

## الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات: التقرير السنوي

### تقرير من المدير العام

- ١- واصلت منظمة الصحة العالمية (المنظمة) متابعة التزامها بدمج الشفافية والمساءلة في كل أعمالها بهدف ضمان تمكنها من أداء مهمتها المنصوص عليها في برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣. وتواصل الأمانة إحراز تقدم مُطرد في تدعيم المبادئ الأخلاقية وتعزيزها بوصفها أساس عمل المنظمة، وفي إرساء ثقافة إدارة المخاطر إدارة إيجابية في المنظمة، وفي تحسين المساءلة على الصعيد الداخلي وإزاء الدول الأعضاء.
- ٢- ويقدم هذا التقرير أحدث المعلومات عن الإجراءات التي اتخذتها الأمانة في عام ٢٠١٩ في سبيل تحقيق ما يلي: <sup>١</sup> (أ) النهوض بأعلى المعايير الأخلاقية ومدونات قواعد السلوك والقيم الأساسية؛ (ب) إرساء ثقافة إدارة المخاطر إدارة إيجابية على نطاق المنظمة ككل؛ (ج) تنفيذ السياسات والإجراءات والأدوات لتحسين مساءلة المنظمة وامتثالها للقواعد واللوائح.
- ٣- وعلاوة على هذه الأنشطة، فقد انضمت في أيار/ مايو ٢٠١٩ الوحدة المعنية بإبلاء العناية الواجبة والجهات الفاعلة غير الدول إلى العمل مع مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات في إطار عملية التحول الجاري تنفيذها بالمنظمة.

### الأخلاقيات

- ٤- استمرت الأمانة طوال عام ٢٠١٩ في تعزيز إطار المنظمة الأخلاقي واستندت إلى المبادئ الأخلاقية التي تنص عليها سياساتها وإلى القيم التي وضعها المدير العام في إحراز التقدم في مجال الاضطلاع بعمليات جديدة. وقد أدى الطابع التشاوري للعملية المتبعة في إعداد جميع الوثائق المتعلقة بالأخلاقيات (الذي يتألف أساساً من مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني؛ وسياسة المنظمة بشأن الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام؛

وسياستها بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛ ومدونة قواعد سلوك البحث المسؤول<sup>١</sup> والسياسة المطبقة داخلياً بشأن التعامل مع حالات إساءة السلوك أثناء إجراء البحوث؛ والبلاغات والعروض ودورات التدريب الموفرة من الفريق المعني بالأخلاقيات والتابع لمكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، إلى مواصلة إذكاء الوعي بين صفوف الموظفين، مما أفضى إلى حدوث زيادة كبيرة في الطلبات المقدمة بشأن إساءة المشورة من الفريق المعني بالأخلاقيات. ويتواصل العمل الذي استُهل إنجازه في عام ٢٠١٩ لوضع سياسة جديدة بشأن التحرش الجنسي وسوف يُستكمل بتفقيح السياسة القائمة حالياً بشأن التحرش.

٥- واستكمل في عام ٢٠١٩ جميع الموظفين العاملين على نطاق المنظمة ككل وحدتين نموذجيتين جديدتين للتدريب الإلزامي بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. ومُضي قدماً في تنفيذ حملة إعلامية شُنت في عام ٢٠١٨؛ وأُتيحت في إطارها الوثائق المتعلقة بإذكاء الوعي بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين وبشأن كيفية منع هذه الحوادث والتعامل معها عند وقوعها عبر أنحاء مكاتب المنظمة الإقليمية كلها. ويجري توحيد بنود تشير إلى مبادئ مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني وإبراز التوقعات المنشودة فيما يتعلق بسلوكيات الموظفين ودمجها في خطابات تعيين جميع الموظفين. كما أُدرجت بنود محددة في عقود جميع العاملين من غير الموظفين تنص صراحة على ما تتوقعه المنظمة فيما يتعلق بسلوكيات الشركاء المتعاقدين فيما يخص مسألة الاستغلال والانتهاك الجنسيين، واقتُرنت باشتراط واضح يقضي باتخاذ إجراء فوري للتعامل مع هذه الحوادث.<sup>٢</sup>

