

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة
التابعة للمجلس التنفيذي
الاجتماع الحادي والأربعون

EBPBAC41/2

البند ١-٢ من جدول الأعمال المؤقت

١٨ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤

تقرير لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة

يتشرف المدير العام بأن يحيل طيه التقرير المقدم من رئيس لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي لكي تنظر فيه في اجتماعها الحادي والأربعين (انظر الملحق).

الملحق

تقرير لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥

معلومات أساسية

- ١- يتناول هذا التقرير اجتماعي لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة (اللجنة) الرابع والأربعين والخامس والأربعين، المعقودين في حزيران/يونيو وتشيرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٤، على التوالي. ويشمل هذا الاجتماع الأخير زيارة اللجنة للمكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ ومكتب المنظمة القطري في الفلبين ومكتبها في ماليزيا الذي يغطي كذلك بروني دار السلام وسنغافورة ومركز الخدمات العالمي للمنظمة في كوالالمبور. وترد أدناه التوصيات الرئيسية الصادرة عن هذين الاجتماعين اللذين عُقدَا حضورياً.
- ٢- وفيما يلي أسماء أعضاء اللجنة الذين شاركوا في هذين الاجتماعين: السيد دارشاك شاه (رئيس اللجنة)، والسيد روب بيكر، والسيدة آسيا كلداري، والسيد غريغ جونسون، والسيدة بياتريز سانز ريدرادو. ولم تتمكن السيدة آسيا كلداري من المشاركة حضورياً في زيارة إقليم غرب المحيط الهادئ وشاركت في بعض الجلسات المعقودة عن بُعد.
- ٣- وتلقت اللجنة الدعم المطلوب من الأمانة، بما في ذلك تقديم لمحة عامة منتظمة من جانب الإدارة العليا عن التطورات الرئيسية. وإضافةً إلى ذلك، أُتيحت للجنة الفرصة لاطلاع المدير العام على المناقشات التي جرت في نهاية الاجتماع الذي عُقد في شهر حزيران/يونيو وكان من المقرر عقد جلسة إحاطة خاصة باجتماع شهر تشرين الأول/أكتوبر لكنه لم يكن من الممكن عقدها بسبب فارق التوقيت وتغيير حاسم طرأ في اللحظة الأخيرة على جدول أعمال المدير العام.
- ٤- وقبل افتتاح كلا الاجتماعين، قدّم جميع أعضاء اللجنة إلى مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات التابع للمنظمة إعلان المصالح الخاص بكل منهم وأكدوا عدم وجود أي تضارب مع ولايتهم الحالية.
- ٥- ويتألف باقي هذا التقرير من الفصول الآتية:

- (أ) المراجعة الخارجية للحسابات
- (ب) المراجعة الداخلية للحسابات وإجراء التحقيقات
- (ج) التقييمات
- (د) إدارة المخاطر
- (هـ) منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي
- (و) نظام إدارة الأعمال
- (ز) الزيارات إلى المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ ومكتب المنظمة القطري في الفلبين ومكتبها في ماليزيا الذي يغطي كذلك بروني دار السلام وسنغافورة ومركز الخدمات العالمي للمنظمة
- (ح) مسائل أخرى استعرضتها اللجنة
- (ط) عضوية اللجنة
- (ي) موجز أبرز التوصيات

ألف: المراجعة الخارجية للحسابات

- ٦- أُتيحت للجنة الفرصة للاجتماع بمراجع الحسابات الخارجي، بما في ذلك من خلال عقد جلسة خاصة معه، وعُرضت عليها خطة عام ٢٠٢٤ والحصيلة والتوصيات الواردة في تقرير مراجع الحسابات الخارجي المقدم إلى جمعية الصحة العالمية في دورتها السابعة والسبعين.^١ وشمل هذا التقرير المراجعة المالية ومراجعة الامتثال ومراجعة الأداء.
- ٧- ورحب أعضاء اللجنة بالرأي غير المتحفظ الصادر وهنأوا الأمانة على هذا الإنجاز المحقق. واستقرت اللجنة عن الملاحظات المتعلقة بعملية الشراء، بالتركيز الخاص على ضرورة توسيع نطاق استخدام الاتفاقات الطويلة الأجل وأحاطت علماً بتوصية مراجع الحسابات بشأن تحسين العملية في الوقت المناسب.
- ٨- وبخصوص إدارة الخزنة، وبعد أن تحقق مراجع الحسابات من المستندات المعنية المتصلة بالدائع المصرفية وبعد تأكيد أن استثمارات المنظمة بلغت المعدلات المرجعية، أعربت اللجنة عن سرورها لعلمها بعدم إثارة أي شواغل مهمة.
- ٩- وأعربت اللجنة عن تقديرها لتأكيد التعاون الجيد بين مراجع الحسابات الخارجي ومراجع الحسابات الداخلي والأمانة. وأحاطت علماً كذلك بقبول الأمانة لجميع التوصيات التي صدرت عام ٢٠٢٣ والتي سيتواصل رصد تنفيذها. وفي هذا المضممار، أكد مراجع الحسابات الخارجي عدم وجود أي ملاحظات أخرى بخلاف الملاحظات المبينة في تقريره.
- ١٠- ورداً على سؤال بشأن الجدول الزمني لإعداد خطة مراجعة الحسابات، سلط مراجع الحسابات الخارجي الضوء على بعض التحديات المواجهة في إعداد هذه الخطة قبل انعقاد جمعية الصحة العالمية. وسبب ذلك هو أن عملية إعداد الخطة تتطوي في الغالب على إجراء مناقشات مع مختلف الشعب والإدارات. وعلاوة على ذلك، يتسم بعض المجالات الخاضعة للمراجعة مثل نُظم إدارة المستودعات بطابع دينامي ويتطلب معلومات محدثة، مما يجعل من الصعب استكمال خطة مراجعة الحسابات قبل الجمعية بوقت طويل. وأخيراً، ذكر تأثير كوفيد-١٩ في عمل مراجعة الحسابات.
- ١١- واستعرضت اللجنة مسودة خطة العمل لعام ٢٠٢٤ وكررت تأكيد أهمية التنسيق مع الإدارة عند تحديد مواضيع مراجعة الأداء.

باء: المراجعة الداخلية للحسابات وإجراء التحقيقات

- ١٢- تفاعلت اللجنة بانتظام مع مكتب مراجعة الحسابات الداخلية واستعرضت خطة عمل المراجعة الداخلية للحسابات وتقدمها في إطار اختصاصات اللجنة.
- ١٣- وفي هذا الصدد، أحاطت اللجنة علماً بأن عملية تحديد أولويات مراجعة الحسابات تتبع معايير ثابتة، بما في ذلك تحليل المخاطر الرئيسية والمخاطر الناشئة الأخرى وخطط مراجعي الحسابات الخارجيين لتجنب أي تداخل محتمل واستعراضات الامتثال المتاحة التي تُجرى في مختلف المكاتب.
- ١٤- ولاحظت اللجنة أثناء استعراض الخطة أن بعض الإجراءات الواردة في خطة مراجعة الحسابات قد أُجلت وأن هناك قدراً معيناً من العمل مازال مطلوباً لإكمال خطة مراجعة الحسابات لعام ٢٠٢٤.
- ١٥- وأشارت الأمانة إلى تأجيل بعض عمليات المراجعة لتجنب حالات التداخل مع العمليات المقررة لمراجعة الحسابات الخارجية أو الاستعراضات الداخلية، وقيود التوظيف، ومتطلبات الموارد المحددة، والتحديات المرتبطة بإجراء عمليات مراجعة الحسابات في سياقات معقدة كما في الجمهورية العربية السورية والسودان، وضرورة إعادة تحديد الأولويات لتلبية الاحتياجات الناشئة.

١٦- وفيما يتصل بالقيود المفروضة على الموارد التي أشار إليها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أبلغت اللجنة بوجود منصبيين شاغرين لا يزال يتعين ملؤهما. وفي الوقت نفسه، أعربت اللجنة عن سرورها لعلمها بأن المكتب يواصل العمل على خطة للتنفيذ ترمي إلى تناول الاقتراحات التي قدّمتها شركة KPMG في استعراضها المستقل لوظيفة مراجعة الحسابات وبأن هذا الأمر أدى إلى إدخال بعض التغييرات على إطار رصد المراجعة الداخلية للحسابات وتقييمها ومنهجية مراجعة الحسابات.

١٧- وأحاطت اللجنة علماً بانخفاض بنسبة ٦٦٪ في الفعالية العامة للضوابط الداخلية الخاصة بالمكاتب التي خضعت حساباتها للمراجعة في عام ٢٠٢٣ (مقارنةً بالمكاتب التي خضعت حساباتها للمراجعة في عام ٢٠٢٢ بتسجيل نسبة ٧٣٪). ويمكن عزو ذلك إلى حالات التأخير في تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات، ومسائل محددة متعلقة بالفصل بين الواجبات في المكاتب الصغيرة، وتعقيد القواعد، والامتثال للإجراءات المعمول بها، مما يشير إلى مواطن ضعف محتملة. وتهدف الأمانة إلى التصدي لعدد من مواطن الضعف هذه من خلال بدء تنفيذ النظام الجديد لإدارة الأعمال الذي سيدمج الضوابط في تصميم النظام الجديد.

١٨- وفي هذا السياق، أكدت اللجنة أهمية إجراء عمليات مراجعة الامتثال كوسيلة لتعزيز إطار الرقابة الداخلية، وخصوصاً في بيئة تتسم بطابع لامركزي بصفة متزايدة. وعليه، اقترحت اللجنة ضرورة تحقيق توازن مناسب بين مراجعة الامتثال ومراجعة الأداء.

١٩- وفي السياق نفسه، وتسليماً بالجهود المبذولة لمعالجة الاستنتاجات التي خلص إليها تحليل الأسباب الجذرية، طلبت اللجنة (وفقاً للتوصيات الواردة في الوثيقة EBPBAC38/2) تقديم لمحة عامة خلال اجتماعاتها المقبلة تبين ما أنجزته الأمانة حتى الآن وما بقي معلقاً. وينبغي أن يجري ذلك في ظل عملية تشاورية بين إدارات العمليات المؤسسية ومكتب خدمات الرقابة الداخلية بوجه خاص. وتتعترف اللجنة بأن بعض الأسباب الجذرية ستعالج من خلال تنفيذ نظام إدارة الأعمال. ومع ذلك، يتطلب هذا الأمر تنفيذ عملية صارمة لإدارة التغيير إضافة إلى تحديث العمليات والإجراءات الراهنة.

٢٠- وفي سياق اجتماعات اللجنة مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أحيطت اللجنة بالمعلومات عن عدد القضايا لدى وظيفة التحقيق وعن مواردها وهيكلها.

٢١- ولاحظت اللجنة أن عدد القضايا ما برح مرتفعاً وأن جزءاً كبيراً منها لا يخضع للتحقيق الكامل من جانب مكتب خدمات الرقابة الداخلية لأن الادعاءات غير مسندة بالبيّنات أو غير قابلة للتحقيق. ولاحظت اللجنة أيضاً أن إساءة استعمال السلطة والتحرش يظان يمثّلان المجالين اللذين يسجلان أكبر عدد من القضايا.

٢٢- وفيما يتعلق بالموارد، علمت اللجنة أن الميزانية الحالية والعدد الحالي للموظفين لا يكفيان للتعامل مع القضايا من حيث ارتفاع عددها وتعقيدها. وأبلغت اللجنة بأن الأمانة تعترف اعترافاً تاماً بأهمية وظيفة التحقيق. وإضافةً إلى ذلك، أحاطت اللجنة علماً باعتزام الأمانة معالجة المشاكل المواجهة، ولاسيما من خلال مراجعة الإطار القانوني الخاص بالتحقيقات، مما يسمح لإدارات أخرى بأن تشارك مشاركة مباشرة في تحقيقات معينة (أي أمين المظالم وإدارة الموارد البشرية). وترحب اللجنة بنهج الأمانة المتمثل في مواصلة طرائق العمل المختلطة، بما في ذلك إتاحة فرص العمل عن بعد لقوتها العاملة، بهدف تحسين استخدام التمويل المتاح على أمثل وجه.

٢٣- وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بتأكيد المدير العام الحفاظ على الميزانية المخصصة لإدارة خدمات الرقابة الداخلية بالمستوى الحالي البالغ ٢٥ مليون دولار أمريكي ولاحظت أن مستوى الميزانية ارتفع ارتفاعاً شديداً مقارنةً بالمستوى المسجل في عام ٢٠١٩ والبالغ ٨ ملايين دولار أمريكي.

٢٤- وعُقدت جلسة خاصة منفصلة مع مراجع الحسابات الداخلي.

جيم: التقييمات

- ٢٥- في إطار استعراض عمل وظيفة التقييم، أحاطت اللجنة علماً مع التقدير بالتقييمات العالية الجودة التي أجرتها الأمانة والعمل الجيد المنجز واقرحت توحيد استنتاجات تقارير التقييم المختلفة لتحديد المسائل والاتجاهات الشاملة.
- ٢٦- ولاحظت اللجنة مع القلق أن الإدارة لم تعد بعد ردها على عدد من التقييمات المستكملة. وتوصي اللجنة بأن يحدد مكتب التقييم بالتشاور مع الإدارة إطاراً زمنياً ومسؤوليات أوضح وأن توضع آلية ملائمة لرصد تنفيذ الرد. وتشجع اللجنة بالتالي الأمانة على إدراج هذا العنصر في الإصدار التالي لسياسة التقييم.
- ٢٧- ونوقشت مسألة تمويل التقييمات إذ أعربت اللجنة عن قلقها إزاء عدم تنفيذ خطة العمل بالكامل بسبب عدم توافر التمويل، وخصوصاً على المستوى الإقليمي. وطلبت اللجنة الحصول على قائمة كاملة بجميع التقييمات التي لم تُجر من التقييمات المشار إليها في خطة العمل. وقُدِّمت هذه القائمة إلى اللجنة.
- ٢٨- وتوصي اللجنة بمناقشة خطة التقييم بالقدر الكافي مع جميع الجهات صاحبة المصلحة في المنظمة في المستقبل ومواءمة التمويل مع دورة التخطيط/ الميزنة وتحديد المخصصات المناسبة.
- ٢٩- ونتيجة لذلك، أشارت اللجنة إلى أهمية الاعتماد على مصادر تمويل مختلفة، بما في ذلك المساهمات الطوعية، لتغطية تكاليف التقييمات. وعلاوة على ذلك، يوصى بأن تواصل المنظمة استكشاف إمكانية مساهمة المشاريع في التقييمات ذات الصلة، بالإحاطة علماً بالقيود المالية المرتبطة بالتمويل المرن.
- ٣٠- وإضافةً إلى ذلك، توصي اللجنة بمناقشة أي تغيير يُقترح إدخاله على خطة العمل مع الجهات صاحبة المصلحة المعنية، مشيرةً إلى موافقة المجلس التنفيذي على خطة العمل.
- ٣١- وتمشياً مع توصيات اللجنة الصادرة في اجتماع سابق،^٢ تابعت اللجنة الدراسة الاستقصائية التي ينبغي للأمانة إجراؤها لتحديد التقييمات والأنشطة المماثلة المضطلع بها على جميع مستويات المنظمة الثلاثة. وأعربت اللجنة عن سرورها لعلمها ببداية جمع المعلومات ذات الصلة عن التقييمات اللامركزية. وفي الوقت ذاته، شجعت اللجنة الأمانة على تمديد الإطار الزمني للرد نظراً إلى تلقي ردود محدودة حتى الآن بهدف ضمان الحصول على صورة أكثر شمولاً.
- ٣٢- وأخيراً، قُدِّمت الأمانة مسودة أولى لخريطة طريق التقييم لتتناول استنتاج التحليل المقارن لوظيفة التقييم، مشيرةً إلى ضرورة إدخال مزيد من التحسينات. وتعرب اللجنة عن سرورها لتطور خريطة الطريق وتطلع إلى تلقي نسخة محدثة.
- ٣٣- ولاحظت اللجنة أن مدير التقييم تقاعد في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤. وشكرته على مساهمته وتمنت له التوفيق في الفصل التالي من حياته. وإضافةً إلى ذلك، ستوفر اللجنة دعمها لعملية اختيار المدير الجديد.
- ٣٤- التوصية ١: توصي اللجنة بأن يحدد مكتب التقييم بالتشاور مع الإدارة إطاراً زمنياً ومسؤوليات أوضح لإعداد رد الإدارة وأن توضع آلية ملائمة لرصد تنفيذ الرد.
- ٣٥- التوصية ٢: توصي اللجنة بمناقشة خطة التقييم بالقدر الكافي مع جميع الجهات صاحبة المصلحة في المنظمة في المستقبل.
- ٣٦- التوصية ٣: توصي اللجنة بمواءمة تمويل التقييمات مع دورة التخطيط/ الميزنة وتحديد المخصصات المناسبة. وإضافةً إلى ذلك ونظراً إلى تمويل المنظمة عن طريق مصادر تمويل مختلفة، فينبغي تمويل التقييمات على نحو مماثل من مصادر متعددة، بما في ذلك من المساهمات الطوعية.

دال: إدارة المخاطر

٣٧- استعرضت اللجنة حالة تنفيذ إطار إدارة المخاطر في المنظمة. وفي هذا السياق، قدّمت الأمانة نتائج عملها والتحديات التي تواجهها وأوضحت عملية تحديد المخاطر الرئيسية وحصيلتها وتحديد الاستراتيجيات وخريطة الطريق لإدارة المخاطر وبرنامج الامتثال العالمي والأدوات والموارد التي تستخدمها وتحتاج إليها.

٣٨- وأشاد أعضاء اللجنة بالعمل الذي أنجزه الفريق ويسلمون بالتقدم المحرز من أجل الانتقال إلى مستوى أعلى من النضج (أي من مستوى "متطور" إلى مستوى "راسخ").

٣٩- وأعربت اللجنة أيضاً عن قلقها بشأن تنسيق الوظائف المختلفة ومواءمتها وضرورة تفعيل تقبل المخاطر وترسيخ ثقافة إدارة المخاطر.

٤٠- وعلى الرغم من ذلك، تُسَلَّم اللجنة بالتقدم المحرز من أجل بلوغ مستوى أعلى من النضج (أي من مستوى "متطور" إلى مستوى "راسخ").

٤١- وبوجه خاص، أعربت اللجنة عن سرورها لعلمها باضطلاع الإدارة بأعمال لا يُستهان بها لتحديد المخاطر الرئيسية على المستويات الثلاثة. وتتطلع إلى استعراض الإجراءات الرفيعة المستوى الموجزة اللازمة لتخفيف وطأة كل المخاطر الرئيسية، مما يُقلّص المخاطر إلى مستوى التحمل المتفق عليه.

٤٢- وتُسَلَّم اللجنة أيضاً بضرورة إشراك جميع المكاتب الرئيسية في النهج لبلوغ المستوى "الراسخ" بالكامل. وتحقيقاً لذلك، أوصت اللجنة بأن تضع الأمانة خطة تشمل الموارد البشرية والمالية اللازمة على مستويات المنظمة الثلاثة لتسريع وتيرة بلوغ ذلك المستوى.

٤٣- وعُرضت السيناريوهات المعنية لتنفيذ استراتيجية إدارة المخاطر المؤسسية على اللجنة وحُدِّدت الاحتياجات الرفيعة المستوى. وفي الوقت ذاته، أُشير إلى ضرورة توفير موارد نوعية وكمية إضافية لبلوغ مستوى أعلى من النضج بوجه أسرع. وأشارت اللجنة إلى أن إضافة عدد أكبر من الموظفين قد لا تؤدي إلى تسريع وتيرة التقدم المحرز بسبب ضرورة تطوير خبرات محددة وفترة التكيف الطبيعية اللازمة للتغيير التنظيمي.

٤٤- وتوصي اللجنة بالاستفادة من وظائف الامتثال وإدارة المخاطر الراهنة على المستويات الثلاثة للمساهمة في تحقيق هذا الهدف. ويشمل ذلك استخدام مبادرة الحضور القطري الأساسي الذي يمكن التنبؤ به لتعزيز قدرات إدارة المخاطر في سياق الجهود الجارية الرامية إلى تعزيز المكاتب القطرية.

٤٥- وأخيراً، أحاطت اللجنة علماً بالخطوات القادمة التي ستتخذها الأمانة في هذا المجال عبر إجراء مناقشات داخل اللجنة العالمية لإدارة المخاطر بشأن تحديد أولويات الأنشطة ومواءمتها مع الموارد المتاحة. وسينصّب التركيز على تحديد الأنشطة الحاسمة وضمان تزويد هذه الأنشطة بالموارد الكافية.

هاء: منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي

٤٦- أحيّطت اللجنة بمعلومات منتظمة عن حالة منع السلوك المسيء وسوء السلوك الجنسي والتصدي لهما في المنظمة.

٤٧- وقدّمت رئيسة التحقيقات البيانات والاتجاهات الخاصة بالشكاوى والتحقيقات المرتبطة بهذه المواضيع، بتسليط الضوء على عدد القضايا المتزايدة والتحديات والثغرات في النظام الحالي. وأطلعت أيضاً على بعض أفضل الممارسات والتوصيات الصادرة عن وكالات الأمم المتحدة الأخرى والخبراء الخارجيين.

٤٨- وإذ يتصل بعض التوصيات المفتوحة الواردة في تقرير مراجعة الحسابات الصادر عن شركة برايس ووترهاوس كوبرز باستراتيجية تغيير الثقافة، قدّمت الأمانة معلومات محدّثة عن استراتيجية تغيير الثقافة والسلوك التي تستهدف التصدي للأسباب الجذرية للسلوك المسيء وسوء السلوك الجنسي في المنظمة والنهوض ببيئة عمل شاملة يسودها الاحترام. وفي هذا السياق، سلّط الضوء أيضاً على طريقة مواءمة الاستراتيجية مع ميثاق القيم ومدونة قواعد السلوك وسياسة منع السلوك المسيء والتصدي له.

٤٩- وأحاطت اللجنة علماً بتقييم الأمانة الذي يفيد بأن عدد القضايا الجديدة لم يبلغ ذروته بعد وأن هناك حاجة إلى تحسين آليات تقديم الشكاوى على المستوى المجتمعي فيما يخص حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وشددت بالتالي على أهمية مواصلة العمل على التدابير الوقائية.

٥٠- وأعربت اللجنة عن سرورها لتلقي معلومات محدّثة عن الإجراءات المتخذة في مجال منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتقدم المستمر. وتطلّع إلى استعراض استنتاجات الاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة على نطاق الأمم المتحدة في هذا المجال.

٥١- وكررت اللجنة تأكيد أهمية تناول مسألة الثقافة وضرورة أن تستكمل المنظمة الاستراتيجية بسرعة بهدف التصدي للمشاكل السلوكية.

٥٢- وأحاطت اللجنة علماً بالعرض الموجز الأولي الجيد لاستراتيجية تغيير الثقافة، مشيرةً إلى عدم إمكانية تناول مسألة منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي بمعزل عن غيرها بملاحظة زيادة الشكاوى بشأن أشكال التحرش الأخرى. وترى اللجنة أن استراتيجية تغيير الثقافة وعملية التنفيذ ينبغي أن تكونا شاملتين وأن تتناولاً جميع أشكال التحرش، بالاستناد إلى التقدّم المُحرز في إطار منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.

واو: نظام إدارة الأعمال

٥٣- استعرضت اللجنة التقدم المحرز والتحديات المواجهة في إطار برنامج نظام إدارة الأعمال الذي يستهدف تنفيذ نظام جديد لتخطيط الموارد المؤسسية في المنظمة في عام ٢٠٢٥.

٥٤- وبرنامج نظام إدارة الأعمال هو مشروع معقّد يواجه بعض التأخير المرتبط بتأخر توفير بعض مكونات النظام من جانب الموردين والناجم عن التغييرات المطلوبة في النطاق، كما هو الحال عادة في معظم تطبيقات نظام تخطيط الموارد المؤسسية.

٥٥- ويظل الجدول الزمني الحالي لبدء التشغيل المقرر ضيقاً جداً غير أن اللجنة أعربت عن سرورها إذ لاحظت أن برنامج نظام إدارة الأعمال اتخذ خطوات ترمي إلى تعزيز قدرته على إدارة البرامج وضبط جودتها، بما في ذلك تخصيص موارد إضافية لرصد تنفيذ المشروع والميزانية بنشاط من أجل مراعاة الإطار الزمني المحدد. وفي هذا الصدد، أفيد بتنقيح الإطار الزمني الخاص ببرنامج نظام إدارة الأعمال كي يجسد نهجاً أكثر واقعية واستهلال العمل على الانتقال إلى النظام الجديد ونشره وتأهبة التشغيلي.

٥٦- وفيما يتعلق بالمسائل التي أثّرت بشأن وحدات الوظائف المالية، أعد برنامج نظام إدارة الأعمال خططاً للطوارئ وخيارات بديلة. وكررت اللجنة تأكيد وجهة نظرها التي مفادها ألا يبدأ التنفيذ إلا عندما يتكامل اختبار جميع الوظائف بالنجاح. وفي وقت إعداد هذا التقرير وتبعاً لتوصية اللجنة، كانت الوظائف المالية الأساسية قيد الاختبار وستوجه حصيلة هذه العملية اتخاذ القرار بين الخيارات الراهنة. وكما ورد ذكره أدناه، أُنِحت للجنة الفرصة لزيارة موقع اختبار الوظائف المالية في مركز الخدمات العالمي في كوالالمبور في إطار زيارتها الإقليمية.

٥٧- وللحصول على لمحة عامة شاملة، عُقدت جلسات خاصة منفصلة مع الأمانة بخصوص هذا الموضوع.

٥٨- وفي الختام، أحاطت اللجنة علماً مع التقدير بأن المنظمة وضعت استراتيجية لتخفيف وطأة المخاطر بإعداد خيارات مختلفة لتنفيذ برنامج نظام إدارة الأعمال. وإضافةً إلى ذلك، سلّمت اللجنة بالتقدم الملحوظ المحرز منذ تقديم تقريرها الأخير إلى الدول الأعضاء. ٣ ومع ذلك، مازالت حالات عدم اليقين قائمة، وخصوصاً في المجال المالي. وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بخطر إصابة موظفي برنامج نظام إدارة الأعمال بالإنهاك المهني.

٥٩- وأحاطت اللجنة علماً بأن المنظمة طلبت إجراء استعراض خارجي للخيارات الراهنة والنتائج المقدّمة إلى مجلس إدارة برنامج نظام إدارة الأعمال الذي يضمن حوكمة البرنامج. وإذا ظلت حالة عدم اليقين تكتنف الخيارات المختلفة، توصي اللجنة بأن يتولى طرف ثالث إجراء استعراض مستقل وشامل بالتشاور مع جميع الرؤساء الموظفين.

٦٠- وأحاطت اللجنة علماً بتأكيد الأمانة أن المنظمة لن تبدأ تنفيذ النظام الجديد ما دامت المتطلبات الأساسية والتنظيمية (أي الحد الأدنى للمنتج القابل للتشغيل) غير جاهزة.

٦١- وأخيراً، شددت اللجنة على أهمية إجراء اختبار كامل وشامل لنظام إدارة الأعمال، بما يشمل وظائف الوحدات المتداخلة قبل بدء تشغيله. وفي هذا الصدد، تود اللجنة أن تطلع على نتائج هذا الاختبار في الاجتماعات القادمة.

٦٢- التوصية ٤: توصي اللجنة بأن تقدم الأمانة إليها في اجتماع لاحق حصيلة اختبار نظام إدارة الأعمال في جميع مراحله.

زاي: الزيارات إلى المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ ومكتب المنظمة القطري في الفلبين ومكتبها في ماليزيا الذي يغطي كذلك بروني دار السلام وسنغافورة ومركز الخدمات العالمي للمنظمة

٦٣- تمشياً مع خطط اللجنة الرامية إلى زيارة المكاتب الإقليمية وبعض المكاتب القطرية للمنظمة كل سنة، زارت اللجنة المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ والمكتب القطري للمنظمة في الفلبين والمكتب القطري للمنظمة لماليزيا وبروني دار السلام وسنغافورة ومركز الخدمات العالمي للمنظمة في كوالالمبور.

٦٤- ويعيش في إقليم غرب المحيط الهادئ أكثر من ١,٩ مليار شخص ويوصف على أنه واحد من أكثر الأقاليم تنوعاً على صعيد العالم إذ يضم مجموعة واسعة من الثقافات والسياقات وأعداد السكان والاقتصادات. ويفرض هذا التنوع تحديات وأولويات فريدة على النظام الصحي.

٦٥- ويواجه الإقليم بصفة خاصة تحديات صحية كبيرة في مجال الأمراض غير السارية التي تسبب ٨٧٪ من الوفيات وتعد أمراض القلب والسكتات الدماغية ومرض الانسداد الرئوي المزمن وسرطانات الرئة والسكري الأسباب الرئيسية.

٦٦- وتنتشر مواطن الضعف الاجتماعية مثل معدلات الانتحار المرتفعة ومشاكل الصحة النفسية ويسجل بعض أعلى معدلات الانتحار في العالم في بعض بلدان الإقليم.

٦٧- ويتعرض الإقليم أيضاً تعرضاً شديداً لآثار تغير المناخ إذ يعيش مليار شخص في مناطق ساحلية معرضة للخطر، بمن فيهم معظم سكان جزر المحيط الهادئ.

٦٨- وأخذاً في الحسبان هذا السياق للصحة العامة، شملت الأهداف المنشودة من زيارة اللجنة تقديم التوجيهات والدعم إلى مكاتب المنظمة واستعراض الأنشطة الإقليمية للتمكن من طمأنة الدول الأعضاء بشأن وجود ضوابط داخلية كافية في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية التابعة له.

٦٩- وأحاطت اللجنة علماً بنتائج الدراسة الاستقصائية الإقليمية للموظفين التي أجريت في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، كما قدّمتها الإدارة العليا، وقد سلّطت هذه النتائج الضوء على التحديات التي يواجهها الموظفون، وخصوصاً الموظفين، وأعربت اللجنة استناداً إلى المعلومات التي قدّمتها الإدارة عن سرورها لملاحظة الجهود المبذولة من جانب الإدارة الإقليمية الحالية من أجل تحسين معنويات الموظفين.

٧٠- وتعمل الإدارة الجديدة على تغيير ثقافة المكاتب من خلال إعداد نهج تعاوني ومتكامل للعمل. وأعربت اللجنة عن تقديرها للنهج الابتكاري الذي اعتمدته القيادة الإقليمية، بتصوير التكامل وأنشطة المنظمة الأخرى في شكل "بساط منسوج"، وقد عُرض هذا النهج لاحقاً على اللجنة الإقليمية الخامسة والسبعين في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٤. وكانت رمزية البساط شديدة الواجهة في هذا الإقليم.

٧١- وعلى غرار ما هو ملاحظ على المستوى العالمي، علمت اللجنة بالاعتماد الإقليمي الشديد على المساهمات الطوعية التي تمثل الغالبية العظمى من التمويل وتدعو إلى اعتماد نموذج أكثر استدامة لتمويل عمل المنظمة. وفي هذا المضمار، أقرّت اللجنة بأهمية الجولة الاستثمارية لسد الثغرات الراهنة وأعربت عن تقديرها لتعزيز وظيفة تعبئة الموارد الإقليمية. وشددت اللجنة على أهمية ضمان استخدام التمويل في حدود الإطار الزمني المتفق عليه وإبلاغ الجهات المانحة. وتؤيد اللجنة بالتالي تعزيز لجنة الميزانية الإقليمية كخطوة ترمي إلى تحسين رصد الميزانية الإقليمية.

٧٢- وإضافةً إلى ذلك، سلّطت اللجنة الضوء على أهمية وضع خطة عمل للإقليم لتوسيع نطاق قاعدة الجهات المانحة، بما في ذلك استهداف الأفراد ذوي الثروات الطائلة والقطاع الخاص والحكومات المحلية، بالتشديد على ضرورة ضمان المواعيد التامة مع الجولة الاستثمارية العالمية.

٧٣- وفيما يتصل بتكوين القوى العاملة الإقليمية، أعربت اللجنة عن سرورها لملاحظة التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين الدوليين وممثلي المنظمة على وجه الخصوص. وإضافةً إلى ذلك، أحيطت اللجنة بالمعلومات عن مختلف المبادرات الجاري تنفيذها حالياً في مجال منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وأبدت سرورها لعلمها بالدعم المقدم من المقر الرئيسي في هذا المجال. وسلّطت العرض الضوء على بعض التحديات التي يواجهها الإقليم. وهذه التحديات مماثلة للتحديات التي قدمها المسؤول عن التنسيق المقيم في الإقليم الأفريقي إلى اللجنة أثناء زيارتها في عام ٢٠٢٣. وتقتصر اللجنة بالتالي مواصلة الحوار مع المسؤولين عن التنسيق.

٧٤- وتبدي اللجنة ارتياحها بشكل عام للعمل الذي يضطلع به الإقليم في مجال الضوابط الداخلية وتركيزه على الابتكار وتعرب عن تقديرها لإعداد دليل تنفيذ تفويض السلطة المعزز الجديد إلى ممثلي المنظمة والتركيز على تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات الداخلية في الوقت المناسب في غضون ١٢ شهراً.

٧٥- وفي الوقت ذاته، أحاطت اللجنة علماً بضرورة التحسين على نحو ما أبرزه التقرير الصادر في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤ عن مراجعة حسابات المكتب القطري لجنوب المحيط الهادئ حيث تأخر تنفيذ معظم التوصيات.

٧٦- وفي هذا الصدد، أعربت اللجنة عن سرورها لعلمها بأن المكتب الإقليمي يعمل بنشاط من أجل التصدي لهذه المشاكل بوضع خطة واضحة واتخاذ إجراءات عامة لحل المشاكل التي تتطوي على مخاطر متبقية عالية المستوى. وإضافةً إلى ذلك، أوضحت الأمانة أنه أُجري استعراض إداري للمكتب القطري لجنوب المحيط الهادئ وأُرسل فريق متعدد التخصصات إلى المكتب القطري لتقييم الوضع وتحسينه. وحدّد هذا الاستعراض ضرورة إعادة هيكلة المكتب وتعزيز قدراته نظراً إلى طبيعته الداعمة لبلدان متعددة. ومن المهم أن يضع الإقليم نموذجاً تشغيلياً فعالاً يتصدى للتحديات التي تواجهها عدة دول جزرية صغيرة متفرقة ويضمن الكفاءة والفعالية.

٧٧- وتوافق اللجنة على التدابير التي اتخذها الإقليم لتعزيز الضوابط الداخلية، بما في ذلك إعادة تصميم عمليات رئيسية معينة، مما يسمح بتجنب التكرار. ومع ذلك، توصي اللجنة بأن يظل الإقليم يضمن الامتثال بمستوى كاف في

المستقبل مع الاعتراف بالتركيز على التأثير. وفي هذا الصدد، أبرزت اللجنة أن الإجراءات المتخذة لزيادة التأثير إلى أقصى حد لا يمكن أن تكون على حساب الامتثال.

٧٨- وفي مانيلا، زارت اللجنة المكتب القطري في الفلبين وأحاطها بالمعلومات ممثل المنظمة في المكتب القطري وكبار موظفي المكتب.

٧٩- وأوضح أن الفلبين بحكم موقعها الجغرافي وسياقها بلد معرض للكوارث الطبيعية التي تؤثر في خدماته الصحية. ويتعين بالتالي تزويد المكتب بالقدر الكافي من المهارات والخبرات ليكون قادراً على التصدي لهذه التحديات على وجه السرعة. وتقتصر اللجنة إجراء حوار على نطاق أوسع بين مستويات المنظمة الثلاثة بخصوص الطريقة التي يمكن من خلالها حل هذه المشكلة بشكل مستدام، بما في ذلك عن طريق الاستفادة من الدعم الذي يمكن أن تقدمه أكاديمية المنظمة لبناء القدرات المطلوبة.

٨٠- وأحاطت اللجنة علماً مع التقدير بإدماج آلية للرصد والتقييم بشكل منهجي في إدارة البرامج التقنية. وعلاوة على ذلك، أعربت اللجنة عن إعجابها برصد أداء البلد وتطبيق نهج إدارة المخاطر، بما في ذلك مواعته مع المخاطر الرئيسية المؤسسية.

٨١- وبناءً على الأرقام المقدّمة والتوقعات الحالية، يبدو أن المكتب سيمول ميزانيته بالكامل على الرغم من استمرار خطر عدم مواعمة المساهمات الطوعية على الدوام مواعمة تامة مع الأولويات القطرية.

٨٢- وأخيراً، أعربت اللجنة عن سرورها للاطلاع مباشرة على عمل المكتب القطري الرامي إلى دعم المجتمع المحلي من خلال زياراتها للسلطات المحلية وإحدى المدارس ووحدة الحجر الصحي في مطار مانيلا. وخلال هذه الزيارات أبدت اللجنة سرورها إذ سمعت تعليقات متكررة بشأن قدرة المنظمة الراسخة على جمع مختلف الجهات والقيمة المضافة لتبادل الممارسات الجيدة والشعور بالثقة والاحترام الشديد إزاء المنظمة.

٨٣- وبعد أن زارت اللجنة مانيلا سافرت إلى كوالالمبور لزيارة المكتب القطري لماليزيا وبروني دار السلام وسنغافورة والتقت بممثل المنظمة في المكتب وكبار موظفي المكتب.

٨٤- وأعربت اللجنة عن سرورها لعلمها بالعلاقات الممتازة التي تربط المكتب القطري بسلطات البلدان الثلاثة.

٨٥- وفيما يتعلق بتعبئة الموارد، يتمتع المكتب القطري برؤية واضحة بشأن ضرورة تعبئة مساهمات طوعية، ولاسيما من داخل البلد ومن المؤسسات الخاصة، وسيتعين عليه أن يواصل العمل من أجل تحقيق ذلك مع المكتب الإقليمي والمقر الرئيسي، بما يتواءم مع الجولة الاستثمارية المؤسسية.

٨٦- وأحاطت اللجنة علماً مع التقدير بأن المكتب القطري تمكن من الاستفادة من الأموال والوظائف الناشئة عن مبادرة الحضور القطري الأساسي الذي يمكن التنبؤ به لتعزيز المكتب وزيادة تأثيره. وكما لا يتعارض التقدم المحرز للخطر، فمن المهم ضمان استدامة التمويل في المستقبل أخذاً في الحسبان الجهود المؤسسية المبذولة لزيادة الاشتراكات المقدّرة.

٨٧- وعلاوة على ذلك وعلماً بأن الدعم التشغيلي موزع على عدة أفرقة برمجية، تقترح اللجنة رصد هذا الأمر عن كثب نظراً إلى صغر حجم المكتب.

٨٨- وعلى الرغم من أن تاريخ صدور التقرير الأخير عن مراجعة الحسابات الداخلية يرقى إلى عام ٢٠١٧، أحاطت اللجنة علماً بالوضع الإيجابي للضوابط الداخلية المدعوم بنهج متين لإدارة المخاطر، استناداً إلى مؤشرات الأداء الرئيسية والبيانات المبلّغ عنها.

٨٩- وأُتيحت للجنة الفرصة لإحاطتها بالمعلومات عن حالة خطة العمل التحويلية للفريق المعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج الذي يكون ممثل المنظمة لماليزيا وبروني دار السلام وسنغافورة عضواً فيه.

٩٠- وأبدت اللجنة إعجابها بالقدرة على تولي زمام الأمور والالتزام على المستوى القطري وأحاطت علماً بالتقدم الجيد المحرز (تحقيق ٥٠٪ من المعالم الرئيسية) وأعربت عن تأييدها للإجراءات المتخذة. وسلط الضوء على تعزيز تفويض السلطة وإنشاء الوظائف في إطار مبادرة الحضور القطري الأساسي الذي يمكن التنبؤ به وتنسيق التوصيفات الوظيفية واعتماد مؤشرات للأداء في جملة الإنجازات المحققة.

٩١- وفي الوقت نفسه، أحاطت اللجنة علماً بضرورة إحرار تقدم ملحوظ في معظم مجالات الخطة. وتشجع اللجنة تحسين الإبلاغ عن الإجراءات المتخذة، بهدف ضمان تعزيز الشفافية، واعتماد نهج مرجح للإجراءات المشار إليها في إطار التخطيط مما يكفل تحديد الأولويات بما يفي بالمراد. وضماناً لإنجاز الخطة بالكامل، قد يكون من الضروري تحديد أطر زمنية قابلة للتحقيق وبناء قدرات كافية ومحددة المدة فيما يخص الوظائف التمكينية.

٩٢- وإضافةً إلى ذلك، ينبغي أن تضمن الأمانة ألا تولد القدرات الناشئة عن طريق مبادرة الحضور القطري الأساسي الذي يمكن التنبؤ به الازدواجية وأن تُستخدم بكفاءة.

٩٣- وبخصوص تفويض السلطة المعزز الجديد إلى ممثلي المنظمة، أحاطت اللجنة علماً بأن التفويضات المنقحة أُصدرت في معظم الأقاليم لكن تنفيذها لا يحرز التقدم بالوتيرة نفسها في جميع المكاتب، وخصوصاً في مجال الموارد البشرية. ولتوفير ضمانات لجميع ممثلي المنظمة تكفل تنفيذ التفويضات على النحو الواجب داخل مكاتبهم، قد يتعين إعداد أدوات وتقارير تقي بالمراد. وفي هذا الصدد، قد يساعد إنشاء مراكز دون إقليمية على ضمان تحقيق كامل تأثير تفويض السلطة المنقح بكفاءة. وبالتوازي مع ذلك، من المهم مواصلة العمل الرامي إلى وضع مؤشرات رئيسية للأداء على المستوى القطري بهدف ضمان أن يكون التفويض المعزز مصحوباً بدرجة كافية من المساءلة.

٩٤- وفي الملاحظات الختامية التي أدلت بها اللجنة أمام القيادة الإقليمية، أثنت اللجنة على إقليم غرب المحيط الهادئ ومديره الإقليمي التحضير الرائع للزيارة وأسلوب الترحيب والجهود المبذولة لتغيير ثقافة المكتب وتعزيز ضوابطه الداخلية.

٩٥- واستغلت اللجنة زيارتها إلى المكتب القطري لماليزيا وبروني دار السلام وسنغافورة لتزور مركز الخدمات العالمي في كوالالمبور وتستعرض العمل الذي يضطلع به هذا المكتب.

٩٦- وأعربت اللجنة عن سرورها لملاحظة نضج مركز الخدمات وحسن أدائه وأحاطت علماً بالتغيير الطارئ على الهيكل الذي تكون فيه الوظائف المختلفة تابعة للمسؤولين عن أعمالها المعنيين. واعترفت اللجنة بعلاقة العمل الممتازة بين الرؤساء الوظيفيين ومدير مركز الخدمات العالمي.

٩٧- وأبدت اللجنة إعجابها بالعرض الذي قدّمه مركز الخدمات العالمي ورحّبت بتعزيز وظيفة الامتثال في مركز الخدمات العالمي الذي حدد بسرعة مجالات لتحسين الضوابط على الصعيد العالمي. ويمكن استخلاص الدروس من هذه الوظيفة وإدماجها في استعراض الهيكل العالمي لوظائف الامتثال وإدارة المخاطر على المستويات الثلاثة، المشار إليه في الفقرة ١٠٧ أدناه. وترى اللجنة أن هذا الأمر يساهم أيضاً في بلوغ مستوى النضج المناسب في مجال إدارة المخاطر.

٩٨- وأحاطت اللجنة علماً بأن التوسع السريع الذي تشهده ماليزيا كمركز للخدمات قد ينشئ سوقاً تنافسية ومليئة بالتحديات للمواهب، مما يضغط على قدرة مركز الخدمات العالمي على جذب مجموعات المهارات المناسبة واستبقائها. وأحاطت اللجنة علماً مع التقدير بالتدابير التي اتخذها مركز الخدمات العالمي لزيادة إبراز المركز في ماليزيا وتعزيز قدرة القوى العاملة فيه على دعم موظفي المنظمة العاملين في الخطوط الأمامية على المستوى العالمي على أفضل وجه.

٩٩- وأبدت اللجنة سرورها للالتقاء بالفريق المعني باختبار وحدة الوظائف المالية في نظام إدارة الأعمال أثناء زيارتها إلى المركز. ولاحظت ضرورة بذل الجهود لتحقيق الأهداف المقررة غير أنها أعربت عن تقديرها لما شهدته من روح الالتزام والتعاون.

حاء: مسائل أخرى استعرضتها اللجنة

١٠٠- أُتيحت للجنة الفرصة لمناقشة خطة خدماتها في مجال المراقبة في عام ٢٠٢٥. وفي هذا المضمار، سيظل عمل اللجنة يركّز على ولايتها على النحو المبين في اختصاصاتها. وستزور اللجنة إقليم شرق المتوسط في خريف عام ٢٠٢٥ في سياق زيارتها السنوية إلى المكتب الإقليمي. وإضافة إلى ذلك وبناءً على طلب لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها الثامن والثلاثين،^٥ ستشرف لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة على عملية تقييم الاستراتيجية الثلاثية السنوات لمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها في سياق اختصاصها. وبوجه خاص، ستقدم اللجنة مساهمتها في مسودة الاختصاصات لاختيار مورد الخدمات لهذه العملية وتراقب عملية تقديم العطاءات وتستعرض التقرير، مما سيضمن استقلال عملية الاختيار وامتثال المنجزات المستهدفة لأهداف الاستعراض ومعايير الجودة.

١٠١- وستقدّم اللجنة ملاحظاتها وأي توصيات بشأن المواضيع المذكورة أعلاه إلى الدول الأعضاء خلال الاجتماعين الثاني والأربعين والثالث والأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة.

١٠٢- وتلقت اللجنة لمحة عامة عن الوضع المالي للمنظمة وعن وظيفة الخزانة. وأبدت سرورها لملاحظة الاتجاه الإيجابي المبلّغ عنه لمختلف أشكال المساهمات. وفي الوقت ذاته، أعربت اللجنة عن قلقها إزاء المخاطر المالية في السيناريو المتوسط الأجل في ضوء السياق الدولي الحالي. وشددت اللجنة على أهمية الحفاظ على هياكل ملائمة للحوكمة والمساءلة في الفترات التي تشح فيها الموارد.

١٠٣- وفيما يتصل بوظيفة الخزانة، أبدت اللجنة إعجابها بما حقّقه الوظيفة من إنجازات على الرغم من صغر حجم الفريق وأحاطت علماً بالخطر الذي تنطوي عليه هذه الوظيفة. وأشارت اللجنة إلى وجود لجنة معنية بالاستثمار تتيح عنصراً مهماً من عناصر الحوكمة، وأعربت عن تقديرها للاستعراض المنتظم لسياسة الاستثمار والنهج المحافظ المعتمد في السياسة الذي يبدو متماشياً مع تقبل المخاطر لدى الدول الأعضاء في المنظمة. وعليه، اقترحت اللجنة أن يُجرى هذا الاستعراض للسياسة كل عامين بدعم خارجي مقدّم من اللجنة المعنية بالاستثمار.

١٠٤- وأُحيط رئيس اللجنة بالمعلومات من جانب أحد المسؤولين الحاليين عن إصلاح الحوكمة بقيادة الدول الأعضاء، السيد خوسيه أكاسيو من أستراليا، بشأن المشاورات الجارية بقيادة الدول الأعضاء لاستكمال عملية معالجة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد المدير العام والتحقيق فيها. وقدمت اللجنة مساهمتها فيما يتعلق بدور اللجنة وأشارت إلى صفة اللجنة الاستشارية وغير التنفيذية في العملية المذكورة وأحاطت علماً بخطة تقديم عملية منقحة لينظر فيها المجلس التنفيذي في دورته السادسة والخمسين بعد المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥.

١٠٥- وبناءً على توصية كل من وحدة التفتيش المشتركة واللجنة بإنشاء وظيفة مستقلة للأخلاقيات في المنظمة وعلى الطلب المحدد الموجه من المجلس التنفيذي في دورته الخامسة والخمسين بعد المائة،^٦ قدّمت الأمانة اقتراحاً يدعو إلى إنشاء مكتب قائم بذاته يقع تحت مسؤولية المدير العام مباشرة وإعداد مسودة اختصاصات تشمل الأدوار والمسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات.

١٠٦- وأعرب أعضاء اللجنة عن تقديرهم لطابع الاقتراح الشامل واقترحوا بعض التعديلات الطفيفة من أجل استكمالها. وفيما يتعلق بالهيكل المقترح، شددت اللجنة على أهمية تمتع رئيس وظيفة الأخلاقيات برتبة تتناسب مع مسؤوليات منصبه وضرورة ضمان الاتساق والتنسيق مع السياسات والمكاتب الأخرى ومع منظومة الأمم المتحدة.

١٠٧- وأخيراً، اتفقت اللجنة والأمانة على أنه من المناسب في ضوء الاقتراح المقدم إجراء استعراض أكثر شمولاً لوظائف الامتثال وإدارة المخاطر على مستويات المنظمة الثلاثة. وأوصت اللجنة بأن تعد الأمانة اقتراحاً في هذا الصدد.

٥ الوثيقة ج ٣٩/٧٦.

٦ الوثيقة مت ٢/١٥٥.

١٠٨- وواصلت اللجنة رصد تنفيذ مختلف توصيات وحدة التفتيش المشتركة وأحاطتها بالأمانة بالمعلومات عن الإجراءات المتخذة والمقررة لتنفيذ هذه التوصيات، والتحديات المواجهة والفرص المتاحة لتنفيذها، وعلاقات التنسيق والتعاون الجاري إرساؤها مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى.

١٠٩- وأشاد أعضاء اللجنة بالمعدل المرتفع لتنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة من جانب الأمانة، إضافة إلى المعلومات المفاد بها.

١١٠- التوصية ٥: توصي اللجنة بأن تجري الأمانة استعراضاً لوظائف الامتثال وإدارة المخاطر على جميع مستويات المنظمة الثلاثة لضمان وجود هيكل مناسب وفعال.

طاء: عضوية اللجنة

١١١- تمشياً مع اختصاصات اللجنة، عيّن أعضاء اللجنة رئيساً جديداً للجنة من بين أعضائها. ونتيجة لذلك، يحل السيد غريغ جونسون محل السيد دارشاك شاه في منصب رئيس اللجنة ابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥. وسيظل السيد شاه يعمل كعضو في اللجنة حتى نهاية ولايته في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٧. وشكرت اللجنة وأمانة المنظمة السيد شاه على قيادته على مدى العامين الماضيين.

ياء: موجز أبرز التوصيات الصادرة عن اجتماعي اللجنة الرابع والأربعين والخامس والأربعين

رقم التوصية	التوصية	المرجع
١	توصي اللجنة بأن يحدد مكتب التقييم بالتشاور مع الإدارة إطاراً زمنياً ومسؤوليات أوضح لإعداد رد الإدارة وأن توضع آلية ملائمة لرصد تنفيذ الرد.	الفقرة ٢٦
٢	توصي اللجنة بمناقشة خطة التقييم بالقدر الكافي مع جميع الجهات صاحبة المصلحة في المنظمة في المستقبل.	الفقرة ٢٨
٣	توصي اللجنة بمواصلة تمويل التقييمات مع دورة التخطيط/الميزنة وتحديد المخصصات المناسبة. وإضافةً إلى ذلك ونظراً إلى تمويل المنظمة عن طريق مصادر تمويل مختلفة، فينبغي تمويل التقييمات على نحو مماثل من مصادر متعددة، بما في ذلك من المساهمات الطوعية.	الفقرتان ٢٨ و ٢٩
٤	توصي اللجنة بأن تقدم الأمانة إليها في اجتماع لاحق حصيلة اختبار نظام إدارة الأعمال في جميع مراحلها.	الفقرة ٦١
٥	توصي اللجنة بأن تجري الأمانة استعراضاً لوظائف الامتثال وإدارة المخاطر على جميع مستويات المنظمة الثلاثة لضمان وجود هيكل مناسب وفعال.	الفقرة ١٠٧

السيد دارشاك شاه (رئيس اللجنة)، والسيد روب بيكر، والسيدة آسيا كلداري، والسيد غريغ جونسون، والسيدة بياتريز سانز ريديرادو

تذييل

حالة التوصيات السابقة التي أصدرتها اللجنة

- ١- تلقت اللجنة المعلومات المُحدّثة عن حالة تنفيذ توصياتها السابقة عن طريق منصة التتبع الموحّدة وأداة المتابعة الإلكترونية الخاصة بها. واستعرضت اللجنة التوصيات المفتوحة بعناية ووافقت على التغييرات المُدخلة على حالة التنفيذ.
- ٢- وأصدرت اللجنة ١٦٨ توصية منذ عام ٢٠١٥ حتى أيار/ مايو ٢٠٢٤ لكي تتخذ الأمانة إجراءات بشأنها. وأعربت اللجنة عن سرورها لملاحظة التقدّم المُحرز. وأغلقت ٩٠٪ من التوصيات الصادرة منذ عام ٢٠١٥ في نهاية تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٤ بينما لا تزال النسبة المتبقية البالغة ١٠٪ قيد التنفيذ أو لم يبدأ تنفيذها. ونُفذت جميع التوصيات الصادرة قبل عام ٢٠٢٠ وجميع التوصيات الصادرة في عام ٢٠٢٣. وترد في الجدول أدناه معلومات عن تحديثات حالة التوصيات التي كانت مفتوحة في السابق منذ آخر تحديث أرسلته اللجنة إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٤، بما في ذلك التوصيات المنفّذة والتوصيات التي لا تزال قيد التنفيذ. وجدير بالذكر أن اللجنة عقدت اجتماعاً في حزيران/ يونيو ٢٠٢٤ استعرضت خلاله حالة تنفيذ التوصيات. ومنذ ذلك الحين، حددت الأمانة تنفيذ ٨ توصيات أخرى. ونظراً إلى أن اللجنة لم تجر بعد استعراضاً كاملاً لحالة هذه التوصيات الأخيرة، فقد صنّفت هذه التوصيات في الجدول على أنها "نُفذت بانتظار إقرار اللجنة".

الجدول: حالة التوصيات المفتوحة، مع تعليقات الأمانة

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
IEO2020_AC31_11	التقرير IEOAC31	توصي اللجنة بجعل إطار المساءلة المعدّل والحديث للمنظمة حجر زاوية في مشروع تعزيز وظيفة المساءلة.	نُفذت (آذار/ مارس ٢٠٢٤)	يُستعاض عن هذه التوصية بالتوصية المطابقة الصادرة في الاجتماع الثاني والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة - انظر التوصية IEO2020_PB32_2.
IEO2020_PB32_2	EBPBAC32/2	توصي اللجنة بتحديث إطار مساءلة المنظمة الصادر في عام ٢٠١٥ في أسرع وقت ممكن حتى تكون جميع الجهات صاحبة المصلحة على علم بمسؤولياتها فيما يتعلق بالمساءلة.	قيد التنفيذ	تستعرض الأمانة إطار المساءلة الصادر في عام ٢٠١٥ مقابل إطار المساءلة النموذجي لوحدة التفتيش المشتركة بهدف إدماج أطر للمساءلة خاصة بمجالات معينة (مثل إطار المساءلة الخاص بمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها). ومن المقرر استكمال الاستعراض في الربع الثالث من عام ٢٠٢٤. وسينبغي اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان يتعين تنقيح الإطار الصادر في عام ٢٠١٥ فقط أو ما إذا كان ينبغي وضع إطار جديد يستند إلى الإطار النموذجي لوحدة التفتيش المشتركة، مما سيحدد المهلة اللازمة للإنجاز (يمكن إجراء التنقيح بحلول نهاية عام ٢٠٢٤ بينما يستغرق وضع إطار جديد وقتاً حتى الربع الثالث أو الربع الرابع من عام ٢٠٢٥).
IEO2020_AC32_4	التقرير IEOAC32	تتظر الإدارة العليا في اعتماد آلية رسمية لمعايرة إدارة الأداء، بما في ذلك استعراض مقياس التصنيف الحالي المؤلف من ٥ درجات والاستعاضة عنه بمقياس أكثر عملية يستند إلى الممارسات الحالية.	قيد التنفيذ	تأخر تطوير وظائف إدارة الأداء في نظام إدارة الأعمال إذ مُنحت الأولوية لوظائف الموارد البشرية الأخرى. ولم يتسن اعتماد المعايرة في نظام إدارة الأداء بسبب وضع التوظيف وعدم توافر الموارد. ونظراً إلى نقل الفريق المعني بتقييم المواهب وتطويرها المسؤول عن إدارة الأداء إلى الأكاديمية اعتباراً من كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥، تُجرى مناقشات لإعادة هيكلة إدارة الموارد البشرية والمواهب واتخاذ قرار بشأن طريقة إدارة وظيفة إدارة الأداء في المستقبل. وموعد التنفيذ المتوقع هو الربع الرابع من عام ٢٠٢٥.
IEO2020_AC32_5	التقرير IEOAC32	تتظر الإدارة العليا في نشر توزيع تصنيفات الموظفين على مستوى مجمع في المنظمة بغية إتاحة معيار مرجعي وضمان الشفافية لفرادى الموظفين.	قيد التنفيذ	أدخلت المنظمة بعض التحسينات على أداة النظام الإلكتروني لإدارة الأداء وتطويره. وتتوافر البيانات لعام ٢٠٢٣ (التصنيفات المجمعة لأداء الموظفين) في النظام الإلكتروني لإدارة الأداء وتطويره ولكن من المقرر استكمال التحليل والتفسير لأغراض النشر وبدء التنفيذ بحلول الربع الثالث من عام ٢٠٢٥ نظراً إلى قدرات الفريق الحالي.

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
IEO2020_AC32_7	التقرير IEOAC32	يجري المكتب الإقليمي لأوروبا تحليلاً للتكاليف والفوائد في المكاتب الموزعة جغرافياً، بالتركيز على ضرورة تعزيز التعاون فيما بينها.	نُفذت (آذار/ مارس ٢٠٢٤)	في هذا القرار (EUR/RC73(3))، أقرت اللجنة الإقليمية الثالثة والسبعون (المكتب الإقليمي لأوروبا) إجراءات التشغيل الموحدة المفصلة الواردة في تقرير اللجنة الدائمة التابعة للجنة الإقليمية لأوروبا المقدم إلى اللجنة الإقليمية نفسها. وتضمن التقرير إجراءات التشغيل الموحدة والمعايير لإنشاء مكاتب موزعة جغرافياً و/ أو تجديدها، بما في ذلك ضرورة إجراء تحليلات للتكاليف والفوائد.
IEO2022_PB35_3	EBPBAC35/2	توصي اللجنة بأن تضمن المنظمة دعم استراتيجيتها بشأن تحليل البيانات لبرنامج عمل بشأن التعلم على نطاق المنظمة يركز على الأسئلة الرئيسية المتعلقة بالسياسات والبرامج التي تسعى المنظمة إلى الإجابة عنها.	نُفذت (آذار/ مارس ٢٠٢٤)	يُستعاض عن هذه التوصية بالتوصية المطابقة الصادرة في الاجتماع السادس والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة - انظر التوصية IEO2022_PB36_28.
IEO2022_PB36_4	EBPBAC36/2	توصي اللجنة بأن تنشئ المنظمة آلية منتظمة للعودة إلى سجلات المخاطر الراسخة عندما تكون مراجعة الحسابات غير مرضية أو مرضية جزئياً بإجراء تحسينات كبرى، أو في حالة ما إذا أسفر تحقيق ما عن نتائج مضرّة.	قيد التنفيذ	يجري إدماج آلية العودة في ميثاق إدارة المخاطر والامتثال للموظفين المعنيين بإدارة المخاطر والامتثال الذي سيعزز مجموعة موحدة من الضوابط الدنيا التي ينبغي تنفيذها في الأقاليم. وقد أعد الميثاق وسوف يُقدّم إلى اللجنة العالمية لإدارة المخاطر في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤ للموافقة عليه. وسيشمل التنفيذ اللاحق أن يتابع الموظفون المعنيون بإدارة المخاطر التوصيات المعنية الصادرة عن مراجعة الحسابات ويبلغوا عن أي ثغرات في الضوابط الداخلية. وموعد التنفيذ المتوقع هو الربع الثاني من عام ٢٠٢٥.
IEO2022_PB36_27	EBPBAC36/2	توصي اللجنة بأن تعمل المنظمة على الصعيدين الإقليمي والقُطري على إعداد مجموعة من الأمثلة التوضيحية لحالات معينة تبيّن قيمة الاستثمار في البيانات، ولا ينبغي أن تُعرّف القيمة في هذه الحالة على أنها تحسين جودة البيانات وتوافرها فحسب، بل ينبغي أن تشمل أيضاً كيف أدت تلك البيانات إلى قرارات تحسّن حياة الناس.	نُفذت (حزيران/ يونيو ٢٠٢٤)	يُدرج توفير بيانات وقياسات دقيقة لتحديد وضع الصحة والتقدم المحرز في البرامج الصحية في عداد الأولويات ويكتسي دعم التنفيذ في البلدان وتنفيذ توصيات المنظمة أهمية حاسمة لتحقيق غايات المليارات الثلاثة وأهداف التنمية المستدامة، مما يعني ضمان أن تحدد البلدان غايات طموحة وقابلة للتحقيق والقياس؛ وأن توضع خطة واقعية لبلوغ هذه الغايات؛ وأن تُبذل جهود منسقة تقودها البلدان لتعبئة الموارد وإدارة البرامج. وترسي أربعة مصادر/تقارير ملموسة الأساس لإحراز تقدم مستدام: (١) التقرير عن شعبة البيانات والدراسات التحليلية والتنفيذ لتحقيق الأثر تحت المجهر في عام ٢٠٢٤ (نُشر في الربع الثاني من

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
				عام ٢٠٢٤): يقدم استراتيجية موحدة وشاملة ومعلومات محدثة عن التقدم المحرز فيما يتعلق بتحسين البيانات والدراسات التحليلية واستخدام البيانات لإحداث أثر قابل للقياس في البلدان. وتعمل المنظمة على المستويات الثلاثة مع الجهات الشريكة لدعم البلدان في تسريع وتيرة التقدم من أجل تحقيق غايات المليارات الثلاثة وأهداف التنمية المستدامة. (٢) إطار نتائج المنظمة: إحداث أثر قابل للقياس في البلدان: يرسي الإطار الأساس لبرنامج العمل العام الرابع عشر. وقد أعد هذا الإطار بإجراء مشاورات مع الدول الأعضاء والجهات الشريكة ويرسي الأساس للمساءلة الشفافة من أجل إحراز التقدم السريع. وتسمح المساءلة بتزويد البلدان والجهات الشريكة بمعلومات دقيقة عن طريقة وضع العالم على المسار الصحيح من خلال ضم نظم دقيقة للبيانات إلى خطط للتنفيذ من الممكن تتبعها. (٣) تقرير الإحصاءات الصحية العالمية لعام ٢٠٢٤: يبين تقرير تقييم الصحة في العالم نكسات كبرى في التقدم المحرز في مجال الصحة. ومع ذلك، يمكن تعويض الخسائر من خلال مواصلة الاستثمار. (٤) الجميع من أجل الصحة والصحة من أجل الجميع: مبررات الاستثمار ٢٠٢٥-٢٠٢٨: يعرض هذا التقرير الأساس المنطقي للاستثمار ومبرراته في شكل بيانات وباستخدام نهج إحداث الأثر من أجل إنقاذ أرواح ٤٠ مليون شخص آخر وبلوغ غايات المليارات الثلاثة المعدلة.
IEO2022_PB36_28	EBPBAC36/2	توصي اللجنة بأن تضمن المنظمة دعم استراتيجيتها بشأن تحليل البيانات لبرنامج عمل بشأن التعلم على نطاق المنظمة يركز على الأسئلة الرئيسية المتعلقة بالسياسات والبرامج التي تسعى المنظمة إلى الإجابة عنها.	قيد التنفيذ	يرد بيان جميع السياسات والعمليات المرتبطة بالبيانات الآن في الدليل الإلكتروني الصادر عن المنظمة. ويشمل ذلك سياسة حماية البيانات الشخصية التي دخلت حيز التنفيذ في ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٢٤ (واعتمدها المنظمة رسمياً في أيار/مايو ٢٠٢٤) بجعل المنظمة تتماشى مع المعايير الدولية. وأنشئت لجنة مؤقتة مشتركة بين الشعب الآن برئاسة مكتب الشؤون القانونية لتقييم الاحتياجات اللازمة لتنفيذ السياسة والرد على مختلف الإستفسارات عن البيانات. وبناء على توصية مراجعتين للحسابات أجريتا في عام ٢٠٢٣، أعدت مسودة استراتيجية بشأن البيانات بمساهمات كبيرة من جميع مستويات

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
				المنظمة، بما في ذلك الأقاليم والبلدان. وأخذاً في الحسبان التقدم المحرز لتحديث البيانات العالمية للمنظمة، يمثل إنشاء المركز العالمي لبيانات الصحة خطوة رئيسية إلى الأمام. وقدّمت المسودة النهائية للاستراتيجية بشأن البيانات إلى الإدارة العليا في لجنة حوكمة البيانات للتعليق عليها والموافقة عليها والموافقة على توفير الموارد لتنفيذ سياسة حماية البيانات الشخصية وتعيين موظف معني بحماية البيانات والخصوصية وتشغيل المركز العالمي لبيانات الصحة. وستُنشر الاستراتيجية على الإنترنت بعد اعتمادها. وموعد التنفيذ المتوقع هو كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤.
IEO2022_PB36_29	EBPBAC36/2	تشجّع اللجنة المنظمة على مواصلة جهودها الرامية إلى تعزيز الأثر القطري وتنفيذ مختلف التوصيات التي تمخض عنها التقييم الخارجي ومراجعة الأداء.	نُفذت (آذار/ مارس ٢٠٢٤)	تتواصل الجهود الرامية إلى جعل المنظمة تقي بالغرض لإحداث أثر قابل للقياس على المستوى القطري، بالتركيز على مواضيع التوصيات الرئيسية الثلاثة كما وردت في التقارير السابقة. وقد حدّثت الأمانة تقاريرها بشأن التقييم الخارجي ومراجعة الأداء واستكمل الآن تنفيذ عدة توصيات. ويجري تنفيذ التوصيات المتبقية. وأحرز الفريق المعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج لإحداث الأثر على المستوى القطري التقدم في تنفيذ خطة عمله إذ عززت تفويضات السلطة وأنشئت وظائف جديدة الآن في البلدان ذات الأولوية وفقاً لنموذج الحضور القطري الأساسي الذي يمكن التنبؤ به. والتنفيذ في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.
IEO2023_PB38_1	EBPBAC38/2	طلبت اللجنة من الأمانة تقديم مزيد من المعلومات في الاجتماعات المقبلة عن حالة الضوابط الداخلية والتغييرات المقترحة إدخالها على بيان الضوابط الداخلية بشأن إعداد التقارير المالية.	نُفذت (أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٤)	عززت المنظمة نهجها المتصل بالرقابة الداخلية من خلال إدراج بيان بشأن الرقابة الداخلية على إعداد التقارير المالية ضمن البيانات المالية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣. ويساعد هذا البيان والعمليات الداعمة له على تعزيز الضوابط الداخلية لإعداد البيانات المالية وإدارة المخاطر وتخفيفها في إعداد البيانات المالية السنوية. وقد كُيّفت مصفوفات المخاطر والضوابط مع السياقات الإقليمية لإدراجها في العمليات المؤسسية والمساهمة في تنفيذ البيان بشأن الرقابة الداخلية، بالتشاور والتعاون مع المسؤولين عن الأعمال والأفرقة المعنية بتنفيذ نظام إدارة الأعمال. وسيستمر تنفيذ نظام إدارة الأعمال، بما في ذلك إدراج أدوات الرقابة الداخلية حتى عام ٢٠٢٥.

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
IEO2023_PB38_3	EBPBAC38/2	دعت اللجنة الأمانة إلى إجراء تحليل مقارنة لعمليات اختيار مراجع الحسابات الخارجي على نطاق وكالات منظومة الأمم المتحدة، لتحديد أفضل الممارسات التي تؤدي إلى زيادة الكفاءة.	نفذت (أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤)	استكملت إدارة الشؤون المالية بالنيابة عن اللجنة استعراضاً مقارناً لعمليات اختيار مراجع الحسابات الخارجي على نطاق وكالات منظومة الأمم المتحدة، بهدف تحديد الممارسات الجيدة/أفضل الممارسات. وقُدِّم الاستعراض إلى اللجنة لتستخدمه وتنتظر فيه.
IEO2023_PB38_4	EBPBAC38/2	أن تعرض الأمانة سُبُل تناول نتائج تحليل الأسباب الجذرية المستخلصة من عمليات مراجعة الحسابات الداخلية في الاجتماعات المقبلة.	قيد التنفيذ	يبلغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن اتجاهاته/أسبابه الجذرية في تقريره السنوي المقدم إلى جمعية الصحة العالمية. وقد عرض تقرير المنظمة الموجه إلى جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين ^١ (ج٢٤/٧٦) المسائل الشاملة "الرئيسية العشر" المستخلصة من عمليات مراجعة الحسابات إلى جانب المتابعة الأولية. وتناقش الأسباب الجذرية وردود الإدارة بانتظام خلال اجتماعات اللجنة. وأعدت إدارة الشؤون المالية نموذجاً لرصد متابعة تحليل الأسباب الجذرية. وموعد التنفيذ المتوقع هو ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٤.
IEO2023_PB38_7	EBPBAC38/2	طلبت اللجنة من مكتب التقييم إجراء تحليل للتقييمات اللامركزية وتقديم تقرير إليها في الاجتماعات المقبلة.	نفذت (تموز/يوليو ٢٠٢٤)	نُشرت الدراسة المقارنة ^٢ وقدم مكتب التقييم مسودة خريطة الطريق التي أعدها للمضي قدماً بالنتائج والتوصيات التي تمخض عنها الاستعراض المقارن لوظائف التقييم في وكالات الأمم المتحدة إلى اللجنة في اجتماعها المعقود في حزيران/يونيو ٢٠٢٤. وإضافة إلى تلقي تعليقات اللجنة ونصائحها، سيستخدم مكتب التقييم النتائج في تحديث سياسة التقييم (٢٠١٨).
IEO2024_PB39_1	PBAC39	حثت اللجنة الأمانة على استعراض إجراءات التشغيل الموحدة التي أعدها المكتب الإقليمي لأفريقيا والتي من شأنها أن تسمح للمنظمة بمواصلة التخفيف من مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.	قيد التنفيذ	أظهر استعراض أولي أن الاستعراض الأولي لإجراءات التشغيل الموحدة المقترحة التي أعدها مكتب الأمم المتحدة في كينيا أنها لم تكن متسقة مع سياسات المنظمة (سياسة المنظمة بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له) وبيانات سياسة الأمم المتحدة بشأن الإبلاغ الإلزامي وأنه لا يمكن اعتمادها تلقائياً. وأعد المقر الرئيسي للمنظمة والمكتب الإقليمي لأفريقيا مسودة أولية لدليل ميداني تشمل الإجراءات الموصى بها. ويجري العمل حالياً على استعراض إجراءات التشغيل الموحدة المرتبطة بمسودة الدليل واللازمة للتنفيذ ووضع

١ انظر الوثيقة ج٢٤/٧٦.

٢ [Comparative study of the WHO evaluation function with selected UN entities](#)، (تم الاطلاع في ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٤).

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
				صِيغتها النهائية. وموعد التنفيذ المتوقع هو إتاحتها على الإنترنت بحلول الربع الأول من عام ٢٠٢٥.
IEO2024_PB39_2	PBAC39	سوف يستمر وجود مستوى من المخاطر المتبقية فيما يتعلق بمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها في الميدان. وستكون هناك حاجة إلى التمويل لمواصلة التخفيف من هذه المخاطر بطريقة مستدامة. وبالإضافة إلى التمويل المرن المؤسسي لأنشطة منع الأفعال، تشجّع اللجنة الأمانة على مراجعة الآليات المُمكنة لاستخدام مصادر التمويل غير الأساسية في تمويل أنشطة منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها وتقديم تقارير عنها.	قيد التنفيذ	ستأخذ إجراءات المتابعة في الحسابات التوصيات المماثلة وذات الصلة الصادرة عن لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها التاسع والثلاثين والأربعين بخصوص آليات تمويل أنشطة منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، بما في ذلك إعداد الخيارات. ٣ وتستعرض الأمانة تكاليفها المباشرة وقد استكملت وضع مسودة نموذج لاسترداد التكاليف يجري استعراضها في الوقت الحالي. وموعد التنفيذ المتوقع هو الربع الأول من عام ٢٠٢٥. وجدير بالذكر أن التنفيذ سيبدأ تدريجياً علماً بأنه سيستحيل على الأرجح أن تحمّل التكاليف بأثر رجعي على المساهمات الطوعية الراهنة.
IEO2024_PB39_3	PBAC39	لاحظت اللجنة من واقع البيانات الجزئية لعام ٢٠٢٣ التي قدّمها مراجع الحسابات الداخلي تدهوراً في فعالية الضوابط الداخلية. وينبغي للإدارة رصد هذا الأمر عن كثب. وتطلب اللجنة أن تقدّم المعلومات بشأن فعالية الضوابط الداخلية في المستقبل حسب الوظيفة والمنطقة الجغرافية وأن تسلّط الضوء على المخاطر المتبقية العالية - متى انطبق ذلك.	نُفذت بانتظار إقرار اللجنة (حزيران/ يونيو ٢٠٢٤)	انظر تقرير مراجع الحسابات الداخلي المقدم إلى جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعين. ٤ ويعرض التقرير السنوي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية البيانات والتحليلات المتعلقة بالضوابط الداخلية (مثل الجزء بشأن "فعالية تطبيق الضوابط الداخلية والمخاطر المتبقية"، الفقرات من ٤٦ إلى ٤٨) والمخاطر المتبقية (انظر الملحق ٢ ألف والملحق ٣ ألف والملحق ٣ باء من التقرير). كما يتضمن الملحق ٢ باء معلومات حسب مجال المراجعة والمخاطر المتبقية. وسيواصل مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقديم معلومات محدّثة منتظمة إلى اللجنة عند توافر المعلومات الكافية عن العام حسب الطلب، إضافة إلى الإبلاغ عن الضوابط الداخلية حسب المنطقة الجغرافية والوظيفة والمخاطر المتبقية في التقارير السنوية الصادرة عن المكتب.

٣ انظر الوثيقة م٤/١٥٤.

٤ الوثيقة ج٧٧/٢٣.

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
IEO2024_PB39_4	PBAC39	طلبت اللجنة تحليلاً للأسباب الجذرية لزيادة عدد التحقيقات والنسبة الكبيرة من القضايا غير المسندة بالبيّنات حتى تتمكن الإدارة من معالجة هذه المسائل.	نُفذت (حزيران/ يونيو ٢٠٢٤)	يبلغ عن تحليلات الأسباب الجذرية لزيادة عدد التحقيقات في التقرير السنوي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية المقدم إلى جمعية الصحة العالمية وعن تحليلات الأسباب الجذرية لأنشطة منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها على النحو الوارد في التقارير المتصلة بهذه الأنشطة والمقدمة إلى الأجهزة الرئاسية. وفيما يتعلق بعدد الادعاءات غير المسندة بالبيّنات، فهذه المسألة هي مسألة تصنيف بالنسبة إلى مجموعة كبيرة من هذه القضايا في إطار نظام مكتب خدمات الرقابة الداخلية لتلقي طلبات التحقيق وإدارة القضايا. ويناقش مكتب خدمات الرقابة الداخلية بانتظام الأسباب الجذرية والمسائل المرتبطة بنظم التحقيق وعدد القضايا مع الإدارة. كما سيساعد الاستعراض المستقل لضمان جودة وظيفة التحقيق الذي أُجري مؤخراً على تحديد أي اقتراحات إضافية متصلة بهذه التوصية. ^٥
IEO2024_PB39_5	PBAC39	على الرغم من استقلال مراجع الحسابات الخارجي، توصي اللجنة عندما يخطط مراجعو الحسابات الخارجيون لعمليات مراجعة الأداء بأن تُجرى مناقشة مع الإدارة واللجنة لتجنب الازدواجية غير الضرورية وإجهاد الجهة الخاضعة للمراجعة، ولضمان استفادة المنظمة استفادة كاملة من عمليات المراجعة هذه.	قيد التنفيذ	بدأت اللجنة تستعرض خطة عمل مراجع الحسابات الخارجي في اجتماعيها الثاني والأربعين والرابع والأربعين. ويستكشف الاستعراض تأزر خطة عمل مراجع الحسابات الخارجي مع خطة عمل مراجعة الحسابات لمكتب خدمات الرقابة الداخلية وخطة عمل مكتب التقييم. وفي أيار/ مايو ٢٠٢٤، أبلغ مراجع الحسابات الخارجي الأمانة بمواضيع عمليات مراجعة الأداء التي ينبغي إجراؤها في عام ٢٠٢٤. ومع ذلك، يُطلب من مراجع الحسابات الخارجي أن يناقش عمليات المراجعة المقررة قبل اختيارها النهائي. وستواصل اللجنة استعراض خطط العمل المذكورة وتقديم المشورة بشأن طرق تنسيق العمل بين وظائف الرقابة وتجنب الازدواجية. وموعد التنفيذ المتوقع هو: الربع الأول من عام ٢٠٢٥.

٥ انظر الوثائق ج٢٢/٧٧ وج٢٤/٧٧ وج٣٩/٧٧ وج٤/٧٧ وج٤٢/٧٧ وم٣٠/١٥٤ وج٢٣/٧٦ وج٢٤/٧٦ وج٣٩/٧٦ وم٣١/١٥٢.

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
IEO2024_PB39_6	PBAC39	في حالة جمهورية الكونغو الديمقراطية، ينبغي للمكتب القطري للمنظمة أن يضع استراتيجية اتصالات محسّنة تستهدف الجهات المانحة، لكي تعكس التحديات والجهود والموارد والنتائج التي تحققت في مجال منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها. وعلى الرغم من هذه التحديات والأولويات المتنافسة، فقد حقق المكتب القطري نتائج بمرجبة جيدة.	نُفذت بانتظار إقرار اللجنة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤)	وضع المكتب القطري في جمهورية الكونغو الديمقراطية والمكتب الإقليمي لأفريقيا الصيغة النهائية لاستراتيجية اتصالات بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له للمكتب القطري في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤. وقد خضعت المسودة الصادرة في تموز/ يوليو ٢٠٢٤ لآخر تحديث لتأخذ في الحسبان الارتفاع الشديد في عدد عمليات المكتب القطري للتصدي لوباء جدري القردة. وأدمج المكتب القطري والمكتب الإقليمي جلسات إحاطة بشأن أنشطة المنظمة لمنع سوء السلوك الجنسي والتصدي له موجهة إلى الجهات المانحة والجهات صاحبة المصلحة، بما في ذلك نشر ملخصات للإنجازات.
				وحدد المكتب القطري الأنشطة والمؤشرات لتقييم النتائج المحققة في خطته السنوية لعام ٢٠٢٤ لمنع سوء السلوك الجنسي والتصدي له في جمهورية الكونغو الديمقراطية. وتتخذ تدخلات لمنع سوء السلوك الجنسي والتصدي له وتحديث البيانات وتشاطر بانتظام خلال الاجتماعات مع موظفي المنظمة والاجتماعات الإقليمية للمكتب الإقليمي لأفريقيا وزيارات/ بعثات الجهات المانحة والجهات الشريكة الإنسانية واجتماعات التنسيق الوطنية في جمهورية الكونغو الديمقراطية واجتماعات التنسيق لمنظومة الأمم المتحدة. ونوقشت/ جرى تبادل التحديات المواجهة بهدف تحديد الحلول.
IEO2024_PB39_7	PBAC39	يُعد مشروع إدارة البيانات الصحية في المكتب القطري للمنظمة في الكونغو مثلاً على نجاح الابتكار. وينبغي إجراء استعراض لهذا النظام لتقييم جدوى استخدامه في بلدان أخرى.	نُفذت بانتظار إقرار اللجنة (تموز/ يوليو ٢٠٢٤)	وضع المكتب القطري للمنظمة في الكونغو نهجاً مركزياً (في المكتب القطري) لإدارة البيانات باستخدام نهج مركز للبيانات. واستُكملت عملية التوثيق الحاسمة (المفاهيم والوظائف) لتكرار النظام في بلدان أخرى في تموز/ يوليو ٢٠٢٤. وسيدعم المكتب الإقليمي (فريق مدير المكتب الإقليمي لأفريقيا والبرامج) استكمال إعداد الأداة والتوثيق والنشر في بلدان أخرى. وتشمل هذه العملية الأخيرة اعتبارات خاصة بضمان جودة البيانات وأمنها والاستدامة وتولي الحكومة زمام الأمور ومشاركة الجهات الشريكة والتطبيق على قطاعات أخرى لرصد محددات الصحة وإمكانية التكيف مع سياقات أخرى في الإقليم.

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
IEO2024_PB39_8	PBAC39	طلبت اللجنة من الأمانة إعداد بيان شامل عن فوائد مشروع نظام إدارة الأعمال يتضمن مؤشرات أداء رئيسية كمية ونوعية والاستثمار ذي الصلة.	نُفذت بانتظار إقرار اللجنة (آذار/ مارس ٢٠٢٤)	قُدم ملخص للمعلومات التاريخية المتصلة بالفوائد المتوقعة على الأعمال من برنامج نظام إدارة الأعمال إلى اللجنة في اجتماعها الذي عُقد في آذار/ مارس ٢٠٢٤ إلى جانب تزويدها بمعلومات شاملة ومستمرة عن التقدم المحرز وتحديد المخاطر وتخفيف وطأتها والميزانية ومسائل أخرى في اجتماعيها المعقودين في حزيران/ يونيو ٢٠٢٤ وتشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٤.
IEO2024_PB39_9	PBAC39	إذ تؤكد اللجنة أن المسؤولية عن التنفيذ تقع على عاتق خطي الدفاع الأول والثاني، توصي بإحراز المزيد من التقدم في توضيح المخاطر وإدارتها على المستويات الثلاثة للمنظمة. وينبغي أن توضع خطة رسمية للمشروع تتضمن المنجزات المستهدفة والجداول الزمنية.	قيد التنفيذ	قُدمت خريطة الطريق لتنفيذ استراتيجية إدارة المخاطر وخطة مشروع أكثر تفصيلاً وجدولاً زمنية محدثة إلى اللجنة في العام الماضي. والعمل جارٍ على إعداد برنامج تدريبي لتنفيذ إطار المنظمة لتقبل المخاطر ومن المقرر تنظيم الدورات التدريبية الأولى في الربع الأول من عام ٢٠٢٥، مما سيضمن تزويد المنظمة بالوسائل اللازمة لرصد مواصفات المخاطر الخاصة بها وتحديد المجالات التي تتجاوز فيها المخاطر مستوى التقبل. ومن المزمع توفير التدريب لجميع المكاتب الإقليمية وبدء استخدام أداة إدارة المخاطر المعتمدة على نظام إدارة البرامج/ نظام إدارة الأعمال وإعداد التقارير الأولى عن مؤشرات المخاطر بحلول نهاية عام ٢٠٢٥. وموعد التنفيذ المتوقع هو الربع الرابع من عام ٢٠٢٥.
IEO2024_PB39_10	PBAC39	توصي اللجنة بصياغة استراتيجية لتعبئة التمويل الإضافي من خلال إقامة شراكات جديدة وإعداد نهج مبتكرة، بما في ذلك، مع القطاع الخاص قدر الإمكان. وستكون هذه الاستراتيجية مهمة بشكل خاص لبلدان الشريحة العليا من الدخل المتوسط.	نُفذت بانتظار إقرار اللجنة (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٤)	وضعت الأمانة استراتيجية جديدة لتعبئة الموارد بناء على نهج الجولة الاستثمارية. وصدرت مبررات للاستثمار أثناء جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعين. وصُممت الجولة الاستثمارية والاستراتيجية لجذب التمويل الإضافي بشكل شامل، بما في ذلك من بلدان الشريحة العليا من الدخل المتوسط. وإضافة إلى ذلك، تُبذل جهود محددة لتعزيز الجهود الرامية إلى جذب التمويل من الصناديق الاستثمارية المتعددة الجهات المانحة للأمم المتحدة. وتشمل استراتيجية تعبئة الموارد إجراءات ترمي إلى تعزيز العلاقات مع القطاع الخاص، بما يمثل لمتطلبات إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول. والجهود الرامية إلى تعزيز قدرة المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية على تعبئة الموارد هي جزء من الجهود المبذولة في الفريق المعنى بالعمل من

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
				أجل تحقيق النتائج لإحداث الأثر على المستوى القطري وخطة عمله ^٦ .
IEO2024_PB39_11	PBAC39	نظراً إلى التحديات التي يواجهها الإقليم الأفريقي، ينبغي للمقر الرئيسي والمكتب الإقليمي استكشاف نهج مبتكرة لاستقطاب الموظفين والاحتفاظ بهم من أجل ضمان عمليات توظيف أكثر استقراراً وتنوعاً، بما في ذلك تحسين التوازن بين الجنسين في المناصب القيادية على المستوى القطري.	قيد التنفيذ	ما زالت قيادة المكتب الإقليمي الأفريقي للمنظمة تشدد تشديداً خاصاً على التوعية واستقدام المواهب والاحتفاظ بها، ولا سيما استهداف الإناث المرشحات لسد الثغرة في التوازن بين الجنسين. وتظل مبادرات التطوير الوظيفي الرامية إلى تمكين المرأة من التطلع إلى شغل مناصب عليا، بما فيها مسارات القيادة لكبار المديرين والإرشاد والتدريب، تحقق نتائج إيجابية. وقد أبرم المدير الإقليمي اتفاقاً جديداً للشراكة مع منظمة الارتقاء بالمرأة لدعم الجهود الرامية إلى جذب المرشحات. وأنشئت مجموعة قيادية نسائية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٤ بالتعاون مع منظمة الارتقاء بالمرأة بهدف تمكين المرأة في صفوف القوى العاملة في المكتب الإقليمي الأفريقي للمنظمة من التطلع إلى شغل مناصب قيادية. ويستمر اتخاذ التدابير الرامية إلى مرافقة المرشحات للتأهل لإدراج أسمائهن في قائمة المرشحين المقبولين لشغل منصب ممثل المنظمة. وقد أدت الشراكة مع متطوعي الأمم المتحدة إلى تكوين مجموعة كبيرة من الموظفين المهنيين الشباب (أكثر من ٢٠٠ شخص حتى الآن) الذين يُستغلون لملء مناصب الموظفين المبتدئين ويدربون لشغل مناصب أعلى في المستقبل. ويتواصل تنفيذ برامج الإرشاد والقيادة والأداء الجماعي التي تحقق نتائج ملموسة. وللاحتفاظ بالموظفين، أنشئت لجنة معنية برفاه الموظفين لتجمع شواغل الموظفين، ولا سيما شواغل الموظفين، وتعالجها باستمرار. واعتمدت ترتيبات العمل المرنة في الإقليم الأفريقي ويستخدمها الموظفون ليهتموا بشؤون الأسرة وحالات الطوارئ أثناء أداء مهامهم. وعلاوة على ذلك، عندما يرفض المرشح عرضاً ننظم مناقشة لفهم أسباب الرفض بغية توجيه المبادرات والاستراتيجيات المستقبلية الرامية إلى معالجة المسائل المثارة. وموعد التنفيذ المتوقع هو الربع الثاني من عام ٢٠٢٥ (بملاحظة وصول المدير الإقليمي الجديد).

٦ انظر [WHO's investment round](#)، (تم الاطلاع في ١٩ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤).

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
IEO2024_PB40_1	PBAC40	توصي اللجنة بأن تنص الخطة الشاملة لمشروع نظام إدارة الأعمال على تنفيذ أي تغييرات في العملية للوفاء بالمعايير المحاسبية الدولية الجديدة للقطاع العام، بما في ذلك أي موارد بشرية ومالية تكميلية مطلوبة.	قيد التنفيذ	تعمل إدارة الشؤون المالية مع إدارة نظام إدارة الأعمال على خطة لتنفيذ المعايير المحاسبية الدولية الجديدة للقطاع العام. وموعد التنفيذ المتوقع هو الربع الثاني من عام ٢٠٢٥. وستُطلع اللجنة على السياسات لدى استكمالها، بدءاً بالمعيار ٤٥ من المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وبتغيير مقترح إدخاله على مستوى عتبة الرسمة (من المقرر إنجاز ذلك في الربع الرابع من عام ٢٠٢٤).
IEO2024_PB40_2	PBAC40	توصي اللجنة بأن تستعرض الأمانة مع مراجع الحسابات الخارجي عملية وضع الصيغة النهائية للبيانات المالية وتقرير مراجعة الحسابات الطويل وجدولها الزمني قبل نهاية عام ٢٠٢٤ لتحديد إمكانية تسريع تواريخ الإنجاز والجداول الزمنية لمراجعة الحسابات في المستقبل	قيد التنفيذ	طلب مراجع الحسابات الخارجي من إدارة الشؤون المالية أن تقدم اقتراحاً بشأن طريقة تقليص الجدول الزمني. وقُدّم هذا الاقتراح وأُطلع مراجع الحسابات الخارجي عليه في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤. ويُنتظر الرد في الوقت الحالي. وموعد التنفيذ المتوقع هو نهاية عام ٢٠٢٤، اعتماداً على رد مراجع الحسابات الخارجي.
IEO2024_PB40_3	PBAC40	توصي اللجنة بتحويل الورقة المفاهيمية المتعلقة بالتغيير الثقافي إلى خطة عمل تنفذ على مراحل وتقترن بجداول زمنية ومقاييس واضحة. وينبغي أن يطلع جميع أصحاب المصلحة على خطة العمل.	قيد التنفيذ	تشمل إجراءات المنظمة ما يلي: (أ) أعلنت القيادة على نطاق واسع عن عدم التسامح مطلقاً مع التقاعس عن اتخاذ إجراءات ضد أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي؛ (ب) نُشرت السياسة المحدثة/الجديدة بشأن منع الانتقام والتصدي له على الموقع الإلكتروني للمنظمة (تموز/يوليو ٢٠٢٣)؛ وترد الإشارة بصراحة إلى عدم التسامح مطلقاً مع الانتقام في السياسة بشأن منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له (المادة ١-٢) (أذار/مارس ٢٠٢٣)؛ (ج) تسريع وتيرة اتخاذ مزيد من الإجراءات الرامية إلى مواجهة تغيير الثقافة وتغيير السلوك في سياق منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها في الفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥ في إطار الاستراتيجية الثلاثية السنوات؛

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
				(د) إذ ندرك المنظمة أن تغيير الثقافة والسلوك لا يقتصر على سوء السلوك الجنسي، تعمل على إعداد استراتيجية لها بشأن تغيير الثقافة/ السلوك. ويشمل هذا المشروع وظائف مختلفة، بما في ذلك وظائف المساءلة والعلوم السلوكية وعلم النفس وتحليل البيانات. وأُطلعت اللجنة على المذكرة المفاهيمية في آذار/ مارس ٢٠٢٤ وحُدثت هذه المذكرة في حزيران/ يونيو ٢٠٢٤. ووُضعت الخطوط العريضة وخريطة الطريق للاستراتيجية في صيغتها النهائية. واستُقيت خلال الربع الثاني من عام ٢٠٢٤ البيانات من العديد من الدراسات الاستقصائية ذات الصلة التي أُجريت داخل المنظمة على مدى السنوات الخمس السابقة. (هـ) وُضعت المسودة الأولى للاستراتيجية (الربع الثالث من عام ٢٠٢٤) وبدأ التشاور على نطاق واسع على جميع مستويات المنظمة وسيستمر حتى الربع الرابع من عام ٢٠٢٤. ويشمل العمل المتصل بالاستراتيجية إعداد خطة عمل ومؤشرات أداء رئيسية ودراسات استقصائية منتظمة لغرض تتبع تطور الثقافة التنظيمية للمنظمة.^٧ موعد التنفيذ المتوقع: الربع الأول من عام ٢٠٢٥.
IEO2024_PB40_4	PBAC40	ينبغي للأمانة أن تتظر في تعيين مناصر ثقافي، علي مستوى الإدارة العليا، يمكن أن يكون راعياً لهذا التغيير.	لم يبدأ تنفيذها	هذا الاقتراح هو قيد النظر في سياق عمل المنظمة على استراتيجية لتغيير الثقافة ويمكن أن يكون جزءاً من بدء تنفيذ الاستراتيجية وتعميمها بعد أن يُوافق عليها. وموعد التنفيذ المتوقع هو الربع الثالث من عام ٢٠٢٥.
IEO2024_PB40_5	PBAC40	ينبغي للمنظمة أن تتظر في إنشاء آلية لتكريم المديرين والموظفين الذين حققوا إنجازات نموذجية فيما يتعلق بالتغيير الثقافي، ومكافأتهم وفقاً للسياسات القائمة.	قيد التنفيذ	هناك سياسة راسخة في المنظمة بشأن إدارة الأداء وتطويره وتقدير امتيازها منها الجزء السادس بشأن تقدير الأداء والجزء السابع بشأن مكافآت الأداء. وموعد الإنجاز المتوقع (بناءً على مزيد من المناقشات الداخلية) هو الربع الثالث من عام ٢٠٢٥.

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
IEO2024_PB40_6	PBAC40	ينبغي للأمانة أن تبدأ عما قريب إجراء دراسة استقصائية جديدة للموظفين كل سنتين تتضمن أسئلة متعلقة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والمضايقة. وينبغي أن تجرى أيضاً سلسلة من دراسات جس النبض القصيرة التي تنتج مؤشرات منتظمة بشأن تطور الثقافة. وينبغي أن تُسهم نتائج هذه الدراسات الاستقصائية في استراتيجية تغيير الثقافة.	قيد التنفيذ	في سياق عمل المنظمة على تغيير الثقافة يجري النظر حالياً في آلية للتنسيق ونهج استراتيجي لإجراء دراسات استقصائية للموظفين. وليست هناك أي دراسات استقصائية جديدة مقرر إجراؤها قبل عام ٢٠٢٥. وموعد التنفيذ المتوقع هو الربع الثاني من عام ٢٠٢٥ (تنفيذ هيكل للحكومة (لجنة توجيهية ومعايير ثابتة وآليات وأدوات استقصائية) لإجراء دراسات استقصائية).
IEO2024_PB40_7	PBAC40	توصي اللجنة بأن تكون وظيفة الأخلاقيات مستقلة تماماً وبأن يُخصَّص لها مكتب قائم بذاته يرفع تقاريره مباشرة إلى المدير العام.	قيد التنفيذ	قدمت الأمانة اقتراحاً يدعو إلى إنشاء مكتب قائم بذاته يقع تحت مسؤولية المدير العام مباشرة وإعداد مسودة اختصاصات تشمل الأدوار والمسؤوليات الرئيسية لوظيفة الأخلاقيات. وهذا الاقتراح هو قيد النظر في الوقت الحالي.
IEO2024_PB40_8	PBAC40	في سياق الدراسة المقارنة لوظيفة التقييم في المنظمة مع وظائف التقييم في كيانات مختارة تابعة للأمم المتحدة، أوصت اللجنة بإعداد خطة عمل كاملة تنفذ على مراحل. وقبل خطة العمل، ينبغي للأمانة أن تقدم مسودة خريطة طريق هيكلية تتضمن "مكاسب سريعة" يمكن تحقيقها في اجتماع اللجنة في حزيران/يونيو ٢٠٢٤.	قيد التنفيذ	قدم مكتب التقييم مسودة خريطة الطريق التي أعدها للمضي قدماً بالنتائج والتوصيات التي تمخض عنها الاستعراض المقارن لوظائف التقييم في وكالات الأمم المتحدة إلى اللجنة في اجتماعها المعقود في حزيران/يونيو ٢٠٢٤. وإضافة إلى تلقي تعليقات اللجنة ونصائحها، سيستخدم مكتب التقييم النتائج في تحديث سياسة التقييم (٢٠١٨). والعمل جار على وضع خطة العمل. وموعد التنفيذ المتوقع هو الربع الأول من عام ٢٠٢٥.
IEO2024_PB40_9	PBAC40	في إطار خطة العمل الكاملة، ينبغي للأمانة أن تنجز دراسة استقصائية لمرة واحدة لتحديد عمليات التقييم والأنشطة المماثلة المضطلع بها على جميع مستويات المنظمة الثلاثة.	نُفذت بانتظار إقرار اللجنة (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٤)	بناءً على المساهمات المقدمة في اجتماع اللجنة المعقود في حزيران/يونيو ٢٠٢٤، مُدد الموعد النهائي للرد على الدراسة الاستقصائية حتى نهاية آب/أغسطس ٢٠٢٤. ورصدت الدراسة الاستقصائية جميع التقييمات والأعمال ذات الصلة (الاستعراضات والتقييمات والدراسات والسياسات والاستراتيجيات وغير ذلك) خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وتُلقي ما مجموعه ٢٠٣ ردود وحُللت النتائج التي سَتُطلع عليها اللجنة.

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
IEO2024_PB40_10	PBAC40	تطلب اللجنة أن تعد الأمانة، من خلال اللجنة العالمية لإدارة المخاطر، خطة مشروع مفصل شامل للوصول الكامل إلى مستوى النضج "الراسخ"، في مسارها نحو بلوغ المستوى "المتقدم"، مع مراعاة خريطة الطريق الحالية لاستراتيجية إدارة المخاطر. وينبغي أن تتضمن الخطة المراحل والموارد المطلوبة والجدول الزمنية. وتطلب اللجنة أيضاً من الأمانة أن تعد خريطة طريق رفيعة المستوى تحدد ملامح الطريق نحو بلوغ المستوى "المتقدم" من النضج.	قيد التنفيذ	قُدمت خطة المشروع إلى اللجنة ونوقشت معها في اجتماعها المعقود في حزيران/ يونيو ٢٠٢٤. وستناقش الخيارات القائمة على الموارد والجدول الزمنية لتنفيذ خريطة الطريق لاستراتيجية إدارة المخاطر خلال الاجتماع القادم للجنة العالمية لإدارة المخاطر في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤. وموعد التنفيذ المتوقع هو الربع الثاني من عام ٢٠٢٥ (للموافقة على الخيار المتفق عليه لتنفيذ استراتيجية إدارة المخاطر).
IEO2024_PB40_11	PBAC40	لإتاحة تطوير نموذج نُضج إدارة المخاطر هذا، ينبغي للأمانة أن تنظر في إنشاء تسلسل إداري مزدوج (أي تراتبية إشراف مباشر داخل كل إقليم ودور تنسيقي وظيفي عام لمكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات) للموظفين المعنيين بإدارة المخاطر في الأقاليم.	قيد التنفيذ	المناقشات وأعمال التخطيط جارية. وستقدّم الخيارات إلى فريق السياسات العالمية. وموعد التنفيذ المتوقع هو الربع الرابع من عام ٢٠٢٥.
IEO2024_PB40_12	PBAC40	توصي اللجنة بأن تواصل قيادة المنظمة إيلاء الاهتمام لهذه المسألة وأن تحدّد الأولويات على مدى فترة الثمانية عشر شهراً المقبلة، بما في ذلك التخطيط للطوارئ، لضمان نجاح برنامج نظام إدارة الأعمال.	قيد التنفيذ	بتوجيه من الإدارة العليا، نفذ برنامج نظام إدارة الأعمال عدداً من المبادرات، بما في ذلك تعزيز قدرته على إدارة البرامج وضبط الجودة وتخصيص موارد إضافية لرصد الإطار الزمني والميزانية، ووضع تدابير للطوارئ لينظر فيها مجلس إدارة برنامج نظام إدارة الأعمال وحديث الإطار الزمني لتجسيد النهج المنقح وأخذ في الاعتبار خيارات ترمي إلى تناول مسائل محددة أثّرت بشأن وحدات الوظائف المالية.

الرقم التعريفي	التقرير المصدر (رقم الوثيقة)	التوصية	الحالة (تاريخ التنفيذ)	تعليقات الأمانة
IEO2024_PB40_13	PBAC40	توصي اللجنة بأن يستند بدء تشغيل مكونات نظام إدارة الأعمال إلى توافر مجموعة دنيا من الوظائف المتفق عليها مسبقاً لنشرها.	قيد التنفيذ	رُسخ مبدأ الحد الأدنى للمنتج القابل للتشغيل بشكل منهجي في عملية صنع القرار من حيث أخذ الوظائف المطلوب توافرها/ تنفيذها في الاعتبار في إطار المرحلة الرابعة من بدء التشغيل. وكان هذا المبدأ الفكرة المهيمنة والمتكررة لمسارات العمل الفردية في المناقشات التي أجريت مع المسؤولين عن العملية/ المنتج المعنيين بخصوص الوظائف اللازمة لبدء التشغيل. وجرى تتبع العناصر التصميمية المفتوحة للتنفيذ بناء على تصنيف إدراجها في قائمة متطلبات الحد الأدنى للمنتج القابل للتشغيل أو حددت بدلاً من ذلك لإدراجها المحتمل في المراحل اللاحقة مثل المرحلة الخامسة وما إلى ذلك. وإضافةً إلى ذلك، أنشئت هيئة معنية بضبط التغييرات في إطار نظام إدارة الأعمال لاستعراض طلبات التغيير الشاملة المقترحة والروتينية وأخذها في الاعتبار خلال مرحلة الاختبار الحالية. وتوفير حل قائم على "الحد الأدنى للمنتج القابل للتشغيل" هو مبدأ محوري للوظائف يشكل جزءاً من المرحلة الرابعة من بدء تشغيل نظام إدارة الأعمال. وموعد التنفيذ المتوقع هو تموز/ يوليو ٢٠٢٥.

= = =