

EBPBAC36/2

١٦ أيار/ مايو ٢٠٢٢

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة  
التابعة للمجلس التنفيذي  
الاجتماع السادس والثلاثون  
البند ١-٢ من جدول الأعمال المؤقت

## التقرير السنوي للجنة 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 السادس والثلاثين (انظر الملحق).

## الملحق

### التقرير المقدم من لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، أيار/ مايو ٢٠٢٢

#### معلومات أساسية

١- أنشأ المجلس التنفيذي لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة (اللجنة الاستشارية) في أيار/ مايو ٢٠٠٩ بموجب القرار م١٢٥ق١ وحدد اختصاصاتها الرامية إلى إسداء المشورة إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة ومن خلالها إلى المجلس التنفيذي، بشأن المسائل التي تدرج ضمن نطاق ولايتها، والتي تشمل أساساً ما يلي:

- استعراض بيانات المنظمة المالية وأهم المسائل المتعلقة بالإبلاغ المالي؛
- إسداء المشورة بشأن مدى ملاءمة الضوابط الداخلية ونظم إدارة المخاطر في المنظمة؛
- استعراض تقييم الإدارة للمخاطر وشمول عمليات إدارة المخاطر الجارية؛
- استعراض فعالية مهام مراجعة الحسابات الداخلية والخارجية للمنظمة، ومهمة التحقيق، ومهمة التقييم؛
- رصد التنفيذ الفعّال والمناسب وحسن التوقيت لجميع نتائج وتوصيات مراجعة الحسابات.

٢- ويتناول هذا التقرير الاجتماع السابع والثلاثين للجنة الاستشارية المعقود في نيسان/ أبريل ٢٠٢٢. وترد أدناه التوصيات الرئيسية الصادرة عن هذا الاجتماع.

٣- وفي ضوء جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩) الحالية، عُقد الاجتماع بصيغة افتراضية.

٤- وحصلت اللجنة على الدعم اللازم من الإدارة.

٥- وشارك في الاجتماع المذكور أعلاه أعضاء اللجنة الاستشارية التالي ذكرهم: السيد ج. كريستوفر ميهم (رئيس اللجنة)، والسيد غريغ جونسون، والسيد بيرت كيوبنز، والسيدة بياتريز سانز ريداردو، والسيد دارشاك شاه. وبدأت فترة ولاية كل من السيدة سانز ريداردو والسيد شاه في اللجنة في ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٢.

٦- وعند افتتاح الاجتماع، اجتمعت اللجنة بمديري الشؤون الإدارية والمالية للمكاتب الإقليمية الستة للمنظمة كافة، وبذلك حصلت على صورة شاملة ورؤية مفيدتين بشأن عمل المنظمة على الصعيدين الإقليمي والقُطري. وأحاطت اللجنة علماً مع التقدير بالعمل المضطلع به في جميع الأقاليم، ولا سيما خلال الجائحة الجارية.

### البيانات المالية لعام ٢٠٢١، وبيان الرقابة الداخلية، ووضع الالتزامات غير الممولة المتصلة بالتأمين الصحي للموظفين

٧- لاحظت اللجنة أن البيانات المالية لعام ٢٠٢١ كانت واضحة وشفافة وشاملة، مع إفصاح كامل ومستفيض، كما أنها أُعِدَّت وقُدِّمَت في الوقت المناسب. واستعرضت اللجنة الاستشارية، حسبما تقتضيه الاختصاصات، (١) سلامة البيانات المالية للمنظمة، بما في ذلك بيانات التأمين الصحي للموظفين، (٢) وحددت مدى ملاءمة

السياسات والمعايير المحاسبية وممارسات الإفصاح، وأي تغييرات ومخاطر محتملة في تلك السياسات. وتلقت اللجنة الاستشارية في اجتماعها السابع والثلاثين تأكيداً من الإدارة بأنه لم تطرأ تغييرات كبيرة على السياسات المحاسبية أو الأحكام فيما يخص إعداد البيانات المالية وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

٨- لاحظت اللجنة، بوجه الخصوص، انخفاض الإيرادات (من ٢٩٩ ٤ إلى ٠٦٦ ٤ مليون دولار أمريكي) وزيادة في المصروفات (من ٥٦٢ ٣ إلى ٧١٨ ٣ مليون دولار أمريكي)، مما أدى إلى انخفاض الفائض العام (من ٨٢٤ إلى ٣٥١ مليون دولار أمريكي). كما لاحظت انخفاضاً كبيراً في الخصوم (من ٥٤٧ ٤ إلى ٨٠٧ ٣ مليون دولار أمريكي)، والناجم أساساً عن انخفاض تكاليف الموظفين غير المتداولة المستحقة (بمقدار ٤٧٤ مليون دولار أمريكي) المتصلة بتكاليف التأمين الصحي للموظفين وانخفاض خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. ولوضع هذا الأمر في نصابه، فإن هذا التغيير في خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة والمقدّر بنحو ٤٦٦ مليون دولار أمريكي قد تجاوز صافي الفائض الإجمالي البالغ ٣٥١ مليون دولار أمريكي وأضيف إلى صافي الأصول/ الأسهم.

٩- ويعزى هذا الانخفاض، في جملة أمور، إلى تغييرات طفيفة نسبياً في بعض الافتراضات الاكتوارية والتي أثرت على إجمالي الخصوم، ولاسيما الزيادة الهامشية في معدل الخصم، لتعكس الظروف الاقتصادية الراهنة، وانخفاض معدل اتجاه التكاليف الطبية التقديرية. وبلغت حالة تمويل خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة ما نسبته ٥١٪. ويعزى ذلك إلى انخفاض إجمالي الخصوم (الاكتوارية) وإلى مساهمة غير متكررة قدرها ٥٠ مليون دولار أمريكي من خلال تحويل الأموال المتاحة من صندوق مدفوعات انتهاء الخدمة إلى صندوق التأمين الصحي للموظفين. ولاحظت اللجنة ارتفاع درجة تأثير خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة هذه بالافتراضات الاكتوارية الأساسية. وبناء على ذلك، فإنها تشجع الأمانة على مواصلة رصد تلك الافتراضات عن كثب بسبب الأثر الهام المترتب على البيانات المالية ومع مراعاة الاتجاهات الطويلة الأجل فيما يتعلق بمعدل التضخم الفعلي والمتوقع.

١٠- وفيما يخص المساهمات، لاحظت اللجنة أن المنظمة لا تزال عرضة للخطر بسبب تدني مستوى الاشتراكات المقدّرة مقارنةً بالمستوى العام للتمويل. كما لاحظت اللجنة الاعتماد الشديد على المساهمات المخصصة (٨١٪)، مما ينطوي على مخاطر متصلة بالإيرادات بسبب طبيعتها المخصصة، والتي غالباً ما تكون قصيرة الأجل ويصعب التنبؤ بها إلى حد ما، وبسبب أن هذه المساهمات تُقدّم أساساً من جانب عدد محدود من المساهمين ذوي القيمة العالية.

١١- وأحاطت اللجنة علماً ببيان الرقابة الداخلية الشامل الذي يتضمن إشارة إلى أهم المخاطر التي تواجه المنظمة. وفي حين أن إدراج هذه المخاطر في البيان يوفر صورة شاملة، فقد تنظر الأمانة في إدراج تقييم للامتثال العام لنظام الرقابة الداخلية فيه، مع الإشارة إلى المجالات التي يكون فيها نظام الرقابة الداخلية عرضة للخطر والتي يمكن أن تُدخل تحسينات عليها. كما يجدر النظر فيما إذا كان يمكن إدراج بيان منفصل للرقابة الداخلية في البيانات المالية للتأمين الصحي للموظفين.

١٢- ونظراً لأن الحسابات مطابقة للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، وأن مراجعي الحسابات سيدلون برأي غير متحفظ بشأن البيانات المالية للمنظمة عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ والتأمين الصحي للموظفين، توصي اللجنة بتقديم البيانات المالية لعام ٢٠٢١ إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها السادس والثلاثين، ومن ثمّ إلى جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين.

١٣- وفي ضوء تأثير إجمالي خصوم التأمين الصحي للموظفين، بما فيها خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، بالافتراضات الاكتوارية المستخدمة، وأثرها الهام على البيانات المالية، يوصى بأن تواصل الأمانة رصد تطوّر الافتراضات الأساسية التي يستخدمها الخبير الاكتواري لحساب الخصوم، وأن توافق على استخدام افتراضات مختلفة ومناسبة لتحديد الوضع فيما يتعلق بالتمويل.

## المراجعة الخارجية للحسابات

١٤- استعرضت اللجنة الاستشارية في اجتماعها السابع والثلاثين مشروع التقرير المطول لمكتب المراقب المالي ومراجع الحسابات العام في الهند وتلقت تقريراً شفوياً من مدير المراجعة الخارجية للحسابات خلال جلسة خاصة. ورُحِّبَ بالرأي غير المتحفظ بشأن البيانات المالية الموحدة لعام ٢٠٢١ وأحاطت علماً بالملاحظات والتوصيات المقدمة.

١٥- وأبلغ مدير المراجعة الخارجية للحسابات اللجنة بأنه راضٍ عن البيئة الرقابية بشكل عام على الرغم من أن ثمة حالات استُخدمت فيها "طرق مختصرة" أثناء التنفيذ، كما يتجلى ذلك في النتائج التي توصل إليها والواردة في التقرير. وتشاطر اللجنة الاستشارية رأي مراجع الحسابات الخارجي القائل إنه يلزم بذل المزيد من الجهود للحد من الأعطال المتكررة المتصلة بالرقابة.

١٦- وأكد مراجع الحسابات الخارجي التقدم المُحرز في الأنشطة المتعلقة بتحوّل المنظمة وسلط الضوء على المجالات التي تتطلب تحسينات. ولاحظت اللجنة الاستشارية الاعتماد المتبادل بين العديد من المبادرات، ولا سيما الاعتماد على تنفيذ النظام الجديد الخاص بالتخطيط المركزي للموارد بغرض إكمال تنفيذ عدد من هذه المبادرات.

١٧- وأبدت اللجنة اقتناعها باستقلال وظيفة مراجع الحسابات الخارجي وأكدت لها بأنه تُتاح لمراجع الحسابات الخارجي باستمرار إمكانية الاطلاع على جميع المعلومات اللازمة عن المنظمة، على الرغم من التحديات المرتبطة بالجائحة. وأحاطت اللجنة علماً بالتنسيق المبلّغ عنه بين وظيفتي المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية للحسابات، وأعربت عن سرورها للاقتراح الداعي إلى استعراض الجوانب المختلفة لاستحداث النظام الجديد للتخطيط المركزي للموارد.

١٨- وفيما يخص توصيات مراجع الحسابات الخارجي، تكرر اللجنة توصيتها الصادرة في عام ٢٠٢١ وتحث الإدارة العليا على مواصلة تتبّع ومعالجة جميع توصيات المراجعة الخارجية للحسابات في الوقت المناسب وعلى نحو مستمر، والشروع في اتخاذ تدابير تصحيحية، عند اللزوم.

## الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات

١٩- توصي اللجنة بأن تنشئ المنظمة آلية منتظمة للعودة إلى سجلات المخاطر الراسخة عندما تكون مراجعة الحسابات غير مرضية أو مرضية جزئياً مع إجراء تحسينات كبرى، أو في حالة ما إذا أسفر تحقيق ما عن نتائج مضرّة. ويندرج ذلك في إطار عملية التعلم. وإذا كانت هذه الأمور لا تندرج ضمن المخاطر المتبقية أو إجراءات التخفيف من حدة المخاطر، فمن المهم أن تقوم اللجنة المعنية بالمخاطر في المنظمة بتحليل هذه الحالات واتخاذ الإجراءات المناسبة، بحيث يتسنى تعديل السياسات/ التدابير/ الضوابط أو تغيير طريقة تقييم المخاطر أو إعادة النظر في المسؤوليات الموكلة، بناءً على نتائج عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات.

٢٠- واستقادت اللجنة الاستشارية من عرض عن إطار المنظمة للمشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، وهو سياسة تمكينية مؤسسية تيسّر مشاركة المنظمة مع الجهات الفاعلة غير الدول وتشجّعها. ومن المهم أن يُسترد أيضاً بنتائج عملية العناية الواجبة هذه في العمليات التي ستستعين بها المنظمة، استناداً إلى تصنيف المخاطر. من ثم، واستناداً إلى مستوى المخاطر المحددة، ينبغي أن يتغيّر مستوى المراقبة التي تضطلع بها المنظمة.

٢١- وعلى الرغم من أن بيان المنظمة بشأن تقبل المخاطر يتماشى عموماً مع أفضل الممارسات التي توصي بها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، إلا أنه يتطلب بعض التغييرات الإضافية. وفيما يتعلق ببيان المنظمة بشأن تقبل المخاطر، توصي اللجنة بأن تكون لدى المنظمة خطة للتكيف الاجتماعي بالاشتراك مع الجهات صاحبة المصلحة الرئيسية، والتي ينبغي أن يُسترد بها عندئذ في تشغيلها. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تُزوّد اللجنة الاستشارية بخطة للتكيف الاجتماعي.

٢٢- وأبلغت اللجنة الاستشارية بأنه يجري وضع الصيغة النهائية لسجلات المخاطر المؤسسية. وترحب اللجنة بتلقي هذه المعلومات بمجرد توافرها.

٢٣- وسرّت اللجنة عندما علمت أنه يجري إعداد الاستراتيجيات المنقّحة لإدارة المخاطر والامتثال وطلبت أن تُزوّد بها بمجرد ما تكون جاهزة.

### منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي

٢٤- طلبت الإدارة العليا للمنظمة دعم لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة لبعض مسائل المتابعة التي أعلن عنها المدير العام في الإحاطة الصحفية المعقودة في ٢٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٢١، وفق ما أفادت اللجنة في التقرير الذي قدمته إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في كانون الثاني/يناير<sup>١</sup>، في أعقاب نشر التقرير النهائي للجنة المستقلة المعنية بالتحقيق في ادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسيين أثناء الاستجابة لوباء مرض فيروس الإيبولا العاشر الذي شهدته مقاطعتا كيفو الشمالية وإيتوري في جمهورية الكونغو الديمقراطية. ووافقت اللجنة الاستشارية على هذا الدعم وقدمته بما يتماشى مع ولاية اللجنة واختصاصاتها ومتطلبات استقلالها وامتثالاً لها.

٢٥- وعلى سبيل المثال، كلّفت المنظمة مؤسسة برايس ووترهاوس كوبرز بإجراء مراجعة خارجية للحسابات. ويكمن الغرض من هذه المراجعة في تحديد مدى فعالية السياسات والمنهجيات التي تحكم إجراءات فتح وإغلاق القضايا موضع التحقيق في المنظمة، فيما يتعلق بأفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، وغير ذلك من ادعاءات السلوك المسيء.

٢٦- وقّدم أعضاء مختارون من اللجنة، بمن فيهم الرئيس، تعليقات إلى المنظمة على مشروع بيان الأعمال وعملية طلب العقود، وعملوا في الفريق إلى جانب مسؤولي المنظمة الذين تولّوا تقييم المقترحات المقدّمة. وشارك رئيس اللجنة الاستشارية في اجتماعات منتظمة ومتكررة مع مسؤولي مؤسسة برايس ووترهاوس كوبرز ومنظمة الصحة العالمية بهدف رصد التقدّم المُحرز وتحديد أية تعديلات لازمة.

٢٧- وبدأت عملية مراجعة الحسابات جدياً في شباط/فبراير ٢٠٢٢. وتعكف شركة برايس ووترهاوس كوبرز حالياً على جمع الوثائق، وإجراء مقابلات مع موظفي المنظمة، وتقييم مدى فعالية العمليات التي تضطلع بها المنظمة. وعلى الرغم من أن عملية مراجعة الحسابات شهدت بعض التأخير في بدايتها، إلا أنها تسير حالياً على الطريق الصحيح على ما يبدو. وتتوقع المنظمة وشركة برايس ووترهاوس كوبرز أن تكتمل عملية مراجعة الحسابات وفقاً لجدول زمني منقح وسيقدّم تقرير إلى اللجنة في حزيران/يونيو ٢٠٢٢. وستواصل اللجنة رصدتها عن كثب وتتطلع إلى تلقي التقرير الأولي والتقرير الختامي اللاحق لإحالتها إلى المدير العام.

١ انظر الوثيقة EBPBAC35/2.

٢٨- كما واصلت اللجنة مراقبة رد إدارة المنظمة على استنتاجات وتوصيات اللجنة المستقلة. وتدرك اللجنة أن المنظمة عقدت اجتماعات منتظمة مع الدول الأعضاء لاطلاعها على الخطط والجهود الجارية. وباختصار، أنشأت المنظمة مجموعة من المبادرات الفورية والقصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل ووضعت الأهداف المرحلية المقترنة بها.

٢٩- وتتمحور هذه المبادرات حول النهوض "بالركائز الثلاث" التالية:

(١) وضع الضحايا والناجين في صميم جهود منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين؛

(٢) إرساء مساءلة الأفراد والإدارة وإنشاء قدراتها وإنفاذها؛

(٣) إصلاح ثقافة المنظمة وهيكلها وقدراتها.

وبوجه عام، أبلغت المنظمة عن إحراز تقدّم في الركائز الثلاث كافة.

٣٠- وحسبما ما أفادت اللجنة في تقريرها إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في كانون الثاني/يناير ووفق ما يتجلى بوضوح في خطط المنظمة، فإنه "... من الأساسي غرس ثقافة الثقة على جميع مستويات المنظمة، وقبل كل شيء في المناطق النائية في الميدان حيث يصعب تنفيذ عملية راسخة"<sup>١</sup>. وفي إطار الجهود المبذولة على الصعيد المحلي، تضمّ المنظمة ما يقرب من ١٥٠ موظفاً يعملون كجهات تنسيق معنية بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في المكاتب القطرية، ويركزون في مكاتبهم على مجموعة من المسائل المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي التي تتدرج في إطار المسؤوليات التي يضطلعون بها بدوام جزئي، بالإضافة إلى المسؤوليات التي اعتادوا على الاضطلاع بها بدوام كامل. وتكرر اللجنة توصيتها الصادرة في كانون الثاني/يناير بأن "... يُطلّع المديرون التنفيذيون لجهات التنسيق المعنية بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين على المسؤوليات الإضافية التي تقع على عاتق جهات التنسيق هذه لضمان تخصيص ما يلزم من وقت وموارد لهذه المهمة"<sup>٢</sup>.

٣١- ويكمن أحد التحديات التي تواجهها المنظمة في ضمان التزام شركائها في التنفيذ والمتعاقدين معها على جميع مستويات المنظمة بأعلى المعايير الأخلاقية. وتوصي اللجنة بأن تواصل المنظمة جهودها الرامية إلى تنفيذ عمليات تهدف إلى إجراء تحريات مناسبة عن السوابق والعناية الواجبة لموظفي الشركاء في التنفيذ والمتعاقدين.

٣٢- وتدرك المنظمة تماماً أن الفئات السكانية المهمشة تاريخياً غالباً ما تكون أشدّ الفئات عرضة لخطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. كما أن هذه الفئات السكانية الضعيفة قد تقتدر إلى وسائل الإبلاغ عن أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وإلى الوعي بكيفية القيام بذلك. وتعمل المنظمة مع الحكومات الوطنية ومنظمات المجتمع المدني المحلية الموثوق بها على بناء الثقة مع الفئات السكانية المعرضة للخطر وإنشاء قنوات إبلاغ متعددة وخدمات دعم الضحايا، وإذكاء الوعي بهذه القنوات والخدمات. وتؤيد اللجنة هذه الجهود وتوصي بأن تواصل المنظمة بحث سبل إقامة شراكات معززة مع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى الحاضرة في الميدان من أجل تبادل الخبرات والممارسات الجيدة في مجال منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.

١ انظر الوثيقة EBPBAC35/2، الفقرة ١٩.

٢ انظر الوثيقة EBPBAC35/2، الفقرة ٢١.

٣٣- وغالباً ما تستخدم المؤسسات مسوح الموظفين كوسيلة لتقييم ثقافتهم/ المناخ الذي يعملون فيه وما إذا كانت التغييرات المقررة في طريقة عمل الموظفين قد أُجريت بالفعل. ويعود تاريخ آخر مسح للموظفين أجرته المنظمة بشأن ثقافة المنظمة/ المناخ السائد فيها إلى عام ٢٠١٧، وبالتالي فإنه لا يوفر أساساً كافياً لقياس التحسينات المحققة نتيجة للجهود الحالية. وكانت المنظمة قد خطّطت لدورة مسح من هذا القبيل مدتها سنتان ولكنها لم تنقِ هذا الجدول الزمني.

٣٤- وتوصي اللجنة أولاً بأن تجري المنظمة مسحاً لموظفيها على جميع المستويات بشأن المواضيع المتصلة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وغيرها من المسائل المتعلقة بالثقة والتواصل ومشاركة الموظفين وبيئة العمل. ثانياً، توصي اللجنة كذلك بأن تلتزم المنظمة باتباع جدول زمني منظم لهذه المسوح بهدف تقييم التغييرات الطارئة على مر الزمان والمساعدة على تحديد المجالات التي يتعين الاهتمام بها. ثالثاً، توصي اللجنة بأن تنظر المنظمة في استخدام "مسوح جسّ نبض" قصيرة ومحددة الغايات للموظفين كلما كانت هناك حاجة إلى المزيد من المعلومات الفورية لقياس التقدّم المُحرز في مجالات محددة.

٣٥- كما واصلت اللجنة مراقبتها الطويلة الأمد لجهود المنظمة الرامية إلى إصلاح وتعزيز سياساتها وإجراءاتها الداخلية المتعلقة بالتحقيق. ويعد إجراء تحقيقات حسنة التوقيت وشاملة ومهنية في ادعاءات سوء السلوك من بين العناصر الرئيسية للنهج الذي يُركّز على الضحية تجاه الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. وقد استعانت المنظمة بقيادات متمرسّة لإجراء هذه الإصلاحات، ووظّفت استثمارات جديدة، واستعانت بمزيد من الموظفين الفنيين، وحسّنت العمليات وبسّطتها، بما في ذلك تلك المتعلقة بالإبلاغ.

٣٦- وتتماشى هذه التحسينات الهامة والضرورية مع التوصيات السابقة للجنة، وآخرها تلك الواردة في تقرير اللجنة الصادر في كانون الثاني/ يناير: توصي اللجنة كذلك بأن تُسرّع المنظمة التحقيقات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين مع ضمان وجود توازن في تحليل المعلومات الواردة من الطرفين. وتؤكد اللجنة الحاجة إلى نظام قوي للإبلاغ لمساعدة جميع الضحايا".<sup>١</sup>

٣٧- وقد حدّدت المنظمة هدفاً يتمثل في معالجة التحقيقات المتراكمة بشأن أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي بالكامل بحلول موعد انعقاد جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين. وتشير البيانات المقدّمة إلى اللجنة إلى أنه وإن كان هذا الجدول الزمني جديراً بالاهتمام، فإنه قد يكون طموحاً أكثر من اللازم. وبغض النظر عما إذا كانت التحقيقات المتراكمة بشأن أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي قد عولجت بالكامل بحلول موعد انعقاد جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين، توصي اللجنة بأن تواصل المنظمة جهودها من أجل حسم تلك القضايا في أقرب وقت ممكن من الناحية العملية.

٣٨- وحدّدت المنظمة أيضاً هدفاً آخر يتمثل في إغلاق التحقيقات الجديدة بشأن أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في غضون ١٢٠ يوماً من تلقّي الادعاء. إن حسم الادعاءات في الوقت المناسب غالباً ما يخدم مصلحة كل من الضحية والمنظمة والشخص المتّهم على أفضل وجه. بيد أن اللجنة لم تُزوّد بعد بمعلومات مفصلة تبيّن بوضوح الكيفية التي اختيرت بها هذه الغاية بالذات خارج نطاق التجربة الشخصية ذات الصلة للمسؤول الرئيسي. وبناءً على ذلك، توصي اللجنة بأن توثق المنظمة بوضوح وتنشر الكيفية التي قررت بها أن مهلة ١٢٠ يوماً لإغلاق التحقيق بشأن أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي تُمثّل هدفاً مناسباً ويمكن تحقيقه بانتظام.

١ انظر الوثيقة EBPBAC35/2، الفقرة ٢٢.

٣٩- ويجب الموازنة بين حسن توقيت التحقيقات والهدف الأسمى المتمثل في التوصل إلى الاستنتاج الصحيح في أي حالة معينة. ومن ثم، توصي اللجنة كذلك بأن ترصد المنظمة عن كثب نتائج تحقيقاتها بشأن أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي على مدى مختلف مراحل عمليات الطعن والإجراءات التأديبية من أجل ضمان أن تظل هذه التحقيقات على أعلى مستويات الجودة وألا تنتج عن التركيز على حسن التوقيت حوافز ضارة تقوض نوعية التحقيقات.

٤٠- ونظراً لحساسية المسائل التي أثارها استعراض اللجنة المستقلة وأهمية الإسراع بمعالجة الحالات المتراكمة، قررت المنظمة أن تنشئ مؤقتاً عملية منفصلة لاستعراض حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتحقيق فيها. وتُستعرض هذه الحالات بشكل مستقل عن العمليات والإدارة المعتادة في مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وعلى الرغم من أن هذا الترتيب مناسب في ضوء الظروف الراهنة، إلا أنه قد لا يكون مستداماً على المدى الطويل. وقد يؤدي الفصل بشكل واضح ودائم بين التحقيقات في أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وغيرها من التحقيقات إلى تداخل وزدواجية الجهود، وعدم الكفاءة في استخدام موارد التحقيق.

٤١- وعلى نطاق أوسع، توفر وظائف التحقيق ومراجعة الحسابات والتقييم أكبر قيمة جماعية عندما تتعاون وتتبادل المعارف فيما بينها مع احترام استقلال كل منها. وتدرك اللجنة أن المنظمة تعتزم الإبقاء على الترتيب الحالي المتمثل في تقسيم مسؤوليات التحقيق حتى نهاية عام ٢٠٢٢. وتوصي اللجنة بأن تضع المنظمة خطة بشأن الكيفية التي ستدير بها التحقيقات في أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في المستقبل. وترحب اللجنة بإتاحتها فرصة التعليق على خطط المنظمة أثناء إعدادها.

٤٢- وفي نهاية المطاف، سيُقاس نجاح الجهود الحالية الرامية إلى منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي بمدى إحداثها لتغييرات مستدامة وحقيقية في ثقافة المنظمة. ويتطلب ذلك التنفيذ الفعال للعمليات والتغييرات التنظيمية الجارية، فضلاً عن التغييرات الأطول أجلاً في كيفية عمل المنظمة وكيفية تعامل الموظفين مع بعضهم البعض ومع السكان الذين يخدمونهم، وعواقب السلوك غير اللائق. وبناءً على ذلك، توصي اللجنة بأن تواصل المنظمة تخصيص ما يلزم من الموظفين والموارد لإحداث التغييرات اللازمة، وأن تعترف بأن إصلاحاً بهذا الحجم يتطلب التزاماً مستمراً من الإدارة العليا والموظفين على جميع مستويات المنظمة.

## المراجعة الداخلية

٤٣- قدّم مدير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عرضاً خلال اجتماع اللجنة الاستشارية السابع والثلاثين. وأشار العرض إلى إحراز تقدم جيد في معالجة توصيات مراجعة الحسابات مقارنةً بالسنوات السابقة. ويجدر ذكر هذا التحسن في سياق التحديات المتعددة التي واجهتها المنظمة خلال هذه الفترة نتيجة لجائحة كوفيد-١٩. ولا تزال هناك بعض التوصيات المعلقة منذ فترة طويلة، وينبغي للإدارة أن تضمن معالجتها على وجه السرعة بالاستناد إلى خطة عمل. وثمة العديد من الملاحظات المتكررة التي تمخضت عنها عملية مراجعة الحسابات على المستوى التنظيمي. ونظراً لأن هناك علاقة مشتركة قوية بين المخاطر والملاحظات الناتجة عن مراجعة الحسابات، فإنه في حال ما إذا لم تُعالج هذه الملاحظات (بشأن الحماية بكلمة مرور مثلاً) في الوقت المحدد، فستظل تلك المخاطر قائمة. وتوصي اللجنة بأن تجري المنظمة، بدعم من مكتب خدمات الرقابة الداخلية، تحليلاً للأسباب الجذرية الكامنة وراء التوصيات المعلقة منذ فترة طويلة وأن تتخذ الإجراءات المناسبة. كما ينبغي أن تقدّم نتائج هذا التحليل إلى اللجنة الاستشارية في الاجتماعات المقبلة.

٤٤- ولاحظت اللجنة أيضاً أنه نظراً لأن العديد من ملاحظات مراجعة الحسابات تُعالج في الربع الأخير من الفترة قيد الاستعراض، وسيكون من المهم تشجيع المديرين على معالجتها على أساس منتظم. ولتعزيز التحسينات



المشار إليها سالفاً، توصي اللجنة بأن تضع المنظمة حوافز لمعالجة توصيات مراجعة الحسابات والتدابير الواجب اتخاذها في حال عدم الامتثال.

٤٥- واضطلعت المنظمة بعملية تنفيذ واسعة لنظام التخطيط المركزي للموارد. وتوصي اللجنة بأن يجري مكتب خدمات الرقابة الداخلية مراجعة للحسابات في منتصف المدة لعملية تنفيذ نظام التخطيط المركزي للموارد بغرض تقييم التقدم المحرز قياساً بخطة المشروع، مما يوفر المزيد من الإرشاد للإدارة.

٤٦- وقد لاحظت اللجنة الاستشارية أن ثمة مستوى من التنسيق بين مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومراجع الحسابات الخارجي. ولتعظيم التأثير بين هاتين الوظيفتين الهامتين وتخفيف عبء العمل الملقى على المنظمة، ولا سيما في الميدان، تشجّع اللجنة على تعميق التنسيق. وقد ناقشت اللجنة الاستشارية هذا الأمر مع كل من مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومراجع الحسابات الخارجي.

٤٧- وتلاحظ اللجنة الاستشارية بضرورة أن المنظمة بصدد إتمام تدقيق الأمن السيبراني ولكن ينبغي أن تواصل رصد هذا المجال، مع الإشارة إلى المخاطر.

## التقييم

### التقدم المحرز من جانب مكتب التقييم التابع للمنظمة ووضعه

٤٨- يواصل مكتب التقييم تنفيذ إطار تعزيز التقييم والتعلم المؤسسي في المنظمة الذي عُرض على لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها الحادي والعشرين<sup>١</sup>.

٤٩- وبالمثل، واصلت اللجنة الاستشارية مراقبتها النشطة لمكتب التقييم ومشاركتها معه بشأن التقييمات المنجزة للثلاثية ٢٠٢٠-٢٠٢١ وخطة عمله للثلاثية ٢٠٢٢-٢٠٢٣. ويركز استعراض اللجنة الاستشارية الحالي على خمسة مجالات هي: (١) وضع خطة العمل الثنائية السنوات وضمان استهدافها لأهم المسائل؛ (٢) تعزيز وظيفة التقييم اللامركزي؛ (٣) قدرة مكتب التقييم المؤسسية؛ (٤) التنسيق بين التقييم والمراجعة الداخلية للحسابات؛ (٥) تنفيذ المنظمة لردود الإدارة على التوصيات، بما في ذلك على التقييم، وتتبعها لها.

### وضع خطة عمل ثنائية السنوات بشأن التقييم

٥٠- تقضي سياسة التقييم المتبعة في المنظمة بأن يضع المكتب خطة عمل ثنائية السنوات بشأن التقييم على نطاق المنظمة كجزء من دورة التخطيط والميزنة التي تضطلع بها المنظمة. وترمي خطة العمل الثنائية السنوات إلى ضمان المساءلة ومراقبة الأداء والنتائج وتعزيز التعلم المؤسسي على نحو تسترشد به السياسات والقرارات التشغيلية.

٥١- ووافق المجلس التنفيذي على خطة العمل للثلاثية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ التي تشمل التقييمات المؤسسية المركزية واللامركزية (على الصعيدين الإقليمي والقطري)، والتي وُضعت بالتشاور مع الإدارة العليا للمنظمة.

١ انظر الوثيقة م٣٨/١٣٦.

٢ انظر الوثيقة م٣٥/١٥٠.

٥٢- واستعرضت اللجنة الاستشارية خطة العمل للثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣، كما استعرضت مسودة اختصاصات التقييم المقرر إجراؤه لإطار المنظمة الخاص بالإدارة القائمة على النتائج وأدلت بتعليقات عليها. وترى اللجنة أن تقييم الإدارة القائمة على النتائج يكتسي أهمية خاصة لأنها ستعتمد في استخدام الإدارة القائمة على النتائج في المنظمة، وستعزز بذلك تنفيذ برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣، وتسترشده به في وضع برنامج العمل العام الرابع عشر. وتوصي اللجنة بأن يواصل المكتب إيلاء الاهتمام على سبيل الأولوية لإكمال تقييم الإدارة القائمة على النتائج المقرر الانتهاء منه في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢. وسترصد اللجنة عن كثب ما أحرز من تقدم وتطلع إلى النظر في التقرير الختامي.

٥٣- وتتمثل إحدى المساهمات الأساسية لوظيفة التقييم المستقل في النظر في المسائل الرئيسية المرتبطة بالبعثات التي تواجهها المنظمة وتقديم رؤى بشأن التحسينات الممكنة إجرائها. ويستلزم ذلك ضمان إدماج التقييمات المقررة في "برنامج عمل بشأن التعلم" على نطاق المنظمة تحركه الإدارة ويركز على المسائل الحاسمة الأهمية التي تؤثر على تحقيق المنظمة للنتائج. ويضع المكتب خطط عمله بناءً على الإسهامات الواسعة النطاق من الجهات صاحبة المصلحة الداخلية والدول الأعضاء، والتي تُشكل نقطة قوة هامة في نهجه. بيد أنه عند قيام المكتب بذلك، يلزم عليه أيضاً ضمان أن تسهم التقييمات التي يضطلع بها بناءً على مختلف الطلبات والاقتراحات التي يتلقاها في عملية تسلسلية تستند إلى برنامج عمل متكامل بشأن التعلم على نطاق المنظمة، وأن تُجرى في إطارها. وتوصي اللجنة بأن يولى، عند وضع خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم، الاعتبار الواجب لاستخدام معايير الاختيار الراسخة واقتراحات الجهات صاحبة المصلحة، ومواءمتها مع برنامج عمل المنظمة بشأن التعلم واحتياجاتها وثغراتها ذات الأولوية.

٥٤- وكانت اللجنة قد أوصت في وقت سابق بأن يقيم المكتب استجابة المنظمة لجائحة كوفيد-١٩. وأكد المكتب أنه سيجري هذا الاستعراض بعد الانتهاء من إعداد تقرير الفريق العامل المعني بتعزيز تأهب المنظمة واستجابتها للطوارئ الصحية، مما سيتيح له الاستفادة من ذلك العمل، وتجنب ازدواجية الجهود، وسدّ الفجوات المعرفية على نحو أفضل. وتشعر اللجنة الاستشارية بالارتياح إزاء هذا النهج، ولكنها تكرر توصيتها بشأن أهمية هذا التقييم لضمان أن تجمع المنظمة العبر المستخلصة من الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ الحالية وأن يُسترشد بهذه العبر لتحديد ما يلزم القيام به من أجل التأهب بشكل أفضل للطوارئ الصحية المقبلة.

### تعزيز وظيفة التقييم اللامركزي

٥٥- يستند نهج التقييم الذي تتبعه المنظمة إلى اضطلاع المكتب بمجموعة منسقة من التقييمات (يُشار إليها بعبارة التقييمات المؤسسية أو المركزية) فضلاً عن تقييمات تُجرى على الصعيدين الإقليمي والقُطري (التقييمات اللامركزية). وتؤيد اللجنة بقوة هذا النهج في التقييم لأنها تقرّ بمختلف احتياجات وأولويات التقييم لمختلف مستويات المنظمة وتوفر آلية لمعالجة تلك الاختلافات. ويتيح هذا النهج أيضاً التأكيد على أنه تقع على عاتق إدارة المنظمة على جميع مستوياتها المسؤولية الأساسية عن ضمان فعالية برامجها وتحديد مبادرات التحسين وتنفيذها.

٥٦- وتُعرض موجزات التقييمات المؤسسية إلى جانب التقييمات اللامركزية المقررة والمنجزة في التقارير السنوية التي يقدمها المكتب إلى المجلس التنفيذي، والتي تعطي صورة شاملة عن أنشطة التقييم على نطاق المنظمة<sup>٢</sup>. وتؤيد اللجنة بقوة هذا النهج في تقديم التقارير.

١ انظر الوثيقة م٢/١٤٩، الفقرة ٢٨.

٢ انظر الوثيقة م٤/١٥١.

٥٧- وللمكتب دور هام يؤديه فيما يتعلق بالتقييمات اللامركزية. فعلى سبيل المثال، يتولى المكتب توفير الإرشاد والمراقبة لضمان جودة التقييم. كما يدعم تنمية القدرة على إجراء التقييمات اللامركزية. ويستند المكتب إلى التقدم الذي يحرزه للسعي إلى تعزيز عملية التقييم اللامركزي على نطاق المنظمة وإرساء "ثقافة التقييم" على جميع مستويات المنظمة. وتوصي اللجنة، تمشياً مع توصياتها المتعلقة ببرنامج عمل التعلم المذكور أعلاه، بأن يتمثل جزء أساسي من جهود المكتب في تقديم الإرشادات والتدريب إلى المديرين التنفيذيين من أجل مساعدتهم على (١) تحديد أنواع الأسئلة المتعلقة بالبرامج التي من شأن التقييم أن يساعد على الإجابة عليها (٢) وكيفية استخدام نتائج التقييمات لتحسين نتائج البرامج.

#### قدرة مكتب التقييم المؤسسية

٥٨- تقدّر اللجنة امتلاك المكتب لبرنامج عمل طموح بشأن التقييمات المقررة والجارية. وقد استجاب موظفو مكتب التقييم، على غرار جميع موظفي المنظمة، بشكل رائع جداً لمتطلبات العمل والضغوط التنظيمية والشخصية الناجمة عن جائحة كوفيد-١٩ والاستجابة لها. وتطلّبت الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ إجراء تعديلات في الجداول الزمنية لبعض التقييمات المقررة، مما تسبّب في تأخر بدء العديد من المشاريع وإكمالها.

٥٩- وبالإضافة إلى ذلك، تلاحظ اللجنة أن الاحتياجات من التقييمات وطلباتها تفوق بشكل واضح الموارد المتاحة. فعلى سبيل المثال، من المقرر أن تجري المنظمة ٢٨ تقييماً مؤسسياً في الثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣، بالإضافة إلى دعمها للتقييمات اللامركزية.

٦٠- ويضم المكتب حالياً خمسة موظفين، بمن فيهم المدير الجديد الذي من المقرر أن يتولّى مهامه في نيسان/أبريل ٢٠٢٢، فضلاً عن وظيفة شاغرة واحدة. وتوصي اللجنة بأن تسرع الأمانة في شغل وظيفة كبير موظفي التقييم (برتبة ف-٥) التي وافق عليها المدير العام.

٦١- ومن حسن حظ المكتب أن قدراته زادت بدرجة محدودة بفضل الاستعانة بمتطوعي الأمم المتحدة والموظفين الفنيين المبتدئين والمتدربين الداخليين. وتوصي اللجنة بأن ينظر المكتب في إمكانية توسيع نطاق قدرته على التقييم باستكشاف فرص العمل مع الجامعات وغيرها من المؤسسات الخارجية، بطرق منها توسيع نطاق استخدام التدريب الداخلي؛ وزيادة التنسيق مع مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى من أجل إجراء تقييمات مشتركة أو منسقة؛ ولاسيما العمل على الصعيدين القطري والإقليمي على إنشاء آليات محلية لمساعدة المنظمة على الإجابة على الأسئلة البرمجية التي تواجهها في المواقع التي قد تكون فيها القدرات محدودة بشكل خاص. وتدرك اللجنة تماماً أنه يجب على المكتب أن يحافظ على استقلاله، كما أنه سيلزم عليه أن يتأكد من جودة عمل التقييم الذي يضطلع به الشركاء عند إقامة أي شراكة معيّنة.

٦٢- وتكمن الممارسة الجيدة لأي وظيفة مساهمة في خضوعها بانتظام لاستعراض نظراء خارجي مستقل لضمان اتساق استراتيجياتها وأساليبها مع الممارسات الجيدة وتلبيتها لاحتياجات المنظمة. وتدرك اللجنة أن المكتب خضع لاستعراض نظراء أجراه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في عام ٢٠١٧. وبناءً على ذلك، توصي اللجنة بأن يستعين مكتب التقييم بطرف خارجي مناسب لإجراء استعراض نظراء، وأن تُجرى الاستعراضات اللاحقة وفقاً لجدول زمني منتظم، على سبيل المثال كل ثلاث إلى خمس سنوات.

#### التنسيق بين التقييم والمراجعة الداخلية للحسابات

٦٣- يُعدّ التنسيق الفعال والمستمر بين الكيانات المعنية بالمراقبة مهماً لضمان تغطية المسائل الحيوية تغطية كافية، وتوزيع موارد المراقبة الشحيحة بفعالية وكفاءة، وأن يكون عبء الإدارة في الاستجابة للطلبات الواردة بين

عشية وضحاها محدوداً. وتهتم اللجنة منذ أمد طويل بدرجة التنسيق بين مكتب التقييم ومكتب خدمات الرقابة الداخلية. ويسرّ اللجنة تحسّن التنسيق في السنوات الأخيرة وتقاسم خطط العمل السنوية بصورة روتينية في الوقت الراهن واستشارة مكتب خدمات الرقابة الداخلية في مراحل مبكرة، كما كان الحال بالنسبة للتخطيط لتقييم الإدارة القائمة على النتائج الذي جرت مناقشته أعلاه.

٦٤- وتوصي اللجنة بمواصلة التنسيق بين المكاتب. ويتمثل أحد الخيارات التي يمكن استكشافها في تجريب وضع "صحائف وقائع" مواضيعية قصيرة تجمع لصالح الدول الأعضاء وغيرها من الجهات النتائج والتوصيات الرئيسية للكيانات المعنية بالمراقبة بشأن مجالات برمجية أو مواضيع محددة متعلقة بالمراقبة. وتترك اللجنة تماماً أن لكل كيان من كيانات المراقبة اختصاصات وولايات مختلفة، ويجب احترام استقلالها التنظيمي، لذا فإن النهج التجريبي يمكن أن يساعد على تحديد مدى العقبات الماثلة أمام تعميق علاقات العمل.

#### تنفيذ المنظمة لردود الإدارة على التوصيات، بما في ذلك على التقييم، وتتبعها لها

٦٥- حتى أكثر التقييمات سلامة من الناحية التقنية لن تكون لها قيمة تُذكر ما لم تتخذ الإدارة ما يلزم من إجراءات بناءً على التوصيات المقترنة بها. وقد انضمت اللجنة لسنوات عديدة إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في الحثّ على تنفيذ توصيات المراقبة تنفيذاً حسن التوقيت وشاملاً. وسرت اللجنة كثيراً عندما علمت من المكتب أن ردود الإدارة على توصياتها شهدت زيادة كبيرة خلال العامين الماضيين.

٦٦- وقد وضع المكتب نموذجاً موحداً لتسجيل ردود الإدارة وتتبع حالة تنفيذ التوصيات، ويُبلغ علناً عن هذا الوضع على الموقع الإلكتروني للمنظمة. كما أن إيلاء كبار المسؤولين الاهتمام للتوصيات كان عنصراً حيوياً وموضع ترحيب لتحسين الاستجابة.

٦٧- وعمل المكتب أيضاً مع المديرين لمساعدتهم على وضع خطط عمل قابلة للتنفيذ تستجيب للغرض من التوصيات وتعالج الأسباب الجذرية الكامنة وراء الاستنتاجات.

٦٨- وستطلق المنظمة قريباً منصة رقمية موحدة لتتبع التوصيات الواردة من مصادر متعددة، واستجابة الإدارة لها، وحالة تنفيذها. وترى اللجنة في ذلك تطوراً إيجابياً للغاية طال انتظاره. ووفقاً للمكتب، فإن الأجهزة الرئاسية للمنظمة والكيانات المعنية بالمراقبة والاستعراضات الرفيعة المستوى تقدم بانتظام ما لا يقل عن ٣٠٠ توصية سنوياً إلى المنظمة. وتُخصّص استثمارات كبيرة في الوقت والجهد والموارد للاستعراضات والتقارير التي تتمخض عنها هذه التوصيات، ومع ذلك فإن المنظمة كانت تفتقر إلى آلية على نطاق المنظمة لتوثيق وتتبع ردود الإدارة وتنفيذها.

٦٩- وفي حال ما إذا نُفذ النظام تنفيذاً فعالاً، فإنه سيسهم في إدخال تحسينات تنظيمية باتخاذ إجراءات في الوقت المناسب بشأن التوصيات، وتعزيز المساءلة عن إجراءات الإدارة، وزيادة الشفافية إزاء الدول الأعضاء والجمهور، وزيادة فعالية المراقبة من خلال تحديد التوصيات التي تتسم بالازدواجية والتوصيات غير المتسقة، وإجراء تحليل أكثر كفاءة لاتجاهات التوصيات والردود. وسترصد اللجنة نشر النظام عن كثب، كما تتوقع أن تكون مستخدماً رئيسياً له.

٧٠- وتوصي اللجنة بأن تعقد المنظمة، في إطار عملية نشر النظام، جلسة إعلامية مع المديرين والدول الأعضاء بشأن الكيفية التي يمكن بها لكل منهم أن يستخدم النظام للحصول على المعلومات والاسترشاد به في اتخاذ قرارات أكثر استنارة. كما توصي اللجنة بأن تجري المنظمة مسحاً دورياً للمستخدمين لغرض تحديد التحسينات المحتملة. كما توصي اللجنة ألا يقتصر النظام في نهاية المطاف على التقاط معلومات عن حالة

تنفيذ التوصيات والإبلاغ عنها، بل عن الأثر أيضاً، بمجرد توافر هذه المعلومات - هل استجابت الإجراءات للاستنتاجات الأساسية وما هي التحسينات الناجمة عن هذه الإجراءات تحديداً؟

## استخدام المنظمة لتحليلات البيانات

٧١- أحاطت اللجنة علماً، في تقريرها إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في كانون الثاني/يناير<sup>١</sup>، بأن المدير العام أيد الإسراع إلى إنشاء مركز بيانات الصحة العالمي استجابةً للتوصيات والطلبات المتعددة الرامية إلى الحد من تجزؤ البيانات الواردة من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، والدول الأعضاء، ولجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة من أجل زيادة أوجه الكفاءة في جميع مراحل عملية البيانات التي تشرف عليها المنظمة. والتزمت اللجنة برصد هذه الجهود وتقييمها في التقارير المقبلة.

٧٢- وفيما يخص التقرير الحالي، لا تزال اللجنة تشعر بالسرور لرؤية أن الاستراتيجية الشاملة بشأن البيانات تعترف بالبيانات باعتبارها منفعة عامة وتتماشى مباشرة مع أهداف المليارات الثلاثة المحددة في برنامج العمل العام الثالث عشر. وتوفر هذه البيانات رؤية متبصرة للدول الأعضاء والشركاء والجهات صاحبة المصلحة الخارجية عن التقدم المحرز صوب تحقيق الأهداف العالمية. وما زالت المنظمة تركز بشكل ملائم على إعداد استراتيجية إدارة البيانات التي ستولد بيانات قابلة للمقارنة ذات جودة عالية على مستويات المنظمة الثلاثة كافة.

٧٣- كما تشجعت اللجنة عندما سمعت أن المنظمة تعمل على الصعيد القطري على مساعدة البلدان على تحديد وسدّ أهم الفجوات في بياناتها. ويستلزم ذلك تعزيز النظم الإحصائية الوطنية، وسجلات الحالة المدنية، ونظم المعلومات الصحية، والبيانات الإدارية. وتسلم اللجنة بأنه في بيئة محدودة الموارد، قد يكون من الصعب تقديم حجة مقنعة تبرر إعطاء الأولوية للاستثمار في البيانات على حساب الاحتياجات الإنمائية الوطنية الهامة الأخرى. وتوصي اللجنة بأن تعمل المنظمة على الصعيدين الإقليمي والقطري على إعداد مجموعة من الأمثلة التوضيحية لحالات معينة تبيّن قيمة الاستثمار في البيانات. وينبغي ألا تُعرف القيمة في هذه الحالة بأنها مجرد تحسّن في نوعية وتوافر البيانات، بل ينبغي أن تشمل أيضاً الكيفية التي تمخضت بها هذه البيانات عن قرارات تحدث تحسّناً في حياة الناس.

٧٤- كما تعتقد اللجنة أن قدرة تحليل البيانات التي تعكف المنظمة على تطويرها قد تكون ذات أهمية كبيرة لتوجيه قراراتها على نطاق المنظمة. وتكرر اللجنة التوصية الواردة في تقريرها الصادر في كانون الثاني/يناير والتي تقضي بأن تضمن المنظمة دعم استراتيجيتها بشأن تحليل البيانات لبرنامج عمل بشأن التعلم على نطاق المنظمة يركز على الأسئلة السياسية والبرمجية الرئيسية التي تسعى المنظمة إلى الإجابة عليها.

## عملية التحوّل

٧٥- أحاطت اللجنة علماً، في اجتماعها السابع والثلاثين، بالتقدم المحرز في مبادرة التحوّل. وأبلغت الأمانة اللجنة كذلك بنتائج التقييم الخارجي ومراجعة الأداء اللذين أجريا بغرض تقييم مدى تحقيق الغايات وفقاً للخطة.

٧٦- وأكد التقييم الخارجي لبرنامج عمل التحوّل في المنظمة أن تصميم برنامج عمل التحوّل ملائم وفي الغرض ويتسق مع أهداف برنامج العمل العام الثالث عشر. كما سلّم التقرير بالتقدم الكبير المحرز في تنفيذ الخطة وبالعلامات التي تدل على إحداث آثار إيجابية في مجالات محددة.

١ انظر الوثيقة EBPBAC35/2.

٧٧- بيد أنه أشار إلى أن الخطة لم تُنفذ بالكامل بعد، وأن بعض المواضيع تتطلب المزيد من التوضيح، وأنه يلزم إنجاز عملية التنفيذ على الصعيد القطري من خلال زيادة الاتصالات مع الدول الأعضاء. ويوصي التقرير أيضاً بتكثيف الجهود من أجل ضمان تكوين قوة عاملة متحمسة ووافية للغرض والإسراع في إجراء التغييرات اللازمة على ثقافة المنظمة.

٧٨- وتتماشى نتائج مراجعة الأداء مع بعض استنتاجات التقييم الخارجي فيما يتعلق بضرورة تنفيذ مبادرات التحول بالكامل وضمان تغيير الثقافة، وأهمية كسب تأييد الموظفين. ويشير التقرير إلى أن تعبئة الموارد لا تزال تُشكل تحدياً يتعين التصدي له وأنه ينبغي توخي الحذر في الاستعانة بمختلف الشركات الاستشارية، والتي قد تتسبب في زيادة خطر عدم اتساق مختلف الخدمات المقدمة.

٧٩- وبينما تسلم اللجنة بتعقيد المبادرة وطموحها وحجمها، فإنها ترى أنه ينبغي إيلاء الاهتمام لإدارة التغيير من أجل ضمان كسب تأييد الموظفين والجهات صاحبة المصلحة.

٨٠- وأحاطت اللجنة علماً بالرصد الوثيق القائم الذي يرمي إلى تتبع التقدم المحرز وبتعزيز عملية التحول على إحداث أثر على الصعيد القطري، مع توافر مختلف نماذج التنفيذ.

٨١- وتوصي اللجنة باستهلال مسح جديد للموظفين يكون مماثلاً لذلك الذي أُجري في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، كما هو مشار إليه في التوصية الواردة في الفقرة ٣٤. وينبغي أن يهدف هذا المسح إلى الحصول على تعليقات وإسهامات من الأسفل إلى الأعلى في العملية بغرض تقييم مدى ملائمة الإجراءات وضمان مواءمتها مع البيئة والاستراتيجية الحاليين.

٨٢- وتشجع اللجنة المنظمة على مواصلة جهودها الرامية إلى تعزيز الأثر القطري وتنفيذ مختلف التوصيات التي تمخض عنها التقييم الخارجي ومراجعة الأداء.

## المسائل المفتوحة مع لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

### تقييم مقارن للوظائف التمكينية على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل

٨٣- في الاجتماع الرابع والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة، طُلب إلى اللجنة الاستشارية ".../إجراء تقييم مقارن لمستويات الميزانية للوظائف التمكينية كنسبة من الميزانية الإجمالية لمنظومة الأمم المتحدة"<sup>١</sup>. وبعد إجراء مشاورات مع إدارة المنظمة، استُهل مسح عن طريق شبكة المالية والميزانية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، تولّت تنسيقه منظمة الصحة العالمية.

٨٤- ولضمان إجراء قياس شامل للخدمات التمكينية، أدرجت المنظمة في تكاليفها كلاً من مبالغ الميزانية البرمجية المدرجة تحت الحصائل ذات الصلة الواردة في الركيزة ٢٤ والمبالغ غير المدرجة في الميزانية البرمجية مثل تكاليف الوظائف المشغولة، والتأمين الصحي للموظفين، وصندوق المباني، وصندوق تكنولوجيا المعلومات، والدعم التمكيني العيني، وجميع الاستحقاقات القانونية.

١ انظر الوثيقة م٢٤٩/٢ (الفقرة ٩ (ح)).

٢ انظر الوثيقة ج٧٤/٥٤ تتقيح ١. الحويلة ٤-٢ (تعزيز القيادة وتصريف الشؤون والدعوة من أجل الصحة) والحويلة ٤-٣ (إدارة الموارد المالية والبشرية والإدارية بطريقة تتسم بالكفاءة والفاعلية والشفافية وتستهدف تحقيق النتائج).

٨٥- وبينما حدد المسح تبايناً كبيراً في النتائج وعددًا من العوامل التي يمكن اعتبار أنها تحد من القابلية للمقارنة، فقد أظهر أن نفقات المنظمة على الوظائف التمكينية، كنسبة مئوية من إجمالي النفقات (١٨٪)، كانت في منتصف نتائج المسح على مدى فترة ثلاث سنوات. ومن الجدير بالذكر أن النسبة المئوية للمنظمة كانت تميل إلى الانخفاض وبلغت ١٥٪ لعام ٢٠٢٠. ولم يُظهر متوسط المشاركين الآخرين في المسح نفس هذا الاتجاه نحو الانخفاض.

٨٦- وقد شارك في المسح ما مجموعه تسع عشرة منظمة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة وقدمت بيانات بمستويات متفاوتة من التفاصيل تغطي حوالي ٨٠٪ من مجموع نفقات الأمم المتحدة. ولتخفيف عبء جمع البيانات إلى أدنى حد، طُلب من تلك المنظمات أن تستخدم المعلومات التي أُتيحت لأجهزتها الرئاسية بصورة روتينية في نطاق التعريف العام لتكاليف التمكين. ولم يتسنى بعد التحقق من البيانات المقدمة. وتراوحت متوسطات الإنفاق على الوظائف التمكينية على مدى ثلاث سنوات، كنسبة مئوية من إجمالي النفقات، من ٨٪ إلى ٢٣٪ بالنسبة لغالبية المنظمات. ويبدو أن نطاق النتائج قد تأثر بعوامل مثل الولاية التنظيمية ونماذج العمل (الولاية المتعلقة بوضع القواعد والمعايير أو غير المتعلقة به؛ والولاية المتعلقة بالعمل الإنساني أو التنمية)؛ والموقع الجغرافي والهيكل الميداني؛ وهياكل الحوكمة؛ والإنفاق المباشر أو غير المباشر على الوظائف التمكينية؛ ووفورات الحجم.

٨٧- وفي هذا الصدد، أبلغت كبرى المنظمات والمنظمات الصغيرة والمنظمات المتوسطة عن معدلات قدرها ١٢٪ و ٢٢٪ و ٩٪ على التوالي. وأبلغت المنظمات العاملة في الميدان والمنظمات المعنية بوضع القواعد والمعايير والمنظمات التي تتخذ من جنيف مقراً لها عن معدلات قدرها ٨٪ و ١٨٪ و ١٠٪ على التوالي. وبما أن منظمة الصحة العالمية تمثل مزيجاً من كل هذه العوامل وبعد أن أدرجت المجموعة الكاملة من الخدمات التمكينية في حساباتها، فإن معدلها لعام ٢٠٢٠ البالغ ١٥٪ يبدو معقولاً.

٨٨- وعلى الرغم من الصعوبات التي تعوق إجراء مقارنة مطلقة بسبب التنوع المذكور في الفقرة السالفة، فقد خلصت اللجنة الاستشارية، استناداً إلى نتائج المسح، إلى أن النفقات على الوظائف التمكينية في منظمة الصحة العالمية شبيهة بنظيرتها في منظمات الأمم المتحدة الأخرى عموماً.

٨٩- وتدرك اللجنة الاستشارية التطور المستمر لوظائف الحوكمة والمساءلة والمراقبة والأمن وغيرها من الوظائف التمكينية، وتزايد الاحتياجات والطلبات عليها، وترى أنه من الضروري أن تحظى الوظائف التمكينية الممولة تمويلًا كافياً والفعالة بأهمية حاسمة في تنفيذ ولاية المنظمة.

٩٠- وتوصي اللجنة برصد الاستثمارات والنفقات المتعلقة بالوظائف التمكينية في كل ثنائية لضمان أن تظل نظم المنظمة وعملياتها وافية للغرض وأن توفر مستوى الخدمات المطلوب لجميع الجهات صاحبة المصلحة. وتوصي كذلك بأن تقترح المنظمة على شبكة المالية والميزانية إجراء مسح للبيانات على نطاق المنظومة بشكل دوري.

#### إجراءات التحقيق في ادعاءات سوء السلوك من جانب الرؤساء التنفيذيين

٩١- قدمت وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة توصيتين<sup>١</sup> إلى منظمات الأمم المتحدة بوضع نهج/ إجراءات للتحقيق في ادعاءات سوء السلوك من جانب رؤسائها التنفيذيين. ولا تزال الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة حتى الآن عاكفة على وضعها. وتنص الاختصاصات المنقحة للجنة الاستشارية<sup>٢</sup>، في جملة أمور، على أن تستعرض اللجنة الادعاءات المتعلقة بالأنشطة غير اللائقة وعملية معالجة الادعاءات الخطيرة والتحقيق فيها، بما في ذلك الادعاءات الموجهة ضد المدير العام، وأن تقدم المشورة بشأنها إلى المجلس التنفيذي من خلال

١ انظر الوثيقة JIU/REP/2018/4 والوثيقة JIU/REP/2020/1.

٢ انظر الوثيقة م٥/١٥٠ والوثيقة م٥(١٦).

اللجنة الاستشارية. واستهلت اللجنة مناقشتها مع الإدارة العليا للمنظمة بشأن الطرائق الممكنة والأدوار التي من شأن لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة والمجلس التنفيذي أن يضطلعوا بها في هذا الصدد. وبالنظر إلى ما تتطوي عليه هذه المسألة من حساسيات ونظراً لأنه من المرجح أن يشمل أي تحقيق من هذا القبيل الأجهزة الرئاسية للمنظمة، فقد قررت اللجنة الدخول في مشاورات رسمية وغير رسمية مع الدول الأعضاء قبل أن تمضي قدماً في تقديم اقتراح ملموس بهذا الشأن. وستجرى هذه المشاورات ويوضع الاقتراح في الوقت المناسب تحسباً لدورة المجلس التنفيذي الثانية والخمسين بعد المائة المزمع عقدها في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣، من خلال الدورة السابعة والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة.

### موجز أبرز التوصيات الصادرة عن اجتماع اللجنة السابع والثلاثين

٩٢- توصي اللجنة بتقديم البيانات المالية لعام ٢٠٢١ إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها السادس والثلاثين، ومن ثم إلى جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين.

٩٣- بالنظر إلى الحساسية العالية لإجمالي خصوم التأمين الصحي للموظفين، بما في ذلك خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، تجاه الافتراضات الاكتوارية المستخدمة، وأثرها الهام على البيانات المالية، يوصى بأن تواصل الأمانة رصد تطوّر الافتراضات الأساسية التي يستخدمها الخبير الاكتواري لحساب الخصوم، وأن توافق على استخدام افتراضات مختلفة ومناسبة لتحديد الوضع فيما يتعلق بالتمويل.

٩٤- تحت اللجنة الإدارية العليا على مواصلة تتبّع ومعالجة جميع توصيات المراجعة الخارجية للحسابات في الوقت المناسب وعلى نحو مستمر، والشروع في اتخاذ تدابير تصحيحية، عند اللزوم.

٩٥- توصي اللجنة بأن تنشئ المنظمة آلية منتظمة للعودة إلى سجلات المخاطر الراسخة عندما تكون مراجعة الحسابات غير مرضية أو مرضية جزئياً مع إجراء تحسينات كبرى، أو في حالة ما إذا أسفر تحقيق ما عن نتائج مضرّة.

٩٦- فيما يتعلق ببيان المنظمة بشأن تقبّل المخاطر، توصي اللجنة بأن تكون لدى المنظمة خطة للتكيف الاجتماعي بالاشتراك مع الجهات صاحبة المصلحة الرئيسية، والتي ينبغي أن يُسترشد بها عندئذ في تشغيلها. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تُزوّد اللجنة الاستشارية بخطط للتكيف الاجتماعي.

٩٧- توصي اللجنة بأن يُطلّع المديرون التنفيذيون لجهات التنسيق المعنية بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين على المسؤوليات الإضافية التي تقع على عاتق جهات التنسيق هذه لضمان تخصيص ما يلزم من وقت وموارد لهذه المهمة.

٩٨- توصي اللجنة بأن تواصل المنظمة جهودها الرامية إلى تنفيذ عمليات تتيح إجراء تحريات مناسبة عن السوابق والعناية الواجبة لموظفي الشركاء في التنفيذ والمتعاقدين.

٩٩- تؤيد اللجنة هذه الجهود وتوصي بأن تواصل المنظمة بحث سبل إقامة شراكات مع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى الحاضرة في الميدان من أجل تبادل الخبرات والممارسات الجيدة في مجال منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.



١٠٠- توصي اللجنة أولاً بأن تجري المنظمة مسحاً لموظفيها على جميع المستويات بشأن المواضيع المتصلة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وغيرها من المسائل المتعلقة بالثقة والتواصل ومشاركة الموظفين وبيئة العمل. ثانياً، توصي اللجنة كذلك بأن تلتزم المنظمة باتباع جدول زمني منظم لهذه المسوح بهدف تقييم التغييرات الطارئة على مر الزمان والمساعدة على تحديد المجالات التي يتعين الاهتمام بها. ثالثاً، توصي اللجنة بأن تنظر المنظمة في استخدام "مسوح جسّ نبض" قصيرة ومحددة الغايات للموظفين كلما كانت هناك حاجة إلى المزيد من المعلومات الفورية لقياس التقدم المحرز في مجالات محددة.

١٠١- بغض النظر عما إذا كانت التحقيقات المتراكمة بشأن أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي قد عولجت بالكامل بحلول موعد انعقاد جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين، توصي اللجنة بأن تواصل المنظمة جهودها من أجل معالجة هذه الحالات في أقرب وقت ممكن من الناحية العملية.

١٠٢- توصي اللجنة بأن توثق المنظمة بوضوح وتنشر الكيفية التي قررت بها أن مهلة ١٢٠ يوماً لإغلاق التحقيق بشأن أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي تمثل هدفاً مناسباً ويمكن تحقيقه بانتظام.

١٠٣- توصي اللجنة بأن ترصد المنظمة عن كثب نتائج تحقيقاتها بشأن أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي على مدى مختلف مراحل عمليات الطعن والإجراءات التأديبية من أجل ضمان أن تظل هذه التحقيقات على أعلى مستويات الجودة وألا تنتج عن التركيز على حسن التوقيت حوافز ضارة تقوض نوعية التحقيقات.

١٠٤- توصي اللجنة بأن تضع المنظمة خطة بشأن الكيفية التي ستدير بها التحقيقات في أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في المستقبل.

١٠٥- توصي اللجنة بأن تواصل المنظمة تخصيص ما يلزم من الموظفين والموارد لإحداث التغييرات اللازمة، وأن تعترف بأن إصلاحاً بهذا الحجم يتطلب التزاماً مستمراً من الإدارة العليا والموظفين على جميع مستويات المنظمة.

١٠٦- توصي اللجنة بأن تجري المنظمة، بدعم من مكتب خدمات الرقابة الداخلية، تحليلاً للأسباب الجذرية الكامنة وراء التوصيات المتعلقة منذ فترة طويلة وأن تتخذ الإجراءات المناسبة.

١٠٧- توصي اللجنة بأن تضع المنظمة حوافز لمعالجة توصيات مراجعة الحسابات والتدابير الواجب اتخاذها في حال عدم الامتثال.

١٠٨- توصي اللجنة بأن يجري مكتب خدمات الرقابة الداخلية مراجعة في منتصف المدة لعملية تنفيذ نظام التخطيط المركزي للموارد بغرض تقييم التقدم المحرز قياساً بخطة المشروع، مما يوفر المزيد من الإرشاد للإدارة.

١٠٩- توصي اللجنة بأن يواصل المكتب إيلاء الاهتمام على سبيل الأولوية لإكمال تقييم الإدارة القائمة على النتائج المقرر الانتهاء منه في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢.

١١٠- توصي اللجنة بأن يولى، عند وضع خطة العمل الثنائية السنوات بشأن التقييم، الاعتبار الواجب لاستخدام معايير الاختيار الراسخة واقتراحات الجهات صاحبة المصلحة، ومواءمتها مع برنامج عمل المنظمة بشأن التعلم واحتياجاتها وثغراتها ذات الأولوية.

١١١- توصي اللجنة بإجراء تقييم لضمان أن تجمع المنظمة العبر المستخلصة من الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ الحالية وأن يُسترشد بهذه العبر لتحديد ما يلزم القيام به من أجل التأهب بشكل أفضل للطوارئ الصحية المقبلة.

١١٢- توصي اللجنة، تمشياً مع توصياتها المتعلقة ببرنامج عمل التعلم المذكور أعلاه، بأن يتمثل جزء أساسي من جهود المكتب في تقديم الإرشادات والتدريب إلى المديرين التنفيذيين من أجل مساعدتهم على (١) تحديد أنواع الأسئلة المتعلقة بالبرامج التي من شأن التقييم أن يساعد على الإجابة عليها؛ (٢) وكيفية استخدام نتائج التقييمات لتحسين نتائج البرامج.

١١٣- توصي اللجنة بأن تسرع الأمانة في شغل وظيفة كبير موظفي التقييم (برتبة ف-٥) التي وافق عليها المدير العام.

١١٤- توصي اللجنة بأن ينظر المكتب في إمكانية توسيع نطاق قدرته على التقييم باستكشاف فرص العمل مع الجامعات وغيرها من المؤسسات الخارجية، بطرق منها توسيع نطاق استخدام التدريب الداخلي؛ وزيادة التنسيق مع مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى من أجل إجراء تقييمات مشتركة أو منسقة؛ ولاسيما العمل على الصعيدين القطري والإقليمي على إنشاء آليات محلية لمساعدة المنظمة على الإجابة على الأسئلة البرمجية التي تواجهها في المواقع التي قد تكون فيها القدرات محدودة بشكل خاص.

١١٥- توصي اللجنة بأن يستعين مكتب التقييم بطرف خارجي مناسب لإجراء استعراض نظراء، وأن تُجرى الاستعراضات اللاحقة وفقاً لجدول زمني منتظم، على سبيل المثال كل ثلاث إلى خمس سنوات.

١١٦- توصي اللجنة بمواصلة التنسيق بين المكاتب. ويتمثل أحد الخيارات التي يمكن استكشافها في تجريب وضع "صحائف وقائع" مواضيعية قصيرة تجمع لصالح الدول الأعضاء وغيرها من الجهات النتائج والتوصيات الرئيسية للكيانات المعنية بالمراقبة بشأن مجالات برمجية أو مواضيع محددة متعلقة بالمراقبة.

١١٧- توصي اللجنة بأن تعقد المنظمة، في إطار عملية نشر النظام، جلسة إعلامية مع المديرين والدول الأعضاء بشأن الكيفية التي يمكن بها لكل منهم أن يستخدم النظام للحصول على المعلومات والاسترشاد به في اتخاذ قرارات أكثر استنارة. كما توصي اللجنة بأن تجري المنظمة مسحاً دورياً للمستخدمين لغرض تحديد التحسينات المحتملة. كما توصي اللجنة بالآلا يقتصر النظام في نهاية المطاف على التقاط معلومات عن حالة تنفيذ التوصيات والإبلاغ عنها، بل عن الأثر أيضاً، بمجرد توافر هذه المعلومات - هل استجابت الإجراءات للاستنتاج الأساسي وما هي التحسينات الناجمة عن هذه الإجراءات تحديداً؟

١١٨- توصي اللجنة بأن تعمل المنظمة على الصعيدين الإقليمي والقطري على إعداد مجموعة من الأمثلة التوضيحية لحالات معينة تبين قيمة الاستثمار في البيانات. وينبغي ألا تُعرّف القيمة في هذه الحالة بأنها مجرد تحسن في نوعية وتوافر البيانات، بل ينبغي أن تشمل أيضاً الكيفية التي تمخضت بها هذه البيانات عن قرارات تحدث تحسناً في حياة الناس.

١١٩- توصي اللجنة بأن تضمن المنظمة دعم استراتيجيتها بشأن تحليل البيانات لبرنامج عمل بشأن التعلم على نطاق المنظمة يركز على الأسئلة السياسية والبرمجية الرئيسية التي تسعى المنظمة إلى الإجابة عليها.

١٢٠- تشجّع اللجنة المنظمة على مواصلة جهودها الرامية إلى تعزيز الأثر القُطري وتنفيذ مختلف التوصيات التي تمخّض عنها التقييم الخارجي ومراجعة الأداء.

١٢١- توصي اللجنة برصد الاستثمارات والنفقات المتعلقة بالوظائف التمكينية في كل ثنائية لضمان أن تظلّ نظم المنظمة وعملياتها وافية للغرض وأن توفر مستوى الخدمات المطلوب لجميع الجهات صاحبة المصلحة. وتوصي كذلك بأن تقترح المنظمة على شبكة المالية والميزانية إجراء مسح للبيانات على نطاق المنظومة بشكل دوري.

السيد ج. كريستوفر ميهم (الرئيس)، والسيد غريغ جونسون، والسيد بيرت كيوبنز،  
والسيدة بياتريز سانز ريداردو، والسيد دارشاك شاه.

= = =