٦- وتمكنت الأمانة منذ عام ٢٠١٦ بفضل خط الاتصال المباشر للإبلاغ بنزاهة عن المخالفات من الحصول على تقارير عن الشواغل الأخلاقية المبداءة من الموظفين والجمهور عموماً، بما فيها ما ورد منها من دون أسماء. وورد الأمانة في عام ٢٠١٩ تقارير عددها ٨٨ تقريراً بواسطة خط الاتصال المباشر هذا للإبلاغ بنزاهة عن المخالفات، وهي تقارير شملت ما يلي: ١١ تقريراً متعلقاً بمسائل خاصة بالموارد البشرية، وتقاريران آخران متعلقان بشؤون الأفراد/ الصحة/ السلامة، و٧ تقارير متعلقة بانتهاكات مدونة المنظمة بشأن الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني، و٤ تقارير متعلقة بحالات تضارب المصالح، و١٧ تقريراً متعلقاً بانتهاكات لائحة الموظفين والنظام الأساسي للموظفين و٧ تقارير متعلقة بالغش/ الفساد/ الارتشاء، وتقريراً واحداً متعلقاً بالمشتريات، وتقرييران متعلقان بالتمييز، و١٤ تقريراً متعلقاً بالتحرش، و١٩ تقريراً متعلقاً بمسائل أخرى، واستفساراً واحداً بشأن المتابعة. وإضافة إلى ذلك، فقد وردت ٣ تقارير بشأن التحرش الجنسي بواسطة خط الاتصال المباشر للإبلاغ بنزاهة عن المخالفات. وأُحيل من بين هذه البلاغات ١٥ تقريراً إلى مكتب خدمات المراقبة الداخلية للتحقيق فيها.

١ بترتيبها على التوالي، مدونة المنظمة بشأن الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني. نيسان/ أبريل ٢٠١٧ [http://who.int/about/ethics/code\\_of\\_ethics\\_full\\_version.pdf?ua=1](http://who.int/about/ethics/code_of_ethics_full_version.pdf?ua=1)، تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠٢٠؛ وسياسة المنظمة وإجراءاتها بشأن الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام. نيسان/ أبريل ٢٠١٥ <https://www.who.int/about/ethics/WHOwhistleblowerpolicy.pdf?ua=1>، تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠٢٠؛ وسياسة المنظمة وإجراءاتها بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. آذار/ مارس ٢٠١٧ [https://www.who.int/about/ethics/sexual-exploitation\\_abuse-prevention\\_response\\_policy.pdf](https://www.who.int/about/ethics/sexual-exploitation_abuse-prevention_response_policy.pdf)، تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠٢٠؛ ومدونة المنظمة بشأن قواعد سلوك البحث المسؤول. تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧ [https://www.who.int/about/ethics/sexual-exploitation\\_abuse-prevention\\_response\\_policy.pdf](https://www.who.int/about/ethics/sexual-exploitation_abuse-prevention_response_policy.pdf)، تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠٢٠؛ ومدونة المنظمة بشأن التعامل مع حالات إساءة السلوك أثناء البحث [https://www.who.int/docs/default-source/documents/ethics/code-of-conduct-for-misconduct-in-research-pamphlet-en.pdf?sfvrsn=ac5d50fc\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/documents/ethics/code-of-conduct-for-misconduct-in-research-pamphlet-en.pdf?sfvrsn=ac5d50fc_2) (تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠٢٠).

٢ للحصول على مزيد من المعلومات، يُرجى زيارة الرابط الإلكتروني التالي: <https://www.who.int/about-us/ethics/sexual-exploitation-abuse> (تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠٢٠).

وإضافة إلى ذلك، فاتح أيضاً أكثر من ٢٠٠ موظف خلال عام ٢٠١٩ الفريق المعني بالأخلاقيات من أجل الحصول على المشورة بشأن العضلات الأخلاقية المتعلقة بطيف من المسائل التي تشغلهم.

٧- وتضطلع المنظمة بممارسة سنوية للإعلان عن المصالح توجهها إلى الموظفين<sup>١</sup> المعنيين في فئات معينة من الوظائف، وذلك بهدف أن يعلن عن مصالحهم مسبقاً كبار الموظفين (من الفئة الفنية ف-٥ وما فوقها)؛ وموظفو المشتريات وسائر من يشغلون منهم وظائف حساسة (من فئة الخدمات العامة خ ع-٥ وما فوقها). وتستعرض الأمانة المصالح المعلن عنها وتسدي المشورة إلى الموظفين المعنيين بشأن إجراءات تخفيف وطأة تضارب المصالح، حسب الاقتضاء. وقدم في العام الماضي ٧٠١ موظف إعلاناتهم عن المصالح. واستُهل في عام ٢٠١٩ تنفيذ مشروع يسهل تطبيق الممارسة السنوية للإعلان عن المصالح ويبسطها على الموظفين العاملين عبر أنحاء المنظمة ككل عن طريق تقديم استمارات الإعلان عن مصالحهم هذه إلكترونياً. وإضافة إلى ذلك، قدم ٧٦ موظفاً طلبات بشأن الحصول على تصاريح للاضطلاع بأنشطة خارجية خلال عام ٢٠١٩.

٨- ويسدي مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات المشورة إلى الإدارات التقنية بشأن حالات تضارب المصالح التي قد تنشأ عند دعوة الخبراء أو المستشارين الخارجيين إلى المشاركة في الأفرقة العاملة أو الإدلاء بأرائهم المتخصصة في مواضيع ذات صلة بالصحة العمومية. واستعرض خبراء خارجيون في عام ٢٠١٩ أكثر من ٩٦٠ إعلاناً من إعلانات المصالح هذه. كما يقدم الفريق المعني بالأخلاقيات المدخلات والدعم بانتظام بشأن المسائل المتعلقة بعمل تلك الإدارات على نطاق المنظمة ككل. وثبت بالتجربة أن نظام الرصد الإلكتروني المعتمد في عام ٢٠١٩ لإدارة إعلانات المصالح الخاصة بفرادى الخبراء المدعومين للعمل على نطاق الأمانة ككل وتسجيلها هو نظام فعال جداً.

## إدارة المخاطر

٩- تلتزم المنظمة بأداء مهمتها بطريقة فعالة وكفوءة وشفافة ومسؤولة. ويرسم برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣، للمنظمة استراتيجية جديدة وجريئة وطموحة يلزم لتكليف تنفيذها بالنجاح اتباع نهج لإدارة المخاطر يفي بالغرض المعد لأجله. وبناءً على ما أنجز من أعمال تأسيسية واستُخلص من عبر حتى الآن في ميدان إدارة المخاطر، فإن المنظمة عاكفة على تحديد نهج معزز وأكثر طموحاً لإدارة المخاطر المؤسسية خدمة لبلوغ الأغراض المحددة في برنامج العمل العام الثالث عشر.

١٠- ويصبو هذا النهج المعزز لإدارة المخاطر إلى بلوغ هدف مؤداه ضمان فهم الموظفين العاملين عبر أنحاء مستويات المنظمة ككل لما تواجهه المنظمة من مخاطر أثناء إنجازها لعملها، ويعمل بالوقت نفسه على تحقيق توازن فعال بين تلك المخاطر والفرص. ولا غنى عن الاستمرار في تحديد عتبة مخاطر أعلى في مجال الإدارة دعماً لعملية صنع القرار على مستويات المنظمة كافة وتعظيم فرص تحقيق الغايات المحددة بشأن المليارات الثلاثة بطريقة مسؤولة وشفافة.

١١- وستسترشد المنظمة لدى مضيقها قدماً في تقييم عملية إدارة المخاطر بنموذج تقييم المخاطر المرجعي المطبق على نطاق منظومة الأمم المتحدة الذي أقرته اللجنة الرفيعة المستوى التابعة للأمم المتحدة والمعنية بالإدارة في دورتها الثامنة والثلاثين المعقودة بتشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩. وهذا النموذج هو بمثابة أداة تخطيط مشتركة لمساعدة المؤسسات التابعة للأمم المتحدة على رسم خريطة طريق بشأن تقييم المخاطر المواجهة بالمرحلة

١ امتثالاً للمادة ١١٠-٧-٢ من النظام الأساسي للموظفين والمادة ثانياً-٥-٩١٠ من دليل المنظمة.

المقبلة، ومن المقرر تطبيقه بالاقتران مع مجموعة مبادئ توجيهية عملية لمساعدة المنظمات على تحديد عتبة المخاطر المحيطة بها لدى سعيها إلى بلوغ أغراضها.

١٢- والقصد من ذلك، وضع استراتيجية يُنهض بموجبها بعملية التقييم العام لإدارة المخاطر المؤسسية التي تواجهها المنظمة بطريقة تعضد الركائز الثلاث التي يركز إليها برنامج العمل العام الثالث عشر وتمكن من تحقيقها. وسيلزم لتحقيقها بذل جهود عالمية لتحسين الإطار السياسي لإدارة المخاطر التي تواجهها المنظمة؛ وتصريف الشؤون؛ والاضطلاع بالإجراءات ودمجها في العمليات؛ واستحداث النظم والأدوات؛ وتعزيز القدرات اللازمة لإدارة المخاطر؛ وإرساء ثقافة إدارة المخاطر بالمنظمة. وترد في الفقرات التالية معلومات محدثة عن التقدم المحرز حتى الآن فيما يخص كل واحد من هذه الأبعاد بناءً على عملية رصده والإبلاغ عنه التي اضطلع بها مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات والشبكة الإقليمية التابعة للمنظمة من مراكز الاتصال المعنية بإدارة المخاطر، وهي شبكة أُنشئت بعام ٢٠١٦ لتقديم الدعم في مجال تطبيق ممارسات إدارة المخاطر والامتثال عبر أنحاء المنظمة ككل تطبيقاً فعالاً.

١٣- **الإطار السياسي** - اعتُمدت سياسة إدارة المخاطر بالمنظمة في عام ٢٠١٥. ويتيح تنفيذ برنامج العمل العام الثالث عشر الفرصة لإعادة النظر في المكونات الرئيسية لهذه السياسة، مثل عتبة المخاطر، ما يعني ضمناً التدقيق في استعراض المجالات التي ترغب المنظمة فيها أن تزيد المخاطر أو تقللها في معرض سعيها إلى بلوغ أغراضها المنشودة بنهاية المطاف. وتعكف المنظمة في هذا السياق على تقييم الجوانب المتعلقة بنظامها المعني بإدارة المخاطر الذي سيلزم الاستمرار في تصميمه خصيصاً وكما ينبغي بطريقة تجسد نتائجها المحدثة وأطر تفويضها للسلطة، والعمل بالوقت نفسه على تلبية الاحتياجات من جميع العمليات عبر أنحاء مستويات المنظمة الثلاثة كلها. ويشمل ذلك تحديث سياسات المنظمة ومبادئها التوجيهية فيما يتعلق بإدارة مخاطر الاحتيال والفساد في برامج المنظمة وأنشطتها.

١٤- **تصريف الشؤون** - تتيح الترتيبات الفعالة المتخذة في مجال تصريف الشؤون المجال أمام المنظمة لضمان إضفاء الطابع المؤسسي على المخاطر التي تواجهها وما يتصل بها من استجابات تواجهها إليها وتصعيدها، حسب الاقتضاء وبطريقة استباقية. ويلزم إقامة هيكل مدمج بالكامل لتصريف الشؤون المتعلقة بالمخاطر لتحقيق هذا الأمر. وبناءً على ذلك، فقد عقدت في عام ٢٠١٩ لجنة إدارة المخاطر العالمية التابعة للمنظمة اجتماعات، واتخذت أقاليم عديدة مبادرات تصب في هذا الاتجاه. وأنشأ المكتب الإقليمي لأفريقيا لجاناً محلية معنية بالامتثال وإدارة المخاطر بجميع المكاتب القطرية الموجودة فيه والبالغ عددها ٤٧ مكتباً، فيما أنشأ المكتب الإقليمي لشرق المتوسط لجنة معنية بالامتثال وإدارة المخاطر في أيار/ مايو ٢٠١٩، وطُلب إلى جميع المكاتب القطرية التابعة للمنظمة في ذلك الإقليم إنشاء لجان محلية معنية بالامتثال وإدارة المخاطر للإشراف على المسائل المتعلقة بإدارة المخاطر والامتثال بما يتماشى مع أطر المساءلة والمراقبة الداخلية المطبقة بالمنظمة. أما المكتب الإقليمي لأوروبا، فقد قام بدمج إدارة المخاطر في عمل لجنته التنفيذية، وهو يواصل تزويد البلدان المنتمية إليه بالدعم اللازم لإنشاء لجان محلية معنية بإدارة المخاطر فيها.

١٥- **الاضطلاع بالإجراءات ودمجها في العمليات** - يلزم أن تشكل إدارة المخاطر بفعالية جزءاً لا يتجزأ من العمليات، وهو السبب الذي دعا جميع مراكز الميزانية الموجودة عبر أنحاء الأقاليم كلها إلى ربط المخاطر التي حددتها بالمرجعات الجديدة لبرنامج العمل العام الثالث عشر أثناء تطبيق ممارسة وضع الخطط العملية بشأن الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١. وتواصل المنظمة تقصي السبل التي تمكنها من مواصلة دمج عملية إدارة المخاطر فيما تضطلع به من أنشطة، حيث تحوّل مثلاً المكتب الإقليمي لأوروبا من اتباع ممارسة سنوية فيما يخص الاضطلاع بأنشطة الإبلاغ والتخطيط إلى أخرى اعتيادية للاضطلاع بها. وإضافة إلى ذلك، تعاون المكتب الإقليمي مع برنامج المنظمة للطوارئ الصحية على استحداث أداة معنية بوضع خطط تؤمن الاستمرار

في تسيير الأعمال وتمكن جميع المواقع من إعداد فرادى خططها المعنية بتأمين الاستمرار في تسيير أعمالها. وطلب من جميع مراكز الميزانية الموجودة بالمكتب الإقليمي لشرق المتوسط تعيين مركز اتصال معني بإدارة المخاطر بحيث يُحدد نطاق اختصاصه بتقديم المساعدة فيما يتعلق بدمج إدارة المخاطر في إدارة شؤون البرامج.

١٦- **استحداث النظم والأدوات** - لدى المنظمة سجل واحد للمخاطر المؤسسية يديره مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، وهو يضم المخاطر المتعلقة بالمكاتب الإقليمية والشعب والمكاتب القطرية والإدارات. ويتولى المديرون الإقليميون والمديرون العامون المساعدون ورؤساء المكاتب القطرية التابعة للمنظمة والمديرون رصد المخاطر والتحقق منها بانتظام، كل فيما يخصه، وبما يتماشى مع المسؤوليات المسندة إليهم وما تبينه سياسة إدارة المخاطر المؤسسية.<sup>١</sup> ويواصل مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات والشبكة الإقليمية لمراكز الاتصال المعنية بإدارة المخاطر متابعة دقيقة للعملية التي تضطلع بها جميع مراكز الميزانية لتحديث سجل المخاطر المؤسسية تحديثاً دورياً، وهي عملية تحظى بدعم تلك المراكز التي تؤكد سنوياً أنها تتحدد ما تواجهه أثناء اضطلاعها بأنشطتها من مخاطر وتتصدى لها، حسب الاقتضاء. وستسعى المنظمة في معرض مضيقها قدماً سعياً حثيثاً إلى الاستفادة من البيانات المتعلقة بالمخاطر والعبر المستخلصة من العمليات المضطلع بها لغرض دعم عملية اتخاذ القرارات المستنيرة والمُسندة بالبيانات. وبناءً على ذلك، فقد قامت أقاليم، مثل الإقليم الأفريقي وإقليم شرق المتوسط، بوضع لوحات رصد ومؤشرات أداء رئيسية ذات صلة بها دعماً للمكاتب الإقليمية في مجال رصد المخاطر التي تواجهها.

١٧- **تعزيز القدرات اللازمة لإدارة المخاطر** - نفذت المنظمة عدة مبادرات رامية إلى تنمية القدرات الإدارية داخلها، بما فيها تعيين رئيس جديد للوحدة المعنية بالامتثال وإدارة المخاطر التابعة لمكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات. وعُززت الجهود المبذولة بجميع المكاتب الرئيسية لتحسين قدرة الموظفين على إدارة المخاطر بشكل فعال، وذلك بواسطة إقامة دورات التدريب الفعلية وجهاً لوجه وعقد حلقات العمل وإتاحة خيارات التعلم إلكترونياً. ويوفر الآن التدريب على الامتثال وإدارة المخاطر للمعنيين للعمل حديثاً بالمنظمة أثناء عقد جلسات توجيههم. ودشن الإقليم الأفريقي وحدة نموذجية للتدريب الإلكتروني على إدارة المخاطر، وهي وحدة تتناول أيضاً إدارة مخاطر الاحتيال، فيما نظم إقليم شرق المتوسط عقد حلقة عمل تدريبية بشأن إدارة المخاطر استغرقت يومين لمراكز الاتصال التابعة له والمعنوية بإدارة المخاطر في الربع الأخير من عام ٢٠١٩. كما دشن المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ برنامجاً تدريبياً لجميع موظفيه بشأن المسألة وإدارة المخاطر.

١٨- **إرساء ثقافة إدارة المخاطر** - إن تنفيذ إدارة المخاطر بفعالية هو في معظمه مسألة ثقافية وسلوكية قد تستدعي تغيير مواقف المدير وممارساته. وستصوب المنظمة في حملة التوعية التي ستشنها في عام ٢٠٢٠ بشأن إدارة المخاطر إلى بلوغ هدف مؤده إرساء ثقافة لإدارة المخاطر تقي بالغرض الذي تعد لأجله ونتيج المجال أمام بلوغ أغراض برنامج العمل العام الثالث عشر.

١٩- وستواصل المنظمة بحث العبر المستخلصة عالمياً من تطبيق نهجها المتبع في إدارة المخاطر أثناء تنفيذ برنامج العمل العام الثاني عشر للاسترشاد به في تعزيز ذلك المتبع في إدارة المخاطر واللازم لتحقيق أغراض برنامج عملها العام الثالث عشر. وشُرع بعام ٢٠٢٠ في بذل هذه الجهود العالمية التي استهلكت بإجراء تقييم لتجربة المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ في مجال إدارة المخاطر بالثنائية ٢٠١٨-٢٠١٩، والتي ستؤثر نتائجها على أنشطة التخطيط والتنفيذ بالمستقبل، وخصوصاً في التخطيط الاستراتيجي بالثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

١ سياسة المنظمة بشأن إدارة المخاطر المؤسسية، ٢٠١٥

https://www.who.int/about/finances-accountability/accountability/corporate-risk-management-policy.pdf، تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠٢٠.

كما تواصل المنظمة تحديد الممارسات الجيدة المتبعة في إدارة المخاطر وتبادلها دورياً مع جميع الموظفين العاملين بالداخل، وذلك في شكل قصص إخبارية موجزة.

## الامتثال

٢٠- سعيًا إلى التأكد من أن بيئة المراقبة الداخلية تؤدي عملها بفعالية وتمثل لقواعد المنظمة ولوائحها وسياساتها وإجراءاتها، فإن مراكز الميزانية العاملة على نطاق المنظمة ككل تجري جميعها تقييمًا سنوياً لفعالية الضوابط الداخلية في المنظمة بالاستفادة من قائمة التقييم الذاتي المرجعية، التي تمكن المديرين من التفكير ملياً في بيئة المراقبة الداخلية المحيطة بهم والعمليات التي يضطلعون بها بشأنها، والوقوف على مكامن القوة ومواطن الضعف، وتحديد الإجراءات ذات الأولوية، وإذكاء الوعي بشأن قواعد المنظمة ولوائحها وإجراءاتها وتعزيز الامتثال لها. وتنقسم هذه القائمة المرجعية إلى خمسة مجالات تشغيلية (وهي البيئة الداخلية، وإدارة المخاطر، وأنشطة المراقبة، والمعلومات والاتصالات، والرصد) وإلى عشرة مجالات أخرى وظيفية، ومنها التخطيط والشراء والأمن.

٢١- وضماناً لاستيفاء هذه الممارسة كما ينبغي لما تقتضيه بيئة العمل المحدثة من متطلبات، فإن القائمة المرجعية تُستعرض بانتظام لكي تُدرج فيها الإسهامات المقدمة من أرباب الأعمال.

٢٢- وتؤيد نتائج التقييم الذاتي جنباً إلى جنب مع خطابات التمثيل السنوية الموقعة من المديرين الإقليميين والمديرين العامين المساعدين البيان السنوي الصادر بشأن الضوابط الداخلية عن المدير العام. ويُضطلع الآن بممارسة التقييم الذاتي للسنة الخامسة، وتثبت نتائج التقييم الذي أجري منها بعام ٢٠١٩ للضوابط الداخلية المطبقة عموماً على نطاق المنظمة ككل أنها متينة الطابع. وتبين أن مجالات كل من الطوارئ وإدارة المخاطر وبناء القدرات هي من المجالات المحددة عبر أنحاء المنظمة كافة على أنها في أمس الحاجة إلى إدخال تحسينات عليها. ويعكف مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات في إطار جهود التحسين التي يواصل بذلها على تقييم مدى فعالية ممارسة التقييم الذاتي بقصد تحسين معدلات الاستفادة من المعلومات التي تتيحها عمليات الاستعراض والتقييم وغيرها من عمليات الاستعراض.

٢٣- وثمة مكون رئيسي آخر من مكونات برنامج المنظمة المعني بالامتثال هو تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالكشف مثل عمليات استعراض معدلات الامتثال أو إدارة البرامج القطرية وعمليات استعراض الشؤون الإدارية بقصد تحديد أفضل الممارسات المتبعة وكذلك المجالات التي يتعين تحسينها. وتُجرى عمليات الاستعراض هذه بجميع الأقاليم التي تطبق خطط تنفيذ سنوية. وعليه، فقد أُجريت في عام ٢٠١٩ عمليات استعراض بجميع المكاتب القطرية الموجودة بإقليم جنوب شرق آسيا، فضلاً عن إدارة تطوير النظم الصحية بالمكتب الإقليمي، بينما أُجريت بالإقليم الأوروبي عمليات استعراض لإدارة البرامج والشؤون الإدارية بكل من جورجيا وتركمانستان وأوكرانيا وأوزبكستان، كما أُجري استعراض لمعدلات الامتثال بطاجيكستان. أما المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، فقد اعتمد عمليات استعراض سابقة لمراجعة الحسابات وأخرى لاحقة لها، وعمليات استعراض لمعدلات الامتثال، فضلاً عن اضطلاع في عام ٢٠١٩ بأنشطة تعاون مالي مباشر/ ضمان التنفيذ المباشر شملت كلا من العراق والجمهورية العربية السورية، والتي سيوسّع نطاقها لتشمل أربعة بلدان أخرى بعام ٢٠٢٠. وأتاحت عمليات استعراض إدارة البرامج والشؤون الإدارية واستعراض معدلات الامتثال بالإقليم الأفريقي المجال أمام ممثلي المنظمة المعينين حديثاً للتعرف على التحديات المتأصلة في مسؤولياتهم والتمكن بالوقت نفسه من إيجاد الحلول واتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز معدلات الامتثال وتخفيف وطأة المخاطر. وأفضى الاضطلاع بهذه الأنشطة المحددة الأهداف في مجال الامتثال إلى إدخال تحسينات كبيرة على التقديرات المتعلقة بالتقارير المعدة عن مراجعة الحسابات بالإقليم الأفريقي طوال السنوات الأربع الماضية. وإضافة إلى ذلك، يجري إنشاء وظيفة امتثال جديدة بمركز الخدمات العالمي لتعزيز عمليات التحقق من الامتثال للمعاملات التجارية العالمية.

٢٤- ودعماً لتحسين جوانب تنفيذ برنامج العمل العام الثالث عشر، ستواصل المنظمة وضع برنامج امتثال قوي و"لامع" تُتخذ بموجبه تدابير وضوابط فعالة وتُرصَد لتخفيف وطأة المخاطر المواجهة من دون عرقلتها لتحقيق النتائج. وسيستفيد مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات من عملية وضع النهج المعني بتقبل المخاطر بوصفها فرصة لصياغة روابط أو تُوثق ارتباطاً ببرنامج المنظمة العالمي المعني بالامتثال وإطارها المعني بإدارة المخاطر المؤسسية، وسيواصل بالتالي تعزيز ثقافة الامتثال والمساءلة بالمنظمة.

### الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٢٥- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =