عدم اقتراح حد أدنى لعدد المرشحين الذين يستوفون المعايير قبل الموعد النهائي.

١٤- وسيطلب اعتماد التدبير المقترح (التدابير المقترحة) أنفاً تعديل النظام الداخلي للجنة الإقليمية.

(الجلسة الثالثة، ٢٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

م ١٥٧ (١٠) مكان وموعد ومدة انعقاد دورة المجلس التنفيذي الثامنة والخمسين بعد المائة والاجتماع الثالث والأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي

قرّر المجلس التنفيذي عقد دورته الثامنة والخمسين بعد المائة يوم الاثنين الموافق ٢ شباط/ فبراير ٢٠٢٦ في مقر المنظمة الرئيسي في جنيف، واختتمتها في موعد أقصاه يوم السبت الموافق ٧ شباط/ فبراير ٢٠٢٦. وقرّر المجلس كذلك أن تعقد لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي اجتماعها الثالث والأربعين من يوم الأربعاء الموافق ٢٨ كانون الثاني/ يناير إلى يوم الجمعة الموافق ٣٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٦ في مقر المنظمة الرئيسي. وفي حال طرأت أي قيود تحول دون عقد هذه الاجتماعات حضورياً، ينبغي أن يُدخل المجلس التنفيذي أو، بصورة استثنائية، أعضاء مكتب المجلس التنفيذي، بالتشاور مع المدير العام، تعديلات على الطرائق ذات الصلة. وقرر المجلس كذلك أن تعقد اللجنة الدائمة المعنية بالوقاية من الطوارئ الصحية والتأهب والاستجابة لها اجتماعها السابع يومي الثلاثاء والأربعاء ١٦ و١٧ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٥ واجتماعها الثامن يومي الثلاثاء والأربعاء ١٤ و١٥ نيسان/ أبريل ٢٠٢٦.

(الجلسة الثالثة، ٢٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

مت ١٥٧ (١١) مكان وموعد ومدة انعقاد جمعية الصحة العالمية التاسعة والسبعين والاجتماع الرابع والأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي

قرّر المجلس التنفيذي عقد جمعية الصحة العالمية التاسعة والسبعين في جنيف، وأن تفتتح أعمالها يوم الاثنين الموافق ١٨ أيار/ مايو ٢٠٢٦ وتختتمها في موعد أقصاه يوم السبت الموافق ٢٣ أيار/ مايو ٢٠٢٦. وقرّر المجلس كذلك أن تعقد لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي اجتماعها الرابع والأربعين من يوم الأربعاء الموافق ١٣ أيار/ مايو إلى يوم الجمعة الموافق ١٥ أيار/ مايو ٢٠٢٦ في مقر المنظمة الرئيسي في جنيف. وفي حال طرأت أي قيود تحول دون عقد هذه الاجتماعات حضورياً، يُدخّل المجلس التنفيذي أو، بصورة استثنائية، أعضاء مكتب المجلس التنفيذي، بالتشاور مع المدير العام، تعديلات على الطرائق ذات الصلة.

(الجلسة الثالثة، ٢٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥)

الملحق ١

التصديق على تعديلات النظام المالي^١

[م ت ١٥٧/١٢، الملحق - ٥ أيار/ مايو ٢٠٢٥]

القاعدة الرابعة - التمويل

...

٤-١٠٤ وفقاً لأحكام القاعدة ٤-٥ من النظام المالي، تتاح الاشتراكات المقدّرة في ١ كانون الثاني/ يناير من كل سنة من سنوات الفترة المالية، استناداً إلى قيمة التقدير الصادر، رهناً بمخاطر عدم استلام المدفوعات في مواعيد استحقاقها، وفقاً لما يحدده المراقب المالي. ولكي يصدر التصريح بالإنفاق من المساهمات الطوعية لأغراض تمويل النفقات، يجب أن يكون التمويل متاحاً، مع مراعاة الاتفاقات الموقعة، ومدى توافر النقد أو ما يكافئه أو سائر أشكال التمويل المقبولة، ومخاطر عدم استلام المدفوعات في مواعيد استحقاقها، وفقاً لما يحدده المراقب المالي.

...

١ انظر القرار م ت ١٥٧ ق ٣.

الملحق ٢

النص المعدل للنظام الداخلي للمجلس التنفيذي^١

[م ت ١٥٧/١٦، الملحق - ٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥]

المادة ٦

يدعو المدير العام إلى عقد المجلس كذلك بناءً على طلب مشترك من أي ١٠ أعضاء يوجه إليه كتابة مع ذكر سببه. ويدعى المجلس للانعقاد في هذه الحالة خلال ٣٠ يوماً من استلام الطلب، وتُعقد الدورة في المقر الرئيسي ما لم يقرر المدير العام، بالتشاور مع الرئيس، غير ذلك. ويقتصر جدول أعمال مثل هذه الدورة على المسائل التي اقتضت عقدها

وإذا طرأت أحداث تقتضي اتخاذ إجراء فوري طبقاً للمادة ٢٨ (ط) من الدستور، يجوز للمدير العام، بالتشاور مع الرئيس، أن يدعو المجلس لعقد دورة استثنائية. ويحدد المدير العام تاريخ ومكان انعقاد الدورة.

يجوز للرئيس أن يدعو المجلس لعقد دورة استثنائية مقيدة وفقاً لعملية معالجة الادعاءات المحتملة ضد المديرين العاملين للمنظمة والتحقيق فيها. ٢ ويحدد الرئيس، بالتشاور مع الأمانة، تاريخ ومكان انعقاد الدورة.

١ انظر المقرر الإجرائي م ت ١٥٧ (١).

٢ انظر المقرر الإجرائي ج ص ع ٧٨ (٨) (٢٠٢٥).

الملحق ١٣

سياسة التقييم لدى المنظمة (٢٠٢٥)

[م ت ١٥٧/٤ إضافة ١، ٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥]

١- اعتمد المجلس التنفيذي النسختين السابقتين من سياسة التقييم لدى المنظمة في مقرريه الإجرائيين م ت ١٣١ (١) (٢٠١٢) وم ت ١٤٣ (٩) (٢٠١٨). ومنذ عام ٢٠١٨، نشرت الأمانة سلسلة من الأطر ووثائق الإرشادات بغرض توجيه أعمال التقييم وتعزيز ثقافة التقييم على نطاق المنظمة. وتشمل هذه الأطر والوثائق الدليل العملي للتقييم الموجّه إلى مديري البرامج وموظفي التقييم (٢٠٢٣)،^٢ وإطار تنفيذ سياسة المنظمة بشأن التقييم (٢٠٢٢)،^٣ وإطار تقييمات مساهمة المنظمة على المستوى القطري (٢٠٢٢)،^٤ وإطار تعزيز التقييم والتعلم التنظيمي في المنظمة (٢٠١٥).^٥

٢- وبناءً على توصيات لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة،^٦ أجرت الأمانة في عام ٢٠٢٤ استعراضاً مقارناً لوظيفة التقييم في المنظمة ووظائف التقييم في كيانات مختارة تابعة للأمم المتحدة،^٧ والذي ناقشته اللجنة وأدرجته في تقريرها المقدم إلى الاجتماع الأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة.^٨ وطلب المجلس التنفيذي، في مقرره الإجرائي م ت ١٥٥ (١)، أن تُنفّذ سياسة التقييم، مع مراعاة الاستعراض المقارن، وطلب من الأمانة أن تعرضها عليه لينظر فيها في دورته السابعة والخمسين بعد المائة، بعد أن تستعرضها لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة. كما نظرت الدورة الخامسة والخمسين بعد المائة للمجلس في مناقشتها بشأن تحديث السياسة في التقرير السنوي عن التقييم (لعام ٢٠٢٤)^٩ وتقرير الاجتماع الأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة.^{١٠}

١ انظر المقرر الإجرائي م ت ١٥٧ (٢).

٢ الدليل العملي للتقييم الموجّه إلى مديري البرامج وموظفي التقييم. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٣ (تم الاطلاع في ٢٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٣ إطار تنفيذ سياسة التقييم لدى المنظمة. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٢ (تم الاطلاع في ٢٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٤ إطار تقييمات مساهمة المنظمة على المستوى القطري. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٢ (تم الاطلاع في ٢٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٥ إطار تعزيز التقييم والتعلم التنظيمي في المنظمة. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠١٥ (تم الاطلاع في ٢٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٦ الوثائق EBPBAC36/2 و EBPBAC37/2 و EBPBAC38/2 و EBPBAC40/2 و EBPBAC41/2.

٧ دراسة مقارنة لوظيفة التقييم في المنظمة مع وظائف التقييم في كيانات مختارة تابعة للأمم المتحدة: تقرير. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٤ (تم الاطلاع في ٢٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٨ الوثيقة EBPBAC40/2.

٩ الوثيقة م ت ١٥٥/٤.

١٠ الوثيقة م ت ١٥٥/٢.

٣- وتوفّر وظيفة التقييم المستقل على نطاق المنظمة، وهي جزء لا يتجزأ من نظام المراقبة والمساءلة في المنظمة، تقييمات عالية الجودة تثرى عملية اتخاذ القرارات المسندة بالبيانات وتعزّز المساءلة والشفافية فيما يتعلق بالنتائج وتيسّر التعلّم التنظيمي وتحسّن الأداء. وبناءً على ذلك، فإن التقييمات تُرشّد تصميم وتنفيذ سياسات وبرامج وأولويات ميزانيات المنظمة وشركائها في مجال الصحة.

٤- وقد تطوّر السياق العالمي الذي تعمل فيه المنظمة تطوراً ملحوظاً منذ عام ٢٠١٨، مع زيادة التركيز على النتائج، مما يتطلب النهوض بوظيفة التقييم بغية تعزيز مساءلة المنظمة وشفافيتها وتحسين أدائها من خلال التعلّم وتطبيق توصيات التقييم. فقد شهد العالم تغيرات واضطرابات كبيرة من قبيل جائحة كوفيد-١٩، والتي خلّفت آثاراً غير مقبولة على صحة الإنسان ورفاهه في جميع البلدان والمجتمعات المحلية، وزادت من هشاشة النظم الصحية الوطنية ونظم التأهب والاستجابة للطوارئ الصحية، وفاقت القيود المالية المفروضة على البلدان، مما أدى إلى تراجع كبير في التقدم المحرز صوب تحقيق أهداف التنمية المستدامة وأثر بشكل كبير على أشد الفئات فقراً وضعفاً. كما تشكّل الزيادة في الطوارئ الصحية والإنسانية والنزاعات والأزمات مخاطر كبيرة على الصحة العالمية.

٥- وأقرّ بالدور الحاسم للتقييم في التنمية في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وقرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن بناء القدرات على تقييم الأنشطة الإنمائية على الصعيد القطري،^{١٢} وبشأن تعزيز الاستعراضات الوطنية الطوعية من خلال التقييم الذي تقوده البلدان،^{١٣} ونتائج مؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني لعام ٢٠١٦،^{١٤} وقرار عام ٢٠٢٠ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية.^{١٥} وتعطي هذه الوثائق والقرارات توجهات جديدة فيما يتعلق بإجراء التقييم، بطرق منها التأكيد على أهمية التقييمات المشتركة للأمم المتحدة وعلى نطاق المنظومة من أجل دعم تنفيذ أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة على نحو أكثر فعالية. وبالإضافة إلى ذلك، يركّز أحد مؤشرات الأداء الرئيسية الاثني عشر المدرجة في منهجية شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف (الشبكة) على وظيفة التقييم المستقل للأمم المتحدة والكيانات المتعددة الأطراف، والتي تنطوي بدورها على سبعة مؤشرات محددة بشأن مختلف جوانب وظيفة التقييم. وأتاح التقييم الذي أجرته الشبكة للمنظمة في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ استخلاص دروس يُستعان بها في تنقيح هذه السياسة.^{١٦،١٧}

٦- وتتواءم سياسة التقييم المنقحة (٢٠٢٥) مع برنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨ وتدعمه، وهو البرنامج الذي يُعبّر عن التزام المنظمة بتحقيق النتائج والأثر بوصفها منظمة قائمة على البيانات. وتستند هذه السياسة إلى الإصدارات السابقة من سياسة التقييم، بما يضمن استمرار نُضج وظيفة التقييم المستقل، لا سيما على المستوى اللامركزي، مع اضطلاع المكاتب الإقليمية بأدوار رئيسية في تحديد أولويات التقييم المواضيعية والأقاليمية، وتصميم التقييمات اللامركزية وتنفيذها وضمان جودتها. وتأخذ السياسة المنقحة في الاعتبار قرارات الأجهزة الرئاسية المعنية للمنظمة ومقرراتها الإجرائية والسياسات الصادرة عن المنظمة منذ عام ٢٠١٨ وتوصيات

١١ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ١/٧٠ (٢٠١٥).

١٢ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٣٧/٦٩ (٢٠١٤).

١٣ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٨٣/٧٧ (٢٠٢٣).

١٤ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٣٥٣/٧١ (٢٠١٦).

١٥ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٣٣٣/٧٥ (٢٠٢٠).

١٦ منهجية شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف: دورة التقييم لعام ٢٠٢٠. منهجية MOPAN 3.1 (موقع إلكتروني) (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

١٧ شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف. منظمة الصحة العالمية. ٢٠٢٤ (موقع إلكتروني) (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

الاستعراض المقارن التي تُلخّص أفضل الممارسات في وكالات الأمم المتحدة كافة، وتستمد جذورها من القواعد والمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لوظيفة التقييم، إلى جانب توجيهات مُحدّدة،^{١٨} وتستند إلى التغييرات الداخلية والخارجية الطارئة على البيئة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. وقد استُعين بكل هذه العناصر لوضع إطار لوظيفة التقييم التي تضطلع بها الأمانة من أجل ضمان توفير بيانات تقييمية دقيقة واستخدامها في الوقت المناسب، ومن ثمّ دعم المنظمة في إنجاز ولايتها وأولويات برنامج العمل العام الرابع عشر الاستراتيجية.

الغرض

٧- يكمن الغرض من هذه السياسة في تحديد الإطار العام لوظيفة التقييم المستقل في المنظمة، ورؤيتها وأهدافها، وتعزيز وتحسين ثقافة التقييم واستخدامه على مستويات المنظمة كافة، بما يتوافق مع أفضل الممارسات ومعايير وقواعد التقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وتدعم وظيفة التقييم المنظمة في إنجاز ولايتها الأساسية وأولويات برنامج العمل العام الاستراتيجية، بما في ذلك الأدوار التي تضطلع بها في المجال التشغيلي وفي وضع القواعد والمعايير. وتوجّه السياسة عمليات تخطيط نتائج التقييم وتوصياته وتنفيذها واستخدامها بغية تعزيز التعلّم التنظيمي والمساءلة واتخاذ القرارات المسندة بالبيانات. ويعرض التذييل ١ نظرية التغيير المتصورة لوظيفة التقييم.

٨- ويجسد إطار المساءلة الخاص بالمنظمة نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة (الضمان)"،^{١٩} حيث يوفر التقييم في الخط الثالث ضماناً مستقلاً بالغ الأهمية بشأن المساءلة والشفافية وتقييم فعالية الإدارة. ويتضمن الإطار عدة أنواع من التقييمات، تكتسي جميعها أهمية بالغة لتعزيز الأداء والمساءلة والتعلّم المؤسسي. ولا تتناول هذه السياسة إلا التقديرات التي تنطبق عليها صفة "التقييم" وتستبعد الأنواع الأخرى من التقييمات التي تُجرى في المنظمة، مثل عمليات مراجعة الحسابات والرصد والاستعراض وتقييم الأداء والمسوحات.

بيان السياسة

٩- يُعد التقييم وظيفة أساسية مستقلة في المنظمة، ويُنفذ على مستويات المنظمة كافة. ويضمن التقييم المساءلة ومراقبة الأداء والنتائج، ويعزّز التعلّم التنظيمي من أجل إرشاد عملية صنع القرار المسندة بالبيانات ودعم التعلّم الفردي. وتتنطبق هذه السياسة على نطاق المنظمة وسياقاتها التشغيلية، وتوفر في الوقت نفسه المرونة اللازمة على المستويات اللامركزية وتضمن استقلالية عملها.

تعريف التقييم

١٠- التقييم هو عملية تقدير منهجية وغير متحيزة قدر الإمكان، لنشاط أو مشروع أو برنامج أو استراتيجية أو سياسة أو موضوع أو قطاع أو مجال تنفيذي أو أداء مؤسسي. ويُحلّل التقييم مدى تحقيق النتائج المتوقعة وغير المتوقعة عن طريق فحص سلسلة النتائج والعمليات والعوامل السياقية والسببية باستخدام معايير مناسبة مثل مدى الملاءمة والفعالية والكفاءة والأثر والاتساق والاستدامة. وينبغي أن يوفر التقييم معلومات مفيدة ومُسندة بالبيانات تتسم بالمصداقية والموثوقية، وتُمكن من إدراج نتائجها وتوصياته ودروسه المستفادة، في الوقت المناسب، في عمليات صنع القرار الخاصة بالمنظمات وبأصحاب المصلحة.^{٢٠}

١٨ [القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم](#)؛ نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

١٩ [يرد وصفه في التقرير JIU/REP/2022/3 الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة والمعنون "استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"](#)، الصفحتان ١٣ و ١٤ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٢٠ [القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم](#)؛ نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحة ١٠ (تم الاطلاع في ٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥).

١١- وتدعم وظيفة التقييم المستقل عملية اتخاذ القرارات المسندة بالبيانات في المنظمة، مما يُعزز نظام الإدارة القائمة على النتائج. ٢١ كما أنها تحسّن الوفاء بولاية المنظمة، وتدعم كون المنظمة ملائمة للغرض المنشود منها وتعزز نظمها المتصلة بالأداء والمساءلة والتعلم وتمتثل لمبادئ الأمم المتحدة وقواعدها ومعاييرها المتعلقة بالتقييم، وأن تضمن، في الوقت نفسه، أن تكون التقييمات مستقلة ونزيهة وموثوقة ومفيدة وأن تكون عمليات التقييم شفافة وأن يشارك فيها أصحاب المصلحة مشاركة كاملة. ٢٢ ويُعد التقييم جزءاً أساسياً من نظام المنظمة للإدارة القائمة على النتائج ويشمل جميع جوانب دورة البرنامج: التخطيط، وتحديد الأولويات، والميزنة، وإدارة المنظمة الموجهة صوب تحقيق النتائج، ورصد النتائج والإبلاغ عنها، وتقييم الأداء، فضلاً عن استخدام المعارف والدروس المكتسبة لإثراء عمليات التصحيح والقرارات والإجراءات في منتصف المدة بغية تحقيق النتائج. وهذه الوظائف مدعّمة لبعضها البعض، حيث إنها تتقاسم هدفاً مشتركاً يتمثل في مساعدة المنظمة على تحقيق النتائج بقدر أكبر من الشفافية والكفاءة. ويسهم التقييم، بوصفه وظيفة من وظائف المساءلة، في وظيفة المراقبة في المنظمة. وتتعاون وظيفة التقييم في المنظمة مع سائر وظائف الرقابة التنظيمية المكملّة (مثل مراجعة الحسابات والتحقق والأخلاقيات والضوابط الداخلية) على النحو المنصوص عليه في القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، مع الحفاظ في الوقت ذاته على استقلاليته والاعتراف بتباين الأغراض والأساليب المستخدمة.

١٢- وتوجد في المنظمة فئتان رئيسيتان من التقييمات:

(أ) التقييمات المؤسسية ويتولى مكتب التقييم إدارتها أو التكليف بها أو إجراءها، وتشمل التقييمات المواضيعية وتقييمات البرامج؛

(ب) التقييمات اللامركزية التي تتولى إدارتها أو التكليف بها أو إجراءها شُعبٌ أو إدارات أو مكاتب في المقر الرئيسي أو في المكاتب الإقليمية أو القطرية، بخلاف مكتب التقييم، وتشمل أساساً تقييمات البرامج والتقييمات المواضيعية. وفي هذه الحالات، يتولى مكتب التقييم ضمان الجودة والدعم التقني.

١٣- وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن للمكاتب القطرية أو المكاتب الإقليمية أو مكتب التقييم التكليف بإجراء تقييمات للبرامج القطرية (كما هو مبين في الفقرة ٣٢ ج) أدناه). وبالإضافة إلى ذلك، تشارك المنظمة في التقييمات المشتركة بين الأمم المتحدة والوكالات المتعددة الأطراف و/ أو تقودها (انظر الفقرة ٣٤ أدناه).

المبادئ والقواعد ٢٣

١٤- لضمان توافق وظيفة التقييم مع بيان السياسة المذكور آنفاً، يجب أن تطبق التقييمات مبادئ التقييم الرئيسية المتمثلة في الحياد والاستقلالية والمصداقية والاستخدام تطبيقاً منهجياً، فضلاً عن معايير الجودة والشفافية والأخلاقيات المنصوص عليها في قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وهذه المبادئ الرئيسية المبنية أدناه مترابطة وتشكل الأساس الذي يقوم عليه نهج التقييم المتبع في المنظمة، وتتنطبق على جميع فئات التقييم وأنواعه. ويضمن تطبيق هذه المبادئ والقواعد والمعايير جودة التقييم ويعزز المساءلة والتعلم على جميع مستويات المنظمة بهدف تحسين الأداء والنتائج.

٢١ [التقييم المستقل لإطار المنظمة بشأن الإدارة القائمة على النتائج \(٢٠٢٣\)](#) (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٢٢ [القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم](#). نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحة ٢٣ (تم الاطلاع في ٩ أيار/ مايو ٢٠٢٥).

٢٣ انظر القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ٢٠١٦، وانظر أيضاً [لجنة المساعدة الإنمائية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. معايير الجودة لتقييم التنمية، المبادئ التوجيهية وسلسلة المراجع](#)، باريس: منشورات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ ٢٠١٠ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

الحِياد

١٥- تتمثل العناصر الرئيسية للحِياد في الموضوعية والنزاهة المهنية وعدم التحيز. وينطبق شرط الحِياد على جميع مراحل عملية التقييم، بما في ذلك التخطيط للتقييم، وصياغة الولاية والنطاق، واختيار فريق التقييم، وتوفير إمكانية الوصول أمام أصحاب المصلحة، وإجراء التقييم، وصياغة النتائج والتوصيات.

١٦- وينبغي للمقيمين أن يكونوا محايدين، مما يعني أنه يجب ألا يكون أعضاء فريق التقييم (أو يُتوقع أن يكونوا في المستقبل القريب) مسؤولين بشكل مباشر عن تحديد السياسة أو تصميم الموضوع قيد التقييم أو إدارته.

الاستقلالية

١٧- تُعد استقلالية التقييم ضرورية لضمان المصداقية، فهي تؤثر على الطرق التي يُستخدم بها التقييم وتتيح للمقيمين أن يظلوا محايدين وغير معرضين لضغوط غير مشروعة طوال عملية التقييم. وتتضمن استقلالية وظيفة التقييم ثلاثة جوانب رئيسية، وهي الاستقلالية السلوكية، والاستقلالية التنظيمية، والاستقلالية الهيكلية. وبناءً على ذلك، تلتزم المنظمة بالحفاظ على استقلالية وحِياد جميع تقييماتها.

(أ) تنطوي **الاستقلالية السلوكية** على القدرة على التقييم دون التعرض لتأثير غير مشروع من جانب أي طرف. ويجب أن يتمتع المقيمون بكامل الحرية في إجراء عملهم التقييمي بحِياد، دون أن يتعرضوا لمخاطر التأثير السلبي على تطوّرهم المهني ويجب أن يكونوا قادرين على التعبير بحرية عن تقديراتهم. وتشكل استقلالية وظيفة التقييم أساساً لحرية الوصول إلى المعلومات عن موضوع التقييم التي ينبغي للمقيمين أن يطلعوا عليها.

(ب) تتطلب **الاستقلالية التنظيمية** أن توضع وظيفة التقييم المركزي في مكانة مستقلة عن وظائف الإدارة، وأن تتولى مسؤولية تحديد برنامج التقييم، وأن تتوافر لها الموارد الكافية لأداء عملها. كما تستلزم الاستقلالية التنظيمية أن يتمتع مديرو التقييم بالسلطة التقديرية الكاملة فيما يتعلق بتقديم تقارير التقييم إلى المستوى المناسب من مستويات صنع القرار مباشرة، وأن يخضعوا مباشرة لإشراف أحد الأجهزة الرئاسية للمنظمة و/ أو رئيسها التنفيذي. ويتمتع مكتب التقييم ووظيفة التقييم في المنظمة بالاستقلالية في التكليف بإعداد تقارير التقييم المضمونة الجودة على النحو الواجب وفي إنتاجها ونشرها وبثها مباشرة للاطلاع العام دون تأثير غير مشروع من جانب أي طرف.

(ج) تتطلب **الاستقلالية الهيكلية** أن يتمتع مكتب التقييم بالرؤية الشفافة والسلطة التقديرية والقدرة على إدارة الميزانية والموارد (الموظفين والأنشطة) المخصصة له.

١٨- ولا يتحمل المقيمون مسؤولية مباشرة عن سياسة موضوع الاستعراض أو تصميمه أو إدارته العامة. ويلتزم موظفو المنظمة الذين يُجرون التقييمات بالمبادئ الأخلاقية وقواعد سلوك الموظفين.^{٢٤} ويلتزم المتعاقدون الخارجيون بشروط المنظمة المتعلقة باتفاقات التعاقد الخارجي. ويجب أن يحتفظ المقيمون بأعلى معايير النزاهة المهنية والشخصية طوال عملية التقييم بأكملها.

٢٤ مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني للمنظمة (٢٠٢٣). جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٣ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

١٩- وستمكن سياسة المنظمة بشأن منع الانتقام والتصدي له^{٢٥} وغيرها من السياسات ذات الصلة من حماية الموظفين المشاركين في التقييم من الانتقام أو التداعيات التي قد تنجم عن عملية التقييم.

الجدوى (الاستخدام)

٢٠- ينبغي، عند التكليف بتقييم وإجرائه، أن تكون هناك نية واضحة لاستخدام التحليل أو الاستنتاجات أو التوصيات الناتجة عنه في توجيه القرارات والإجراءات. وتتجلى جدوى التقييم في استخدامه في تقديم إسهامات ملائمة وحسنة التوقيت في التعلم التنظيمي وعمليات صنع القرار المستنيرة والمساءلة عن النتائج. كما يمكن استخدام التقييمات في تقديم إسهامات تتجاوز نطاق المنظمة بتوليد المعارف وتمكين أصحاب المصلحة^{٢٦}.

٢١- وتتعلق الجدوى بأثر التقييم على عملية صنع القرار وتقتضي أن تكون نتائج التقييم مهمة ومفيدة وأن تُعرض بطريقة واضحة ومختصرة وأن يُرصد تنفيذها. وتعتمد جدوى التقييم على مدى ملاءمته من حيث التوقيت، وملاءمته لاحتياجات البرنامج وأصحاب المصلحة، ومصداقية العملية والمنتجات، وإمكانية الحصول على التقارير.

٢٢- وسيتحقق ضمان الجدوى من خلال ما يلي:

- (أ) تحديد أولويات برنامج التقييم على نحو منهجي، بالاستناد إلى معايير محددة ومشاورة أصحاب المصلحة المعنيين؛
- (ب) تُدرج في اختصاصات التقييم أحكام متعلقة بالتكليف بالتقييم وإجرائه في الوقت المناسب، وبث النتائج، وتحديد الغرض المقصود من استخدام التقييم ومستخدميه؛
- (ج) ضرورة إعداد استجابة الإدارة في غضون ٦٠ يومًا من إكمال التقييم؛
- (د) متابعة التوصيات واستجابات الإدارة ورصدها والإبلاغ عنها على نحو منهجي؛
- (هـ) استخدام نتائج التقييمات وتوصياتها على نحو منهجي في اتخاذ قرارات مسندة بالبيانات من أجل تصميم سياسات واستراتيجيات وبرامج/ مشاريع وميزانيات وتنفيذها؛
- (و) إتاحة منتجات التقييم لعموم الناس؛
- (ز) المواءمة مع إطار الإدارة القائمة على النتائج.

المصداقية

٢٣- يجب أن تتسم التقييمات بالمصداقية. وتستند المصداقية إلى الحياد والاستقلالية وإلى منهجية دقيقة. وتشمل العناصر الرئيسية للمصداقية عمليات التقييم الشفافة، والنهج الشاملة للجميع التي تُشارك أصحاب المصلحة المعنيين، والنظم الفعالة لضمان الجودة. وتُستمد نتائج التقييم (أو استنتاجاته) وتوصياته من الاستخدام النزاهة والصريح والحكيم لأفضل البيانات المتاحة الموضوعية والموثوق فيها والصالحة والتحليل الكمي والنوعي الدقيق

٢٥ [سياسة المنظمة بشأن منع الانتقام والتصدي له](#). جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٣ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٢٦ [القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم](#). نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحة ١٠ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

للبيّنات، أو تسترشد بها. وتتطلب المصادقية إجراء التقييمات وإدارتها على نحو أخلاقي على أيدي مقيمين يتمتعون بكفاءات مهنية وثقافية.^{٢٧}

الجودة

٢٤- تتعلّق الجودة باستخدام معايير التقييم على نحو ملائم ودقيق، وعرض البيّنات وتحليلها بطريقة محايدة، والاتساق بين النتائج والاستنتاجات والتوصيات.

٢٥- وسيتحقق ضمان الجودة من خلال ما يلي:

(أ) الامتثال المستمر لمنهجية التقييم الموضّحة في وثائق إرشادات التقييم الصادرة عن المنظمة والمبادئ التوجيهية المنطبقة وقواعد ومعايير التقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛

(ب) نظام شامل لضمان الجودة، يشمل تقييمات مستقلة لنوعية عمليات التقييم ومنتجاته، وتقارير سنوية عن جودة جميع التقييمات المؤسسية واللامركزية.

٢٦- ويدعم مكتب التقييم مستويات المنظمة الثلاثة بتوفير ضمان جودة التقييمات المنجزة. وبالإضافة إلى ذلك، يوفر موظفو التقييم الإقليميون ضمان جودة التقييمات التي تُجرى على المستويين القطري والإقليمي، بالتعاون مع مكتب التقييم عند الاقتضاء.

الشفافية

٢٧- تُعد الشفافية عنصراً أساسياً من عناصر التقييم وترسخ الائتمان وتبني أواصر الثقة وتعزز تولّي أصحاب المصلحة زمام الأمور وتزيد من الخضوع للمساءلة العامة. وينبغي أن تُتاح منتجات التقييم لعموم الناس.^{٢٨}

٢٨- ولتحقيق الشفافية، ينبغي أن يكون أصحاب المصلحة على علم بسبب التقييم، ومعايير الاختيار، والأغراض التي ستُستخدم من أجلها النتائج. وتكتسب شفافية العملية أهمية أيضاً، على غرار إمكانية الحصول على مواد التقييم ومنتجاته.

٢٩- وسيتحقق ضمان الشفافية من خلال النهج الموضحة في هذه السياسة. وستضمن الجهة التي تُصدر التكاليف بإجراء التقييم إجراء عملية تشاور مستمرة مع أصحاب المصلحة المعنيين في جميع مراحل عملية التقييم. ويتضمن تقرير التقييم تفاصيل منهجيات التقييم والنهج المتبعة ومصادر المعلومات والتكاليف المُكبّدة. وطبقاً لسياسة المنظمة بشأن الإفصاح عن المعلومات، سنُتاح خطط التقييم والتقارير واستجابات الإدارة وتقارير المتابعة ذات الصلة لعموم الناس على الموقع الإلكتروني لمكتب التقييم التابع للمنظمة.

الأخلاقيات

٣٠- يجب أن يُجرى التقييم باتّباع أسْمى معايير النزاهة واحترام المعتقدات والعادات والتقاليد الخاصة بالبيّنات الاجتماعية والثقافية وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين ومبدأ "عدم الإضرار" فيما يتعلق بالمساعدة الإنسانية.

٢٧ [القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم](#). نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحتان ١٠ و ١١ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

٢٨ [القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم](#). نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحة ١١ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

ويجب أن يحترم المقيّمون حقوق المؤسسات والأفراد في الحفاظ على سرية المعلومات المقدمة، وأن يضمنوا حماية البيانات الحساسة وعدم إمكانية تتبعها لمعرفة مصدرها، وأن يتحققوا من صحة البيانات الواردة في التقرير عن طريق مقدّمي المعلومات ذات الصلة. وينبغي أن يحصل المقيّمون على الموافقة المستنيرة لمقدمي المعلومات على استخدام المعلومات الخاصة. وعند اكتشاف بيانات تدل على حدوث مخالفات، يجب إبلاغ الهيئة المختصة في المنظمة (مثل المكتب المعني للرقابة الداخلية) عنها بسرية.^{٢٩}

إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين ومنظور الإعاقة

٣١- يلزم دمج القيم والمبادئ الخاصة بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين المعترف بها عالمياً في جميع مراحل التقييم. ويُعد المقيّمون ومديرو التقييم مسؤولين عن ضمان احترام هذه القيم ومراعاتها وتعزيزها، دعماً للالتزام بمبدأ "عدم السماح بتخلف أحد عن الركب".^{٣٠، ٣١} ووفقاً لإرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لعام ٢٠٢٢ بشأن إدماج منظور الإعاقة في التقييمات والتقارير بشأن إطار مساءلة الكيانات عن استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة،^{٣٢} وسياسة منظمة الصحة العالمية بشأن الإعاقة،^{٣٣} وإرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لعام ٢٠٢٤ بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييمات، يجب أن تراعي التقييمات مبادئ حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين والأشخاص ذوي الإعاقة، فضلاً عن إدماج الفئات الأخرى التي تعيش أوضاعاً هشة.

أنواع التقييمات

٣٢- تُجري أمانة المنظمة الأنواع الرئيسية التالية من التقييمات وفقاً للقواعد والمعايير المذكورة آنفاً:

(أ) **التقييمات المواضيعية** التي تركز على مواضيع مختارة على نطاق المنظمة، مثل طريقة عمل جديدة أو موضوع شامل أو وظيفة أساسية أو مسألة مستجدة ذات أهمية مؤسسية. وتتيح هذه التقييمات نظرة ثاقبة على معايير التقييم المعمول بها في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، بما فيها تلك المتصلة بمدى الملاءمة والفعالية والاستدامة، وعند الاقتضاء، الكفاءة والأثر والاتساق. كما أنها تتطلب إجراء تحليل متعمق لموضوع ما ولعمل المنظمة، وتشمل مختلف الهياكل التنظيمية. وقد يمتد نطاق هذه التقييمات من تقييم المنظمة بأسرها إلى تقييم مكتب وحيد من مكاتب المنظمة.

(ب) **التقييمات البرمجية** التي تركز على برنامج محدد. يوفر هذا النوع من التقييم إمكانية التعمق في فهم كيفية تحقيق النتائج والحصائل على مدى عدة أعوام بفضل إسهام المنظمة، وماهيتها وأسباب تحقيقها، ويفحص مدى ملاءمتها و/أو فعاليتها و/أو كفاءتها و/أو أثرها و/أو استدامتها و/أو اتساقها.

٢٩ [القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم](#). نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحتان ١١ و ١٢ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٣٠ [القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم](#). نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحة ١٢ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٣١ [دمج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييمات](#). نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦: (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٣٢ [إرشادات حول دمج منظور الإعاقة في التقييمات والإبلاغ بشأن مؤشر التقييم في إطار مساءلة الكيانات حول استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة](#). نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠٢٢ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٣٣ [سياسة منظمة الصحة العالمية بشأن الإعاقة](#). جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢١ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

وتتناول التقييمات البرمجية الإنجازات فيما يتعلق بسلسلة نتائج المنظمة، وتقتضي تحليلاً منهجياً للبرنامج قيد الاستعراض، وتوثق الاحتياجات من المساعدة والدروس المستفادة، بما في ذلك لأغراض تصميم البرامج اللاحقة أو البرامج في منتصف المدة من أجل زيادة التركيز على التعلّم وعمليات تصحيح المسار. وقد يتراوح نطاق التقييمات البرمجية من التقييم على المستوى القطري إلى التقييم على المستويين الأقاليمي أو العالمي.

(ج) **تقييمات البرامج القطرية**^{٣٤} التي تركز على مساهمات المنظمة على الصعيد القطري، مع الإقرار بأن نجاح جهود المنظمة يتوقف بشكل كبير على سياق البلد وعلى الجهود التي يبذلها شركاء متعددون. وتبحث هذه التقييمات مدى ملاءمة وفعالية وأثر واستدامة وتماسك أغراض المنظمة وإجراءاتها ومساهماتها في كل بلد على حدة من أجل ضمان أن تلبي المنظمة الاحتياجات الصحية للبلد بفعالية في حدود قدراتها، على النحو المنصوص عليه في برنامج العمل العام للمنظمة والصكوك الاستراتيجية الرئيسية القطرية، بما فيها استراتيجيات التعاون القطري، وعمليات تحديد الأولويات القطرية، وخطط عمل المكاتب القطرية للمنظمة التي تُعدّ كل سنتين، والاستراتيجيات الصحية الوطنية القائمة على الميزة النسبية للمنظمة. وستستعرض التقييمات الحصائل والنتائج المحققة على الصعيد القطري بالاستعانة بإسهامات المنظمة على مستوياتها الثلاثة كافة. كما أنها توثق الممارسات الجيدة والثغرات فيما يتعلق بالتعلّم، وتوفر أساساً يُستند إليه في صياغة استراتيجيات التعاون القطري اللاحقة في كل بلد.

٣٣- كما قد يُصدر الجهازان الرئيسيان (المجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية)، وفقاً لتقديرهما، تكليفاً بإجراء تقييم لأي جانب من جوانب المنظمة. وستتعاون الأمانة تعاوناً تاماً على إجراء التقييمات الخارجية في إطار عملية إفصاح عن المعلومات الملائمة واتفاقات سرية، حسب الاقتضاء.

التقييمات المشتركة

٣٤- تُجرى التقييمات المشتركة مع سائر كيانات الأمم المتحدة أو الوكالات المتعددة الأطراف في إطار مبادرة أو جهود برمجية مشتركة، حيث تكون مساهمات الشركاء المتعددين مترابطة ولا يمكن تقييمها بشكل منفصل. وتشترك المنظمة في هذه التقييمات التي يمكن إجراؤها على المستوى العالمي أو القطري و/أو تقودها. ويكمن الغرض من هذه التقييمات في تعزيز التعلّم والمساءلة المشتركين.

الطوارئ الإنسانية

٣٥- تشكّل تقييمات العمل الإنساني المشتركة بين الوكالات، التي تُقيّم تدخلات التأهب والاستجابة لأزمة محددة، مجموعة فرعية مهمة من التقييمات المشتركة، ويُشرف عليها الفريق التوجيهي المشترك بين الوكالات المعني بتقييم العمل الإنساني وتُديرها أفرقة مُخصصة لإدارة التقييمات. وبالنسبة لهذه التقييمات، لن تُقيّم المساهمات الفردية للوكالات باستثناء تلك المتعلقة بالعمل المشترك، مع إضافة تفاصيل محددة عند الاقتضاء.

تخطيط التقييمات وتحديد أولوياتها

٣٦- ستتولى المنظمة إعداد خطة عمل ثنائية للتقييم على نطاق المنظمة، تتضمن تقديراً إرشادياً للتكاليف ومصادر التمويل، وتشمل تقييمات مؤسسية ولا مركزية في إطار دورة المنظمة للتخطيط والميزنة. وتُعرض هذه التقييمات على المجلس التنفيذي للموافقة عليها عن طريق لجنة البرنامج والميزانية والإدارة. كما ستتولى الأمانة تحديث خطة العمل الثنائية، حسب الحاجة، في التقرير السنوي المقدم إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة.

٣٤ **إطار تقييمات مساهمة المنظمة على المستوى القطري**. جنيف: مكتب التقييم التابع لمنظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٢ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

والمجلس التنفيذي. وستُنَفَّذ خطة العمل المعتمدة بإدراجها في الميزانية البرمجية وعمليات التخطيط التشغيلي للمنظمة، بما في ذلك في خطط عمل المكاتب الإقليمية والقُطرية، وفي عمليات حساب التكاليف وتخصيص الموارد ورصد النتائج.

٣٧- وستوضع خطة العمل بالتشاور مع الإدارة العليا في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية ومع رؤساء مكاتب المنظمة في البلدان، مع مراعاة ملاحظات لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، وذلك على أساس معايير التغطية المعمول بها والأولويات الاستراتيجية ومعايير الاختيار وتحديد الأولويات (المتطلبات والجدوى والأهمية).

٣٨- وسيُنظر في الفئات التالية عند وضع معايير اختيار مواضيع التقييم:

(أ) المتطلبات المؤسسية المتعلقة بطلبات الأجهزة الرئيسية (المقررات الإجرائية، أو القرارات، أو الاستراتيجيات أو السياسات المعتمدة)؛ والالتزامات العالمية أو الدولية أو الإقليمية؛ والاتفاقات المحددة مع أصحاب المصلحة أو الشركاء أو المانحين.

(ب) الأهمية المؤسسية فيما يتعلق بالأولويات والوظائف الأساسية لبرنامج العمل العام؛ ومستوى الاستثمار؛ والمخاطر المحددة في سجلات المخاطر الرئيسية والمخاطر العادية؛ والمسائل المتكررة المنبثقة عن التقييمات وعمليات المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات؛ ومسائل أو شواغل الأداء فيما يتعلق بتحقيق النتائج المتوقعة؛ واستراتيجيات التعاون القُطري (في حال اختيارها)، في منتصف مدتها أو في سنها قبل الأخيرة.

(ج) الجدوى المؤسسية فيما يتعلق بمسألة أو موضوع أو برنامج أو سياسة شاملة؛ وإمكانية التعلّم و/أو الابتكار للموظفين أو المؤسسة؛ ودرجة الميزة النسبية التي تتمتع بها المنظمة.

ستشمل معايير الاختيار الأخرى ضمان المعايير الدنيا للتغطية.

معايير التغطية

٣٩- ينبغي لخطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم أن تضمن تغطية كافية بالتقييمات على نطاق المنظمة وجميع فئات التقييم، وهو أمر أساسي لتقديم صورة تمثيلية غير متحيزة لمساهمة المنظمة في تحقيق النتائج، وضمان استناد السياسات والاستراتيجيات والبرامج إلى البيانات (انظر التذييل ٢). ويجب أن تسترشد صياغة الاستراتيجيات والبرامج الجديدة والاستراتيجيات القُطرية بمجموعة كافية وذات صلة من التقييمات.

٤٠- ويرد في التذييل ٢ الحد الأدنى للتغطية بالتقييمات المؤسسية واللامركزية على الصعيدين القُطري والإقليمي وعلى مستوى المقر الرئيسي، إلى جانب المسؤوليات المتعلقة بإدارة التقييمات ومصادر التمويل الإرشادية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن مختلف مستويات المنظمة وكياناتها التي تصدر تكليفاً بإجراء التقييمات تتسم بالمرونة في تحديد أولويات المواضيع والتدخلات والتوقيت بما يتماشى مع دورات سياساتها أو برامجها واحتياجات أصحاب المصلحة.

المواءمة وأوجه الكفاءات الداخلية للمنظمة

٤١- يكتسي التقييم، بوصفه جزءاً أساسياً من وظيفة الإدارة القائمة على النتائج، أهمية أساسية في دورة المنظمة للتخطيط وتحديد الأولويات ووضع الميزانية ورصد النتائج والإبلاغ عنها والتعلّم ويرتبط بها. ومن هذا المنطلق، سيتواءم التقييم مع الوظائف الإدارية والتمكينية ذات الصلة على نطاق المنظمة وسيكون مكملاً لها.

٤٢- ويعمل مكتب التقييم بشكل وثيق وتعاوني مع الوظائف الأخرى المعنية بالمراقبة/المساءلة، والوظائف التمكينية، مثل مراجعة الحسابات والأخلاقيات والشؤون القانونية. وبالإضافة إلى ذلك، يُعد التقييم من الوظائف العديدة المتميزة والمتكاملة، بما فيها وظائف مراجعة الحسابات، والبحث، والرصد، والبيانات والدراسات التحليلية، والتعلم التنظيمي، والتي تُشكل مجتمعةً منظومةً للبيانات. وعلى الرغم من استقلالية وظيفة التقييم، إلا أنها ملتزمة بتعظيم أوجه الكفاءة والتعاون مع جميع هذه الوظائف على مستوى المنظمة ككل، حيثما كان ذلك مناسباً وممكنًا، ولا سيما فيما يتعلق بتنسيق عملية وضع خطط العمل الخاصة بكل منها من أجل تجنب الاستعراضات المتزامنة أو المكررة لنفس الكيان، وإجراء تحليلات للأسباب الجذرية وتحديد السبل الكفيلة بتحسين جدوى المنظمة وقيمتها المضافة.

٤٣- ويجب على مكتب التقييم أن يحتفظ باستقلاليته حتى لدى سعيه إلى التعاون بنشاط. وبفضل روح القيادة والتخطيط المشترك للعمل والتمويل وتعزيز القدرات، سيعمل مكتب التقييم على ضمان الاتساق الكامل مع وظيفة التقييم اللامركزي، بما في ذلك في المكاتب الإقليمية والفُطرية.

المخاطر

٤٤- سيراعي التخطيط والتنفيذ الناجحان لخطط العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة المخاطر الرئيسية المحددة بالمنظمة، واستراتيجيتها في إدارة المخاطر، وإطارها الخاص بتقبل المخاطر، وسجلها مخاطرها، والتدابير التي تخطط لاتخاذها من أجل التخفيف من حدة المخاطر. وقد تكون هناك مخاطر أخرى متفاوتة على نطاق المنظمة، مثل الحساسية السياسية أو توافر المُقيمين أو قدرتهم على الاستيعاب. وسيضع مكتب التقييم ويرصد تدابير التخفيف من حدة المخاطر المُحددة على نطاق المنظمة لوظيفة التقييم، على أن يتولى كل مستوى من مستويات المنظمة تكييف استراتيجيات التخفيف التي ينتهجها مع مخاطر كل منها. كما تنعكس المخاطر في الافتراضات المبينة في نظرية التغيير (انظر التذييل ١)، والتي تشمل السياق التنظيمي الذي تندرج فيه الوظيفة (مثل الاستقلالية؛ ونظم الإدارة الفعالة القائمة على النتائج؛ والبيئة المواتية للتقييم، وقيادة المنظمة، والأخذ بزمam الأمور والدعم، وتقديم حوافز على إجراء التقييمات واستخدامها)؛ والموارد (مثل الموارد المالية والبشرية الكافية التي يمكن التنبؤ بها والمناسبة مع الاحتياجات)؛ وطلب الأجهزة الرئاسية والشركاء على التقييمات.

منهجية التقييم

٤٥- تسترشد منهجية وعملية التقييم المتبعة في التقييمات المؤسسية والتقييمات اللامركزية بالقواعد والمعايير التي اعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في عام ٢٠١٦ ومعايير التقييم المعمول بها في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي،^{٣٥} ويُعرضان بالتفصيل في إرشادات مكتب التقييم التابع للمنظمة (التي ستُفتح دوريًا بعد الموافقة على هذه السياسة والقواعد والمعايير والممارسات الدولية المستجدة، حسب الحاجة). وسيدعم مكتب التقييم الابتكارات في مجال استخدام منهجيات التقييم وتطبيقها على جميع وظائف التقييم في المنظمة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، استخدام الذكاء الاصطناعي^{٣٦} والتقييم التطويري، وغيرها من الأدوات والنُهُج.

٣٥ [معايير التقييم](#). (موقع إلكتروني). باريس: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

٣٦ [إرشادات بشأن أخلاقيات وحوكمة الذكاء الاصطناعي لأغراض الصحة](#). جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢١ (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٢٥).

٤٦- وسيستخدم مكتب التقييم نهج تشاركية للتقييم التطويري تركز على الاستخدام، والتي تشترك أصحاب المصلحة الرئيسيين، بمن فيهم المجتمعات المحلية المتضررة والشركاء بغية تعزيز الإقبال على التقييمات.

٤٧- ويعد مكتب التقييم مسؤولاً عن وضع إطار يوفر الإرشادات وضمان الجودة والدعم التقني وتعزيز الممارسة المهنية لوظيفة التقييم على نطاق المنظمة.

توفير الموارد لوظيفة التقييم

٤٨- سيتولى المدير العام، ضمن النطاق الذي أوصت به وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة (JIU/REP/2014/6)،^{٣٧} تخصيص الموارد الكافية لتنفيذ خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة التي لا تشمل التقييمات التي ينبغي إجراؤها فحسب، بل أيضاً جميع الأنشطة اللازمة لضمان تعزيز ثقافة التقييم وإضفاء الطابع المهني على سلوك التقييم على نطاق المنظمة، بما في ذلك عمليات ضمان الجودة، وأنشطة المتابعة، والمبادرات الرامية إلى تعزيز استخدام النتائج على نطاق المنظمة.

٤٩- وسيضمن المدير العام والمديرون الإقليميون ونائب المدير العام والمديرون العاملون المساعدون ومديرو مكاتب المنظمة القطرية ورؤسائها، كفاية الموارد لتنفيذ العناصر الخاصة بهم من خطة العمل بشأن التقييم على نطاق المنظمة. ويجب أن يكون توافر ميزانية مناسبة للتقييم جزءاً لا يتجزأ من خطة العمل التشغيلية لبرنامج أو مشروع ما، وأن تجري مناقشتها حسب الاقتضاء مع أصحاب المصلحة في مرحلة التخطيط لكل مشروع أو برنامج أو مبادرة. وينبغي مواءمة تمويل التقييمات مع دورة التخطيط والميزانية للثنائية، مع تخصيص المبالغ المناسبة.^{٣٨}

٥٠- وسيضمن نموذج توفير الموارد للمنظمة ككل العناصر المبينة في الفقرتين ٤٨ و ٤٩، فضلاً عن تلك التي تليها، من أجل ضمان التخطيط الشامل والتكامل في عملها وعملياتها. ولإستيفاء معايير التغطية (التذييل ٢)، ينبغي أن يُمول التقييم من المساهمات المقدرة والمساهمات الطوعية على السواء. وتشمل العوامل التي ينبغي النظر فيها عند تحديد المبلغ اللازم لتمويل وظيفة التقييم في المنظمة، ما يلي: ولاية المنظمة وحجمها؛ الأهداف والنتائج المنشودة، والحصائل، والأثر المراد تحقيقه، كما هو مبين في برنامج العمل العام؛ وأنواع التقييمات التي يلزم النظر فيها؛ وحجم وميزانية البرنامج أو المشروع الذي سيخضع للتقييم؛ ودور وظيفة التقييم في مؤسسة وتعزيز التقييم اللامركزي والنهوض بالقدرات الوطنية الخاصة بالتقييم وشراكات التقييم. وفيما يتعلق بوضع الأسس المرجعية المالية، خلصت وحدة التفتيش المشتركة إلى أنه ينبغي لمؤسسات الأمم المتحدة أن تمول وظيفة التقييم الخاصة بها عند نطاق يتراوح بين ٠.٥٪ و ٣.٠٪ من نفقات المنظمة.^{٣٩} ووثق الاستعراض المقارن الذي أصدرت المنظمة تكليفاً بإجرائه في عام ٢٠٢٤ أن كيانات الأمم المتحدة تتفق ما نسبته ١٪ من الميزانية البرمجية على التقييمات، وأوصت المنظمة بزيادة مواردها تدريجياً من أجل تحقيق هذه الغاية. بناءً على ذلك، واستناداً إلى تصنيف واضح للتقييمات، ستسعى المنظمة تدريجياً إلى زيادة مخصصات نفقاتها لوظيفة التقييم خلال الثنائيتين المقبلتين من أجل بلوغ المعايير الدولية.

٥١- وهناك آليتان شاع استخدامهما في كيانات الأمم المتحدة الأخرى وفي منظمات المعونة الثنائية وهما: (أ) تخصيص بند في ميزانية البرامج/ المشاريع (المقترحات والاتفاقات مع الجهات المانحة) للتقييم، (ب) وتجميع الموارد داخل المنظمة من أجل دعم وظيفة التقييم وتعزيز أو ضمان الاستقلالية. وفي ظل الزيادة المتوقعة في

^{٣٧} وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة، تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة. الوثيقة JIU/REP/2014/6، الصفحة ٢٩ (تم الاطلاع في ٢٥ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

^{٣٨} الوثيقة PBAC41/2، الفقرة ٢٨.

^{٣٩} القواعد والمعايير المتعلقة بالتقييم التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. نيويورك: فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ٢٠١٦، الصفحة ١٦ (تم الاطلاع في ٢٥ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

التغطية بالتقييمات والموارد اللازمة لإجرائها، ولا سيما على مستوى المكاتب الإقليمية والقُطرية، ستوضع استراتيجيات محددة بغية بلوغ معايير التغطية بالتقييم في المنظمة بالاعتماد على مصادر مختلفة (بما فيها المساهمات الطوعية و/ أو التمويل الجماعي) والاستفادة من ابتكارات الأمم المتحدة والممارسات الجيدة الناشئة، مع تكيفها مع سياق المنظمة، حسب الاقتضاء. ويتمثل أحد الخيارات الفورية في اتباع الممارسة الشائعة المتمثلة في تخصيص بنود في الميزانية لتقييم البرامج (على النحو المتفق عليه) واشتراط وضع قسط من المبالغ المالية جانباً لاستخدامها في تقييم البرامج أو المشاريع الكبيرة (على سبيل المثال، البرامج أو المشاريع التي تزيد ميزانيتها على ١٠ ملايين دولار أميركي خلال دورة حياتها، أو أقل من هذا المبلغ إن أُبديت الرغبة في ذلك).

٥٢- وسيرصد مكتب التقييم، بالتعاون مع كيانات المنظمة الأخرى، نفقات إجراء التقييمات وإدارتها على نطاق المنظمة رسداً روتينياً، ويدرجها في التقرير السنوي عن التقييم المقدم إلى المجلس التنفيذي.

الموارد البشرية وقدرات المنظمة

٥٣- لتعزيز وظيفة التقييم وثقافته على مستويات المنظمة الثلاثة كافة، يلزم توافر كادر من مهنيي التقييم (موظفي التقييم المؤسسي والإقليمي) ذوي كفاءات متناسقة، وأدوار ومسؤوليات محددة بوضوح، وقدرات تتواءم مع هياكل الإدارة القائمة على النتائج والمسؤوليات الإدارية. وتشمل مسؤولياتهم الرئيسية قيادة أنشطة التقييم، ودعم التقييمات اللامركزية^{٤٠} عند الاقتضاء و/ أو الطلب، والاضطلاع بدور جهة التنسيق لتخطيط التقييمات اللامركزية وتقييمات البرامج القُطرية في أقاليم كل منهم، تمثيلاً مع معايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وأحكام الحياد والاستقلالية المبينة أعلاه. ويدعم موظفو التقييم الإقليميون مديريهم الإقليميين ولجانهم الإقليمية، بناءً على طلبهم، في تقديم أحدث المعلومات عن خطط عمل التقييم والدروس المستفادة من التوصيات.

٥٤- وسعيًا من مكتب التقييم إلى تعزيز ثقافة التقييم وممارسته على نطاق المنظمة، فإنه يعكف، بالتعاون مع المكاتب الإقليمية، على تيسير إعداد وتنفيذ أنشطة تعزيز القدرات على نطاق المنظمة فيما يخص جميع موظفي التقييم المعنيين بالتكليف بإجراء التقييمات وإدارتها وتنفيذ توصياتها، بما في ذلك استخدام الأطر المشتركة الخاصة بالكفاءات، ومسارات التعلم وبرامجه، والتدريب المصمم حسب الحاجة. ويبسّر مكتب التقييم إنشاء شبكة عالمية للتقييم على نطاق المنظمة لإشراك جميع موظفي التقييم في تنمية القدرات؛ وتبادل المعلومات وخبرات التعلم المكتسبة؛ والمشاركة في إعداد خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة؛ وتيسير إعداد استجابات الإدارة وتتبعها؛ والإسهام في التقرير السنوي عن التقييم؛ وتقديم المشورة إلى برامج المنظمة بشأن مسائل التقييم، حسب الحاجة. وستُعدّ دورات تدريبية/ أنشطة تنمية قدرات إضافية لغرض توجيه التقييم وممارسته وزيادة فهمهما من جانب موظفي البرنامج، ولا سيما على مستوى المكاتب القُطرية وفي السياقات الإنسانية أو الهشة.

المساءلة والرقابة في المنظمة

٥٥- في إطار المنظمة للمساءلة، هناك تعاريف واضحة لعلاقات السلطة بين الأفراد والغرض منها، بما في ذلك لوظيفة التقييم. ويعرّف الإطار كذلك أوجه المساءلة التي يخضع لها أصحاب السلطة ومسؤولياتهم في ممارسة تلك السلطة. وتحدد سياسة التقييم الأدوار والمسؤوليات المحددة للجهات الرئيسية الفاعلة في عملية التقييم وآلية الرصد المستخدمة في تنفيذ سياسة التقييم، بما في ذلك على مستويات المنظمة الثلاثة كافة.

٥٦- ويضطلع المدير العام والمديرون الإقليميون والإدارة العليا ومديرو المكاتب القُطرية ورؤساؤها على نطاق المنظمة بدور حاسم في تعزيز ثقافة التقييم، ويتقاسمون المسؤولية عن ذلك، من خلال ضمان تنفيذ هذه السياسة،

٤٠ التقييمات التي لم يضطلع بها مكتب التقييم أو موظفو التقييم في المكاتب الإقليمية.

بما في ذلك نطاقها، وتزويدها بالموارد واستخدامها، مع الالتزام في الوقت نفسه بقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ولاسيما عن طريق ضمان استقلالية التقييم.

الأدوار والمسؤوليات

٥٧- يقوم المجلس التنفيذي للمنظمة^{٤١} بما يلي:

- (أ) اعتماد سياسة التقييم المنقحة للمنظمة (٢٠٢٥) والتعديلات اللاحقة عليها، حسب الاقتضاء؛
- (ب) الإشراف على وظيفة التقييم في المنظمة، وضمان استقلاليتها التامة؛
- (ج) تشجيع استخدام بيانات تقييم موثوقة ومستقلة باعتبارها إسهاماً في عمليتي التخطيط الاستراتيجي وصنع القرار؛
- (د) الإسهام بالمدخلات في خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة فيما يتعلق بالبنود ذات الأهمية الخاصة للدول الأعضاء؛
- (هـ) اعتماد خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة، بما في ذلك ميزانيتها الإرشادية، وضمان توفير ما يكفي من الموارد لها؛
- (و) النظر في التقرير السنوي عن تنفيذ خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة، والإحاطة علماً به؛
- (ز) تنقيح سياسة التقييم دورياً، حسب الاقتضاء.

٥٨- وتستعرض لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، في إطار اختصاصاتها،^{٤٢} وظيفة التقييم في المنظمة ككل، وتقدم المشورة إلى المجلس التنفيذي عن طريق لجنة البرنامج والميزانية والإدارة. وتشمل مجالات المشورة تزويد وظيفة التقييم بالموظفين ومواردها وأدائها، بما في ذلك تقديم المشورة إلى المدير العام بشأن اختيار مدير شؤون التقييم وأدائه، وخطة العمل الثنائية السنوات بشأن أنشطة التقييم؛ ورصد عملية تنفيذ جميع توصيات التقييم بفعالية في الوقت المناسب وعلى النحو الملائم. كما تُقدّم اللجنة إرشادات بشأن تنفيذ سياسة التقييم، ولاسيما فيما يتعلق بدور مكتب التقييم في تعزيز المراقبة والمساءلة، وتشجيع التعلم، وتحسين قدرة المنظمة على الاستجابة للتقييمات.

٥٩- ومكتب التقييم هو المؤتمن على وظيفة التقييم ويقدم تقاريره مباشرة إلى المدير العام، ويقدم تقريراً سنوياً بشأن المسائل المتعلقة بالتقييم في المنظمة إلى المجلس التنفيذي. والمكتب مسؤول عن الوظائف التالية المتعلقة بالتقييم:

- (أ) ضمان استقلالية وظيفة التقييم وحياها بما يتماشى مع قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.
- (ب) قيادة عملية إعداد خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة؛

٤١ المجلس التنفيذي للمنظمة وجهازه الفرعي المتمثل في لجنة البرنامج والميزانية والإدارة.

٤٢ انظر الوثيقة م٥/١٥٠، الملحق والمحاضر والموجزة للدورة الخمسين بعد المائة للمجلس التنفيذي، الجلسة الثانية عشرة، الفرع ١ (م٥/١٥٠/٢٠٢٢/سجلات/٢) (بالإنكليزية).

- (ج) إبلاغ الإدارة العليا بشأن المسائل المتعلقة بالتقييم ذات الأهمية على نطاق المنظمة؛
- (د) تيسير استخدام نتائج التقييم والدروس المستفادة كمدخلات في عمليات صنع القرار الاستراتيجية، وتخطيط البرامج، والتعلم التنظيمي؛
- (هـ) تنسيق عملية تنفيذ إطار التقييم على مستويات المنظمة الثلاثة كافة؛
- (و) التعاون مع وظائف المراقبة الأخرى (مثل وظيفة مراجعة الحسابات) من أجل ضمان التكامل والاتساق، مع الحفاظ على الاستقلالية، حسب الاقتضاء؛
- (ز) وضع مؤشرات أداء رئيسية ورصد الامتثال للسياسة على نطاق المنظمة؛
- (ح) تعبئة الدعم المالي المستدام لجميع التقييمات في المنظمة من مصادر داخلية وخارجية (المساهمات الطوعية والمساهمات المقدرة) والشركاء وأصحاب المصلحة من خلال المساهمات الطوعية؛
- (ط) إعداد إرشادات بشأن استجابات الإدارة للتقييمات (موجهة إلى القائمين على الأعمال) والحفاظ على نظامٍ للتتبع، ونشر تلك الإرشادات وتيسير استخدامها؛
- (ي) ضمان أن تشمل جميع التقييمات التي تُجرى في المنظمة فريقاً مرجعياً معنياً بالتقييم و/ أو فريقاً معنياً بإدارة التقييم، والذي يتولى، طوال عملية التقييم، تقديم إرشادات واستعراضات ومدخلات بشأن نطاق التقييم والمنهجية الواجب اتباعها، وصياغة التقارير، وضمان الالتزام بجميع العمليات وفقاً لسياسة المنظمة بشأن التقييم. ولن يتدخل الفريق المرجعي المعني بالتقييم و/ أو فريق إدارة التقييم في عمل المقيمين المستقلين؛
- (ك) الالتزام بالمعايير الأخلاقية في مجال التقييم، بما فيها الموافقة المستنيرة، والسرية، وحماية الفئات السكانية الضعيفة؛
- (ل) الحفاظ على سجل جرد إلكتروني متاح للعامة عن التقييمات المُنفذة على نطاق المنظمة بهدف تعزيز تبادل المعارف والذاكرة المؤسسية؛
- (م) الاحتفاظ بقائمة من الخبراء والجهات من ذوي الخبرة في مجال التقييم؛
- (ن) توفير مواد إرشادية ونصائح لإعداد التقييمات وإجرائها ومتابعتها، بما في ذلك تعزيز النهج التشاركية في تخطيط التقييم وتنفيذه بإشراك أصحاب المصلحة المعنيين على جميع المستويات؛
- (س) استعراض تقارير التقييم للوقوف على مدى امتثالها لمقتضيات السياسة، وضمان جودة عمليات التقييم والمنجزات المستهدفة.
- (ع) تعزيز قدرات التقييم لموظفي التقييم المهني في المنظمة (إتاحة منهجيات التقييم الموحدة أو التدريب في مجال التقييم، على سبيل المثال)، فضلاً عن مواد التوعية الموجهة إلى القائمين على الأعمال؛
- (ف) تقديم تقرير سنوي عن أنشطة التقييم المؤسسي واللامركزي إلى المجلس التنفيذي؛
- (ص) دعم استعراض السياسة وتحديثها دورياً، حسب الاقتضاء.

٦٠- ويُعين المدير العام مديراً مؤهلاً تقنياً على رأس مكتب التقييم بعد التشاور مع المجلس التنفيذي. كما يستشير المدير العام المجلس التنفيذي قبل إنهاء خدمة صاحب هذا المنصب. ويُعين مدير مكتب التقييم لفترة محددة مدتها أربع سنوات مع إمكانية إعادة تعيينه مرة واحدة فقط لمدة أربع سنوات أخرى، ويُمنع من العودة إلى المنظمة بعد انتهاء مدة ولايته.

استخدام نتائج التقييمات

٦١- تجسّد التوصيات الواردة في تقارير التقييم القيمة التي تضيفها عملية التقييم. ولكل تقييم مسؤولٌ محدّد، مثل الموظف المسؤول عن شعبة أو إدارة أو برنامج أو مكتب أو مشروع. ويتحمّل القائم على التقييم مسؤولية استخدام نتائج التقييم وإعداد خطة عمل لتنفيذ التوصيات.

٦٢- وتتيح التقييمات تحسين التعلّم والأداء التنظيميين، مما يتطلب إضفاء الوضوح التام على غرضها ومقصدها وأوجه مواءمتها مع برنامج العمل العام وأهداف المنظمة منذ البداية قبل التكليف بها أو إجرائها. كما ينبغي أن تتواءم التقييمات مع إطار نتائج برنامج العمل العام وإطار أثره والميزانية البرمجية، وأن تأخذ في الاعتبار التقدم المحرز صوب تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويشمل ذلك، على الصعيد القطري، مواءمة التقييمات مع دورة التخطيط الاستراتيجي للمكاتب القطرية، والجدول الزمني للتخطيط الحكومي، ومبادرات الدعوة، وعمليات التخطيط والميزنة التي تضطلع بها المنظمة.

استجابات الإدارة

٦٣- لتحقيق أقصى قدر من المساءلة واستخدام توصيات التقييم والدروس المستخلصة منه لإثراء عملية صنع القرار في الوقت المناسب، يحرص القائم على التقييم على ضمان أن تصدر استجابة الإدارة في غضون شهرين من إكمال التقييم. وبعد الحصول على موافقة الإدارة العليا (تحديداً مكتب المدير العام أو المدير العام المساعد المعني في المقر الرئيسي أو المدير الإقليمي أو مدير إدارة البرامج في المكاتب الإقليمية والقطرية)، تُنشر استجابات الإدارة على موقع المنظمة الإلكتروني ضماناً للشفافية.

٦٤- وسيُنشئ المدير العام، بالتعاون مع المديرين الإقليميين، آليةً لضمان المتابعة والرصد الفعّالين لتنفيذ توصيات التقييم على نحو منهجي، بتنسيق الجهود مع القائمين على التقييم. وستتولى الإدارة العليا استعراض حالة التقدم المحرز في تنفيذ استجابات الإدارة مرتين كل سنة على الأقل. وسيُعرض مقترح استخدام المنصة الموحدة لتتبع التوصيات ولوحة متابعاتها، فضلاً عن تقارير الحالة عن التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات، في إطار التقرير السنوي عن التقييم المقدم إلى المجلس التنفيذي عن طريق لجنة البرنامج والميزانية والإدارة. ولرصد متابعة التوصيات والإبلاغ عنها باستمرار أن يعزّز دور رئيسي في تعزيز استخدام التقييمات لأغراض التعلّم والمساءلة.

التعلّم التنظيمي

٦٥- سيزيد مكتب التقييم والمكاتب الإقليمية قدراتها على الاستجابة بشكل استباقي للاحتياجات المعرفية للمنظمة، وستضع آليات كفيلة بتعزيز تبادل خبرات التعلّم في الوقت المناسب على نطاق المنظمة.

٦٦- وسيعدّ مكتب التقييم، إلى جانب المكاتب الإقليمية، تولىات تُلخّص بيانات التقييمات المُنجزة والتحليلات الشاملة لنتائج/ استنتاجات التقييم وتوصياته وتنفيذها، وذلك بغرض تحديد الاتجاهات الناشئة والأسباب الجذرية والحلول المُحتملة. وسيزيد ذلك من جدوى التقييمات في تعزيز الحوار مع صانعي القرارات المتعلقة بالسياسات والبرامج. وستُرسل نتائج التقارير التوليفية عن التقييم إلى المجلس التنفيذي وستُتاح للجمهور.

٦٧- وسيضع مكتب التقييم، بالتعاون مع المكاتب الإقليمية، برنامج عمل وخطة بشأن التعلّم على نطاق المنظمة بقيادة الإدارة، والذين يركّزان على المسائل الحاسمة الأهمية التي تؤثر على تحقيق نتائج المنظمة. كما سيتعاون مكتب التقييم مع جماعات ممارسي التقييم العالمية والإقليمية والقطرية.

٦٨- وستعمل وظيفة التقييم، بالإضافة إلى زيادة تعزيز التعلم داخل المنظمة، على تحسين قاعدة المعارف العالمية عن طريق تبادل بيّنات التقييم مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وسائر وكالات الأمم المتحدة وأصحاب المصلحة والشركاء المعنيين بالتقييم، فضلاً عن الدول الأعضاء ومراكز الفكر والأوساط الأكاديمية والبحثية وجماعات الممارسين.

الإفصاح عن تقارير التقييم وبثها

٦٩- ينبغي أن تكون جميع التقييمات مشفوعة بخطة بث منذ البداية من أجل تعزيز استخدام التقييمات.

٧٠- وستُتاح على الملأ تقارير التقييم والمنتجات ذات الصلة واستجابات الإدارة لها، وفقاً لسياستها المتعلقة بالإفصاح عن المعلومات. وستُثبت هذه الوثائق على نطاق واسع لضمان اطلاع الجمهور عليها وزيادة التعريف بها من أجل إذكاء الوعي بها وزيادة استخدام التوصيات الواردة فيها. وتشمل قنوات الاتصال الرامية إلى زيادة الشفافية، على سبيل المثال لا الحصر، جلسات الإحاطة غير الرسمية للدول الأعضاء، والمنصات الرقمية والصفحات الإلكترونية، ولوحات المتابعة على بوابة الدول الأعضاء في المنظمة، فضلاً عن وسائل التواصل الاجتماعي والحلقات الدراسية الشبكية والرسائل الإخبارية وملفات البث الرقمي والاتصالات المحددة الهدف.

٧١- وستُستخلص الدروس المستفادة من التقييمات، ويُبلّغ عنها، وتُثبت حسب الاقتضاء.

الإبلاغ عن السياسة

٧٢- ستُثبت هذه السياسة على نطاق المنظمة، مشفوعةً بإرشادات مكملة، من أجل ضمان تنفيذها على نحو هادف ومتسق. وسيُنقذ مكتب التقييم خطة اتصال، بقيادة مكتب التقييم وبدعم من الإدارة العليا، بهدف تعزيز ثقافة التقييم على مستويات المنظمة الثلاثة كافة وإيجاد فهم مشترك لمعايير سياسة المنظمة بشأن التقييم وتوقعاتها واستخدامها المحتمل.

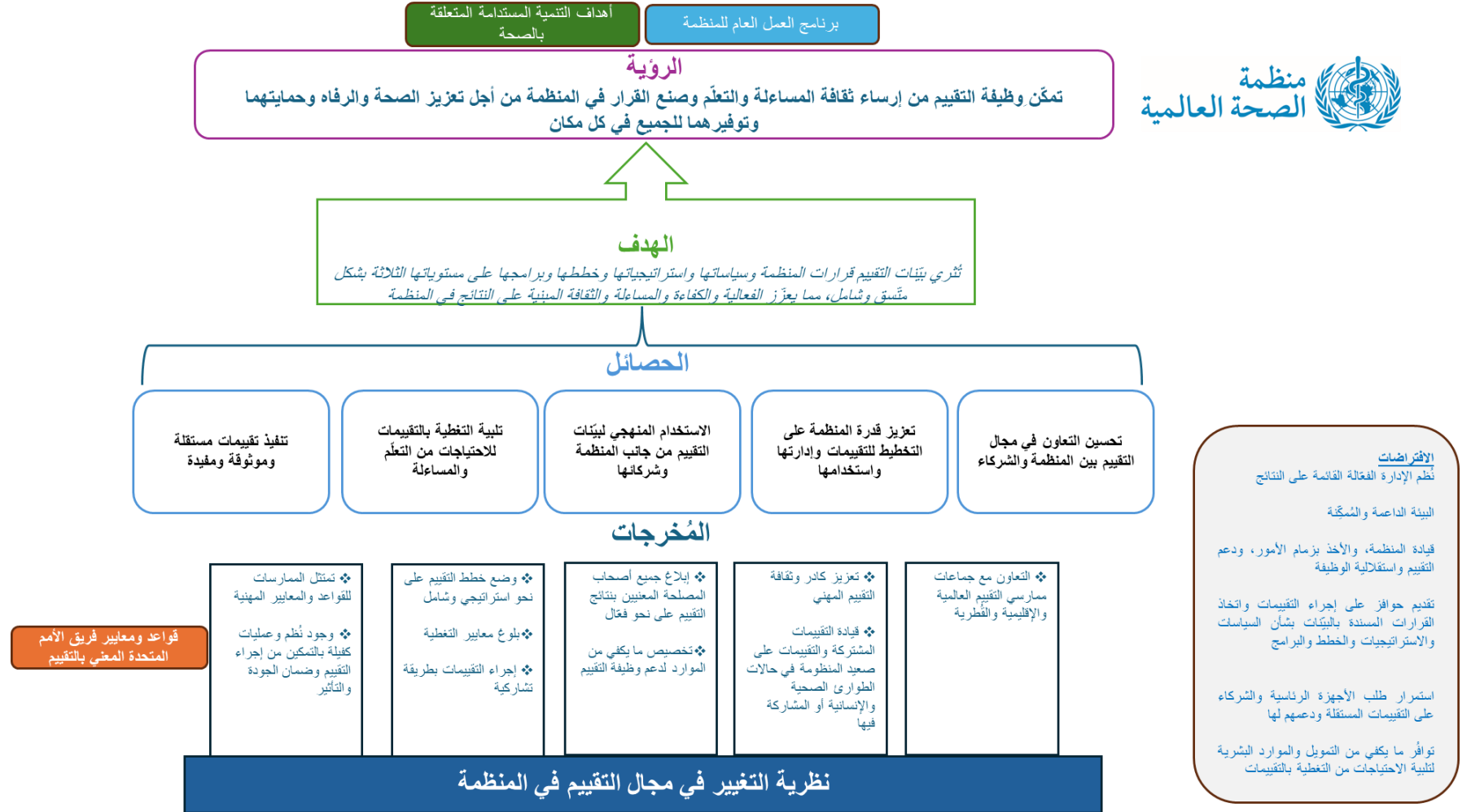
الرصد والتقييم

٧٣- ستتولى لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة والأمانة رصد مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بوظيفة التقييم وتنفيذ السياسة، وستبلغان عنها على أساس سنوي في إطار التقرير السنوي عن التقييم المقدم إلى المجلس التنفيذي عن طريق لجنة البرنامج والميزانية والإدارة. وسيوضع إطار شامل للرصد مشفوعاً بمؤشرات محددة وقابلة للقياس ويمكن تحقيقها وذات صلة ومحددة زمنياً وسيؤام مع أولويات المنظمة الاستراتيجية من أجل تتبّع التقدم المحرز في التقييمات وأثرها. وستتيح الاستعراضات المنتظمة تقييم جودة وظيفة التقييم وفعاليتها بشكل عام، فضلاً عن تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

٧٤- وستطلب المنظمة من فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم إجراء استعراض نظراء مستقل مرة كل خمس سنوات على الأقل، بما في ذلك لغرض تحديد الممارسات الجيدة وتقديم توصيات كفيلة بزيادة تعزيز وظيفة التقييم في المنظمة وإرشاد التفتيحات التي ستجرى على السياسة في المستقبل. وستُستعرض هذه السياسة مرة كل خمس سنوات على الأقل، وتُحدّث حسب الاقتضاء.

التذييل ١

نظرية التغيير



التذييل ٢

المعايير الدنيا للتغطية بالتقييمات المستقلة

الفئة	نوع التقييم	موضوع التقييم وتواتره	إدارة التقييم (الجهة المسؤولة)	مصدر التمويل الإرشادي
التقييمات المؤسسية	مواضيعي (على مستوى المقر الرئيسي أو على نطاق المنظمة)	- جميع الأولويات الاستراتيجية (من بين حصائلها) خلال فترة برنامج العمل العام (ثلاث ثنائيات). - سيجري تقييم برنامج العمل العام في السنة قبل الأخيرة من تنفيذها. - التقييمات التي يُكلف بإجرائها المجلس التنفيذي أو جمعية الصحة العالمية	وحدة التقييم في المقر الرئيسي وحدة التقييم في المقر الرئيسي وحدة التقييم في المقر الرئيسي	وحدة التقييم في المقر الرئيسي؛ مساهمة وحدة الإدارة نفس الشيء نفس الشيء
تقييمات البرامج القطرية (مساهمات المنظمة على الصعيد القطري)	برمجي	- برنامج واحد من برامج المنظمة على الأقل كل سنة - عملية مؤسسية واحدة أو آلية مؤسسية واحدة على الأقل ذات أهمية استراتيجية لكل ثنائية. - تخضع جميع البرامج أو المشاريع التي تزيد ميزانيتها على ١٠ ملايين دولار أمريكي - أو أقل من هذا المبلغ إذا أُبديت الرغبة في ذلك - للتقييم خلال دورة حياتها.	وحدة التقييم في المقر الرئيسي وحدة التقييم في المقر الرئيسي يديرها البرنامج بدعم من وحدة التقييم في المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي، حسب الموقع	وحدة التقييم في المقر الرئيسي؛ مساهمة وحدة الإدارة البرامج أو المشاريع المعنية (بما في ذلك المساهمات المقدرة أو المساهمات الطوعية أو بند مخصص للتقييم في ميزانية الجهة المانحة)
تقييمات البرامج القطرية (مساهمات المنظمة على الصعيد القطري)		- مكتب قطري واحد على الأقل سنوياً في كل إقليم، ويشمل ذلك: - خضوع البلدان التي لديها مؤشرات صحية لا تسير في المسار الصحيح و/أو التي تواجه مخاطر شديدة للتقييم في كل دورة من دورات البرنامج^{٤٣} في الوقت المناسب للبلد المعني. - خضوع البلدان التي لديها استراتيجية تعاون قطري للتقييم، إذا اختيرت لهذا الغرض، في منتصف المدة أو في السنة قبل الأخيرة من فترة الاستراتيجية.	يشترك في إدارتها المكتب الإقليمي المعني ووحدة التقييم في المقر الرئيسي	تُدار بشكل مشترك بين المكتب الإقليمي أو مكتب المنظمة القطري بمساهمة/ دعم من وحدة التقييم في المقر الرئيسي بواقع تقييم واحد سنوياً في كل إقليم عند مبلغ محدد
التقييمات المشتركة		- المشاركة في التقييمات التالية أو قيادتها: - ما لا يقل عن تقييم واحد مشترك بين الوكالات سنوياً (إذا أُتيحت فرص استراتيجية) - تقييم واحد على الأقل للتدخلات الطارئة والإنسانية سنوياً،^{٤٤} بما في ذلك: - الطوارئ الصحية التي يُعلن من أجلها عن توسيع نطاق العمل الإنساني على نطاق المنظمة	تشارك وحدة التقييم في المقر الرئيسي في الفريق التوجيهي المشترك بين الوكالات المعني بتقييم العمل الإنساني الفريق التوجيهي المشترك بين الوكالات المعني بتقييم العمل الإنساني	إذا ساهمت المنظمة بقدر من التمويل: وحدة التقييم في المقر الرئيسي إذا ساهمت المنظمة بقدر من التمويل: وحدة التقييم في المقر الرئيسي

٤٣ قد تشمل دورة البرنامج الفترة التي تغطيها استراتيجية المنظمة للتعاون القطري أو إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة أو برنامج العمل العام للمنظمة.

٤٤ تُختار التدخلات في إطار مشاورات بين برنامج منظمة الصحة العالمية المعني بالطوارئ ووحدة التقييم.

الفئة	نوع التقييم	موضوع التقييم وتواتره	إدارة التقييم (الجهة المسؤولة)	مصدر التمويل الإرشادي
		وتُقيّم من خلال آلية تقييم العمل الإنساني المشترك بين الوكالات - الطوارئ الصحية التي تعلن المنظمة من أجلها عن توسيع نطاق العمل الإنساني ولكن لا تشملها آلية تقييم العمل الإنساني المشترك بين الوكالات • كلما سنحت الفرصة: التقييمات المشتركة على الصعيد القطري، مثل تقييمات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة أو غيرها	برنامج المنظمة المعني بالطوارئ؛ بدعم من وحدة التقييم في المقر الرئيسي فريق الأمم المتحدة القطري (أو وكالة أخرى من وكالات الأمم المتحدة الرائدة)	برنامج المنظمة المعني بالطوارئ؛ احتمال مشاركة وحدة التقييم في المقر الرئيسي إذا ساهمت المنظمة: المكتب القطري للمنظمة أو المكتب الإقليمي
التقييمات اللامركزية	مواضيعي	• التقييمات المواضيعية التي تستهلها إحدى إدارات المقر الرئيسي أو أحد البرامج أو المكاتب الإقليمية أو المكاتب القطرية، أو بناءً على طلب الشركاء الممولين.	الشعبة أو الإدارة المعنية في المقر الرئيسي أو المكتب الإقليمي، والمكتب القطري للمنظمة، والشراكة المستضافة	بند في ميزانية القائم على الأعمال؛ المساهمات الطوعية (بند في الميزانية مخصص للتقييم)
	برمجي	• تخضع جميع البرامج أو المشاريع التي تزيد ميزانيتها على ١٠ ملايين دولار أمريكي - أو أقل من هذا المبلغ إذا أبدت الرغبة في ذلك - للتقييم خلال دورة حياتها.	يديرها البرنامج بدعم من وحدة التقييم في المقر الرئيسي و/أو المكتب الإقليمي، حسب الموقع	البرامج والمشاريع المعنية (بما في ذلك المساهمات المقدرة أو المساهمات الطوعية أو بند مخصص للتقييم في ميزانية الجهة المانحة)

الملحق ٤

الآثار المالية والإدارية المترتبة بالنسبة إلى الأمانة نتيجة القرارات والمقررات الإجرائية المعتمدة من جانب المجلس التنفيذي

القرار م١٥٧ق٣ التصديق على تعديلات النظام المالي

ألف: الصلة بالميزانية البرمجية المعتمدة للثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥

- ١- المخرج (المخرجات) الواردة في الميزانية البرمجية المعتمدة للثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥، والتي سيُنفذ بموجبها هذا القرار:
٤-٣-١ الإدارة السليمة للممارسات المالية وخدمات المراقبة بفضل إطار للرقابة الداخلية يتسم بالكفاءة والفعالية
- ٢- شرح موجز لتبرير النظر في القرار إذا لم تكن له أي صلة بالنتائج المبيّنة في الميزانية البرمجية المعتمدة للثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥:
لا ينطبق.
- ٣- بيان أي أعمال إضافية سيتعين على الأمانة الاضطلاع بها خلال الثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥، ولا يمكن استيعابها ضمن سقف الميزانية البرمجية المعتمدة للثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥:
لا ينطبق
- ٤- الإطار الزمني المُقدّر لتنفيذ القرار (بالسنوات أو الأشهر):
غير محدد.

باء: الآثار المترتبة على الميزانية والموارد بالنسبة إلى الأمانة نتيجة تنفيذ القرار

- ١- المستوى الإجمالي من التكاليف اللازمة لتنفيذ القرار، بملايين الدولارات الأمريكية:
لا شيء.
- أ-٢ المستويات المقدّرة من التكاليف اللازمة التي يمكن استيعابها ضمن سقف الميزانية البرمجية المعتمدة للثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥، بملايين الدولارات الأمريكية:
لا ينطبق.
- ب-٢ المستويات المقدّرة من التكاليف اللازمة بالإضافة إلى تلك المخصصة فعلاً في الميزانية البرمجية المعتمدة للثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥، بملايين الدولارات الأمريكية:
لا ينطبق.

١ يرجى ملاحظة أن هيكل نتائج الميزانية البرمجية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (في إطار برنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨) قيد الإعداد حالياً. ولهذا السبب، سيستمر استخدام هيكل نتائج الميزانية البرمجية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ (في إطار برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٥). ويمكن إتاحة "جسر" برمجي بين هيكل النتائج حسب الحاجة.

- ٣- المستويات المقدّرة من التكاليف اللازمة المقرر تخصيصها في الميزانية البرمجية المقترحة للثنائية ٢٠٢٦-٢٠٢٧، بملايين الدولارات الأمريكية:
لا ينطبق.
- ٤- المستويات المقدّرة من التكاليف اللازمة المقرر تخصيصها في الميزانيات البرمجية للثنائيات المقبلة، بملايين الدولارات الأمريكية:
لا ينطبق.
- ٥- مستوى الموارد المالية المتاحة فعلاً في الثنائية الجارية لتمويل تنفيذ القرار، بملايين الدولارات الأمريكية:
- الموارد المتاحة في الثنائية الجارية لتمويل تنفيذ القرار:
لا ينطبق.
- فجوة التمويل المتبقية في الثنائية الجارية:
لا ينطبق.
- الموارد المالية المقدّرة الجاري تعبئتها حالياً، إن وُجدت، والتي ستساعد على سد فجوة التمويل في الثنائية الجارية:
لا ينطبق.

المقرّر الإجرائي مت ١٥٧ (٢) سياسة التقييم لدى المنظمة (٢٠٢٥)

ألف: الصلة بالميزانية البرمجية المعتمدة للثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥

- ١- المخرج (المخرجات) الواردة في الميزانية البرمجية المعتمدة للثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥، والتي سيُنفذ بموجبها هذا المقرّر الإجرائي:
- ٤-٢-٢ تعمل الأمانة بطريقة تخضع للمساءلة وتتسم بالشفافية وتكفل الامتثال وتعتمد على إدارة المخاطر، ولاسيما من خلال التعلّم التنظيمي وثقافة التقييم
- ٢- شرح موجز لتبرير النظر في المقرّر الإجرائي إذا لم تكن له أي صلة بالنتائج المبيّنة في الميزانية البرمجية المعتمدة للثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥:
لا ينطبق.
- ٣- بيان أي أعمال إضافية سيتعين على الأمانة الاضطلاع بها خلال الثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥، ولا يمكن استيعابها ضمن سقف الميزانية البرمجية المعتمدة للثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥:
لا ينطبق.

١ يرجى ملاحظة أن هيكل نتائج الميزانية البرمجية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (في إطار برنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨) قيد الإعداد حالياً. ولهذا السبب، سيستمر استخدام هيكل نتائج الميزانية البرمجية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ (في إطار برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٥). ويمكن إتاحة "جسر" برمجي بين هيكل النتائج حسب الحاجة.

٤- الإطار الزمني المُقدّر لتنفيذ المقرّر الإجمالي (بالسنوات أو الأشهر):

غير محدد. التكاليف مقدّرة حتى عام ٢٠٣١.

باء: الآثار المترتبة على الميزانية والموارد بالنسبة إلى الأمانة نتيجة تنفيذ المقرّر الإجمالي

١- المستوى الإجمالي لتكاليف الميزانية اللازمة لتنفيذ المقرّر الإجمالي، بملايين الدولارات الأمريكية:

ما يصل إلى ٥١,٦٤ مليون دولار أمريكي (٢٠٢٥-٢٠٣١)، وهو مبلغ يعكس ميزانية عمليات التقييم التي تُجرى على المستويات الثلاثة للمنظمة لكلٍ من الأنشطة والموارد البشرية.

تتخذ الأمانة خطط عمل التقييم المعتمدة من المجلس التنفيذي كل سنتين على نطاق المنظمة ككل، وفقاً لسياسة التقييم (٢٠١٨) وسياسة التقييم المنقحة (٢٠٢٥)، بما يشمل المعايير الدنيا للتغطية. وتتواءم السياسة وعمل مكتب التقييم المستقل ووظيفة التقييم في المنظمة مع برنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨ والميزانيات البرمجية ذات الصلة، باعتبارها إحدى وظائف المساءلة. وتمثل التكاليف المقررة التي تغطي ست سنوات ونصف مجمل وظيفة التقييم على نطاق المنظمة.

٢-أ المستويات المقدّرة من التكاليف اللازمة التي يمكن استيعابها ضمن سقف الميزانية البرمجية المعتمدة للثانية ٢٠٢٤-٢٠٢٥، بملايين الدولارات الأمريكية:

٣,٧٤ مليون دولار أمريكي.

٢-ب المستويات المقدّرة من التكاليف اللازمة بالإضافة إلى تلك المخصصة فعلاً في الميزانية البرمجية المعتمدة للثانية ٢٠٢٤-٢٠٢٥، بملايين الدولارات الأمريكية:

لا ينطبق.

٣- المستويات المقدّرة من التكاليف اللازمة المقرر تخصيصها في الميزانية البرمجية المقترحة للثانية ٢٠٢٦-٢٠٢٧، بملايين الدولارات الأمريكية:

ما يصل إلى ١٥,٣٩ مليون دولار أمريكي.

٤- المستويات المقدّرة من التكاليف اللازمة المقرر تخصيصها في الميزانيات البرمجية للثلاثيات المقبلة، بملايين الدولارات الأمريكية:

ما يصل إلى ٣٢,٥١ مليون دولار أمريكي.

٥- مستوى الموارد المالية المتاحة فعلاً في الثانية الجارية لتمويل تنفيذ المقرّر الإجمالي، بملايين الدولارات الأمريكية:

- الموارد المتاحة في الثانية الجارية لتمويل تنفيذ المقرّر الإجمالي:

٣,٧٤ مليون دولار أمريكي.

- فجوة التمويل المتبقية في الثانية الجارية:

لا ينطبق.

- الموارد المالية المقدّرة الجاري تعبئتها حالياً، إن وجدت، والتي ستساعد على سد فجوة التمويل في الثانية الجارية:

لا ينطبق.

الجدول: توزيع المتطلبات المقدرة من الموارد (بملايين الدولارات الأمريكية) أ

المجموع	المقر الرئيسي	إقليم						التكاليف	الثانوية
		غرب المحيط الهادئ	شرق المتوسط	أوروبا	جنوب شرق آسيا	الأمريكتان	أفريقيا		
٢,٢٣	١,٠٥	٠,١٥	٠,١٤	٠,١٣	٠,١٤	٠,٣٣	٠,٣٠	الموظفون	باء-٢-أ تكلفة الموارد المخصصة فعلاً في ٢٠٢٥-٢٠٢٤
١,٥٠	٠,٩٧	٠,٠٩	٠,٠٩	٠,٠٩	٠,٠٩	٠,٠٩	٠,٠٩	الأنشطة	
٣,٧٤	٢,٠١	٠,٢٣	٠,٢٣	٠,٢٢	٠,٢٣	٠,٤٢	٠,٤٠	المجموع	
-	-	-	-	-	-	-	-	الموظفون	باء-٢-ب الموارد الإضافية المخصصة في ٢٠٢٥-٢٠٢٤
-	-	-	-	-	-	-	-	الأنشطة	
-	-	-	-	-	-	-	-	المجموع	
٩,٢٠	٤,٣١	٠,٦١	٠,٥٧	٠,٥٤	٠,٥٦	١,٣٦	١,٢٥	الموظفون	باء-٣ تكلفة الموارد المقرر تخصيصها في ٢٠٢٧-٢٠٢٦
٦,١٩	٣,٩٩	٠,٣٦	٠,٣٧	٠,٣٧	٠,٣٧	٠,٣٦	٠,٣٨	الأنشطة	
١٥,٣٩	٨,٣٠	٠,٩٦	٠,٩٤	٠,٩١	٠,٩٣	١,٧١	١,٦٣	المجموع	
١٩,٤٣	٩,١١	١,٢٨	١,٢١	١,١٥	١,١٩	٢,٨٧	٢,٦٤	الموظفون	باء-٤ تكلفة الموارد المقرر تخصيصها في الثنائيات المقبلة
١٣,٠٨	٨,٤٢	٠,٧٥	٠,٧٨	٠,٧٨	٠,٧٨	٠,٧٥	٠,٨٠	الأنشطة	
٣٢,٥١	١٧,٥٣	٢,٠٣	١,٩٩	١,٩٣	١,٩٧	٣,٦٢	٣,٤٤	المجموع	
٥١,٦٤									باء-١-المستوى الإجمالي للتكاليف المقرر تخصيصها اللازمة لتنفيذ المقرر الإجرائي

أ قد لا تتطابق دوماً مجاميع الصفوف والأعمدة بسبب تقريب الأرقام.