

## التقدم المحرز في تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات الخارجية والداخلية

### تقرير من المدير العام

١- يتضمّن هذا التقرير معلومات محدّثة عن الإجراءات التي اتخذتها الأمانة لضمان تنفيذ توصيات المراجعة الخارجية والداخلية بالكامل. كما يتضمّن لمحة عامة عن حصة التحقيقات المشار إليها في تقرير مراجع الحسابات الداخلي عن السنة التقييمية ٢٠٢١.

٢- وتحيط الأمانة علماً بالتقدم المحرز الذي أبرزه تقرير مراجع الحسابات الخارجي وتقرير مراجع الحسابات الداخلي عن السنة التقييمية ٢٠٢١. وعلى الرغم من أننا لانزال نسعى جاهدين إلى التحسين، يسرنا إصدار رأي غير مشفوع بتحفظات بشأن مراجعة حسابات البيانات المالية للمنظمة عن السنة المالية المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ وعدم وجود أي مراجعة للحسابات منطوية على تقييم "غير مرض".

٣- وفيما يتعلق بمتابعة توصيات مراجعة الحسابات، تحيط الأمانة علماً بالتحسن الذي أبرزه تقرير مراجع الحسابات الخارجي وتقرير مراجع الحسابات الداخلي مقارنةً بالسنوات الماضية على الرغم من مستوى عبء العمل الإضافي المسجل في بعض المكاتب القطرية. ولا تؤكد الأمانة مجدداً التزامها المتواصل بتنفيذ توصيات مراجعة الحسابات في الوقت المناسب والحد من عدد التوصيات التي لاتزال معلّقة فحسب بل تؤكد أيضاً استمرار التزامها بتنفيذ حلول شاملة في إطار عمليتنا التعليمية. وفي هذا المضمار، تجدر الإشارة إلى زيادة استخدام الهاتف المحمول في معاملات آلية الصرف المباشر وانخفاض عدد الحسابات النقدية لنظام حساب السلف المستديمة الإلكتروني على المستوى القطري كما في حال نيجيريا.

٤- وتيسيراً لتنفيذ توصيات المراجعة في الوقت المناسب وإضافةً إلى النظم القائمة لإدراج ردود الإدارة على تلك التوصيات وتتبعها، تستعد الأمانة لبدء استخدام أفضل منصة رقمية متكاملة جديدة توحّد لأول مرة التوصيات الصادرة عن مراجعي الحسابات الداخليين والخارجيين وسائر وظائف المساءلة وهيئات المراقبة.<sup>٣</sup> وستتضمّن المنصة أيضاً ردود

١ الوثيقة ج ٣٦/٧٥.

٢ الوثيقتان ج ٣٥/٧٥ وج ٣٦/٧٥.

٣ تشمل المصادر الأجهزة الرئاسية (لجنة الخبراء الخارجيين المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة؛ ولجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية؛ ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة؛ والمجلس التنفيذي؛ وجمعية الصحة العالمية)؛ ووظائف المساءلة (التقييم؛ وأمين المظالم؛ ووحدة التفتيش المشتركة)؛ والأفرقة/ اللجان الرفيعة المستوى (الأفرقة / اللجان المعنية بمرض فيروس الإيبولا وكوفيد-١٩؛ واللجنة المستقلة المعنية بادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسيين خلال الاستجابة للفاشية العاشرة لمرض فيروس الإيبولا في جمهورية الكونغو الديمقراطية). وستدرج البيانات عن توصيات مراجعة الحسابات الداخلية (منصة TeamMate+ لمكتب خدمات الرقابة الداخلية) والخارجية في شكل بيانات للقراءة فقط للسماح بالتعلم المؤسسي.

الإدارة ذات الصلة وتتبع حالة تنفيذ التوصيات. وإذ تتابع المنصة التوصيات وحالة تنفيذها بشكل منهجي، ستواصل تعزيز المساءلة والتعلم المؤسسي من خلال تحديد المشاكل المتكررة وتعزيز الاتساق الداخلي.

٥- ورداً على ضرورة أن تحسن المنظمة أنشطتها في مجالي التقييم والتعلم المؤسسي على المستوى القطري، تؤكد الأمانة التزامها بالمواظبة على تعزيز ثقافة التقييم والقدرة على التقييم على مستويات المنظمة الثلاثة. وفي هذا الصدد، ستنفذ الأمانة إطاراً جديداً للتقييم اللامركزي بهدف النهوض بطلب المكاتب الإقليمية والقطرية إجراء التقييمات؛ وتتابع التوصيات وتتبعها؛ وتستخدم نتائج التقييمات والتوصيات المنبثقة عنها في التعلم المؤسسي.<sup>١</sup> وإضافة إلى ذلك، جدير بالملاحظة أن مكتب التقييم المؤسسي يجري أيضاً تقييمات للبرامج القطرية.

٦- وفيما يخص المراجعة الخارجية لحسابات المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ، يعرب المكتب الإقليمي عن تقديره للعمل المكثف الذي اضطلع به مراجع الحسابات الخارجي لمراجعة حسابات المكتب الإقليمي ومراجعة حسابات المكتب القطري في كمبوديا. وقد نتجت عن هاتين العمليتين لمراجعة الحسابات توصيات ستواصل تعزيز الضوابط في المكتب الإقليمي لدى تنفيذها. ويأخذ المكتب الإقليمي توصيات المراجعة على محمل الجد ويضمن تنفيذها في الوقت المناسب بتناول المسائل العامة وتطبيق الدروس المستخلصة في إطار عملياته عن طريق شبكاته الوظيفية. وبناءً على ذلك، لا توجد أي توصيات معلقة تنفيذها في المكتب الإقليمي من توصيات العمليات السابقة لمراجعة الحسابات الداخلية والخارجية.

## عملية التحول

٧- تعترف المنظمة بالعمل الذي اضطلع به الفريق الخارجي المعني بمراجعة الحسابات لإجراء استعراض عملية التحول وتقديره من حيث عمقه ونطاقه مما يمد الأمانة برؤى قيمة لاحتمال تصحيح المسار.

٨- وقد أحاطت الأمانة علماً بجميع التوصيات الاثنتي عشرة الواردة في تقرير مراجع الحسابات الخارجي والمتماشية مع وجهات النظر الداخلية وقبلتها. وتقدر الأمانة الاعتراف بالإنجازات المحققة والتقدم الملحوظ المحرز في تنفيذ الخطة حتى الآن على الرغم من التحديات العديدة التي واجهتها المنظمة خلال العامين الماضيين. وتشمل هذه التحديات مواءمة المكاتب الرئيسية مع الركائز الأربع لنموذج التشغيل الجديد؛ وإرساء أول عملية لتخطيط الدعم القطري على المستويات الثلاثة؛ وإنشاء الأفرقة لتنفيذ المخرجات وشبكات الخبراء التقنيين على نطاق المنظمة؛ وتحديث مشاركة الجهات المانحة والجهات الشريكة عن طريق نظام إدارة مشاركة الجهات المساهمة وعمليات التقييم الدوري القائم على البيانات؛ والحد من المعاملات الورقية بفضل استخدام نظم إلكترونية لتسيير العمل.

٩- وفي مجال تقييم الأداء التنظيمي، ترجب المنظمة بالتركيز على سجل قياس أداء المخرجات الذي يمثل تطوراً ملحوظاً مقارنةً بآليات التقييم السابقة وقد خضع لعملية تطوير مكثفة شملت جميع مستويات المنظمة الثلاثة. وفضلاً عن ذلك، تجدر الإشارة إلى الاعتراف بالنهج الجديد ضمن منظومة الأمم المتحدة باعتباره ممارسة متطورة من أفضل الممارسات.

١٠- وبخصوص تأييد الموظفين، تعترف الأمانة اعترافاً تاماً بأهمية استمرار مشاركة الموظفين وجمع مساهماتهم وبتحديات إرهاق القوى العاملة نتيجة التغيير. وفي هذا الصدد، ستواصل الأمانة إعداد أدوات تشمل مسح الموظفين وتنفيذها لتقييم التقدم المحرز في هذا المجال.

١ انظر الوثيقة م٤/١٥١ للحصول على معلومات إضافية.

١١- وأخيراً وفيما يتصل بالموارد البشرية، تقرر المنظمة إقراراً تاماً بأن التغلب على التحديات المستمرة في هذا المجال يكتسي أهمية حاسمة للمضي قدماً ببرنامج عمل التحوّل الأوسع نطاقاً والتأثير المفيد للدول الأعضاء. ويجري إدماج مبادرات الموارد البشرية التي استُهلّت في إطار برنامج عمل التحوّل في العمليات الجارية (بتحديث ما يقابل ذلك من الأهداف والمنجزات المستهدفة والجدول الزمني) وستُستخدم لتوجيه تحسين عملية تسيير الأعمال على وجه أمثل من أجل دعم نظام إدارة الأعمال الجديد. وتُرفع تقارير منتظمة عن هذه المبادرات وعن كامل مجموعة الأنشطة المرتبطة بالموارد البشرية قيد التنفيذ إلى الدول الأعضاء خلال اجتماعات الأجهزة الرئيسية<sup>١</sup>.

## المشتريات وسلسلة الإمداد وإدارة شؤون الموردين

١٢- تقرر الأمانة بتوصية مراجع الحسابات الداخلي بشأن المشتريات، وبالتحديد بشأن تحسين سلسلة الإمداد وإدارة شؤون الموردين. وفي هذا المضمار، ظلت الأمانة تعمل من أجل تنفيذ التوصيات وإغلاقها النهائي وقد أغلقت خمس توصيات إضافية عقب صدور تقرير مراجع الحسابات الخارجي.

١٣- وقد أنجز المزيد من العمل بعد أن أُتيحت المعلومات المحدثة المفصلة عن التقدّم المُحرز ضمن التقرير الذي صدر في عام ٢٠٢١ وأفادت فيه الأمانة بالخطوات التي اتخذتها المنظمة لتوسيع نطاق مشاركتها مع سوق الإمدادات وتعزيز قدرتها على إدارة شؤون الموردين.

١٤- وتتوافر على نطاق المنظمة جميع المكونات الأساسية الرئيسية اللازمة لإنشاء سلسلة كاملة للإمداد (التخطيط والتزوّد بالموارد وإدارة المخزونات والتخزين واللوجستيات)، بما في ذلك من أجل حالات الطوارئ، وقد وضعت الإدارة العليا استراتيجية خاصة بسلسلة الإمداد واعتمدتها بهدف تعزيز إدماج هذه المكونات في سلسلة للإمداد حسنة الأداء. ووضعت الاستراتيجية بمشاركة شعبة العمليات المؤسسية وبرنامج المنظمة للطوارئ ولبتت بالتالي جميع الاحتياجات باختلاف جوانبها وأتاحت مثلاً على التعاون الجماعي المرن بما يتماشى مع روح مبادرة التحوّل. وعلاوة على ذلك، تتوقع هذه الاستراتيجية تحديد الأدوار والمسؤوليات بوضوح بإسناد دور قيادي إلى شعبة العمليات المؤسسية في تحديد تدابير الحوكمة والأداء في جميع مراحل سلسلة الإمداد. وستساعد الاستراتيجية أيضاً على سد الفجوات ومواءمة إدارة سلسلة الإمداد مع تنفيذ النظام الجديد لتخطيط الموارد المؤسسية أي نظام إدارة الأعمال. وسيساهم اعتماد الوحدات المختلفة لنظام إدارة الأعمال بشكل تدريجي ابتداءً من عام ٢٠٢٣ مساهمة كبيرة في التصدي لأوجه انعدام الكفاءة المرتبطة بقلّة شفافية أنشطة سلسلة الإمداد ووضوحها.

١٥- وبالنسبة إلى إدارة شؤون الموردين، ركّز العمل على الجانبين الرئيسيين لهذا المجال وهما اختيار الموردين (مثل استخدام الاختبار المسبق للصلاحيّة) وإدارة أداء الموردين مقابل المنجزات المستهدفة التعاقدية. ولمواصلة تدعيم هذين الجانبين تعتزم المنظمة تعزيز قدرة الفريق المعني بالمشتريات في عام ٢٠٢٢، مما يمكن الأمانة من إجراء استعراض شامل لنهجها المتبع لإدارة شؤون الموردين ومجالات السياسات الأخرى التي أثارها الاستعراض الاستشاري الذي أجراه مراجع الحسابات الداخلي. وإضافةً إلى ذلك، أعدت في الربع الأول من عام ٢٠٢٢ لوحة متابعة للمعلومات المتعلقة بالمشتريات تعزز بشكل ملحوظ قدرة المنظمة على استخدام البيانات لتوجيه صنع القرارات فيما يتصل بإدارة شؤون الموردين.

١ الوثيقة ج ٢٥/٧٤ المعنونة التقرير السنوي عن الموارد البشرية (٢٠٢١)؛ والوثيقة ج ٣١/٧٥ المعنونة التقرير السنوي عن الموارد البشرية (٢٠٢٢).

٢ الوثيقة ج ٣٧/٧٤ المعنونة التقدّم المُحرز في تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات الخارجية والداخلية.

١٦- وتحيط الأمانة علماً باستنتاجات مراجع الحسابات الخارجي في مجال المشتريات في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ وقد عمل المكتب الإقليمي في هذا الصدد على توعية الأفرقة المسؤولة في الإقليم بخصوص ضرورة الامتثال لمبادئ الشراء الخاصة بالمنافسة المفتوحة، بما في ذلك استخدام المواصفات العامة واستعمال النماذج الإلزامية لدى الإعلان عن المناقصات.

١٧- وأخيراً، اتُخذ تدبيران إضافيان في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ هما التاليان:

(أ) أتيح التدريب للمكاتب القطرية بشأن نماذج طلبات العطاءات العالية القيمة بغية ضمان إمكانية عمل الموظفين بسهولة على هذه النماذج وتطبيقها بطريقة منسقة؛

(ب) تواصل تعزيز إجراء عمليات التحقق من الامتثال وتقديم التقارير كل ثلاثة أشهر من جانب الأفرقة الإقليمية المعنية بالمشتريات فيما يتعلق بتقييم أداء الموردين بهدف ضمان التقيد بأحكام دليل المشتريات بشكل منهجي.

### استراتيجيات التعاون القطري

١٨- تحيط الأمانة علماً بتوصيات مراجع الحسابات الخارجي ومراجع الحسابات الداخلي واستنتاجاتهما المتصلة بتعزيز وضع استراتيجيات التعاون القطري.

١٩- ويؤكد برنامج العمل العام الثالث عشر والعمل الجاري المرتبط بالتحوّل في المنظمة مجدداً أهمية استراتيجيات التعاون القطري كعنصر أساسي رئيسي لأنشطة المنظمة في مجال التخطيط/ التقييم الاستراتيجي على المستوى القطري. ولاستراتيجيات التعاون القطري دور أساسي أيضاً في توجيه الآليات والأدوات القطرية للأمم المتحدة التي تدعم الاتساق والإصلاح في الأمم المتحدة على غرار أداة التقييم القطري المشترك للأمم المتحدة وإطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة.

٢٠- وتُسَلِّم الأمانة بأن جائحة كوفيد-١٩ أثّرت في وضع استراتيجيات التعاون القطري وتقييمها في عدد كبير من البلدان والأقاليم خلال العامين الماضيين وهناك عوامل أخرى مثل الدورات السياسية القطرية والتفاوتات الإقليمية في تناول استراتيجيات التعاون القطري كانت في عداد العوامل المؤثرة السلبية الأخرى.

٢١- وفي هذا المضمار، تطلّب ما يناهز نصف استراتيجيات التعاون القطري التجديد في مستهل عام ٢٠٢٢. وإذ تنتقل البلدان إلى "وضع طبيعي" جديد ما بعد جائحة كوفيد-١٩، هناك اهتمام شديد ومتجدد بوضع استراتيجيات للتعاون القطري في جميع أقاليم المنظمة تحفزه عوامل داخلية (مثل برنامج عمل التحوّل على الصعيد القطري) وعوامل خارجية (مثل إصلاحات الأمم المتحدة التي تعيد تشكيل الهيكل العالمي).

٢٢- واعتباراً من النصف الثاني من عام ٢٠٢١، استُهلّت تصويبات منتصف المدة وتُجرى المناقشات داخل الأمانة لتحسين ربط استراتيجيات التعاون القطري بالآليات الرافعة للتخطيط التشغيلي والتبليغ (مثل اتفاق التعاون لمدة سنتين وتخطيط الدعم القطري باستخدام النظام الجديد لتخطيط الموارد المؤسسية).

٢٣- وفي الحالات التي لا يمكن فيها استهلال استراتيجية كاملة للتعاون القطري على الفور (في مناطق النزاع أو السياقات غير الآمنة أو في حالات الطوارئ مثلاً)، يؤخذ في الاعتبار حل مؤقت معروف باسم "استراتيجية مؤقتة للتعاون القطري" تعتبر أساساً موجزاً لاستراتيجية التعاون القطري الكاملة يتضمن أهم المعلومات مثل الأولويات الاستراتيجية القطرية التي تجسّد في المنجزات المستهدفة الاستراتيجية للأمانة. وتوجه هذه المنجزات المستهدفة التخطيط وتقاس من جانب المنظمة والدولة العضو عن طريق مؤشرات حصائل برنامج العمل العام الثالث عشر.

٢٤- وفيما يتعلق بتحديث استراتيجيات التعاون القطري في إقليم غرب المحيط الهادئ، بدأ المكتب الإقليمي في أواخر عام ٢٠٢١ عملية تتبع دورات جميع استراتيجيات التعاون القطري ويستكمل خطة لتجديد جميع استراتيجيات التعاون القطري ابتداءً من استراتيجيات التعاون القطري لكمبوديا والصين (قيد التجديد) ومنغوليا (قيد التجديد) وبابوا غينيا الجديدة.

## تعزيز تعبئة الموارد

٢٥- كان تعزيز التمويل المرن المستدام للميزانية البرمجية الأساسية محورياً من أهم محاور التركيز لتعبئة الموارد خلال العام الماضي. وقد ركزت الأمانة على مجالات متعددة، بما في ذلك إذكاء وعي الجهات المساهمة بشأن احتياجات تمويل قطاع البرامج الأساسية (البرامج غير المتعلقة بالطوارئ)، من خلال تنظيم عدة حوارات استراتيجية وجلسات للبحث التقني المتعمق مع الجهات المانحة الرئيسية بمشاركة مستويات المنظمة الثلاثة. وهذا أمر يتيح فرصة للمشاركة مع الجهات المانحة على المستويين الاستراتيجي والتقني بهدف إبراز عمل المنظمة وتأثيرها واحتياجاتها لتحقيق غايات المليارات الثلاثة.

٢٦- وفي أيار/ مايو ٢٠٢١، شاركت في عرض غايات المليارات الثلاثة ٢٩ جهة مانحة تمثل ٦١٪ من تمويل القطاع الأساسي من الميزانية البرمجية للمنظمة واستهدف إشراكها تعزيز فهمها لإنجازات المنظمة المتعلقة بغايات المليارات الثلاثة بتسليط الضوء على مجالات الابتكار والتأثير.

٢٧- وتُبذل جهود مستهدفة لتعزيز النوعية والكمية لتمويل الميزانية البرمجية الأساسية من الجهات الشريكة من المؤسسات الخيرية، بالتحويل من العلاقات القائمة على المعاملات إلى شراكات تكون أكثر اتساقاً بطابع مقصود واستراتيجي وتطليعي وتستفيد من القيمة المضافة التي تميز كل منظمة بغية زيادة التأثير في مجال الصحة العامة إلى أقصى حد.

٢٨- وقد أدى تعزيز قدرات موظفي المنظمة وتدريبهم على المستويين الإقليمي والقطري إلى إنشاء شبكة جديدة من الموظفين المعنيين بالعلاقات الخارجية/ تعبئة الموارد لتبادل المعلومات عن الجهات المانحة والجهات الشريكة الرئيسية، بما يشمل الأولويات والعمليات وأفضل الممارسات. وسيتواصل توسيع نطاق هذه الشبكة وهذه الأنشطة لبناء القدرات خلال الثنائية المقبلة.

٢٩- وإضافةً إلى ذلك، لفت الفريق العامل المعني بالتمويل المستدام الذي أنشأه المجلس التنفيذي في المقرر الإجرائي م١٤٨(١٢) في ٢٥ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢١ الانتباه إلى التحدي المتمثل في المساهمات الطوعية الشديدة التخصيص والقصيرة الأجل، وخصوصاً بالنسبة إلى المكاتب القطرية.

## تعزيز إدارة المخاطر

٣٠- عكفت الأمانة على استعراض عملياتها المرتبطة بإدارة المخاطر والضوابط الداخلية والامتثال لتقييم الإنجازات المحققة حتى الآن وتحديد مجالات التحسين. وتواصل اللجنة العالمية المعنية بإدارة المخاطر ضمان حوكمة عملية إدارة المخاطر على النحو الواجب وتعد اجتماعات منتظمة لضمان إحراز التقدم في هذا الاتجاه.

٣١- واستُكمل تقييم لمستوى نضج المنظمة في مجال إدارة المخاطر، متشياً مع توصيات وحدة التفتيش المشتركة<sup>١</sup> ويجري إدماج النتائج في استراتيجية لإدارة المخاطر ستتناول أحدث مواصفات المخاطر في المنظمة.

١ الوثيقة JIU/REP/2020/5.

وفضلاً عن ذلك، تعمل الأمانة بقيادة اللجنة العالمية المعنية بإدارة المخاطر على وضع إطار خاص بتقبل المخاطر للنهوض باتساق مواقف المجازفة على نطاق المنظمة بهدف زيادة التأثير في الصحة إلى أقصى حد.

٣٢- ووضعت الأمانة برنامجاً تدريبياً عالمياً لإدارة المخاطر من أجل مواصلة إذكاء الوعي في صفوف الموظفين. وتعمل الأمانة أيضاً في إطار الاستعاضة عن نظامها لتخطيط الموارد المؤسسية على إعداد أداة جديدة لإدارة المخاطر المؤسسية ستُدمج في نظام المنظمة للتخطيط بهدف ضمان المواءمة مع عمليات إدارة البرامج على مستويات المنظمة الثلاثة والتبليغ الوافي بالغرض لتوجيه صنع القرارات.

٣٣- وإذ تستند الأمانة إلى الدروس المستخلصة في إطار اللجنة المستقلة المعنية بادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسيين خلال الفاشية العاشرة لمرض فيروس الإيبولا في مقاطعتي كيفو الشمالية وإيتوري في جمهورية الكونغو الديمقراطية<sup>١</sup> وتتبع مبادئ أداة تقييم المخاطر التي أعدت لتقييم مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، تعكف أيضاً على وضع آليات لتكملة سياسات الأمانة وتعزيز توجيه الموظفين في تحديد المخاطر الرئيسية التي تتعرض لها المنظمة وإدارتها بفعالية.

٣٤- وعلاوة على ذلك، تعترف الأمانة بأن تحسين مستوى نضج المنظمة في مجال إدارة المخاطر على مستويات المنظمة الثلاثة مسار يتطلب تحديد الأولويات وتوفير الموارد الكافية بهدف تزويد مستويات المنظمة الثلاثة بالقدرات الكافية وتظل تلتزم التزاماً تاماً بمواصلة العمل في هذا المجال.

٣٥- وأخيراً، إن الأمانة مستعدة لنشر السياسة الجديدة لمكافحة الغش/ الفساد التي ستعزز منع الغش وتسهم في دورة إدارة مخاطر الغش (أي منع الغش وردعه والكشف عنه والمعاقبة على ارتكابه)، باعتماد تعريف أكثر معاصرة للغش يتجاوز الحدود المالية المحضة ويأخذ في الاعتبار مختلف جوانب الفساد.

### أنشطة الضمان (التعاون المالي المباشر وخطابات الموافقة على المنح والتنفيذ المباشر)

٣٦- تسلم الأمانة بضرورة تحسين أنشطة الضمان المتعلقة بالتعاون المالي المباشر وخطابات الموافقة على المنح والتنفيذ المباشر وبأهمية إجراء تقييمات في الوقت المناسب للجهات الشريكة المنفذة من أجل التعاون المالي المباشر.

٣٧- وفي هذا السياق، أنشئ المركز العالمي المعني بتنسيق أنشطة الضمان في عام ٢٠٢١ بهدف مساعدة المكاتب الإقليمية على مواءمة أنشطة الضمان التي تضطلع بها وتنسيقها مع أنشطة الضمان المضطلع بها في جميع مكاتب المنظمة. وفي الوقت نفسه، حدّت جائحة كوفيد-١٩ بشكل ملحوظ من فرص إجراء زيارات ميدانية إلى مواقع التنفيذ والمتابعة بفعالية مع الجهات النظيرة للمنظمة في وزارات الصحة أو مع سائر الجهات الشريكة المنفذة.

٣٨- وإذ بدأ رفع القيود المفروضة على السفر بسبب جائحة كوفيد-١٩، تعمل المكاتب الإقليمية حالياً على كسب مع المركز العالمي المعني بتنسيق أنشطة الضمان لتستكمل خططها بشأن أنشطة الضمان.

### حصائل التحقيقات

٣٩- فيما يخص التحقيقات المبيّنة في تقرير مراجع الحسابات الداخلي عن السنة التقويمية ٢٠٢١، تؤكد الأمانة التزامها باتخاذ إجراءات مناسبة التوقيت وتودّ أن تقدم فيما يلي المعلومات المحدّثة عن حصائل التحقيقات.

١ انظر الوثيقة م.٣٣/١٥٠.

٤٠- وترد أدناه لمحة عامة عن القضايا والإجراءات المتخذة بشأنها فيما يتصل بتقارير التحقيق في الادعاءات المثبتة الملخصة في الملحق ٦ من تقرير مراجع الحسابات الداخلي والبالغ عددها ٢١ تقريراً.

٤١- وتعلقت قضية غش في مطالبات التأمين الصحي (القضية IR2021/01؛ والقضية IR2021/02) بشخص متعاقد يضطلع بأنشطة تشغيلية لحساب المنظمة وموظف يقدم الدعم على التوالي. وما زالت القضيتان قيد الاستعراض في المكتب المختص لاتخاذ الإجراءات الإدارية والتأديبية المناسبة بشأنهما.

٤٢- وارتبطت ثلاث قضايا بتضارب المصالح وممارسة نشاط خارجي والرشوة. وخصت قضية (القضية IR2021/03) موظفاً محلياً سابقاً تبين أنه زور مستندات وقدم بيانات أسعار مبالغ فيها بهدف منح عقد لشركة مملوكة له. واتخذ إجراء تأديبي بشأنه بإصدار لائحة اتهام وتنظر المنظمة في جميع السبل المتاحة لاسترداد الأموال المختلسة من الموظف السابق، بما في ذلك عن طريق إحالة القضية إلى السلطة الوطنية. واتصلت القضية الثانية بموظفة شاركت في نشاط غير مصرح به من خلال منح عقود لإدارة لشركة مملوكة لزوجها باستخدام هويات مزورة (القضية IR2021/04). وفُصلت الموظفة من العمل نتيجة اتخاذ تدبير تأديبي بشأنها. أما القضية الثالثة فخصت موظفاً لم يفصح قبل التحاقه بالعمل في المنظمة عن شغله منصب مدير شركة مُنحت عقود شراء (القضية IR2021/05). واتخذ إجراء تأديبي بشأن هذه القضية بإعداد لائحة اتهام.

٤٣- وتعلقت قضية (القضية IR2021/06) بوصول متعاقد مع المنظمة إلى مكاتب الموظفين وجوارير مكاتبهم ومتعلقاتهم الشخصية دون إذن. وأخطر صاحب عمل المتعاقد بالقضية وطلب منه عدم تعيين المتعاقد في مباني المنظمة في المستقبل.

٤٤- واتصلت قضية إساءة استعمال السلطة (القضية IR2021/07) بموظفة تراكمت عليها مبالغ كبيرة من الديون غير النظامية ولم تمتثل لالتزاماتها القانونية الخاصة. وإضافةً إلى ذلك، حصلت الموظفة على قروض من موظفين في المنظمة خاضعين لسلطتها أو نفوذها. وفُصلت الموظفة من الخدمة نتيجة اتخاذ تدبير تأديبي بشأنها. وحُجزت استحقاقاتها الخاصة بنهاية الخدمة بانتظار تسوية الديون المستحقة عليها للموظفين الآخرين.

٤٥- وتعلقت ثلاث قضايا بالغش. وفي إحدى القضايا (القضية IR2021/08) تبين أن موظفاً شارك سابقاً قبل التحاقه بالعمل في المنظمة في أنشطة احتيالية أضرت بمنظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة بصفته مدير منظمة غير حكومية. واحتفظ الموظف أيضاً بالإدارة التنفيذية للمنظمة غير الحكومية نفسها أثناء عمله في منظمة الصحة العالمية دون إذن مناسب. وفُصل الموظف من الخدمة في المنظمة بعد انتهاء تعيينه المؤقت. وصدرت لائحة اتهام ضده ولم يُبتَ بعد في هذه القضية نهائياً. واتصلت قضية ثانية (القضية IR2021/09) بمساعد معني بشؤون السفر أنشأ حساباً مكرراً كمورد خدمات باستخدام رقم حسابه المصرفي الشخصي ودفع له بدل إقامة يومي غير مستحق. وخصت هذه القضية موظفاً سابقاً كان قد فُصل أصلاً من الخدمة في المنظمة بسبب سوء سلوك منفصل (سرقة الوقود). واتخذ إجراء تأديبي بشأن هذه القضية بإصدار لائحة اتهام. وارتبطت قضية ثالثة (القضية IR2021/10) بموظف محلي تلقى عمولات غير مشروعة من الموردين. وهذه القضية قيد الاستعراض لاتخاذ إجراء تأديبي بشأنها. وقد أُحيلت المسألة أيضاً مباشرةً إلى المكتب المختص الذي اتخذ إجراءات لتخفيف وطأة هذه المخاطر ترمي إلى ضمان ألا يدفع الموردون أي مبالغ إضافية غير مستحقة لموظفي المنظمة.

٤٦- وارتبطت قضية (القضية IR2021/11) بموظفة سابقة لم تف بالتزاماتها القانونية الخاصة ولم تتعاون في إطار عملية تحقيق. وإذ سبق فصل الموظفة بسبب سوء سلوك سابق، أُضيفت ملاحظة إلى ملفها الشخصي.

٤٧- وتعلّقت قضيتان بالتحرش الجنسي. وخصّت إحداهما (القضية IR2021/12) موظفاً حصل على صور حميمة ورسائل خاصة لموظف آخر في المنظمة ونشرها دون موافقته. وخضعت القضية لاستعراض اللجنة الاستشارية العالمية وفقاً للسياسة المعمول بها وهي قيد النظر لاتخاذ إجراءات تأديبية بشأنها. أما القضية الأخرى (القضية IR2021/13) فاتصلت بموظف سحب عنوة موظفاً آخر من موظفي منظمة أخرى إلى غرفته في الفندق مسبباً الخوف والكرب للضحية. واتخذت إجراءات تأديبية أدت إلى فصل الموظف من الخدمة.

٤٨- واتصلت ثمانى قضايا مترابطة بالمحسوبية والغش في المشتريات والإهمال في المشتريات وتقديم بيانات كاذبة والسرقة وعدم اتخاذ الإجراءات اللازمة. وبالنسبة إلى قضايا المحسوبية، خصّت قضية (القضية IR 2021/14) موظفاً كبيراً استغل عملية "غير رسمية" مفترضة لاختيار "مرشحين" لم يترشحوا لشغل الوظيفة ولم يتمتعوا بأي مؤهلات بغرض توظيف شخص أوصى به. وأعد موظف أيضاً مستندات مزورة من أجل عملية الاختيار "غير الرسمية" وشارك فيها (القضية IR2021/21). وارتبطت قضية ثانية (القضية IR2021/15) بموظف عيّن أحد معارفه الشخصية على أساس تقرير لاختيار الخبراء الاستشاريين يوثق زوراً عملية اختيار تناقسية مفترضة. وفي قضية أخرى (القضية IR2021/16)، شكّل موظف لجنة اختيار ووَقّع تقريراً لاختيار الخبراء الاستشاريين مع "مرشحين" غير مؤهلين لم يترشحوا لشغل الوظيفة بغرض توظيف أحد معارفه الشخصية. واتخذت إجراءات تأديبية بشأن هذه القضايا.

٤٩- وارتبطت قضيتان بمخالفات في المشتريات. وتعلّقت قضية بالإهمال في المشتريات (القضية IR2021/17) وخصّت موظفاً حصل على عروض من عدد محدود من الموردين ذوي الاختصاصات الغامضة وأذن بالدفع المسبق بما يخالف الاتفاق التعاقدى ولم يراقب المواعيد النهائية ولم تسلّم إليه المشتريات من السلع بالكامل. أما القضية الأخرى المتصلة بالغش في المشتريات (القضية IR2021/18) فقد خصّت موظفاً كبيراً اختار مسبقاً مورداً شخصياً وأيد ثقافة التسامح لمحاكاة المناقصة من خلال إعداد مستندات خادعة. واتخذت إجراءات تأديبية في كلتا القضيتين.

٥٠- وأما قضية السرقة (القضية IR2021/19) فقد تعلّقت بموظف حصل على بطاقة وقود لأغراض العمل واستخدمها لأغراض شخصية. وارتبطت قضية أخرى بعدم اتخاذ الإجراءات اللازمة (القضية IR2021/20) وخصّت موظفاً كبيراً لم يتخذ التدابير التصحيحية اللازمة بشأن ادعاءات إساءة استخدام بطاقات الوقود. واتخذت تدابير تأديبية بشأن هاتين القضيتين.

٥١- ومنذ عام ٢٠١٤، دأبت الأمانة على نشر تعميم سنوي لإخطار الموظفين بالإجراءات التأديبية المنتهية. ويؤدي هذا التعميم إلى إذكاء الوعي بخصوص حالات الإخلال بمعايير السلوك والإجراءات التي تتخذها الإدارة من أجل التصدي لهذه الانتهاكات. وسيُنشر قريباً التعميم المتعلق بالقضايا التي تم البت فيها باتخاذ إجراءات تأديبية بشأنها في عام ٢٠٢١.

## الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٥٢- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =