

EM/RC67/10
ش م/ل إ 10/67
تشرين الأول/أكتوبر 2020

اللجنة الإقليمية لشرق المتوسط
الدورة السابعة والستون
البند 5 (ج) من جدول الأعمال المبدئي

نسخة اللجان الإقليمية

الأصل: بالإنكليزية

التحوّل من أجل تعزيز الأثر على المستوى القطري

التحول من أجل تعزيز الأثر على المستوى القطري

مقدمة

1- طلب المجلس التنفيذي في دورته السادسة والأربعين بعد المائة المعقودة في شباط/ فبراير 2020 إلى الأمانة أن تقدم معلومات محدثة عن برنامج عمل التحول في منظمة الصحة العالمية (المنظمة) إلى جمعية الصحة العالمية الرابعة والسبعين من خلال المجلس التنفيذي في دورته الثامنة والأربعين بعد المائة واجتماعات اللجان الإقليمية المعقودة في عام 2020. ويستند هذا التقرير إلى التقرير المقدم إلى جمعية الصحة العالمية الثانية والسبعين،¹ ويركز على السبل التي تنتهجها الأمانة في التحول عبر مستويات المنظمة الثلاثة كلها من أجل تعزيز الأثر على المستوى القطري.

2- ومنذ انعقاد الدورة السادسة والأربعين بعد المائة للمجلس التنفيذي، سلّطت جائحة كوفيد-19 الضوء على أهمية برنامج عمل التحول في المنظمة وهدفه العام المتمثل في ضمان تمكين المنظمة من أداء مهامها على أفضل وجه في الاضطلاع بولايتها وتحقيق أولوياتها في بيئة الصحة العالمية التي تشهد تغيرات متسارعة، على النحو المتفق عليه مع الدول الأعضاء. وقد أثرت الجائحة بشكل كبير على تقديم الخدمات الصحية غير المتعلقة بكوفيد-19 في معظم الدول الأعضاء، واستلزمت من الأمانة أن تركز دعمها القطري غير المتعلق بكوفيد-19 على الخدمات والبرامج الأساسية لحماية المكاسب المحققة في مجال الصحة العمومية في سياق تكثيفها لأنشطة الاستجابة لكوفيد-19 على نطاق واسع وضمانها في الوقت ذاته لاستمرار المنظمة في أداء وظائفها القانونية ومهامها المتعلقة بتصريف الشؤون. وجسدت استجابة المنظمة لكوفيد-19 الإجراءات المتخذة لتحقيق الأهداف الأساسية لعملية التحول في المنظمة المنصوص عليها في برنامج العمل العام الثالث عشر، 2019-2023، وسرعت وتيرتها. وتشمل هذه الأهداف إقامة منظمة تضطلع بدور هام في جميع البلدان وتركز على تحقيق النتائج وتؤدي دوراً قيادياً في مجالي تقديم المساعدة التقنية ووضع المعايير ويكون لها "السبق في هذا المضمار". كما أتاحت الجائحة فرصة لتنفيذ عناصر رئيسية من عملية التحول في المنظمة واختبارها سريعاً، بما في ذلك العمل بطرق طابعها المزيد من المرونة والتعاون والابتكار عبر مستويات المنظمة الثلاثة جميعها، سواء في سياق تنفيذ البرامج المعنية بالطوارئ أو غير المعنية بها، دعماً للبلدان في الاستجابة لهذه الأزمة الصحية غير المسبوقة. وأثبتت هذه التجربة إسراع المنظمة في إدخال تعديلات واسعة النطاق هو أمر ضروري وممكن معاً. كما سلّطت الضوء على الحاجة إلى إنجاز المزيد من العمل في مجال التحول، وضرورة تنقيح بعض مجالات برنامج عمل التحول وصقلها من أجل تحقيق الطموحات المتوخاة منها بالكامل. علاوة على ذلك، باتت المنظمة وبرنامج عمل التحول تواجه تحديات جديدة في ضوء الانتكاسة الاقتصادية العالمية والتسييس المتزايد لبيئة العمل والتغيرات الطارئة على تمويل المنظمة وتوقعات الدول الأعضاء وعامة الجمهور المتزايدة من الأمانة جراء هذه الأزمة. وستؤثر هذه التحديات وأنشطة التقييم المرتقبة لعملية التحول في المنظمة والاستجابة لجائحة كوفيد-19، على

التعديلات المقرر إدخالها في الثنائية 2020-2021 من أجل تعزيز قدرة المنظمة على إحداث الأثر في البلدان، سواء في إطار برامجها المعنية بالطوارئ أو غير المعنية بها.

التحول على مستويات المنظمة الثلاثة لتعزيز الأثر على المستوى القطري

3- شدد فريق السياسات العالمية² لدى إعدادها لبرنامج عمل التحول في المنظمة على أن تعزيز تنفيذ البرنامج وإحداث الأثر على المستوى القطري يتطلبان إدخال تعديلات عبر مستويات المنظمة الثلاثة جميعاً لضمان إدراج "احتياجات البلدان" "وإحداث الأثر فيها" في صميم عمل المنظمة. وتحقيقاً لذلك، حدد فريق السياسات العالمية في كانون الثاني/يناير 2018 التحولات الرئيسية الستة الواردة أدناه اللزوم إدخالها على نموذج عمل المنظمة العام، مما أفضى إلى تقديم العديد من مبادرات التحول الرئيسية، ومنها ما يلي:

(1) إدراج احتياجات البلدان في صميم أعمال المنظمة ككل، مما أفضى إلى اعتماد عملية تخطيط استراتيجي جديدة متسلسلة ومتكاملة "تركز على البلدان"، وعملية أخرى جديدة في مجالي التخطيط والميزنة، وإطار جديد لتحقيق النتائج يشدد على الإنجازات والآثار المحققة في البلدان بواسطة بطاقات قياس المخرجات ومؤشرات الأداء الرئيسية وعمليات التقييم المنتظمة؛

(2) التمييز بين أدوار ومسؤوليات كل مستوى من مستويات المنظمة، مما أدى إلى تطبيق نموذج عمل جديد على نطاق المنظمة ككل، مع تركيز خاص على الأدوار التقنية للمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية وعمل المقر الرئيسي في مجال وضع القواعد؛

(3) وضع آليات جديدة لإدارة عمل المنظمة فيما يتعلق بالأولويات والحصائل الاستراتيجية الجديدة والمتكاملة لبرنامج العمل العام الثالث عشر، مما أفضى إلى مواءمة هيكل المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية وإنشاء إدارة "التنفيذ لتحقيق الأثر" وتطبيق آليات جديدة لتعزيز التعاون عبر المستويات الثلاثة للمنظمة، مثل الشبكات المعنية بالأولويات الاستراتيجية والفرق المعنية بتنفيذ الحصائل والمخرجات؛

(4) وضع برامج "عالمية" حقاً تتولى قيادتها جماعياً مستويات المنظمة الثلاثة وتتحمل المسؤولية المشتركة عما يحققه تنفيذها من أثر على المستوى القطري، مما أدى إلى إنشاء شبكات الخبراء التقنيين التي تستكمل عمل الشبكات المعنية بالأولويات الاستراتيجية والفرق المعنية بتنفيذ الحصائل والمخرجات وتسهم فيها؛

(5) تحسين القدرات والإمكانات عبر أنحاء المنظمة ككل، وخاصة على المستوى القطري، مما أفضى إلى تقديم مبادرات جديدة مهمة، مثل مبادرة بناء قدرات المكتب الإقليمي لأفريقيا في مجالي القيادة والإدارة وتدشين أكاديمية المنظمة؛

(6) الانتقال إلى مرحلة توزيع الموارد بحسب الأولويات والاحتياجات لتعزيز الأثر على المستوى القطري وتجسيد الأدوار والمسؤوليات المحدثة على كل مستوى. وقد استهل هذا العمل في سياق وضع الميزانية البرمجية للثنائية 2020-2021، من خلال زيادة المخصصات المرصودة للمكاتب الإقليمية والقطرية، وتحويل مخصصات إضافية مرنة إلى هذين المستويين، والشروع في تطبيق إطار المنظمة الجديد بشأن حشد الموارد الاستراتيجية، الذي لا غنى عن تطبيقه بالكامل لتحسين جودة تمويل المنظمة، ولتنويع وتوسيع قاعدة الجهات المانحة لتمويل برامج المنظمة، وتحسين مواءمة الموارد مع الأولويات المتفق عليها مع الدول الأعضاء.

4- وخلال عامي 2018 و2019، أحرز تقدم كبير في استحداث أو إعادة تصميم إجراءات جديدة أو محسنة فيما يتعلق بالعمليات التقنية والعلاقات الخارجية وتسيير الأعمال والإجراءات الإدارية في المنظمة، لدعم

2 تتألف عضوية فريق السياسات العالمية من المدير العام ونائبه والمديرين الإقليميين ورئيس مكتب الديوان.

التحولات الملخصة أعلاه. وساعد إشراك الموظفين في العمل بمعدلات لم يسبق لها مثيل عبر مستويات المنظمة الثلاثة في إصدار ميثاق قيم جديد للمنظمة وإيجاد طرق عمل جديدة تتسم بمزيد من المرونة والتعاون.

5- ورغم التقدم الكبير المحرز في الجوانب المتعلقة بتصميم برنامج عمل التحول ومواءمته بحلول بداية الثنائية 2020-2021، فإن تنفيذ بعض المبادرات الرئيسية مازال في مرحلة التخطيط وقد تأثر منذ ذلك الحين باندلاع أزمة كوفيد-19 وتصعيدها، مما أدى إلى عدم شعور الموظفين في المكاتب القطرية التابعة للمنظمة حتى الآن بالأثر والفوائد الكاملة لعملية التحول. وتشمل التوقعات التي لم تُلبى وفقاً لبعض هؤلاء الموظفين إعادة التوزيع المحدودة للموارد حتى الآن، والتنقيح المستمر لعملية التنقل الوظيفي بدلاً من المضي في تنفيذها بالكامل، وعدم اكتمال تنفيذ التوصيات المنبثقة عن عمليات استعراض مستوى حضور المنظمة في البلدان، مما يُعزى إلى حد كبير للتحديات المتعلقة بالموارد البشرية والتمويل.

6- ويلزم إنجاز المزيد من العمل للتمكين من إدخال التعديلات الرئيسية اللازمة بالكامل على نموذج عمل المنظمة عبر مستوياتها الثلاثة ككل من أجل تعزيز الأثر على المستوى القطري، وخصوصاً في المجالات المتعلقة بالموارد البشرية وتغيير الثقافة وتخصيص الموارد وحشدها. وسيظل التركيز المستمر على تنقيح هذه التعديلات وتنفيذها بالكامل أولوية في الثنائية 2020-2021، على النحو الموضح في الفروع التالية.

تحسين عمل المنظمة في مجال التنفيذ لتحقيق الأثر

7- اتفق فريق السياسات العالمية في كانون الثاني/يناير 2018 على تطلع مشترك بشأن حضور المنظمة وعملها على المستوى القطري. وملخصة أن تحظى المكاتب القطرية للمنظمة بما يلي: (1) أن يتولى قيادتها ممثل عن المنظمة وفريق قطري³ استراتيجيان وقويان ومدعومان؛ (2) أن تمتلك قدرات معيارية وتقنية كافية تتماشى مع أولويات برنامج العمل العام الثالث عشر والأولويات القطرية والتوقعات المتزايدة (على النحو المنصوص عليه في خطط الدعم القطري المعدة في إطار العملية الجديدة للتخطيط والميزنة)؛ (3) أن تمتلك قدرات كافية في مجال الوصول إلى المعلومات الصحية وإقامة الشراكات وحشد الموارد وإجراء الاتصالات، أو تمكينها من امتلاك تلك القدرات من الموارد الإقليمية؛ (4) أن تقيم علاقة وثيقة مع الدول الأعضاء تشمل وزارات وقطاعات أخرى معنية وكيانات تابعة للأمم المتحدة وأوساطاً صحية رئيسية، مثل المجتمع المدني.

8- واستناداً لهذه التطلعات، وبالتوازي مع العمل الجاري لتعديل نموذج عمل المنظمة على المستويات الثلاثة، أجرت المكاتب الإقليمية للمنظمة في الثنائية 2018-2019 عمليات استعراض لحضورها في البلدان ومكاتبها (انظر الملحق 1). وكان لعمليات الاستعراض هذه طابع مستفيض واسع النطاق في إقليمين (هما الإقليم الأفريقي وإقليم شرق المتوسط) حيث أجريت كجانب أساسي من برنامجيهما للتحول على المستوى الإقليمي، فيما اندرجت ضمن إطار عمليات الإصلاح الجارية في الأقاليم الأخرى (الإقليم الأوروبي وإقليم جنوب شرق آسيا وإقليم غرب المحيط الهادئ). وبالتالي، فقد شمل نطاق عمليات الاستعراض وتركيزها طائفة من المواضيع من بينها: مستوى حضور المنظمة الفعلي والقدرات الوظيفية والتقنية والإدارية (الإقليم الأفريقي وإقليم شرق المتوسط)؛ ومدى فعالية وكفاءة إجراءات المنظمة في مجالي تسيير الأعمال والشؤون الإدارية، بما في ذلك رصد النتائج المحققة والإبلاغ عنها (جميع الأقاليم)؛ ومواءمة الاستراتيجيات القطرية التي تنتهجها المنظمة مع برنامج العمل العام الثالث عشر وأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة والأولويات الوطنية (جميع الأقاليم). وساعدت عمليات التقييم الخارجية التي أجريت في مكاتب قطرية مختارة على تحديد التحديات المشتركة في مجال التنفيذ والممارسات الفضلى المتبعة، مما أتاح فرصاً أخرى للتعلم وتحسين طرق عمل المنظمة على المستوى القطري.

3 ستحصل بعض المكاتب والبرامج القطرية على جوانب دعم أساسية من مكتب إقليمي و/ أو مكتب إقليمي فرعي و/ أو مكتب منتشر جغرافياً و/ أو مكتب متخصص منتشر جغرافياً و/ أو من المقر الرئيسي، بواسطة فريق تنفيذ يعمل على المستويات الثلاثة للمنظمة.

9- ورغم أن النتائج المفصلة لعمليات الاستعراض القطرية كانت تخص كل إقليم أو بلد على حدة بحسب تصميمها، فقد انبثقت أربعة مواضيع مشتركة عن عمليات الاستعراض القطرية والأعمال الجارية لتنفيذ التوصيات الناتجة عنها. وتماشى تلك المواضيع مع التعليقات الأوسع نطاقاً التي أبدتها المكاتب القطرية والدول الأعضاء والتي تترتب عليها انعكاسات هامة على عملية التحول الجارية في المنظمة. وتتمثل هذه المواضيع فيما يلي:

(1) على الرغم من التقدم المستمر المحرز في مواءمة هياكل المنظمة ووظائفها وقدراتها على الصعيد القطري مع احتياجات الدول الأعضاء، فلا تزال هناك أوجه تنافر قد تكون كبيرة وتترتب غالباً على القيود المفروضة على الموارد أو تخصيص التمويل أو تغيير التوقعات فيما يخص دور المنظمة وعملها. فعلى سبيل المثال، تسعى البلدان والجهات الشريكة الآن إلى تعزيز أداء المنظمة الوظيفي على الصعيد القطري في مجالات شاملة من قبيل تنسيق العمل بين الشركاء، وجمع المعلومات والبيانات الصحية واستخدامها، والاتصالات، فضلاً عن مجالات تقنية محددة تتماشى مع محاور تركيز برنامج العمل العام الثالث عشر على التغطية الصحية الشاملة وتمتع السكان بصحة أوفر والتأهب لمواجهة الطوارئ الصحية، وجميعها تركز إلى نُظم صحية متينة.

(2) تترتب على معالجة أوجه التنافر هذه انعكاسات كبيرة خاصةً على عمل الموارد البشرية داخل المنظمة، نظراً إلى أن التركيبة المثلى للقوى العاملة في المنظمة (من حيث العدد والمهارات وتنوع الموظفين) المتوخاة وفقاً لاستعراضات المكاتب القطرية للمنظمة تختلف اختلافاً جوهرياً عادةً عن التركيبة الحالية للقوى العاملة على المستوى القطري (الملحق 2). ورغم التحول الجاري في إجراءات المنظمة وآلياتها بشأن الموارد البشرية المؤسسية مثل التوظيف والتنقل الجغرافي، ومواصلة مواءمتها لتلبية هذه الحاجة، فإن التنفيذ الكامل لهذه الإجراءات المعاد تصميمها سيكون ضرورياً لإحداث التحولات اللازمة في الموارد البشرية.

(3) ما زال التمويل الحالي للمنظمة مرهوناً إلى حد كبير بعدد محدود من الجهات المانحة والمساهمات الطوعية المخصصة التي يتعذر التنبؤ بها أو الاستفادة منها بمرونة كافية لدعم التطبيق الكامل لنموذج عمل المنظمة على الصعيد القطري الذي تطالب به الآن الدول الأعضاء وتتوقع تطبيقه. فمعظم قاعدة التمويل الحالية على مستويات المنظمة كافة مخصصة بشدة، مما يحدّ من فرص المنظمة وقدرتها على تنفيذ التغييرات اللازمة. ويبرز ذلك الترابط الحرج بين تحويل نهج التمويل وحشد الموارد في المنظمة والتطبيق الكامل لنموذج جديد ومحسّن لحضور المنظمة ونموذج عملها على المستوى القطري. وقد يواجه التحول المنشود في نُهج التمويل وحشد الموارد للمنظمة تحديات جديدة الآن جراء العواقب السياسية والاقتصادية لجائحة كوفيد-19.

(4) رغم التأييد الداخلي القوي لتطلع فريق السياسات العالمية بشأن حضور المنظمة وعملها على المستوى القطري، يلزم توخي المرونة في تحديد أفضل السبل الكفيلة بتحقيق هذا التطلع في كل إقليم وبلد على حدة، لا سيما في ظل اختلاف نموذج الدعم حسب البرامج. وتُمارَس هذه المرونة من خلال عمليات التخطيط الاستراتيجي والتشغيلي كل سنتين، وتساعد على ضمان حضور المنظمة بالمستوى الملائم الوظائف التقنية والمتعددة القطاعات في كل بلد من البلدان، كما تستفيد من المزايا النسبية للمنظمة في ضوء قدرات البلدان والجهات الشريكة. كما تتيح هذه المرونة للمنظمة استخدام موظفين من المكاتب الإقليمية أو المكاتب الأخرى لتقديم الدعم التقني أو غيره من أشكال الدعم التمكيني، كالدعم في مجال الاتصالات وحشد الموارد.

10- والخاصة أن عمليات الاستعراض المستفيضة التي أجرتها المكاتب الإقليمية في عامي 2018 و2019 بشأن حضور المنظمة في البلدان، قد أبرزت علاقات الترابط الحرجة المتعددة بين مبادرات محددة تتعلق بالتحول في المنظمة وعملها بشأن تحسين قدرتها على تحقيق النتائج على المستوى القطري، بما يتماشى مع احتياجات الدول الأعضاء والجهات الشريكة وتوقعاتها.

11- لقد أبرزت أزمة كوفيد-19 وأكدت أهمية الإسراع في تحويل المنظمة إلى منظمة قادرة تماماً على أداء تتمكن تماماً من أداء مهمتها على أتم وجه بناءً على رؤية المديهما على أكمل وجه، وفقاً للرؤية التي رسمها المدير العام لمنظمة صحة عالمية تضطلع بدور هام في جميع البلدان وتركز على تحقيق النتائج وتؤدي دوراً قيادياً في المجالين التقني والمعياري، ويكون لها "السبق" في هذا المضمار. وأوجدت الأزمة في الوقت نفسه توقعات أكبر إزاء ما يتعين أن تقوم به المنظمة، من حيث أدوارها وقدراتها وأدائها على جميع المستويات الثلاثة للمنظمة وعبرها. ويجري ذلك كله في سياق انتقال المنظمة إلى بيئة عمل عالمية جديدة تتسم بالمزيد من التحديات الاقتصادية والسياسية على حد سواء. ويتعين بالتالي الاستمرار في تحديث أولويات التحول لهذه الثانية استناداً إلى العبر المستخلصة من الاستجابة لجائحة كوفيد-19 والتوصيات المستمدة من عمليات التقييم المستقلة المقرر إجراؤها فيما يخص كل من الاستجابة للجائحة و عملية التحول في المنظمة، وذلك بهدف تعزيز قدرة المنظمة على الاستجابة على نحو أسرع وأوثق ترابطاً عبر مستوياتها الثلاثة ككل، من أجل تعزيز الأثر على المستوى القطري.

12- وفي هذا الصدد، فقد أبرزت الاستجابة للجائحة بالفعل أهمية المضي قدماً في تنفيذ جوانب التحول ذات الأهمية المركزية لتعزيز تنفيذ برامج المنظمة وأثرها على المستوى القطري وتسريع وتيرة تنفيذها. وبدورها، أبرزت عمليات الاستعراض التي أجرتها المكاتب الإقليمية في عامي 2018 و2019 بشأن حضور المنظمة على المستوى القطري مسارات عمل عالمية محددة بشأن التحول ومجالات عمل حاسمة الأهمية لتعزيز تمويل المنظمة وتوزيع القوى العاملة، من أجل تمكين المنظمة على النحو الأمثل من إنجاز أعمالها على المستوى القطري. وتشمل هذه الأولويات ما يلي:

(1) سدّ الثغرات التي تتخلل الموارد المالية والبشرية وتلبية الاحتياجات المحددة في عمليات الاستعراض المتعلقة بحضور المنظمة على المستوى القطري وضمان توفير التمويل الكافي لتنفيذ التوصيات المنبثقة عن تلك العمليات، وذلك من خلال التنفيذ القصير الأجل لإجراءات تسيير الأعمال والإجراءات الإدارية المعاد تصميمها، بما فيها تلك المتعلقة بالموارد البشرية والتخطيط والميزنة وتخصيص الموارد؛

(2) تنفيذ الإجراءات التقنية المؤسسية الجديدة، مثل التعاون التقني وجمع البيانات واستخدامها، وهي إجراءات ضرورية لدفع عجلة التغييرات اللازم إدخالها على طرق عمل المنظمة عبر مستوياتها الثلاثة وتدعيم تلك التغييرات في الأجل القصير؛

(3) تسريع وتيرة التحول في نهج حشد الموارد للمنظمة دعماً لتسريع عملية الانتقال نحو قاعدة تمويل أكثر تنوعاً ومرونةً وقابليةً للتنبؤ، بما يمكن من ترشيد نهج المنظمة على المستوى القطري في الأجل المتوسط؛

(4) تمكين آليات التعاون الجديدة بين المستويات الثلاثة على أكمل وجه، بما يشمل الشبكات المعنية بالأولويات الاستراتيجية والفرق المعنية بتنفيذ الحصائل والمخرجات وشبكات الخبراء التقنيين وطرق العمل الجديدة، بما في ذلك فرقة الإنتاج المرنة، بالتلازم مع إجراءات تفويض السلطة وعمليات الدعم اللازمة، مثل رصد النتائج في الأجل المتوسط؛

(5) ردف التحول الجاري في ثقافة المنظمة وطرق عملها بسياسات تهدف إلى تهيئة بيئة تمكينية تقضي إلى المزيد من التعاون والمشاركة بين المستويات الثلاثة في تولي مقاليد الأمور والمسائلة عن النتائج في الأجل المتوسط.

13- وقد أثارَت جائحة كوفيد-19 توقعات جديدة من جانب الدول الأعضاء ويتعين على الأمانة أن تكون قادرةً على تلبية هذه التوقعات. فالجائحة تقتضي من المنظمة العمل على نحو يتسم بمزيد من السرعة والابتكار والتنسيق

من أجل تنفيذ برامجها المعنية بالطوارئ وبرنامجها العادي معاً، عبر مستوياتها الثلاثة جميعاً، أثناء هذه الأزمة، لتواصل بذلك إسهامها في إحداث أثر فعلي وملحوس على المستوى القطري. وأثناء دفع عمل المنظمة قُدماً نحو إحداث التحول المنشود في حضورها وإنجازها لعملها على المستوى القطري، يتعين التفكير في العبر والرؤى المستخلصة من التقييم المُزمع إجراؤه بشأن استجابة المنظمة لجائحة كوفيد-19، فضلاً عن التوصيات المستمدة من التقييم المستقل لعملية التحول المقرر إجراؤه في عام 2020. وستساعد تلك الرؤى في تحديد أولوية أنشطة المنظمة وعملياتها وأطرها الزمنية في مجال التحول، لا سيما المتعلقة منها بتحسين حضور المنظمة وأثر عملها في البلدان.

الإجراء المطلوب من اللجنة الإقليمية

14- اللجنة الإقليمية مدعوة للتعليق على هذا التقرير والمساهمة بمدخلاتها فيه من أجل تنقيحه ومن ثم عرضه على المجلس التنفيذي في دورته الثامنة والأربعين بعد المائة.

نظرة عامة على عمليات الاستعراض القطرية (المفروغ منها في الثنائية 2018-2019 والجاري إجراؤها على قدم وساق أو المُزمع إجراؤها في الثنائية 2020-2021) بحسب نوع الاستعراض وإقليم المنظمة

المجموع		إقليم غرب المحيط الهادئ		إقليم جنوب شرق آسيا		إقليم شرق المتوسط		الإقليم الأوروبي		الإقليم الأفريقي		نطاق الاستعراض ومحور تركيزه	نوع الاستعراض
21-20	19-18	21-20	19-18	21-20	19-18	21-20	19-18	21-20	19-18	21-20	19-18		
		جميعها	جميعها	5	6	3	3	5	6		لا ينطبق ب	يشكل جزءاً من عملية استعراض منتظمة تصبو إلى بلوغ هدف مؤداه ضمان أداء الإدارة كما ينبغي وامتثالها في المجالات الرئيسية الثلاثة التالية: (أ) القيادة والإدارة؛ (ب) إدارة البرامج؛ (ج) الدعم التشغيلي.	استعراض شؤون التنظيم والإدارة
	65					4	18				47	استعراض متعمق لتشكيل المكاتب القطرية وكوادر موظفيها وطرق عملها لضمان حضور المنظمة واضطلاعها بعملياتها على الصعيد القطري على أتم وجه من أجل تنفيذ برنامج العمل العام الثالث عشر وبرنامج العمل الإقليمي.	استعراض الوظائف القطرية
جميعها	جميعها	جميعها	جميعها	جميعها	جميعها	جميعها	جميعها	جميعها	جميعها	جميعها	جميعها	جزء من عملية التخطيط الثنائي السنوات التي تضطلع بها المنظمة لوضع خطة عمل مفصلة ثنائية السنوات في البلد المعني تحديداً، بالتزامن مع تحديد منتجات وخدمات معينة يتعين تقديمها بناءً على احتياجات البلد وأولوياته.	وضع خطط الدعم القطري
		6	2	4	4	7	5					مواصلة الإطار الاستراتيجي لمشاركة المنظمة على الصعيد القطري مع برنامج العمل العام الثالث عشر، عقب مراعاة الأولويات الوطنية والآثار المترتبة على إصلاحات الأمم المتحدة.	تحديث استراتيجية التعاون القطري
10	4	2	0	3	1	3	0	1	1	1	2	يتولى مكتب التقييم المؤسسي التابع للمنظمة تنسيق عمليات الاستعراض هذه بطريقة تُحدد فيها الإنجازات والتحديات والثغرات وتوثق فيها أفضل الممارسات والابتكارات، وهي تشمل النتائج المستمدة من إسهامات المنظمة على الصعيدين القطري والإقليمي والصعيد العالمي في برامج العمل القطري.	عمليات التقييم في المكاتب القطرية

أ تشمل أسماء الأخرى عمليات استعراض الشؤون البرمجية والإدارية (إقليم جنوب شرق آسيا) وعمليات استعراض شؤون الإدارة والتنظيم (الإقليم الأفريقي).

ب لا ينطبق على النحو الوارد في نطاق عمليات استعراض الوظائف القطرية الأوسع نطاقاً واستفاضة.

ج يشمل استراتيجيتين جديدتين بشأن التعاون القطري.

نظرة عامة على مستويات التوظيف في مقر المنظمة الرئيسي والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية للفترة 2014-2020 (لغاية حزيران/ يونيو 2020)

أ2- جميع الموظفين¹

2020		2019		2018		2017		2016		2015		2014		نوع المكتب
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
%30.3	2 522	%29.7	2 449	%29.8	2 375	%29.6	2 378	%29.0	2 297	%29.5	2 255	%29.5	2 159	المقر الرئيسي
%25.2	2 097	%25.3	2 085	%25.0	1 989	%24.6	1 977	%24.7	1 953	%25.5	1 943	%26.2	1 912	المكاتب الإقليمية
%44.6	3 712	%44.9	3 699	%45.2	3 594	%45.7	3 672	%46.3	3 666	%45.0	3 434	%44.3	3 238	المكاتب القطرية
%100.0	8 331	%100.0	8 233	%100.0	7 958	%100.0	8 027	%100.0	7 916	%100.0	7 632	%100.0	7 309	المجموع

ب2- الموظفون في الفئتين الفنية والعليا¹

2020		2019		2018		2017		2016		2015		2014		نوع المكتب
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
%50.3	1 604	%49.2	1 523	%50.1	1 481	%49.7	1 469	%50.1	1 398	%51.4	1 359	%50.9	1 277	المقر الرئيسي
%29.5	940	%29.7	920	%29.0	856	%28.0	826	%27.8	776	%28.8	760	%29.6	742	المكاتب الإقليمية
%20.3	647	%21.0	650	%20.9	619	%22.3	659	%22.0	614	%19.8	523	%19.5	489	المكاتب القطرية
%100.0	3 191	%100.0	3 093	%100.0	2 956	%100.0	2 954	%100.0	2 788	%100.0	2 642	%100.0	2 508	المجموع

1 قد لا تتطابق مجاميع النسب المئوية نظراً لتقريب الأرقام.
2ج- الموظفون الفنيون الوطنيون¹

2020		2019		2018		2017		2016		2015		2014		نوع المكتب
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
%5.0	67	%5.0	66	%5.3	66	%5.7	70	%5.4	63	%6.0	67	%4.9	51	المقر الرئيسي
%4.6	62	%4.8	63	%4.8	60	%4.8	58	%5.8	67	%6.3	70	%5.9	62	المكاتب الإقليمية
%90.4	1 209	%90.2	1 185	%89.8	1 113	%89.5	1 093	%88.8	1 032	%87.7	980	%89.2	935	المكاتب القطرية
%100.0	1 338	%100.0	1 314	%100.0	1 239	%100.0	1 221	%100.0	1 162	%100.0	1 117	%100.0	1 048	المجموع

2د- موظفو الفئة العامة¹

2020		2019		2018		2017		2016		2015		2014		نوع المكتب
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
%22.4	851	%22.5	860	%22.0	828	%21.8	839	%21.1	836	%21.4	829	%22.1	831	المقر الرئيسي
%28.8	1 095	%28.8	1 102	%28.5	1 073	%28.4	1 093	%28.0	1 110	%28.7	1 113	%29.5	1 108	المكاتب الإقليمية
%48.8	1 856	%48.7	1 864	%49.5	1 862	%49.8	1 920	%50.9	2 020	%49.9	1 931	%48.3	1 814	المكاتب القطرية
%100.0	3 802	%100.0	3 826	%100.0	3 763	%100.0	3 852	%100.0	3 966	%100.0	3 873	%100.0	3 753	المجموع

= = =

1 قد لا تتطابق مجاميع النسب المئوية نظراً لتقريب الأرقام.