

التقرير السنوي عن الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات

تقرير من المدير العام

١- يقدم هذا التقرير تحديثاً للإجراءات التي اتخذتها الأمانة في عام ٢٠٢٤ لتعزيز المعايير الأخلاقية باستعراض السياسات والتدريب، وتحسين إدارة مخاطر الغش، وتنفيذ إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، بناءً على التوصيات التي قُدمت خلال النقييم الأولي للإطار، وتعزيز استراتيجيات الامتثال وإدارة المخاطر ومستوى نضجها على نطاق المنظمة.

الأخلاقيات ١

٢- تشمل ولاية وحدة الأخلاقيات لدى مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات أربع ركائز هي: إدارة تضارب المصالح؛ وتقديم المشورة والدعم في مجال الأخلاقيات؛ والحماية من الانتقام؛ والتتقيف والتواصل.

٣- **الركيزة ١: إدارة تضارب المصالح** - استعرضت وحدة الأخلاقيات ٣٩٩٩ استثماراً إعلان عن المصالح تلقتها من الموظفين المشاركين في العملية السنوية لإعلان الموظفين عن المصالح، مسجلة بذلك معدل امتثال بنسبة ١٠٠٪. وقَدَّم الموظفون إفصاحات في ١٢٣ إعلاناً عن المصالح عالجتها وحدة الأخلاقيات جميعها.

٤- وفحصت وحدة الأخلاقيات الإعلانات التي قَدَّمها ٣١ مرشحاً ينظر في تعيينهم في وظائف الموظفين، و١٨٩ مرشحاً نظر في تعيينهم في فئة الموظفين المنتسبين من القوى العاملة، وقدمت توجيهات بشأنها.

٥- وبناءً على طلب الوحدات التقنية، فحصت وحدة الأخلاقيات مصالح ٢٥٤ خبيراً مستقلاً وقدمت توجيهات بشأنها. وأعلن ٨٦٧ خبيراً من أصل ٢٨٠٢ من الخبراء الذين قدموا استثماراً إعلان المصالح من خلال نظام الخبراء الفرديين لدى المنظمة عن مصالح تقتضي تقييمها.

٦- وتلقت وحدة الأخلاقيات ٣٣٩ طلباً من موظفين للإذن لهم بممارسة أنشطة خارجية، قُبِل منها ٩٣ طلباً، ورفض ٢٤ طلباً، ولم يتطلب ٧٢ طلباً الموافقة، وشُحِب ١٧ طلباً، ولا يزال ١٣٣ طلباً قيد النظر. وتلقت أيضاً ٢٣ طلباً لقبول تكريم أو أوسمة أو هدايا وقُبِل منها ١٣ طلباً.

٧- **الركيزة ٢: تقديم المشورة والدعم في مجال الأخلاقيات** - تلقت وحدة الأخلاقيات ٦٣٥ طلباً فردياً للحصول على المشورة والدعم بشأن مسائل تتعلق بالأخلاقيات تنوعت بين استفسارات بشأن عملية الإعلان عن المصالح المنطبقة على حالات معقدة من ادعاءات سوء السلوك.

٨- وتلقت وحدة الأخلاقيات ٧١٧ رسالة عن طريق عنوان بريدها الإلكتروني المتاح للجمهور (ethicsoffice@who.int)، منها ١٧٩ رسالة تطلبت اتخاذ إجراءات متابعة بشأنها. وإضافةً إلى ذلك، وردت ١١٩٦ رسالة عن طريق عنوان البريد الإلكتروني العام informationrequest@who.int في إطار سياسة الإفصاح عن المعلومات لدى المنظمة، منها ١٦٠ رسالة تطلبت اتخاذ إجراءات متابعة بشأنها.

٩- **الركيزة ٣: الحماية من الانتقام** - بموجب سياسة المنظمة بشأن منع الانتقام والتصدي له، وبناءً على تقييم أولي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أوصت وحدة الأخلاقيات باتخاذ تدابير حماية في اثنتين من حالات الانتقام المزعومة. وشملت التوصيات التخفيف من الأثر السلبي الذي يحتمل أن يترتب على ملاحظات تقييم الأداء في إحدى الحالتين، وإعادة تعيين عضو القوى العاملة وتمديد عقده في الحالة الثانية. وواصلت وحدة الأخلاقيات أيضاً رصد التطورات في حالات أخرى من الانتقام المزعوم التي كان مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات قد أوصى سابقاً باتخاذ تدابير للحماية بشأنها. وأوقف الرصد في ثلاث حالات بعد الانتهاء من تحقيقات مكتب خدمات الرقابة الداخلية وفي حالتين بعد مغادرة الموظفين المبلغين للمنظمة. وحتى ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥، كانت وحدة الأخلاقيات ترصد ١١ حالة انتقام مزعومة تتصل بتحقيقات جارية.

١٠- **الركيزة ٤: التثقيف والتواصل** - عقدت وحدة الأخلاقيات دورات تدريبية تفاعلية في مجال الأخلاقيات وجلسات إحاطة إعلامية للموظفين في مركز الخدمات العالمي في كوالالمبور.

١١- ونظمت أيضاً ١٩ دورة تدريبية استفاد منها أكثر من ١٠٥٠ مشاركاً. وشمل ذلك دورات توجيهية بالمقر الرئيسي للمنظمة والمكتب الإقليمي لشرق المتوسط، وزيارة ميدانية واحدة، وجلسات إحاطة مخصصة الغرض للمكاتب الإقليمية والقُطرية.

١٢- ونفحت وحدة الأخلاقيات وحدة التدريب الإلزامي بشأن التمكين في مجال الأخلاقيات لمواءمتها مع مدونة الأخلاقيات الجديدة للمنظمة وغيرها من التغييرات التي أدخلت مؤخراً على الأطر التنظيمية والسياساتية للمنظمة.

١٣- **شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف** - استضافت المنظمة المؤتمر السنوي السادس عشر لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في تموز/ يوليو ٢٠٢٤، الذي شارك فيه أكثر من ١٠٠ من كبار المهنيين المسؤولين عن وظيفة الأخلاقيات في ٥٧ منظمة متعددة الأطراف ومنظمة حكومية دولية. وأتاح المؤتمر فرصة لتبادل المعلومات بشأن تحسين القدرات والمعايير والممارسات والمسؤوليات الأساسية لوظائف الأخلاقيات.

١٤- وفي إطار شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، ترأست المنظمة الفريق العامل المعني بالأنشطة الخارجية، وركّزت على أفضل الممارسات لمعالجة الطلبات المتزايدة والطرائق التعاقدية المتنوعة لدى القوى العاملة مع حماية المنظمات من تضارب المصالح والإضرار المحتمل بسمعتها.

١٥- وتواصل المنظمة الإسهام بنشاط في الاجتماعات الدورية لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف التي تُعقد في جنيف. وركّزت الاجتماعات في عام ٢٠٢٤ على معالجة توصيات وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة الواردة في تقريرها لعام ٢٠٢١ بشأن استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة. ٢

إدارة المخاطر المؤسسية

١٦- **الحوكمة** - على مدار عام ٢٠٢٤، حرصت اللجنة العالمية لإدارة المخاطر على تقييم وإدارة المخاطر الرئيسية للمنظمة على نحو فعال في سياق برنامج العمل العام الرابع عشر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨ وتنفيذ استراتيجية إدارة المخاطر المؤسسية.

١٧- وقد نظمت اللجنة العالمية لإدارة المخاطر قائمة المخاطر الرئيسية العشرين في عام ٢٠٢٤ وأقرتها، وغدت هذه القائمة تتضمن وصفاً مفصلاً للمخاطر والعوامل الداخلية والخارجية وإجراءات التخفيف من حدة المخاطر ومستويات المخاطر ومؤشرات المخاطر الرئيسية.

١٨- واضطلعت اللجان الإقليمية المعنية بإدارة المخاطر بدور نشط في زيادة الوعي بإدارة المخاطر والإشراف على مسائل المخاطر والامتثال. وأدرج في جدول أعمال اجتماعات مكتب المدير الإقليمي لشرق المتوسط بنداً دائماً عن الامتثال وإدارة المخاطر. وفي إقليم غرب المحيط الهادئ، أُعيد إنشاء الفريق الاستشاري للمساءلة والمخاطر تحت قيادة المدير الإقليمي الجديد وأصبح يسمى اللجنة الإقليمية للامتثال وإدارة المخاطر. وفي الإقليم الأفريقي، أكدت لجان إدارة المخاطر القطرية الوعي بأهمية إدارة المخاطر وزيادة المساءلة لدى الدول الأعضاء. وفي إقليم جنوب شرق آسيا، شملت أنشطة لجنة الامتثال وإدارة المخاطر إجراء استعراضات قطرية سنوية وتبادل أفضل الممارسات في إجراء عمليات الاستعراض.

١٩- **إطار السياسات** - أحرز أوجه تقدّم في تفعيل استراتيجية إدارة المخاطر المؤسسية وإطارها المتعلق بتقبّل المخاطر. وتشمل أبرز الإنجازات تحديد مستويات المخاطر التي يمكن تصنيفها في عداد المخاطر الرئيسية ومستويات مقبولة المخاطر في كل فئة من فئات المخاطر، ووضع تصنيف عالمي للمخاطر، ومواصلة إعداد مواد تدريبية بشأن تقبل المخاطر موجّهة إلى فريق السياسات العالمية، والمديرين العاملين بالمساعدتين، والمديرين، ورؤساء المكاتب القطرية للمنظمة في البلدان والأقاليم والمناطق، وموظفي العمليات، وجهات الاتصال المعنية بإدارة المخاطر.

٢٠- **إدماج إدارة المخاطر في العمليات** - يقدم مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات وشبكتها الإقليمية إرشادات مننظمة بشأن إدماج إدارة المخاطر في التخطيط القائم على النتائج، ويواصلان إنكاء الوعي من خلال دورات بناء القدرات الموجهة للمكاتب القطرية أثناء عمليات التخطيط التشغيلي وفي سياق وحدة نظام إدارة البرامج ضمن نظام إدارة الأعمال.

٢١- وطوّر مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، بالتعاون مع الوحدة المعنية بتغيّر المناخ والصحة، أداة لتقييم المخاطر البيئية والاجتماعية للضمانات البيئية والاجتماعية ضمن إطار الضمانات البيئية والاجتماعية.

٢٢- وأعيد تقييم خطر سوء السلوك الجنسي في عام ٢٠٢٤ وأُبقى على تصنيفه في عداد المخاطر الرئيسية، مع تحديث إجراءات التخفيف من المخاطر ومؤشرات المخاطر الرئيسية.

٢٣- **النظم والأدوات** - يواصل مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات وشبكتها الإقليمية التعاون في اختبار وحدة إدارة المخاطر والتدريب عليها في إطار نظام وحدة إدارة البرامج ضمن نظام إدارة الأعمال المزمع إطلاقه في عام ٢٠٢٥. وقد بذلت جهود لضمان دمج الأدوات مستويات مخاطر تصنف ضمن المخاطر الرئيسية لتيسير تفعيل إطار تقبّل المخاطر.

٢٤- **قدرات المخاطر وثقافة المخاطر** - أقرت لجنة إدارة المخاطر والامتثال إطار القدرات المؤسسية لإدارة المخاطر والامتثال وأضفت عليه الطابع الرسمي في عام ٢٠٢٤ بهدف مواءمة ممارسات إدارة المخاطر على نطاق المنظمة وتعزيز الكفاءات والمسؤوليات التقنية على جميع المستويات.

٢٥- وصنف التقييم الذاتي لنضج إدارة المخاطر المؤسسية في المنظمة لعام ٢٠٢٤ المنظمة بأنها دخلت المستوى "الراسخ" في نموذج النضج المرجعي على نطاق منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق ببعض ركائزها الرئيسية. ومن المتوقع أن يستمر مستوى نضج إدارة المخاطر في المنظمة في التحسن مع تنفيذ استراتيجية إدارة المخاطر المؤسسية.

الامتثال

٢٦- تشمل الجهود المبذولة لتعزيز قدرات المكاتب القطرية تعزيز قدرات الامتثال والمخاطر وتطوير وتنفيذ أدوات جديدة للمساءلة. وتواصل الأقاليم إعداد أدوات ونهج تهدف إلى تعزيز الضمانات المتعلقة بالأنشطة المنفذة في إطار من برنامج العمل العام. وقد طور المكتب الإقليمي لأفريقيا أدوات للرقابة والضمان لدعم مراكز الميزانية في أداء مسؤولياتها في الخط الأول، بما في ذلك أدوات الرقابة على التعاون المالي المباشر، وخطابات اتفاق المنح، وعمليات استعراض المكاتب الفرعية. وطور المكتب الإقليمي لشرق المتوسط أداة تتبع رقمية جديدة لرصد تنفيذ توصيات الاستعراض الإداري، مما أفضى إلى تعزيز المساءلة والمتابعة على مستوى المكاتب القطرية.

٢٧- وقد أحرزت المنظمة مزيداً من التقدم في تنفيذ سياستها المتعلقة بمنع الغش والفساد والكشف عنهما والتصدي لهما وإطارها المتعلق بمكافحة الغش والفساد. وللوصول إلى جمهور أوسع نطاقاً، أطلقت الأمانة وحدة تدريبية إلكترونية مخصصة الغرض بشأن تلك السياسة باللغتين الإنكليزية والفرنسية، ونظمت دورات تدريبية حضورية في المكاتب القطرية والإقليمية ضمت مشاركين من وزارات الصحة في الإقليم الأفريقي.

العناية الواجبة والجهات الفاعلة غير الدول

٢٨- للمضي قدماً في تنفيذ إطار العمل مع الجهات الفاعلة غير الدول وتعزيزه، نفذت الوحدة المعنية بالعناية الواجبة والجهات الفاعلة غير الدول مجموعة من الأنشطة الاستراتيجية، اتساقاً مع التوصيات الرئيسية المنبثقة عن التقييم الأولي للإطار واستجابة الإدارة الشاملة للتقييم^٣، وذلك لضمان اتباع نهج متسق وفعال لمواصلة إدماج الإطار على نطاق المنظمة.

٢٩- وفي إطار هذه الأنشطة، عقدت الوحدة دورات تدريبية محددة الهدف، وأعدت أفضل الممارسات والنهج المبتكرة لتعزيز التطبيق المتسق للإطار، ونشرت الطبعة الثانية من دليل الجهات الفاعلة غير الدول بشأن المشاركة، وهو متاح بجميع اللغات الرسمية للمنظمة. وأسهم نشر دورة التعلم الإلكتروني: التعريف بإطار المشاركة في إذكاء الوعي بالإطار وفهمه على المستويات الثلاثة للمنظمة. وقد كانت هذه الموارد مفيدة في تزويد موظفي المنظمة بإرشادات عملية، مما أفضى إلى انخفاض ملحوظ في حجم الاستفسارات التي كانت تتلقاها الوحدة من قبل.

٣٠- وإدراكاً للأهمية الاستراتيجية للمشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول على نطاق المنظمة، وبعد تحول ولايتها نحو التركيز على مقترحات المشاركة المعقدة، واصلت الوحدة تقديم الإرشادات والتوصيات على نطاق المنظمة. وفي عام ٢٠٢٤، أجرت الوحدة أكثر من ٤٥٠ استعراضاً لمقترحات عالية المخاطر أو معقدة، استجابة لطلبات من الإدارات والوحدات التقنية. وأجرت أيضاً تقييماً للمخاطر والعناية الواجبة شمل ٢٥٠ مقترحاً يتعلق باعتماد مراكز متعاونة مع المنظمة أو تجديد اعتمادها. وإضافة إلى ذلك، قدمت الوحدة الدعم الاستراتيجي للأفرقة التقنية بالمقر الرئيسي وعلى المستوى الإقليمي من خلال استعراض مبادرات أصحاب المصلحة المتعددين، بما في ذلك الشبكات والشراكات، سواء تلك التي تقودها المنظمة أو التي تكون المنظمة عضواً فيها.

٣١- وقامت الوحدة، في إطار دورها التنسيقي، بتعزيز التعاون والتعلم من الأقران من خلال تنظيم دورات تدريبية حضورية لشبكة جهات الاتصال المعنية بإطار المشاركة. وأتاحت هذه الدورات منبراً للأعضاء لتبادل الخبرات ومعالجة التحديات وبحث استراتيجيات لتحسين التنفيذ المتسق للإطار على نطاق المنظمة.

٣٢- ودعماً للمجلس التنفيذي، أجرت الوحدة تقييماً للطلبات المقدمة من الجهات الفاعلة غير الدول للدخول في علاقات رسمية مع المنظمة ولتنفيذ الاستعراض الذي يُجرى كل ثلاث سنوات، لكي ينظر فيها المجلس في دورته السادسة والخمسين بعد المائة. وتمشياً مع إطار العمل مع الجهات الفاعلة غير الدول، أجريت تقييماً للعناية الواجبة وتقييمات للمخاطر لكل جهة فاعلة غير الدول، وتم التحقق من البيانات المدرجة في سجل المنظمة للجهات الفاعلة غير الدول

٣ رد الإدارة على التقييم الأولي لتنفيذ إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول. جنيف: منظمة الصحة العالمية (تم الاطلاع في ١٨ آذار/ مارس ٢٠٢٥).

وتحديثها، وإرفاقها بالوثائق الداعمة. واستعرضت الوحدة أيضاً خطط التعاون المشتركة المقترحة تقديمها إلى الدول الأعضاء للنظر فيها والتقارير السنوية عن الأنشطة المنفذة بالاشتراك مع الجهات الفاعلة غير الدول لها علاقات رسمية مع المنظمة. ووافق المجلس التنفيذي، في دورته السادسة والخمسين بعد المائة، على تجديد العلاقات الرسمية مع ٧٤ جهة فاعلة غير الدول كان من المقرر أن تُستعرض كل ثلاث سنوات، وقبول دخول كيان واحد في علاقات رسمية، وإرجاء استعراض ثلاثة كيانات لاتخاذ قرار بشأنها في دورته الثامنة والخمسين بعد المائة، في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٦، ووقف العلاقات الرسمية مع كيانين اثنين.^٤

٣٣- ولا تزال الوحدة ملتزمة بتعزيز نهج بناء ومرن وعملي في المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، مسترشدةً بإطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول ومدعومةً بالسياسات والقواعد ذات الصلة، مع الالتزام بمبدأ الشفافية وضمان تكافؤ الفرص في المشاركة.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٣٤- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير وتقديم إرشادات بشأن السؤالين التاليين.

- ما هي الإجراءات التي ينبغي أن تتوخى الأمانة اتخاذها لبدء تنفيذ إطار إدارة المخاطر عبر مستويات المنظمة الثلاثة ولتحقيق مستوى النضج "الراسخ" في إدارة المخاطر المؤسسية تحقيقاً كاملاً في مسيرتها نحو بلوغ الوضع "المتقدم"؟
- ما هي الخطوات التي ينبغي أن تتخذها الأمانة لاعتماد نظام قوي لإدارة القضايا في مجال الأخلاقيات، مع استكشاف سبل التكامل مع المنصات القائمة في المنظمة، تحقيقاً للهدف النهائي المتمثل في إيجاد نظام وحيد لإدارة القضايا؟

= = =