

نبذة عن تنفيذ عملية إصلاح المنظمة

تقرير من الأمانة

١- يلخص هذا التقرير التقدم المحرز في إصلاح منظمة الصحة العالمية منذ التقرير الذي قدمته المديرية العامة إلى جمعية الصحة العالمية التاسعة والستين^١. ويتضمن نبذة عامة عن الوضع الراهن لعملية الإصلاح ويستعرض التقدم المحرز في مسارات العمل الثلاثة العامة لعملية الإصلاح (البرامج وتحديد الأولويات، وتصريف الشؤون، والإدارة). ويبدأ أيضاً تحديد الإنجازات المحققة في سياق برنامج الإصلاح بأسره.

٢- وخلال السنوات الست التي انقضت منذ أن عرضت المديرية العامة اقتراحاتها الرامية إلى إصلاح المنظمة، تفاوتت وتيرة تنفيذ مسارات العمل المختلفة. وأحرز إجمالاً تقدم ملحوظ في تحقيق هدف المنظمة المنشود ألا وهو أن تصبح المنظمة أكثر كفاءة وفعالية وشفافية ومساءلة وتنفيد أفضل استفادة من مواطن قوتها ومزاياها النسبية لتحسين الحصائل الصحية. وبلغت جميع مخرجات الإصلاح قيد النظر في الوقت الحالي مرحلة التنفيذ وتتاح النتائج المتعلقة بوضع عملية الإصلاح وفقاً لتقديرها عبر مؤشرات الإصلاح على الموقع الإلكتروني^٢.

٣- وأثبت التقدم المحرز في عملية الإصلاح حسب التقارير المقدمة إلى الأجهزة الرئاسية على مدى السنوات الماضية باستمرار صحة توجه العملية وأكد تأثير العمل المضطلع به طوال العملية وسلط الأضواء على ضرورة إجراء إصلاحات في مجالات إضافية تشمل وظيفة المنظمة الخاصة بالطوارئ الصحية^٣.

الإصلاح البرمجي

٤- الهدف المنشود من إصلاحات المنظمة البرمجية هو "تحسين الحصائل الصحية، مع تلبية الأمانة لتوقعات الدول الأعضاء والشركاء فيما يتعلق بالتعامل مع الأولويات الصحية العالمية المتفق عليها، وتركيزها

١ انظر الوثيقة ج٤/٦٩ والوثيقة جص٤٠١٦/٦٩ سجلات/٣، المحضر الموجز للجنة "أ"، الجلسة الأولى، الفرع ٢ (بالإنكليزية).

٢ النبذة العامة عن مؤشرات الإصلاح والإنجازات الحالية متاحة على الموقع الإلكتروني التالي: http://spapps.who.int/WHORreform/SitePages/View_PerformanceMetrics.aspx (تم الاطلاع في ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦).

٣ للاطلاع على تقرير عن التقدم المحرز في إصلاح عمل المنظمة في إطار الفاشيات والطوارئ الصحية، انظر الوثيقة م ت ٨/١٤٠.

على الإجراءات والمجالات التي تضطلع فيها المنظمة بوظيفة فريدة أو تتمتع فيها بميزة نسبية، وتمويلها على نحو يبسر هذا التركيز".^١

٥- وكان إعداد مسودة الميزانية البرمجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ من المهام الرئيسية التي اضطلع بها خلال العام الماضي وشملت العمل الرامي إلى مواصلة تحسين تحديد الأولويات ومواءمة الميزانيات والموارد مع النتائج ذات الأولوية. ولا تزال المنظمة تنفذ عملية مثينة من القاعدة إلى القمة تتطرق من تحديد الأولويات على المستوى القطري ومواءمة الميزانيات مما يؤدي إلى مجموعة مركزة من الأولويات. وفي إطار وضع الميزانية البرمجية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، تحسنت نسبة مراكز الميزانية في المكاتب القطرية التي تربط ميزانياتها بعدد من مجالات البرامج ذات الأولوية يصل إلى ١٠ مجالات تحسناً ملحوظاً إذ بلغت نسبة مراكز الميزانية القطرية^٢ التي ربطت ميزانياتها على هذا النحو ٧٥٪.

٦- ويساعد العمل المتزايد التركيز على الصعيد القطري أيضاً على مواءمة العمل على المستويين الإقليمي والعالم مع أولويات البلدان. ويكتسي استمرار تدعيم شبكات الفئات ومجالات البرامج أهمية حاسمة في إطار تلك الجهود. وقد عقد ممثلو جميع شبكات الفئات الست اجتماعات وجهاً لوجه خلال إعداد مسودة الميزانية البرمجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، لمناقشة اقتراحات شبكات مجالات البرامج وسعى أعضاء جميع شبكات مجالات البرامج جاهدين إلى تنسيق الأعمال البرمجية والتقنية ومواءمتها على جميع مستويات المنظمة الثلاثة. وعُقد ما لا يقل عن ٥٠ اجتماعاً وجهاً لوجه وعن طريق المؤتمرات الفيديوية لخمسة وعشرين شبكة من شبكات مجالات البرامج التقنية.

٧- ويظل تمويل الميزانية البرمجية يطرح التحديات. ولم يستمر الارتفاع المسجل في القدرة على التنبؤ بالتمويل من ٦٢٪ في بداية الثنائية ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى ٨٣٪ في مستهل الثنائية ٢٠١٦-٢٠١٧ ولم تتحسن مستويات تمويل الميزانية البرمجية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ تحسناً إضافياً. وتعزى أسباب هذا الركود إلى زيادة التمويل المخصص لبرنامج الطوارئ الصحية في الميزانية البرمجية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ مما يؤدي إلى انخفاض مستوى التمويل الإجمالي النسبي وعدم تخصيص بعض الأموال المتوقعة. وقد نُظم حوار خاص بالتمويل في المقر الرئيسي في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ لتناول هذه المسائل. وبحث المشاركون الوضع المالي المنطوي على التحديات إذ بلغ نقص التمويل الحالي في الميزانية الأساسية ٤٧١ مليون دولار أمريكي، وسُجلت أهم الثغرات في مجال الطوارئ الصحية الممول بنسبة ٥٦٪ فقط، وفي مجال الأمراض غير السارية الممول بنسبة ٥٥٪ فقط. وتصدياً لهذا النقص، قطعت عدة جهات مانحة التزامات بتوفير أموال إضافية في مجالات مختلفة متنوعة.

٨- وسعيًا إلى مواصلة تعزيز التخطيط القائم على النتائج والتنفيذ والرصد، تُبذل الجهود لتحسين المهارات والقدرات لإدارة المشاريع في الأمانة. وأجري تقييم ذاتي للممارسات والمهارات الراهنة لإدارة المشاريع وفقاً لمعايير معهد إدارة المشاريع ويجري تحليل النتائج. وسُتستخدم النتائج لتحديد الاحتياجات الخاصة بالسياسات وقدرات التوحيد والتدريب والدعم.

١ http://www.who.int/about/who_reform/change_at_who/what_is_reform/en/ (تم الاطلاع في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦).

٢ باستثناء المكاتب القطرية في إقليم الأمريكتين.

إصلاح تصريف الشؤون

٩- لقد أُحرز تقدم ملحوظ في الإصلاحات المتعلقة بتصريف الشؤون على مدى السنة الماضية مقارنة بالسنوات السابقة.

١٠- وتبعاً للتوصيات المتفق عليها والصادرة عن الاجتماع الحكومي الدولي المفتوح بشأن إصلاح تصريف الشؤون والمقرر الإجمالي اللاحق^١ الذي اتخذته جمعية الصحة في أيار/ مايو ٢٠١٦، يجري العمل على وضع برنامج زمني تطوعي خاص بالبنود المتوقعة لجدول أعمال المجلس وجمعية الصحة وتعزيز إدارة جدول الأعمال. ويرد تقرير عن التطورات الطارئة على تلك المجالات بشكل منفصل في الوثيقة مت ١٤٠/٣/ معلومات.

١١- وتبين مؤشرات إصلاح تصريف الشؤون ضرورة بذل المزيد من الجهود لتحسين كفاءة دورات الأجهزة الرئاسية وفعاليتها. وقد زاد عدد بنود جدول الأعمال التي تناقشها جمعية الصحة بنسبة ٥٠٪ على مدى السنوات السبع الماضية بينما ارتفع عدد صفحات الوثائق ثلاثة أضعاف. وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتحسين توفير الوثائق في الوقت المناسب، حدّت الزيادة في الحجم من التقدم حيث إن المؤشر مازال يناهز نسبة ٥٠٪ من جميع الوثائق المقدمة في الوقت المناسب.

١٢- وعقب المفاوضات الحكومية الدولية على مدى عامين، اعتمدت جمعية الصحة العالمية التاسعة والستون إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول^٢. ووفقاً للتقرير الوارد في الوثيقة مت ١٤٠/٤١، بدأ تنفيذ الإطار وستستعرض لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها الخامس والعشرين (جنيف، في ١٩ و ٢٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧) العلاقات الرسمية مع الجهات الفاعلة غير الدول ومشاركة المنظمة مع هذه الجهات الفاعلة استناداً إلى السجل الرائد الخاص بالجهات الفاعلة غير الدول.

الإصلاح الإداري

١٣- يتواصل إحراز التقدم من أجل تدعيم هياكل المنظمة ونظمها الإدارية حسب تقديرها مقابل مؤشرات الأداء الكمية التي تُدمج أيضاً في مجموعة من المؤشرات الرئيسية لأداء المنظمة وقد أُدرج العديد منها في اتفاقات مساءلة كبار الموظفين.

الموارد البشرية

١٤- الهدف الرئيسي من إصلاح الموارد البشرية هو ضمان توافق تعيين الموظفين مع احتياجات المنظمة على جميع مستوياتها الثلاثة بالاستعانة بقوى عاملة على درجة عالية من المهارة ومتسمة بالمرونة والحماس. والشروط الأساسي هو وجود عملية ملائمة لتخطيط القوى العاملة وتتوفر الآن خطط للتنبؤ تخص ٨٠٪ من المناصب التي تصبح شاغرة لدى تقاعد الموظفين في الثنائية الحالية مقارنة بنسبة ٦٢٪ في الثنائية ٢٠١٤-٢٠١٥. ويرد تقرير مفصل عن الإصلاحات المتعلقة بالموارد البشرية في الوثيقة مت ١٤٠/٤٦.

١ المقرر الإجمالي جص ع٦٩ (٨) (٢٠١٦).

٢ القرار جص ع٦٩-١٠ (٢٠١٦).

١٥- وشملت مبادرات الإصلاح الأخيرة في إطار الركيزة الأولى لاستراتيجية الموارد البشرية أي "اجتذاب المواهب"، اعتماد إجراءات لتسريع وتيرة الاختيار في حالات الطوارئ؛ وإبرام اتفاقات أطول أجلاً مع شركات بحث تنفيذية تساعد المكاتب الرئيسية على تحديد المرشحين المتمتعين بالمؤهلات المناسبة في الفئات المهنية والفئات العليا؛ وتعزيز التوعية من أجل برامج التدريب الداخلي؛ وإعادة تفعيل قوائم الموظفين في فئة الخدمات العامة في جنيف. وإن التقدم المحرز من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين بطيء إذ ارتفع تمثيل الإناث في الفئات المهنية والفئات العليا بنسبة ٢,٤٪ بين كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ وتموز/يوليو ٢٠١٦.

١٦- وفي إطار الركيزة الثانية أي "استبقاء المواهب"، تنفَّذ سياسة التنقل الجغرافي التي أعلنتها المديرية العامة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ على مراحل بدءاً من مرحلة طوعية لمدة ثلاث سنوات في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٨. وقد حددت المكاتب الرئيسية الوظائف الدولية في الخلاصة الأولى الصادرة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، مما مكن من إجراء اختبار أولي للإجراءات الرامية إلى دعم السياسة. وتنفَّذ هذه الإجراءات على أساس هذه التجربة. وساهمت العملية التجريبية في عدد من التنقلات بين المكاتب الرئيسية أكبر من العدد العادي. وفي النصف الأول من عام ٢٠١٦، بلغت نسبة الموظفين في الفئات المهنية والفئات العليا المتنقلين بين الأقاليم أو بين المقر الرئيسي وأحد الأقاليم ٢,٦٪ مما يمثل زيادة بنسبة ٣٠٪ مقارنة بالفترة نفسها من عام ٢٠١٥.

١٧- وفي إطار الركيزة الثالثة أي "بيئة العمل التمكينية"، ينفَّذ نظام منقح للعدالة الداخلية على نطاق المنظمة. ويعتمد هيكل النظام على ثلاثة مكونات رئيسية هي التالية: الوقاية والاستجابة المبكرة وتسوية النزاعات غير الرسمية؛ المراجعة الإدارية الإلزامية قبل الطعن الرسمي بقرار إداري؛ هيئة الطعون العالمية للنظر في الطعون الرسمية المقدمة من الموظفين الذين يطعنون بقرار إداري. وسعيًا إلى تعزيز مردودية التكاليف إلى أقصى حد، يوجد مقر الفريق المعني بالقانون الإداري وأمانة هيئة الطعون العالمية حالياً في مركز المنظمة في بودابست الذي أنشئ مؤخراً مما أدى إلى تحقيق وفورات تتأهز قيمتها ٥ ملايين دولار أمريكي لكل ثنائية مقارنة بمستوى الموظفين نفسه في جنيف. وعلاوة على ذلك، استُهلّت مبادرة خاصة بتوفير مكان عمل لائق في إطار الجهود المشتركة بين الموظفين والإدارة لضمان تهيئة بيئة يشعر فيها الجميع بالاحترام والحفاظ عليها من خلال أنشطة ملموسة.

المساءلة والشفافية

١٨- ظلت المساءلة والشفافية ضمن مجالات الإصلاح ذات الأولوية خلال العام الماضي. وتُنشر الآن اتفاقات المساءلة السنوية التي تُعقد بين المدير العام والإدارة العليا في المقر الرئيسي، على الموقع الإلكتروني للمنظمة^١ وتشمل الأهداف الخاصة بالقيادة والإشراف والسلوكيات التي يجري رصدها ومناقشتها على أساس فصلي. كما نُشرت وثائق تفويض السلطة وخطابات التمثيل الخاصة بالمديرين الإقليميين، لأول مرة^٢.

١٩- ووُضعت السياسة الخاصة بالتبليغ عن المخالفات والحماية من الانتقام موضع التنفيذ، باعتماد "خط ساخن للإبلاغ عن التجاوزات" في حزيران/يونيو ٢٠١٦، يشمل أرقام الهواتف المجانية وأداة للدخول على شبكة الانترنت في جميع مواقع المنظمة من أجل تقديم البلاغات الخاصة بادعاءات سوء السلوك إلى طرف خارجي مستقل يرفع تقاريره إلى الأمانة.

١ <http://www.who.int/dg/adg/en/> (تم الاطلاع في ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦): أسفل الصفحة الخاصة بكل مدير عام مساعد وكل عضو من أعضاء الإدارة العليا الآخرين.

٢ http://www.who.int/dg/regional_directors/en/ (تم الاطلاع في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦).

٢٠- ومن أجل إذكاء الوعي بشأن معايير السلوك ولفت انتباه الموظفين إلى أن الإساءة لها عواقبها، تزود الأمانة جميع الموظفين بتقارير سنوية بشأن الإجراءات التأديبية التي اتخذتها. وقد اتخذ ٤١ إجراءً تأديبياً خلال الفترة الواقعة ما بين بداية عام ٢٠١٢ وبداية عام ٢٠١٦. واستُهلّت مبادرة "مكان عمل جدير بالاحترام" في الأمانة بالتعاون مع جمعية موظفي منظمة الصحة العالمية؛ وتستند هذه المبادرة إلى نتائج دراسة استقصائية للموظفين وتشمل التدريب وإذكاء الوعي.

٢١- واستجابةً لجوانب الضعف التي حددتها مراجعة التعاون المالي المباشر التي أُجريت في عام ٢٠١٤، أُدخل عدد من التحسينات على الإجراءات خلال العامين الماضيين لضمان الاستخدام الصحيح للأموال. ونتيجة لذلك استُكمل تنفيذ سبع وعشرين توصية من أصل ٣٣ توصية صادرة عن المراجعة، وتتعلق بتحسين السياسات والعمليات والضوابط الخاصة بالتعاون المالي المباشر. وما زالت التوصيات الست المتبقية قيد التنفيذ وهي تتعلق بتقديم المزيد من البيانات الدالة على كيفية إجراء أنشطة التحقق من الناحية العملية والآثار المترتبة على الاستنتاجات التي خلصت إليها عمليات التحقق.

٢٢- ومن أجل الحد من تكاليف السفر وتحسين المساءلة بشأن السفر، يجري إدخال عدد من التعديلات على السياسات وتغيير عمليات النظام لتحسين التخطيط والامتنثال للسياسات والضوابط في هذا المجال. كما أن تحسين مرافق الاجتماعات الافتراضية يرمي أيضاً إلى الحد من حجم السفر والتكلفة المرتبطة به. وتشير المؤشرات المبكرة إلى أن التدابير المذكورة أعلاه تأتي بنتائج إيجابية، حيث بُلغ عن انخفاض النفقات المتعلقة بالسفر بنسبة ١٠٪ في النصف الأول من عام ٢٠١٦ مقارنةً بالفترة نفسها من عام ٢٠١٥.

٢٣- وبدأ نفاذ سياسة إدارة المخاطر المؤسسية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، واستُكملت الدورة التامة الأولى لإدارة المخاطر في حزيران/يونيو ٢٠١٦ وقُدمت التقارير إلى الإدارة العليا، واعتمد مفهوم "المخاطر الحاسمة الأهمية" وهي المخاطر التي صُنفت كمخاطر كبيرة ووخيمة والتي طُلب إلى الإدارة العليا اتخاذ قرار نهائي بشأن إجراءات الاستجابة لها لضمان تنفيذها. وتعكف الأمانة على إنشاء سجل للمخاطر قائم على شبكة الإنترنت ويمكن للدول الأعضاء الاطلاع عليه.

٢٤- وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، أعلنت المديرية العامة التزام المنظمة بالانضمام إلى المبادرة الدولية للشفافية في المعونة، وهي مبادرة طوعية، تشمل أصحاب المصلحة المتعددين وتسعى إلى زيادة الشفافية في التعاون الإنمائي وزيادة فعاليته في مكافحة الفقر^١. وقد انضمت المنظمة إلى المبادرة بصفة رسمية، ومن المقرر تقديم المعلومات لأول مرة لنشرها على منصة المبادرة الدولية للشفافية في المعونة في نهاية الفصل الأول من عام ٢٠١٧.

التقييم

٢٥- يواصل مكتب التقييم تنفيذ الإطار الخاص بتعزيز التقييم والتعلم التنظيمي في المنظمة في ستة مجالات رئيسية، ألا وهي: (١) تهيئة بيئة مواتية ونظام لتصريف الشؤون؛ (٢) القدرة على التقييم والموارد؛ (٣) خطة عمل التقييم ونطاقه وطرقه؛ (٤) توصيات عملية التقييم واستجابة الإدارة لها؛ (٥) التعلم التنظيمي؛ (٦) التواصل بشأن أعمال التقييم.

١ <http://www.aidtransparency.net/> (تم الاطلاع في ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦).

٢٦- وقد استُكمل عدد من عمليات التقييم المؤسسي خلال العام الماضي، بما في ذلك تقييم وجود المنظمة في البلدان وأثر مطبوعات المنظمة. والتقارير الخاصة بهذه التقييمات واستجابة الإدارة لها متاحة على الموقع الإلكتروني للمنظمة.^١ وقد شارك مكتب التقييم كذلك في تقييم شامل للاستراتيجية وخطة العمل العالميتين بشأن الصحة العمومية والابتكار والملكية الفكرية (قُدِّم تقرير مستقل في الوثيقة مت ٢٠/١٤٠).

إدارة المعلومات

٢٧- يُعد تيسير تبادل المعلومات داخلياً ومع الدول الأعضاء ووضع أساسه المنطقي وتحسينه ضرورياً من أجل تحقيق الأهداف الخاصة بإصلاح المنظمة، ويُعْتزَم إجراء تقييم شامل لقدرات المنظمة الحالية في مجال إدارة المعلومات وإجراء حصر لأصول المعلومات في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧.

٢٨- وتعكف الأمانة على صياغة سياسة بشأن الإفصاح عن المعلومات، بالاستناد إلى أفضل الممارسات في منظومة الأمم المتحدة، ومن المقرر تنفيذها في بداية عام ٢٠١٧.

٢٩- وسوف يُستهل نموذج جديد لإنتاج مطبوعات المنظمة وتوزيعها وتمويلها في عام ٢٠١٧، بالاستناد إلى تقييم أثر المطبوعات الموجودة. وتتمثل أهداف هذه المبادرة في: التوسع في المبادئ الخاصة بإتاحة جميع مطبوعات المنظمة للاطلاع العام من أجل تحسين انتشار المعلومات الصادرة عن المنظمة وأثرها في شتى أنحاء العالم؛ تحسين الفعالية والحد من الفاقد وتلبية الطلب عن طريق تحويل النقل من الطباعة إلى التوزيع الرقمي؛ وضع إطار للتمويل المستدام لإنتاج مطبوعات المنظمة وتوزيعها. ومن المتوقع أن تؤدي هذه التغييرات إلى خفض مخزونات المطبوعات بنسبة ٨٠٪.

الاتصالات

٣٠- وُضعت الصيغة النهائية للإطار الاستراتيجي للمنظمة بشأن التواصل الفعال. ويقدم هذا الإطار إرشادات استراتيجية وبوابة قائمة على شبكة الإنترنت لتبادل الأدوات والنماذج والموارد وأفضل الممارسات في مجال الاتصالات الخارجية، ومن المقرر استكمالها بحلول كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧.

٣١- وقد توسع نطاق شبكة المنظمة للاتصالات في حالات الطوارئ؛ وتشمل الآن ١٥٠ موظفاً ومستشاراً تابعاً للمنظمة على أهبة الاستعداد للانتشار في حالات طوارئ الصحة العمومية والأزمات الإنسانية. وقد صيغت خطة تشغيلية منهجية للاتصالات العامة في حالات الطوارئ وتم تنفيذها. وتتماشى الخطة مع نظام إدارة الأحداث الخاص ببرنامج الطوارئ الصحية للمنظمة، فيما يتعلق مثلاً بالاستجابة لفاشيات العدوى بفيروس زيكا والحمى الصفراء والعمل الخاص بالطوارئ في نيجيريا وجنوب السودان.

١ <http://www.who.int/about/finances-accountability/evaluation/reports/en/> (تم الاطلاع في ٤ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦).

سبل المضي قدماً

٣٢- سيجري تقييم أثر الإصلاح على المنظمة حتى يومنا هذا على نحو مستقل، من خلال المرحلة الثالثة من التقييم، وسيقدم تقرير عنه إلى جمعية الصحة العالمية السبعين في أيار/ مايو ٢٠١٧. وفي الوقت نفسه، ستقدم الأمانة أحدث المعلومات عن التقدم المُحرز في تنفيذ مبادرات الإصلاح، وتقدم التقرير عن النتائج المحققة من خلال مجموعة من مؤشرات الإصلاح الموحدة.

٣٣- وسيُحدد الأثر الطويل المدى لهذه الإصلاحات وفقاً لدرجة استدامتها وتحسينها. ويستحق الطابع النظامي الذي يتسم به العديد من التحديات الخاصة بالبرامج وتصريف الشؤون والإدارة التي تواجه المنظمة، منظوراً طويلاً الأجل، حيث سيتطلب إصلاح مؤسسة معقدة مثل منظمة الصحة العالمية وقتاً طويلاً كي يتحقق بالكامل حتى في الظروف المُثلى.

٣٤- وعلى الرغم من أن الإجراءات التي بدأ اتخاذها وتنفيذها على نطاق عملية إصلاح المنظمة لم يوضع إظهارها صراحة على خلفية خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، فإنها استهدفت معالجة المسائل التي ستضع المنظمة في مكانة تتيح لها إعمال الصلات الوثيقة بين الصحة والتنمية المستدامة على أفضل وجه، والاستجابة للضغوط المتزايدة على المنظمات المتعددة الأطراف مثل منظمة الصحة العالمية في سياق الحقائق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية الجديدة.

٣٥- وقد حددت عملية إصلاح المنظمة الأسس اللازمة لازدهار المنظمة، وهي: تعريف ميزتها النسبية؛ صياغة أولوياتها بوضوح؛ ضمان المساءلة المالية؛ وضع النظم لإدارة المخاطر بفعالية؛ وما هو أهم من ذلك، تحقيق النتائج على نحو يمكن إثباته.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٣٦- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =