

الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات: التقرير السنوي

تقرير من المدير العام

١- قطعت المنظمة، تحت قيادة الدكتور تيدروس أدهانوم غيبريسوس، عهداً على نفسها بأن تمضي قدماً في تحسين مستوى الشفافية والمساءلة بهدف ضمان تمكينها من الوفاء بمهمتها المنصوص عليها في مسودة برنامج العمل العام الثالث عشر ٢٠١٩-٢٠٢٣. وتواصل الأمانة إحراز تقدم مُطرد في تدعيم المبادئ الأخلاقية وتعزيزها بوصفها أساس عمل المنظمة، وفي تحسين الامتثال للضوابط الداخلية وإرساء ثقافة إدارة المخاطر إدارة إيجابية في المنظمة.

٢- وفيما يلي أحدث المعلومات الواردة في هذا التقرير عن الإجراءات التي اتخذتها الأمانة منذ أيار/ مايو ٢٠١٧: (أ) النهوض بأعلى المعايير الأخلاقية ومدونات قواعد السلوك والقيم الأساسية؛ (ب) إعداد سياسات وإجراءات وأدوات تعزز مساءلة المنظمة عن الموارد والنتائج؛ (ج) الارتقاء بمجال الامتثال للضوابط الداخلية؛ (د) تعزيز عملية التطبيق المنهجي لنظام معني بإدارة المخاطر على نطاق المنظمة ككل.

الأخلاقيات

٣- استمرت الأمانة في تعزيز إطار المنظمة الأخلاقي بمدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني،^٢ التي تبين المبادئ الأخلاقية المؤسسية والسياسات والإجراءات المتعلقة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما،^٣ وتوجه الموظفين والأفراد المتعاونين مع المنظمة فيما يتبعونه من سلوكيات مع فئات السكان التي تحصل على خدمات المنظمة. وتولت الأمانة أيضاً إعداد مدونة قواعد سلوك البحث المسؤول^٤ فضلاً عن إعداد سياسة بشأن التصدي لإساءة السلوك في مجال إجراء البحوث. وتشكل هذه السياسات المعدّة بفضل مدخلات مقدمة من

١ انظر التقرير السنوي السابق، الوثيقة EBPBAC26/3.

٢ مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني، نيسان/ أبريل ٢٠١٧. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠١٧. http://who.int/about/ethics/code_of_ethics_full_version.pdf، تم الاطلاع في ٦ آذار/ مارس ٢٠١٨).

٣ سياسات المنظمة وإجراءاتها بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما، آذار/ مارس ٢٠١٧. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠١٧. http://who.int/about/ethics/sexual-exploitation_abuse-prevention_response_policy.pdf، تم الاطلاع في ٦ آذار/ مارس ٢٠١٨).

٤ مدونة قواعد سلوك البحث المسؤول، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠١٧. <http://who.int/about/ethics/code-of-conduct-responsible-research.pdf>، تم الاطلاع في ٦ آذار/ مارس ٢٠١٨).

أقسام الأمانة كافة، أساس مجموعة إلزامية ستوضع قريباً بشأن التدريب في مجال الأخلاقيات. ولوحظت زيادة كبيرة في عدد الموظفين الذين يطلبون المشورة من مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات.

٤- وتواصل الأمانة تطبيق سياسة المنظمة بشأن الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام.^١ وبإمكان الموظفين وأفراد الجمهور في أنحاء العالم أجمع الإبلاغ عن شواغلهم الأخلاقية بواسطة الخط الهاتفي المباشر لشؤون النزاهة الذي دُشن في عام ٢٠١٦. وورد عبره إلى الأمانة، حتى يوم ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧، ما مجموعه ٦١ تقريراً، أُغلق منها ٣٨ تقريراً، بينما سُحب منها ثلاثة أخرى. وما زالت التقارير المتبقية والبالغ عددها ٢٠ تقريراً قائمة فعلاً، علماً بأنه أُحيلت منها تسعة تقارير إلى مكتب خدمات المراقبة الداخلية لأغراض التحقيق فيها. وتناولت التقارير الواردة والبالغ عددها ٦١ تقريراً شواغل أُبديت حيال ما يلي: مسائل تتعلق بالموارد البشرية (١٣ تقريراً) وانتهاكات مدونة المنظمة بشأن الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني (١٠ تقارير) وتضارب المصالح (٩ تقارير) وانتهاكات لائحة الموظفين والنظام الأساسي للموظفين (٧ تقارير) والاحتيال أو الفساد أو الرشوة (٦ تقارير) والتحرش (٦ تقارير) والتمييز (٣ تقارير) وصحة كادر موظفي المنظمة وسلامتهم (تقرير واحد)؛ والمشتريات (تقرير واحد)؛ وتقرير واحد استُعلم فيه عن تعليقات أدلي بها بشأن قضية أخلاقية كان قد أُبلغ عنها سابقاً، فيما تناولت التقارير الأربعة المتبقية مسائل متنوعة.

٥- وإضافة إلى دراسة التقارير الواردة عبر الخط الهاتفي المباشر لشؤون النزاهة وإحالتها من أجل اتخاذ إجراءات بشأنها، حسب الاقتضاء، فإن فريق الأمانة المعني بالأخلاقيات يسدي المشورة عبر أنحاء المنظمة بأسرها إلى جميع موظفيها الذين يتعرضون لمعضلات أخلاقية ممن يتصلون مباشرة بمكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات: زاد في عام ٢٠١٧ عدد الأفراد الذين طلبوا من الفريق أن يسدي إليهم المشورة بشأن قضايا مختلفة على ٧٠ فرداً.

٦- وفيما يخص مسألة تضارب المصالح، فإن الأمانة مواظبة على تطبيق ممارستها السنوية المُتبعة بشأن الإعلان عن المصالح بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين في فئات مُحددة من سلم التوظيف.^٢ وتكفل هذه الممارسة إعلان كبار الموظفين كافة (من الفئة الفنية ف٥ فما فوق) والموظفين المعيّنين بالمشتريات وأولئك المكلفين بأداء وظائف حساسة (من فئة الخدمات العامة خ ع٥ فما فوق) عن مصالحهم، وبذا تتمكّن الأمانة من استعراض أي تضارب فعلي أو متصور في المصالح قد يخلف عواقب وخيمة تؤثر على مصداقيتهم وكفاءتهم واستقلالهم، وبالتالي على مصداقية المنظمة وكفاءتها واستقلالها. ويستعرض مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات المصالح المُعلن عنها، ويسدي المشورة إلى الموظفين، حسب الاقتضاء، فيما يتعلق بإجراءات تخفيف وطأة تضارب المصالح. وتبيّن في عام ٢٠١٧ أن من بين الموظفين البالغ عددهم ٥٤٤ موظفاً ممن أعلنوا عن المصالح، كان هناك ٥٨ موظفاً منهم أعلنوا عن مصالح استدعت إساءة مشورة مُحددة بشأنها. وزيادة على ذلك، قدم ٧٤ موظفاً آخر طلبات بشأن استحصال تصاريح للاضطلاع بأنشطة خارجية، وجرّت الموافقة على ٧١ طلباً منها لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧.

٧- ويسدي أيضاً مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات المشورة بشأن حالات تضارب المصالح التي قد تنشأ عند دعوة الخبراء أو المستشارين الخارجيين إلى المشاركة في الأفرقة العاملة أو الإدلاء برأيهم المتخصصة في مواضيع ذات صلة بالصحة العمومية. واستُعرض في عام ٢٠١٧ أكثر من ٧٠٠ إعلان من

١ سياسات المنظمة وإجراءاتها بشأن الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام، ٢٠١٥. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠١٥ (http://www.who.int/about/ethics/WHOwhistleblowerpolicy.pdf)، تم الاطلاع في ٦ آذار/ مارس ٢٠١٨).

٢ عملاً بأحكام المادة ١١٠-٧-٢ من لائحة الموظفين والفرع ثالثاً-١-٢ من دليل المنظمة الإلكتروني.

إعلانات المصالح هذه المقدمة من خبراء خارجيين. كما يواظب الفريق المعني بالأخلاقيات على تقديم المدخلات والدعم بشأن القضايا ذات الصلة عبر أنحاء المنظمة كافة، وستُشأ في عام ٢٠١٨ منصة مركزية لتحسين إدارة إعلانات المصالح المقدمة من الخبراء التقنيين.^١

الامتثال

تحسين المساءلة والشفافية

٨- يتكفل مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، بدعم من الشبكة الإقليمية لإدارة المخاطر ومراكز الاتصال المعنية بالامتثال، بتقديم الدعم في مجال تعزيز مساءلة المنظمة بمستوياتها كافة عن الموارد والنتائج. وتُناقش الاحتياجات العالمية من تعزيز المساءلة مناقشة مشتركة، ويواظب على تبادل المعلومات عن مبادرات المساءلة الإقليمية من خلال الشبكة المذكورة إفساحاً للمجال أمام التعلّم التنظيمي وإقامة الصلات بين المبادرات المعنية والاستفادة من أفضل الممارسات المُتبعة عبر أنحاء المنظمة بأسرها.

٩- واضطلعت المكاتب الإقليمية بتنفيذ العديد من المبادرات الرامية إلى تعزيز المساءلة والشفافية وتعزيزهما، وترد في هذا الموضع بعض الأمثلة على ذلك. وقد قام المكتب الإقليمي لأفريقيا في إطار تنفيذ برنامج عمل أمانة منظمة الصحة العالمية بشأن التحوّل في الإقليم الأفريقي ٢٠١٥-٢٠٢٠، باعتماد مؤشرات أداء رئيسية،^٢ مرتبطة بأغراض الأداء السنوي للموظفين المعنيين، وذلك للمساعدة في رصد أداء مراكز الميزانية لدى إسهامها في تحقيق التنمية الصحية بالبلدان الواقعة في الإقليم. أمّا المكتب الإقليمي للأمريكتين فقد تقدّم بمبادرة الامتثال الإداري لمنظمة الصحة العالمية للبلدان الأمريكية التي تضيف الطابع المركزي على أنشطة الامتثال في الإقليم وتتسقها، فيما أدخل المكتب الإقليمي لشرق المتوسط تحسينات على ممارسات رصد الأداء والامتثال وإعداد التقارير عنهما بفضل إنشاء قمر قيادة آلية مُخصصة لشؤون المساءلة ومرتبطة بتقييمات أداء الموظفين. ولدى المكتب الإقليمي لأوروبا الآن موظف متفرغ يكرّس عمله لأداء دور المعني بشؤون الامتثال وإدارة المخاطر، ليتمكن المكتب الإقليمي بذلك من معالجة قضايا المساءلة والامتثال بمزيد من الاستدامة. وأجرى المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا استعراضات بشأن تنظيم شؤون المكاتب القطرية وإدارة البرامج عبر أرجاء الإقليم ككل من أجل تقييم أداء تلك المكاتب، بالاستفادة من قوائم مرجعية مرتبطة بالأهداف المُحددة لإصلاح المنظمة. بينما قام المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ بإضفاء الطابع الرسمي على فريق استشاري إقليمي معني بالمساءلة وإدارة المخاطر، وبإعداد تقارير عن الامتثال على الصعيد الإقليمي لتحديد المخاطر المواجهة في ميدان المساءلة ورصد التقدم المُحرز في مجالات الامتثال.

تعزيز الضوابط الداخلية

١٠- سعياً إلى زيادة توثيق عرى بيئة الرقابة الداخلية وضمان الامتثال لقواعد المنظمة ولوائحها وسياساتها وإجراءاتها، تجري جميع مراكز الميزانية تقييماً سنوياً لمدى فعالية الضوابط الداخلية باستخدام القائمة المرجعية

١ تُبرز أداة إدارة شؤون المشاركة في الأحداث العالمية سمات وحدة نموذجية معينة بشأن إعلان الخبراء الخارجيين عن المصالح.

٢ برنامج عمل أمانة منظمة الصحة العالمية بشأن التحوّل في الإقليم الأفريقي ٢٠١٥-٢٠٢٠. برازافيل: المكتب الإقليمي لأفريقيا التابع لمنظمة الصحة العالمية؛ ٢٠١٥

(http://www.afro.who.int/sites/default/files/pdf/generic/Transformation_agenda_english.pdf)، تم الاطلاع في ١٣ آذار/ مارس ٢٠١٨).

الذاتية التقييم لإطار الرقابة الداخلية التي تستعرض الضوابط في خمسة مجالات تشغيلية شاملة (هي البيئة الداخلية، وإدارة المخاطر، وأنشطة الرقابة، والمعلومات والاتصالات، والرصد)، وكذلك في تسعة مجالات وظيفية، مثل إدارة الموارد البشرية وشؤون السفر والمشتريات. وقد مكّنت هذه الأداة المديرين من إمعان النظر في بيئة عملهم وفي عملياتهم ومن تشخيص مكامن القوة ومواطن الضعف وتحديد أولويات الإجراءات وتعزيز الامتثال.

١١- واستعرضت القائمة المرجعية وحُدثت في عام ٢٠١٧ بناءً على توجيهات مقدمة من أرباب الأعمال في الأمانة ومن المراجعين الخارجيين لحسابات المنظمة. وتُدرج نتائج عملية التقييم الذاتي في خطابات التمثيل السنوية المتبادلة بين نواب المدير العام والمديرين الإقليميين والمديرين العامين المساعدين، وكذلك في بيان سنوي يصدره المدير العام بشأن الضوابط الداخلية. وتبيّن النتائج الإرشادية المُستمدة من عملية التقييم الذاتي لعام ٢٠١٧ أن الضوابط الداخلية على نطاق المنظمة ككل فُدرت على أنها متينة عموماً. وحُدّد في أنحاء المنظمة بأسرها مجال لإدخال التحسينات على مبادئ كلّ من تخطيط شؤون السفر والرصد المنتظم لامتثال مراكز الميزانية للقواعد واللوائح وتنفيذ استجابات التصدي للمخاطر، كما ينبغي تعزيز تنفيذ تخطيط شؤون المشتريات. وسيُدرّق في استعراض نتائج عملية التقييم الذاتي وسيجري تكييف تدابير الرقابة الحالية، حسب اللزوم. وتعكف أيضاً مراكز الميزانية على وضع خطط عمل محدّدة تركز على مجالات يلزم تحسينها.

إدارة المخاطر

١٢- تهدف عملية إدارة المخاطر المؤسسية في المنظمة إلى ضمان فهم الإدارة العليا والمديرين والموظفين للمخاطر والفرص المتأصلة في عمليات المنظمة، واختيار الاستراتيجيات المناسبة لإدارتها. وضماناً لحصول عمليات اتخاذ القرارات التنفيذية على الدعم من إدارة المخاطر، فقد سعت المنظمة إلى بلوغ هدف مؤداه دمج تلك الإدارة في عملية الإدارة القائمة على النتائج التي تضطلع بها وأطر المساءلة والرقابة الداخلية.

١٣- ومثلما ذُكر سابقاً،^١ فإن إدارة المخاطر في المنظمة أحرزت تقدماً كبيراً منذ عام ٢٠١٣ عندما وُضع لأول مرة نهج إدارتها على نطاق المنظمة ككل.^٢ وتواصل الاضطلاع بعمليات تحديد المخاطر سنوياً منذ عام ٢٠١٤. وقد أبلغ المدير العام في تموز/ يوليو ٢٠١٧ بنتائج عملية تحديدها في عام ٢٠١٦، وهي نتائج ترسم صورة شاملة لأكبر المخاطر الماثلة أمام المنظمة. وتُستكمل عملية تحديد المخاطر سنوياً من القاعدة إلى القمة بأخرى لتحديد المخاطر المؤسسية الرئيسية والعالية المستوى على نطاق المنظمة ككل، والتي تواظب القيادة العليا في المنظمة على استعراضها، وهي متاحة على موقع المنظمة الإلكتروني.

١٤- واستحدثت الأمانة أداة لإدارة المخاطر ودشنتها في عام ٢٠١٧ لكي تحلّ محل سجلات المخاطر التي كانت مُستخدمة في السابق والمُعَدّة بواسطة برنامج إكسيل. وهذه الأداة التي هي عبارة عن قاعدة بيانات من إعداد الأمانة ومتاحة للمستخدمين إلكترونياً، هي أداة تعزّز نزاهة عملية إدارة المخاطر والبيانات، وتحدّد مسار عمل واضح في ميدان التحقق من المخاطر واحتمالات تصعيدها، وتزوّد المستخدمين بسبل الحصول في الوقت الفعلي على المعلومات عن المخاطر المتربّصة بالمنظمة، وتكفل أيضاً اتخاذ إجراءات بشأن تخفيف وطأة جميع المخاطر لمساعدة الأمانة على تخفيف وطأتها. وقد ارتبطت تدشين الأداة بعملية التخطيط التشغيلي للميزانية البرمجية ٢٠١٨-٢٠١٩، لإتاحة المجال أمام مراكز الميزانية للتحقق من المخاطر وتحديدها في سياق بلوغ

١ انظر الوثيقتين EBPBAC23/4 و EBPBAC26/3.

٢ انظر الوثيقة مت ١٣٣/١٠.

أغراض الميزانية البرمجية، ودمج إجراءاتها المزمعة بشأن التصدي للمخاطر في خطط عملها. وجرى بالتزامن مع اعتماد أداة إدارة المخاطر تدشين مجموعة تدريب مكثف، وتوفير التدريب للموظفين في أنحاء المنظمة كافة.

١٥- وتمكن أداة إدارة المخاطر مراكز الميزانية من تحديد المخاطر واتخاذ إجراءات بشأن تخفيف وطأتها باستمرار، حيث قامت هذه المراكز في الفترة الواقعة بين ٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ و ١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، بتحديد ١٩٥٦ خطراً من تلك المخاطر، منها ٢١٨ خطراً رُئي أنها جسيمة^٢ و ٥١ أخرى اعتُبرت شديدة^٣. وهذا الرقم أدنى من ذاك المُحدّد في دورة إدارة المخاطر السابقة بواقع ٢٧٢٢ خطراً في الثنائية ٢٠١٦-٢٠١٧، منها ٤١١ خطراً رُئي أنها جسيمة و ١٢٨ أخرى اعتُبرت شديدة.

١٦- ومثلما جرى في السنوات السابقة، فقد حُدّدت معظم المخاطر الجسيمة في المجالات التالية المنطوية على مخاطر: "الافتقار إلى تمويل البرامج على نحو مستدام"، "عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات و/أو ضعف عرى التماسك على نطاق المنظمة ككل"، "وزعزة الاستقرار السياسي/محدودية قدرات الدول الأعضاء أو الالتزامات التي تقطعها". وكثيراً ما تعلّقت فرادى المخاطر المُحدّدة في هذه المجالات بما يلي:

- تخفيض التمويل المقدم من المانحين و/أو عدم قطعهم للالتزامات طويلة الأجل في هذا المضمار و/أو التمويل المُحدّد للغاية - الذي رُبما يقوّض قدرة المنظمة على تعيين الموظفين واستبقائهم وتنفيذ الأنشطة في الوقت المناسب؛
- محدودية قدرات الحكومات و/أو التغييرات الطارئة على البيئة الصحية و/أو انعدام اليقين السياسي - الذي يُحتمل أن يُسفر عن تقليص الأولوية والاهتمام الممنوحين لبرامج المنظمة في البلدان، ويؤخر بالتالي تنفيذ الأنشطة؛
- عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات داخل المنظمة - ممّا قد يُسفر عن إجراء اتصالات غير منسقة وعن ازدواجية الأنشطة وتدني مستوى الاستفادة من الموارد دون الحد الأمثل.

١٧- وكانت الأمانة قد أنشأت في أواخر عام ٢٠١٧ لجنة إدارة المخاطر في المنظمة بقيادة نائب المدير العام لدائرة العمليات المؤسسية. وتوضّح اللجنة التزام الإدارة العليا بإدارة المخاطر، وهي لجنة أُنشئت لغرض تزويد المدير العام ومجموعة السياسات العالمية بالدعم اللازم لوضع إدارة المخاطر في المنظمة موضع التنفيذ وإدراج مفهوم إدارتها في ثقافة المنظمة وزيادة القيمة المضافة لإدارتها داخل المنظمة.

١٨- وأصدرت الأمانة في عام ٢٠١٧ تكليفاً بإجراء استعراض خارجي مستقل للنهج الذي تتّبعه في إدارة المخاطر، وذلك بناءً على إرشادات وردت من لجنة الخبراء الاستشاريين المستقلة في مجال المراقبة، ويقصد المضي قدماً في وضع إدارتها موضع التنفيذ. وأثبت ذلك الاستعراض أن ثمة إطاراً قائماً لتصرف شؤون المخاطر بقوة وإدارتها إدارة متينة في هذه المنظمة الكبيرة الحجم والمعقدة والتي لم تُنفذ فيها إدارة المخاطر إلا في الآونة الأخيرة. وورد الأمانة أيضاً تعليقات إيجابية على النجاح في المضي قدماً في إدارة المخاطر بطريقة

١ كانت مراكز الاتصال المعنية بإدارة المخاطر، في وقت إعداد هذا التقرير في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، مواظبة على الاضطلاع بعملية التحقق من المعلومات الواردة في قاعدة البيانات عن بعض المخاطر.

٢ هذه المخاطر غير مرغوب فيها. وهي تُرفع إلى السلطة المعنية للموافقة عليها وتُقدّم عنها تقارير إلى المدير العام المساعد أو المدير الإقليمي، حسب الاقتضاء (على النحو المبين في سياسة إدارة المخاطر المؤسسية).

٣ هذه المخاطر غير مقبولة، وهي تُرفع إلى أعلى سلطة للموافقة عليها (أي يُبلغ المدير العام بها) وتخضع لرصد مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات.

منهجية منذ عام ٢٠١٣، والسعي باستمرار سعيًا جاهدًا إلى إدخال تحسينات على إدارتها. وفيما يلي الإنجازات البارزة: الجودة العالية لسياسة إدارة المخاطر المؤسسية؛ استحداث الأداة الجديدة لإدارة المخاطر؛ إنشاء لجنة المخاطر.

١٩- ومع ذلك فقد أبرز الاستعراض أيضاً عدّة مجالات يلزم التركيز عليها، وهي كالتالي:

- تحسين التواصل والتدريب في مجال إدارة المخاطر تعزيزاً لثقافة إدارتها في المنظمة.
- ضمان زيادة تعضيد المواعمة بين عملية إدارة المخاطر وعمليات التخطيط والرصد والإبلاغ.
- توفير أعداد كافية ومستدامة من الموظفين المعنيين بأداء وظيفة إدارة المخاطر عبر أنحاء المنظمة بأسرها.
- أن تحرص الإدارة العليا من موقعها على تحديد طريقة لإدارة المخاطر، كأن تؤدي دوراً ناشطاً في إدارتها.
- استعراض هيكل تصعيد المخاطر، ضماناً لزيادة تدعيم عملية توحيد المخاطر التي يُكشف عنها بفضل عملية تحديدها من القاعدة إلى القمة، لتسهيل أيضاً بالتالي التنسيق المنهجي لعمليات تحديد المخاطر من القاعدة إلى القمة والعكس بالعكس.

٢٠- وستعدّ الأمانة خطة لتنفيذ التوصيات الواردة في التقرير المتعلق بالاستعراض الخارجي المستقل تحت إشراف لجنة المخاطر.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٢١- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =