

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة
التابعة للمجلس التنفيذي
الاجتماع الرابع والأربعون

EBPBAC44/4

البند ٢-٣ من جدول الأعمال المؤقت

١٠ نيسان/أبريل ٢٠٢٦

التقرير السنوي عن الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات

تقرير من المدير العام

١- يتضمن هذا التقرير أحدث المعلومات عن الإجراءات التي اتخذتها الأمانة في عام ٢٠٢٥ في مجالات الأخلاقيات وإدارة المخاطر والامتثال والعناية الواجبة والجهات الفاعلة غير الدول ويقدم لمحة عامة عن الأنشطة المنفذة في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والقطرية. وينبغي قراءة التقرير في سياق العملية الأخيرة لتحديد الأولويات وإعادة التنظيم في المنظمة بهدف تحقيق الكفاءة من حيث التكلفة والحفاظ في الوقت نفسه على وظائف المساءلة الأساسية التي تشملها ولاية إدارة الأخلاقيات وإدارة المخاطر والعناية الواجبة والجهات الفاعلة غير الدول (إدارة الأخلاقيات). وإذ وُضع هذا الهدف في الاعتبار، تقرر في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٥ نقل وظيفة الامتثال الواقعة على عاتق وحدة الامتثال وإدارة المخاطر إلى شعبة العمليات المؤسسية وضم وظيفة إدارة المخاطر الواقعة على عاتق هذه الوحدة إلى وحدة العناية الواجبة والجهات الفاعلة غير الدول. ويتيح هذا الهيكل الجديد فرصة لدمج العمل المرتبط بالعناية الواجبة في إدارة المخاطر بالحفاظ على الخصوصيات الرئيسية لعمل الأمانة المتصل بإطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول.

الأخلاقيات

٢- تشمل ولاية إدارة الأخلاقيات أربع ركائز رئيسية هي: إدارة تضارب المصالح؛ وتقديم المشورة والدعم في مجال الأخلاقيات مع ضمان السرية؛ وضمان الحماية من الانتقام؛ وتعزيز المعايير والقيم الأخلاقية من خلال التثقيف والتوعية.

٣- **الركيزة ١: إدارة تضارب المصالح** - استعرضت إدارة الأخلاقيات ٤٣٤٤ استمارة إعلان عن المصالح قدمها الموظفون المشاركون في عملية الإعلان السنوي عن المصالح للموظفين، مما يمثل معدل امتثال بنسبة ١٠٠٪. وأفصح الموظفون عن وجود مصالح في ١٣٦ إعلاناً عولج جميعها. وإضافةً إلى ذلك، طلب ثمانية موظفين بشكل استباقي الحصول على إرشادات بشأن حالات تضارب محتمل في المصالح.

٤- وقّمت إدارة الأخلاقيات الإعلانات التي قدمها ٢٤ مرشحاً يُنظر في تعيينهم في وظائف ضمن فئة الموظفين و١١١ مرشحاً لتعيينهم في فئة الموظفين المنتسبين من القوى العاملة وقدمت إرشادات بشأنها.

٥- وقّمت إدارة الأخلاقيات مصالح ٢٥٧ خبيراً مستقلاً وقدمت إرشادات بشأنها. وأعلن ٦٤٢ خبيراً من أصل ٢٧٩٧ من الخبراء الذين قدموا استمارة إعلان عن المصالح من خلال نظام الخبراء الأفراد لدى المنظمة عن وجود مصالح تقتضي التقييم.

٦- وتلقت إدارة الأخلاقيات ٣١٢ طلباً من موظفين للإذن لهم بممارسة أنشطة خارجية قبل منها ١٥٩ طلباً ورُفض أو سُحب ٣٥ طلباً ولم يقتضي ٨٤ طلباً الموافقة أو تعلّق بالحصول على إرشادات غير رسمية ولا يزال ٣٤ طلباً قيد النظر. وتلقت أيضاً ٢٤ طلباً لقبول تكريم أو أوسمة أو هدايا قبل منها ٢٢ طلباً.

٧- **الركيزة ٢: تقديم المشورة والدعم في مجال الأخلاقيات** - تلقت إدارة الأخلاقيات ٦١٢ طلباً من القوى العاملة في المنظمة للحصول على التوجيه والدعم بشأن مسائل متعلقة بالأخلاقيات، بدءاً من استفسارات عادية بشأن العمليات المنطبقة وصولاً إلى حالات معقدة من ادعاءات سوء السلوك أو تقديم المشورة إلى الإدارة العليا.

٨- وتلقت إدارة الأخلاقيات رسائل من ١٥٦ مرسلاً خارجياً عبر عنوان بريدها الإلكتروني المتاح للجمهور (ethicsoffice@who.int). وإضافةً إلى ذلك، وردت ٢٢٣ رسالة عبر عنوان البريد الإلكتروني العام (informationrequest@who.int) بموجب سياسة المنظمة بشأن الإفصاح عن المعلومات.

٩- **الركيزة ٣: الحماية من الانتقام** - أوصت إدارة الأخلاقيات باتخاذ تدابير حماية في ست حالات ادعاء بوقوع انتقام، بموجب سياسة المنظمة بشأن منع الانتقام والتصدي له وبناءً على تقييمات أولية أجراها مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وشملت التوصيات تغيير التسلسل الإداري للموظف المُبلّغ أو تمديد عقده أو تجميد تقييمه في النظام الإلكتروني لإدارة الأداء وتطويره أو الإبقاء على منصبه ريثما تنتهي تحقيقات مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وواصلت إدارة الأخلاقيات أيضاً رصد حالات أخرى سبق أن أوصي باتخاذ تدابير للحماية بشأنها. وتطلّب الأمر في معظم هذه الحالات تقديم توصيات إضافية أو تمديد التوصيات السابقة الصادرة عن إدارة الأخلاقيات نظراً إلى تطور الوضع. وأوقف الرصد في خمس حالات بعد انتهاء تحقيقات مكتب خدمات الرقابة الداخلية وفي حالتين بعد أن غادر الموظفان المُبلّغان المنظمة. وحتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٦، كانت إدارة الأخلاقيات لا تزال ترصد ١٠ حالات انتقام مزعومة ريثما تنتهي التحقيقات.

١٠- **الركيزة ٤: التثقيف والتوعية** - لم تتمكن إدارة الأخلاقيات من تنظيم أي زيارات ميدانية في عام ٢٠٢٥ نظراً إلى انخفاض الميزانية المخصصة للسفر. ونظمت دورات تدريبية وجلسات إعلامية في مجال الأخلاقيات للقوى العاملة في المنظمة افتراضياً وحضورياً في المقر الرئيسي للمنظمة.

١١- ونظمت إدارة الأخلاقيات ١٤ دورة تدريبية تفاعلية استفاد منها أكثر من ٩٠٠ مشارك. وشملت هذه الأنشطة دورات توجيهية في المقر الرئيسي للمنظمة ومكاتبها الإقليمية وجلسات إعلامية مخصصة الغرض في مجال الأخلاقيات للمكاتب الإقليمية والقطرية، إضافةً إلى المشاركة في جلسات ذات وظائف أخرى.

١٢- وأعيد نشر الوحدة التدريبية الإلزامية المنقحة بشأن التمكين في مجال الأخلاقيات في عام ٢٠٢٦ وهي متاحة للقوى العاملة في المنظمة بجميع اللغات الرسمية الست.

١٣- وتظل المنظمة تساهم مساهمة نشطة في الاجتماعات الدورية للمنظمات الأعضاء في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف وتتولى حالياً رئاسة الشبكة.

إدارة المخاطر المؤسسية

١٤- **الحوكمة** - واصلت اللجنة العالمية لإدارة المخاطر بدعم من إدارة الأخلاقيات في إطار اضطلاعها بدور الأمانة الإشراف على تقييم المخاطر الرئيسية للمنظمة^١ المؤثرة في تنفيذ برنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨ ورصدها وإدارتها على نحو فعال. وواصلت أيضاً توجيه تنفيذ استراتيجية إدارة المخاطر المؤسسية وإطار تقبّل المخاطر.

١٥- وأجرت إدارة الأخلاقيات في إطار ولايتها التقييم السنوي للمخاطر الرئيسية للمنظمة، بما في ذلك تحديد المخاطر الناشئة الناجمة عن العوامل الجغرافية السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية المستمرة، وقدمت الحصائل إلى اللجنة العالمية لإدارة المخاطر لتتخذ قراراً فيها. وأكد المسؤولون المعنيون بالمخاطر وحُدثت خطط المعالجة والاستجابة لكل من المخاطر الرئيسية، ببيان وصف المخاطر وعوامل الخطر الداخلية والخارجية والإجراءات المقترحة لتخفيف حدة المخاطر ومستويات مقبولة المخاطر ومؤشرات المخاطر الرئيسية.

١٦- وتقيم الأمانة بانتظام مستوى تقبل المنظمة للمخاطر بهدف ضمان استمرار مواعته مع أهداف المنظمة الاستراتيجية وسياقها التشغيلي. وتولت اللجنة العالمية لإدارة المخاطر بدعم من إدارة الأخلاقيات استعراض مستويات مقبولة المخاطر فيما يخص عوامل النجاح الرئيسية والتحقق من صحتها لأخذ البيئة المتطورة في الحسبان وضمان أن تظل مستويات تحمل المخاطر مناسبة ومتجاوبة مع التحديات الناشئة.

١٧- وواصلت المكاتب الإقليمية تعزيز الوعي والثقافة في مجال إدارة المخاطر، بضمان المساءلة الواضحة عن المسؤولية عن المخاطر ومعالجة المخاطر الحرجة على المستويين الإقليمي والقطري. وفي هذا السياق، استعرض تشكيل لجان الامتثال وإدارة المخاطر في جميع الأقاليم بهدف إدماج الإدارة العليا على نحو أكمل في هياكل الحوكمة المرتبطة بها.

١٨- إطار السياسات - شملت الإنجازات الرئيسية المحققة في تنفيذ استراتيجية المنظمة لإدارة المخاطر المؤسسية استمرار تحديث سياسة إدارة المخاطر المؤسسية، بالاستناد إلى ممارسات المنظمة الراهنة لإدارة المخاطر وإدماجها بما يتواءم مع استراتيجية إدارة المخاطر وإطار تقبل المخاطر. واستكملت إدارة الأخلاقيات أيضاً إعداد مواد تدريبية بشأن تنفيذ إطار تقبل المخاطر.

١٩- إدماج إدارة المخاطر في العمليات - قدمت إدارة الأخلاقيات وشبكاتها الإقليمية إرشادات تقنية وعززت الوعي بضرورة إدماج إدارة المخاطر في المراحل الأولية للتخطيط التشغيلي.

٢٠- ولتعزيز الوعي بإطار الضمانات البيئية والاجتماعية وفهمه، نُظمت دورات تدريبية على المستوى الإقليمي بشأن أداة تقييم المخاطر المرتبطة بالضمانات البيئية والاجتماعية.

٢١- النظم والأدوات - قدمت إدارة الأخلاقيات مساهمات تقنية لتصميم وحدة إدارة المخاطر ودعمت استكمالها في إطار وحدة نظام إدارة البرامج ضمن نظام إدارة الأعمال الذي بدأ استخدامه في أواخر عام ٢٠٢٥. ويسمح النظام الجديد بإدماج دورة إدارة المخاطر في عمليات التخطيط التشغيلي، مما يمكن من تحديد المخاطر وتقييمها ورصدها والإبلاغ عنها من خلال نهج منظم يدعم ضمان الجودة والموافقة الرسمية والتصعيد وإبلاغ الدول الأعضاء. وتم إدماج مستوى تقبل المخاطر رسمياً في وحدة إدارة المخاطر، بما يشمل مستويات المخاطر المستهدفة وفقاً للبيان المعتمد بشأن مستوى تقبل المخاطر.

٢٢- وإضافة إلى ذلك، نظمت إدارة الأخلاقيات دورات تدريبية في المقر الرئيسي وخمسة مكاتب إقليمية لبناء القدرات في مجال استخدام وحدة إدارة المخاطر. وأحرزت المكاتب الإقليمية تقدماً ملحوظاً في نقل هذه الدورات التدريبية إلى مراكز الميزانية التابعة لها.

٢٣- قدرات إدارة المخاطر وثقافة إدارة المخاطر - سعياً إلى مواصلة تعزيز ثقافة إدارة المخاطر على نطاق المنظمة، ظلت إدارة الأخلاقيات وشبكاتها الإقليمية تتيح دورات تدريبية لجمهور أوسع، بما في ذلك جلسات توجيهية لممثلي المنظمة القطريين وجلسات إحاطة إعلامية بشأن تقبل المخاطر لمراكز الميزانية.

٢٤- وأجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقييماً لنضج إدارة المخاطر المؤسسية في المنظمة في عام ٢٠٢٥ ركز على الأبعاد الرئيسية الستة المحددة في نموذج النضج المرجعي لإدارة المخاطر على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتبين

من نتائج التقييم أن المنظمة بلغت المستوى "الراسخ" ولوحظ إحراز تقدم في جميع الأبعاد الستة لنضج إدارة المخاطر. وصنّف التقييم المنظمة على أنها على وشك أن تبلغ المستوى "المتقدم" في بعض الأبعاد مثل الحوكمة والهيكل التنظيمي.

الامتثال

٢٥- لم يتوقّف الدعم المقدم من إدارة الأخلاقيات إلى المكاتب الإقليمية والرئيسية نتيجة لنقل وظيفة الامتثال من إدارة الأخلاقيات إلى شعبة العمليات المؤسسية في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٥ واستمر تقديمه طوال معظم العام. وشمل هذا الدعم جمع شبكة المسؤولين المعنيين بالامتثال وإدارة المخاطر وتوفير الأدوات المنهجية والإرشادات التقنية غير الرسمية وتيسير تبادل توصيات استعراض مراجعة الحسابات والامتثال ومتابعتها. وعززت الاجتماعات الدورية لشبكة المسؤولين المعنيين بالامتثال وإدارة المخاطر التعلّم من الأقران ونهضت بتطبيق أفضل الممارسات وساعدت على الحفاظ على فهم موحد للامتثال في جميع المكاتب. وتتولى شعبة العمليات المؤسسية الآن تنفيذ الأنشطة المتعلقة بالقائمة المرجعية لإطار الرقابة الداخلية الخاصة بالتقييم الذاتي.

٢٦- ونهض المكتب الإقليمي لأفريقيا بالرقابة من خلال اعتماد نموذج مركزي وإجراء استعراضات مواضيعية وتوسيع نطاق ضمانات الأطراف الثالثة وتعزيز مساهمة الجهات الشريكة المنفذة. واعتمد المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا ابتكارات على المستوى القطري شملت لوحات متابعة داخلية ولجاناً لاستعراض التعاون المالي وعمليات لمراجعة حسابات الجهات الشريكة المنفذة من جانب أطراف ثالثة. وعزز المكتب الإقليمي لأوروبا الضوابط الداخلية من خلال تحسين متابعة مراجعة الحسابات وتطبيق ضمانات فيما يتعلق بالمنح والتعاون المالي. وارتقى المكتب الإقليمي لشرق المتوسط بالرقابة عن طريق إجراء استعراضات قائمة على المخاطر واستخدام أدوات موحدة ومتابعة ملاحظات مراجعة الحسابات بشكل منهجي. ونفذ المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ عمليات رصد قائمة على مؤشرات الأداء الرئيسية من خلال لجنة الامتثال وإدارة المخاطر التابعة له.

٢٧- وإضافة إلى ذلك، ارتقى المكتب الإقليمي لأفريقيا بجهود منع الغش عبر شبكة المناصرين التابعة له بتنفيذ مبادرات لإنكاء الوعي وأنشطة للتوعية موجهة إلى الجهات الشريكة المنفذة. وواصل المكتب الإقليمي لأوروبا إدماج منع الغش في إطار المساهمة الخاص به بمواءمة رصد مخاطر الغش مع آليات الضمان القائمة. وأدّى المكتب الإقليمي لشرق المتوسط الوعي عن طريق مدققين معتمدين لعمليات الغش. وأتاح المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ بالتعاون مع المقر الرئيسي ومركز الخدمات العالمي دورات تدريبية بشأن تقييم مخاطر الغش.

العناية الواجبة والجهات الفاعلة غير الدول

٢٨- سعياً إلى الارتقاء بتنفيذ إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول وتعزيزه، اضطلعت إدارة الأخلاقيات بسلسلة من الأنشطة الاستراتيجية الرامية إلى تحسين فهم الإطار وإذكاء الوعي به على نطاق المنظمة ودعم تطبيقه المتسق، ولاسيما من خلال تنظيم جلسات تدريب وإحاطة موجهة.

٢٩- وفي ضوء التحديات المالية والبرمجية التي تواجهها المنظمة حالياً، كثّفت الأمانة جهودها لتوسيع نطاق المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول بغية النهوض بأولويات المنظمة وأهدافها الاستراتيجية والحفاظ في الوقت نفسه على ولايتها وحياها وسمعتها. وقد أدى ذلك إلى زيادة حجم طلبات المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول وتعقيدها، مما زاد عبء العمل المُلقى على عاتق إدارة الأخلاقيات فيما يتصل باستعراض الاقتراحات وإدارتها ودعم جهات تنسيق إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول أثناء استعراضاتها.

٣٠- وواصلت إدارة الأخلاقيات تقديم الإرشادات والتوصيات على جميع مستويات المنظمة تمثيلاً مع ولايتها المتمثلة في إدارة استعراض اقتراحات المشاركة المعقّدة. وأجرت في عام ٢٠٢٥ أكثر من ٣٥٠ استعراضاً لاقتراحات معقّدة أو عالية المخاطر استجابة لطلبات مقدمة من الإدارات التقنية.

٣١- واستجابةً للحاجة إلى مواصلة تحطيم حواجز الانعزال وتعزيز الكفاءة التشغيلية، قرّر المدير العام في عام ٢٠٢٥ أن تخضع عملية استعراض المراكز المتعاونة مع المنظمة لإجراء مبسّط تديره جهات تنسيق إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول. ويهدف هذا التغيير إلى النهوض بمشاركة أوثق مع الشعب والأقاليم وتعزيز التعاون بين الإدارات واستخدام الموارد المحدودة على نحو أمثل بالحفاظ في الوقت نفسه على المساءلة والرقابة التقنية على نطاق المنظمة.

٣٢- ودعمًا للمجلس التنفيذي وتمشيًا مع إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، قيّمت إدارة الأخلاقيات الطلبات المقدّمة من الجهات الفاعلة غير الدول للدخول في علاقات رسمية مع المنظمة وأجرت الاستعراض الذي يلزم أن تخضع له الجهات الفاعلة غير الدول التي تربطها علاقات رسمية بالمنظمة كل ثلاث سنوات.^٢

٣٣- وتظل إدارة الأخلاقيات ملتزمة بالنهوض بنهج بناء ومرن وإيجابي في المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، مسترشدةً بإطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، بينما تنقيد بمبدأ الشفافية وتضمن تكافؤ الفرص في المشاركة.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٣٤- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير وتقديم ما يلزم من توجيهات بشأن السؤالين التاليين:

- ما هي الخطوات التي ينبغي أن تتخذها الأمانة لتعزيز الحماية من الانتقام في المنظمة؟
- ماهي الإجراءات التي ينبغي أن تتوخى الأمانة اتخاذها لبدء تنفيذ إطار إدارة المخاطر على مستويات المنظمة الثلاثة وللارتقاء بمستوى نضج إدارة المخاطر المؤسسية لديها؟

= = =