

EM/RC67/11

ش م/ل إ 11/67

تشرين الأول/أكتوبر 2020

اللجنة الإقليمية لشرق المتوسط

الدورة السابعة والستون

البند 5 (ج) من جدول الأعمال المؤقت

التحول من أجل تعزيز الأثر على المستوى القطري: التقدم المحرز في إقليم شرق المتوسط

مقدمة

1. يستعرض هذا التقرير التقدم الذي أحرزه المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط والمكاتب القطرية للمنظمة وكذلك الأنشطة المُخطَّط لها للمكتب الإقليمي والمكاتب القطرية في إطار تحول المنظمة عبر مستوياتها الثلاثة. ويُركِّز التقرير على التطورات الرئيسية منذ الدورة الخامسة والستين للجنة الإقليمية لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط (اللجنة الإقليمية الخامسة والستين) في تشرين الأول/أكتوبر 2018. إذ ركَّزت المناقشات التقنية، التي دارت خلال اللجنة الإقليمية الخامسة والستين، على تنفيذ برنامج العمل العام الثالث عشر 2019-2023، بما في ذلك برنامج عمل تحول المنظمة، الذي طلبت في إطاره الدول الأعضاء من المدير الإقليمي إجراء استعراضات وظيفية قطرية بهدف تعزيز أداء المنظمة استناداً إلى الاحتياجات والأولويات القطرية، على النحو الوارد في القرار ش م/ل إ 65/ق-2.

2. وتُحدِّد رؤية المنظمة للإقليم، رؤية 2023¹ التي أُطلقت في أثناء الدورة الخامسة والستين للجنة الإقليمية، أولويات المنظمة الاستراتيجية لإقليم شرق المتوسط في الفترة 2020-2023، التي تناولتها بمزيد من التفصيل استراتيجية منظمة الصحة العالمية لإقليم شرق المتوسط، 2020-2023: تحويل رؤية 2023 إلى عمل². كما يُسلط هذا التقرير الضوء على التقدم المحرز بشأن الأولوية الاستراتيجية 4 في رؤية 2023، وهي: إجراء تغييرات تحويلية بما يضمن أن "تخضع المنظمة للمساءلة وتقوم الصحة في الإقليم قيادة تحفيزية عن طريق إجراء تغييرات أساسية في نماذج عمل المنظمة ونظمها وثقافتها".

3. وفي سبيل تحقيق الأولوية الاستراتيجية الإقليمية الرابعة، حُددت الأهداف الاستراتيجية الخمسة التالية:

- الهدف الاستراتيجي (أ): مواءمة عمل جميع الموظفين وفق استراتيجية مشتركة؛
- الهدف الاستراتيجي (ب): ضمان توفر بنية وعمليات ملائمة للغرض المُعدَّة من أجله من خلال تعزيز المكانة الاستراتيجية للمنظمة، وتعزيز المشاركة والقدرات اللازمة لتلبية احتياجات البلدان والاستجابة لأولوياتها على نحو فعَّال؛

¹ رؤية 2023: إقليم شرق المتوسط: الصحة للجميع وبالجميع. القاهرة، المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط؛ 2018 http://applications.emro.who.int/docs/RD_Vision_2018_20675_en.pdf. تم الاطلاع في 2 تشرين الأول/أكتوبر 2020.

² استراتيجية منظمة الصحة العالمية لإقليم شرق المتوسط، 2020-2023: تحويل رؤية 2023 إلى عمل. القاهرة، المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط؛ 2019 (<https://applications.emro.who.int/docs/EMRPUB-RDO-014-2019-EN.pdf?ua=1>)، تم الاطلاع في 4 تشرين الأول/أكتوبر 2020.

- الهدف الاستراتيجي (ج): توسيع نطاق الشراكات وتعزيز الاتصالات الاستراتيجية باعتبارها وظائف أساسية؛
- الهدف الاستراتيجي (د): تبسيط قاعدة البيانات للاسترشاد بها في رسم سياسات صحية مستنيرة؛
- الهدف الاستراتيجي (هـ): تبسيط نُهج القياس لضمان القياس الفعّال لوظائف المنظمة وإنجازات البلدان.

4. وهذا التقرير تقرير مرحلي عن الأهداف الاستراتيجية (أ) و(ب) و(ج). ويُحرز تقدّم في الهدف الاستراتيجي (د) من خلال تنفيذ إطار العمل لتحسين القدرات المؤسسية الوطنية على استخدام البيانات في رسم السياسات الصحية في إقليم شرق المتوسط، الذي اعتمده اللجنة الإقليمية في دورتها السادسة والستين، وسوف يُقدّم تقرير مرحلي منفصل عن هذا الهدف الاستراتيجي إلى الدورة الثامنة والستين للجنة الإقليمية. كما يمضي العمل قُدماً بشأن الهدف الاستراتيجي (هـ)³.

5. وفي ما يلي مُلخص بالتقدم الذي أحرزته المنظمة في الأهداف الاستراتيجية (أ) و(ب) و(ج) الرامية إلى تحقيق الأولوية الاستراتيجية الإقليمية 4، مع مزيدٍ من التفاصيل في الملحق 1. وقد أُحرز تقدم كبير على وجه الخصوص في تطوير الأدوات التشخيصية للاسترشاد بها في تخطيط الإجراءات التحويلية وتصميمها على مستوى الأهداف الاستراتيجية (أ) و(ب) و(ج). وبالتوازي مع ذلك، بدأ تنفيذ الإجراءات، اعتماداً على توفر الموارد، مع التركيز على تعزيز حضور المنظمة وتأثيرها في البلدان.

مستجدات التقدم المُحرز

6. أُعيد تنظيم الهيكل التنظيمي للمكتب الإقليمي بما يتواءم مع برنامج العمل العام الثالث عشر للمنظمة والهيكل الجديد للمقر الرئيسي للمنظمة. وتشمل التغييرات الرئيسية هيكلًا محددًا لتنسيق عملية التحوّل يرأسه رئيس مكتب المدير الإقليمي، وإنشاء إدارة جديدة للاتصالات وحشد الموارد والشراكات تتبع المدير الإقليمي. علاوة على ذلك، أنشئت في مكتب المدير الإقليمي أو نُقلت إليه الوحدات التي تركز على الدعم القطري، وأهداف التنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين والإنصاف وحقوق الإنسان.

7. ويجري حالياً تنفيذ استعراضات وظيفية إقليمية لتحقيق مزيدٍ من المواءمة بين مختلف الوظائف التقنية والتشغيلية. وقد نُقّدت الاستعراضات الوظيفية لبرنامج المنظمة للطوارئ الصحية، والبرنامج الخاص بمبادرة استئصال شلل الأطفال، ووظائف الاتصالات.

8. واستُكمِلت الاستعراضات الوظيفية القطرية لثمانية عشر مكتباً من مكاتب المنظمة القطرية، وتعكف حالياً لجنة أنشئت حديثاً برئاسة المدير الإقليمي على اتخاذ إجراءات بشأن التوصيات الخاصة بكل بلد والإشراف عليها. وتوجد حالياً أداة متابعة لرصد تنفيذ التوصيات الرئيسية. وبشير تحليل مالي أولي إلى أن هناك حاجة إلى 45 مليون دولار أمريكي لتعزيز المكاتب القطرية في تسعة بلدان تواجه حالات طوارئ؛ وعليه يُتوقع أن تكون التكلفة الإجمالية اللازمة لجميع المكاتب القطرية بالإقليم أعلى بكثير. كما يجري

³ تقود إدارة العلوم والمعلومات والنشر في المكتب الإقليمي العمل على تحقيق الهدف الاستراتيجي 5: تبسيط نُهج القياس لضمان القياس الفعّال لوظائف المنظمة وإنجازات البلدان. ويعرض التقرير السنوي للمدير الإقليمي (الوثيقة ش م/ل 5/67) بعض الإنجازات والمسائل الرئيسية. وقد أُعيد تطوير المرصد الصحي الإقليمي بصورة شاملة في عام 2019.

إعداد تقرير مُفصل حول الاستعراضات الوظيفية القطرية، وسيُعرض على الدول الأعضاء والشركاء قبل نهاية 2020.

9. ويُسترد بالتحليل المستمر لنتائج الاستعراضات الوظيفية القطرية وتوصياتها في توجيه مبادرات التحوّل الإقليمية والعالمية، بما فيها تلك المرتبطة بإعداد الاستراتيجيات الإقليمية، ونماذج التشغيل الأساسية، وإجراءات العمل، وتشكيل القدرة التقنية على مستويات المنظمة الثلاثة لتحقيق الأثر على المستوى القطري.

10. وانبثقت شراكات واتصالات استراتيجية عن عملية الاستعراضات الوظيفية القطرية بوصفها مجالاً رئيسياً يلزم تعزيزه، خاصة في المكاتب القطرية. وتُلبّي إدارة الاتصالات وحشد الموارد والشراكات المنشأة حديثاً هذه الحاجة، وتعكف هذه الإدارة حالياً على وضع اللمسات النهائية على استراتيجيتها بما يتماشى مع الاحتياجات والأولويات الإقليمية والقطرية. ويجري تعزيز قدرات الاتصالات في المكاتب القطرية للمنظمة من خلال إنشاء وظائف للاتصالات وحشد الموارد.

11. وأُنخِذت كذلك إجراءات بشأن بناء الشراكات. وشرع المكتب الإقليمي في تنفيذ خطة العمل العالمية بشأن تمثّل الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية، التي تهدف إلى تحسين التعاون بين 12 شريكاً في مجال الصحة والتنمية بشأن أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة. وتجري المنظمة حالياً مع 7 بلدان (جيبوتي ومصر والأردن ولبنان والمغرب وباكستان والصومال) مناقشات استراتيجية وأنشطة للتخطيط والتنفيذ تركز إلى حد كبير على الرعاية الصحية الأولية وتمويل الصحة. وعُقد في آذار/مارس 2020 منتدى إقليمي للصحة وعُقدت بعده اجتماعات أسفرت عن وضع خطة عمل إقليمية مشتركة ضمت 12 منظمة من منظمات الأمم المتحدة لضمان أن تحقق البلدان أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة، ويجري الآن وضع خطط لإطلاق تحالف صحي إقليمي قبل نهاية 2020. علاوة على ذلك، وفي إطار تأهّب المنظمة واستجابتها لجائحة كوفيد-19، أنشئت شبكة شراكة تضم 35 شريكاً في مجالي الصحة والتنمية، منهم الأوساط الأكاديمية والمنظمات غير الحكومية الدولية. وتضم هذه الشبكة 3 أفرقة عاملة معنية بالإبلاغ عن المخاطر والمشاركة المجتمعية، والأوضاع الإنسانية، والإمدادات واللوجستيات.

12. وأُجري في عام 2019 مسح لجس نبض الموظفين ومعرفة آرائهم بشأن تحوّل المنظمة، كما أُجري مسح آخر حول رفاه الموظفين في منتصف عام 2020. وتدور المناقشات حالياً حول سُبُل تعزيز السياسات الداخلية لتحسين رفاه الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، لا يزال العمل مستمراً مع المجلس العالمي لشؤون الموظفين والإدارة لإضفاء اللمسات النهائية على سياسات الموظفين المتعلقة بالتنقل والتأمين الصحي والمضايقات.

13. ويجري إعداد مبادرات لتعزيز القدرة التقنية في مجالات القيادة، والدبلوماسية الصحية، والقضايا الخاصة بنوع الجنس، والإنصاف. وفي شباط/فبراير 2019، عقد المكتب الإقليمي شراكة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة لتقديم دورة تدريبية حول القيادة القطرية في مجال الصحة والعافية، واشتركت المنظمة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة ومجلس التعاون الخليجي في تقديم دورة دون إقليمية في تشرين الثاني/نوفمبر 2019. ويتعاون المكتب الإقليمي مع مكتب المنظمة الإقليمي لأفريقيا بشأن الدورة المقبلة عن القيادة في مجال الصحة والدبلوماسية الصحية المُزمع عقدها في عام 2021. وأخيراً، يجري حالياً إعداد دورة تدريبية حول القيادة لممثلي المنظمة في إطار عملية الاستعراضات الوظيفية القطرية.

14. وأعدت مؤشرات رئيسية للأداء في ضوء إطار المنظمة للنتائج بهدف رصد التقدم المحرز صوب إحداث أثرٍ على المستوى القطري بما يتماشى مع برنامج العمل العام الثالث عشر وغايات أهداف التنمية المستدامة، من أجل رصد الأنشطة الرئيسية وتحسين الكفاءة التشغيلية والشفافية والمساءلة، وإظهار الإنجازات على نحو أفضل.

15. وعلى الصعيد الداخلي، وخلال الإغلاقات وفترات العمل من بُعد التي اقتضتها جائحة كوفيد-19، أولت الإدارة العليا بالمنظمة اهتماماً خاصاً لضمان رفاه الموظفين ودعمهم بوسائل منها إعداد حزمة معلومات عن الصحة النفسية ونشرة إخبارية دورية للموظفين في المكتب الإقليمي. وكانت الجهود المبذولة لإبراز وترسيخ قيم المنظمة ودورها، والإشادة بالمساهمات الحيوية والجهود القيمة لفرق المنظمة في الخطوط الأمامية خلال الاستجابة لكوفيد-19، عاملاً أساسياً في الحفاظ على الروح المعنوية لبرامج المنظمة التقنية.

16. وفي إطار الاستجابة لمرض كوفيد-19، جرت اتصالات منتظمة بين المدير الإقليمي ووزراء الحكومات، بما في ذلك رسائل يومية تتضمن آخر المستجدات بشأن أنشطة مكافحة الجائحة والتقدم المحرز في هذا الشأن، فضلاً عن الاتصالات مع المديرين الإقليميين لمنظمات الأمم المتحدة والمنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، وكنتيجة مباشرة لمشاركة المدير الإقليمي والإدارة العليا للمنظمة في المناقشات والاجتماعات الرفيعة المستوى، زاد التعاون مع المكتب الإقليمي لأفريقيا، والاتحاد الأفريقي، وجامعة الدول العربية، ومنظمة التعاون الإسلامي. وتوسّع نطاق التعاون كذلك مع المراكز الأكاديمية ومراكز الفكر في الإقليم، الأمر الذي أتاح للمكتب الإقليمي فرصة أفضل لتبادل المعلومات حول استجابة المنظمة للجائحة، وتوضيح ولايتها، وتقديم تحديثات عن برامج المنظمة، ووضع الصحة في صميم الاستجابة.

17. وزاد التعاون بين مستويات المنظمة الثلاثة والبلدان، مع التوسّع في عقد الاجتماعات والمشاورات الإلكترونية، ما سمح بقدرٍ أكبر من المشاركة مقارنة بالاجتماعات التي تُجرى وجهاً لوجه، وإيلاء اهتمام أكبر للطلبات القطرية.

التحديات

18. يواجه إحراز تقدم في برنامج عمل تحوّل المنظمة عدة تحديات، منها تلك التي ظهرت بسبب العواقب الاقتصادية والسياسية التي ترتبت على جائحة كوفيد-19. وسيلزم مواءمة عملية التحوّل حتى تأخذ في اعتبارها الآثار المتوقعة لكوفيد-19 والدروس المستفادة من التقييم المقرر لاستجابة المنظمة، بالإضافة إلى سحب الولايات المتحدة الأمريكية تمويلها، ويمكن القيام بذلك بوسائل منها إعادة ترتيب الأولويات. ولا يزال ضمان التنسيق في تصميم مبادرات التحوّل وتنفيذها على مستويات المنظمة الثلاثة يُشكل تحدياً. وسيلزم توفير موارد مالية إضافية لضمان حضور قطري قوي في الوظائف البرنامجية، والشفافية، ووظائف الدعم.

الخطوات المقبلة

19. ينبغي ضمان التنسيق الفعال في إعداد مبادرات التحوّل وتنفيذها بين جميع مستويات المنظمة التنظيمية. وسيشمل ذلك: (أ) عقد اجتماعات منتظمة لفرق التحوّل العالمي وفرقة العمل الإقليمية

المعنية بالتحوّل؛ (ب) إسهام المكتب الإقليمي في تصميم المبادرات التقنية والتشغيلية التي تأتي تباعاً من المقر الرئيسي للمنظمة؛ (ج) الرصد الفعال لتنفيذ توصيات الاستعراضات الوظيفية القطرية من خلال تشكيل لجنة تنفيذ يترأسها المدير الإقليمي.

20. وسيجري تسريع وتيرة العمل بشأن آثار تكاليف تعزيز المكاتب القطرية للمنظمة الناجمة عن عملية الاستعراضات الوظيفية القطرية، وستوضع خطة لتوفير الموارد، مع مراعاة القيود العامة التي تواجهها المنظمة عقب سحب التمويل. ومن المقرر إيفاد بعثات إضافية رفيعة المستوى إلى المكاتب القطرية للمنظمة التي أنشئت حديثاً ومكاتب تنسيق شؤون البلدان التي لا توجد بها مكاتب قطرية.

21. وستُعد التقارير وغيرها من منتجات الدعوة استناداً إلى نتائج الاستعراضات الوظيفية القطرية وتوصياتها سعياً لحشد موارد إضافية.

22. وستُعزّز قدرة الوحدة المسؤولة عن التعاون القطري والتعاون مع منظومة الأمم المتحدة في المكتب الإقليمي بما يتوافق مع وظائف هذه الوحدة وإعادة هيكلتها في المقر الرئيسي للمنظمة.

الملحق 1:

التقدم المحرز في الأولوية الاستراتيجية الإقليمية الرابعة: تحويل منظمة الصحة العالمية

الهدف الاستراتيجي (أ): مواءمة عمل جميع الموظفين وفق استراتيجية مشتركة	
التقدم المحرز	مجالات العمل
<ul style="list-style-type: none"> • أُطلق ميثاق قيم المنظمة في أيار/مايو 2019 بمشاركة نشطة على مستوى المكاتب القطرية والمكتب والإقليمي. • كما جرى توسيع نطاق فرقة العمل الإقليمية المعنية بالتحوّل في تموز/يوليو 2019 لتوسيع نطاق التعاون عبر المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية. • توسعت خدمات دعم الموظفين لتشمل شبكة من الزملاء المتطوعين لدعم الأقران، وبرنامج الدعم النفسي والاجتماعي، ونُفذ في المكتب الإقليمي برنامج لفحص الموظفين للكشف عن التهاب الكبد الوبائي والأمراض غير السارية، في إطار المبادرة الوطنية المصرية. • وفي تموز/يوليو 2019 أُجري مسح لجس نبض الموظفين واستطلاع آرائهم بشأن تحول المنظمة بين مجموعة محدودة من المديرين وممثلي المنظمة، وأجري هذا المسح في صفوف جميع الموظفين على الصعيد الإقليمي في تشرين الثاني/نوفمبر 2019. وبالإضافة إلى ذلك، أُجري مسح لرفاه الموظفين في منتصف عام 2020. وتدور المناقشات حالياً حول تعزيز السياسات الداخلية من أجل تحسين رفاه الموظفين. • ولا يزال العمل مستمراً مع المجلس العالمي لشؤون الموظفين والإدارة لإضفاء اللمسات النهائية على سياسات الموظفين المتعلقة بالتنقل والتأمين الصحي والمضايقات. • ويجري إنشاء لجان لاتحادات الموظفين المحليين في المكاتب القطرية للمنظمة لتيسير التواصل مع اللجنة الإقليمية لاتحاد الموظفين والإدارة العليا. • ويجري تعزيز عمليات التواصل الداخلية لدعم مشاركة الموظفين، بوسائل منها إطلاق الرسالة الإخبارية الدورية لموظفي المكتب الإقليمي في حزيران/يونيو 2020. • وسيتواصل عقد معتكفات الموظفين على مستوى المكاتب القطرية، والمناسبات/التجمعات الاجتماعية على المستوى الإقليمي، بالإضافة إلى أيام "تعزيز الصحة". 	<p>رفاه الموظفين؛ ومبادرات توفير مكان عمل يسوده الاحترام؛ وميثاق قيم المنظمة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • مهام التطوير المهني المستمر، ومشاركة الموظفين في الدورات التي تقدمها منصة iLearn الإلكترونية. 	<p>التطور المهني وإدارة الأداء</p>
<ul style="list-style-type: none"> • يجري دعم الممثلين المحتملين للمنظمة في استعدادهم لعمليات تقييمهم في إطار عملية تقديم الطلبات لشغل هذا المنصب. • يجري حالياً إعداد دورة تدريبية حول القيادة لممثلي المنظمة في إطار عملية الاستعراضات الوظيفية القطرية. • وفي شباط/فبراير 2019، عقد المكتب الإقليمي شراكة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة لتقديم دورة تدريبية حول القيادة القطرية في مجال الصحة والعافية، واشتركت المنظمة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة ومجلس التعاون الخليجي في تقديم دورة دون إقليمية في تشرين الثاني/نوفمبر 2019. • ويتعاون المكتب الإقليمي مع مكتب المنظمة الإقليمي لأفريقيا بشأن الدورة المقبلة عن القيادة في مجال الصحة والدبلوماسية الصحية المُزمع عقدها في عام 2021. 	<p>تعزيز القدرات التقنية في مجالات القيادة، والدبلوماسية الصحية، وأداء الأفرقة، والقضايا الخاصة بنوع الجنس، والإنصاف</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ويجري إعداد حزمة تدريبية إقليمية حول المساواة بين الجنسين والإنصاف وحقوق الإنسان، وستُجرَّب بين موظفي المكاتب القطرية للمنظمة. 	
<p>الهدف الاستراتيجي (ب): ضمان توفر بنية وعمليات ملائمة للغرض المُعدَّة من أجله من خلال تعزيز المكانة الاستراتيجية للمنظمة، وتعزيز المشاركة والقدرات اللازمة لتلبية احتياجات البلدان والاستجابة لأولوياتها على نحو فعّال</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • أُعيدت هيكلية المكتب الإقليمي في آب/أغسطس 2019 لضمان اتساقه مع برنامج العمل العام الثالث عشر والمقر الرئيسي للمنظمة. • اقترحت الاستعراضات الوظيفية القطرية هيكل تنظيمية جديدة للمكاتب القطرية للمنظمة، تتماشى مع هيكل المكتب الإقليمي والاحتياجات القطرية. • تتواصل المناقشات في المكتب الإقليمي ومع فريق التحول العالمي بالمقر الرئيسي للمنظمة حول النموذج التشغيلي الأساسي، مع التحلي بالمرونة اللازمة لتكييفه حسب السياق عند الحاجة. • تستمر الاستعراضات الوظيفية الإقليمية؛ وقد استُكملت استعراضات برنامج المنظمة للطوارئ، ومبادرة استئصال شلل الأطفال، والاتصالات. 	<p>إعادة تشكيل نماذج التشغيل</p>
<ul style="list-style-type: none"> • أُجريت الاستعراضات الوظيفية القطرية لثمانية عشر مكتباً من مكاتب المنظمة القطرية. • ويجري حالياً تنفيذ توصيات الاستعراضات الوظيفية القطرية بشأن تعزيز الموارد البشرية، حسب توفر الموارد. • وتعمل إدارة خدمات الموارد البشرية على تحديد تكلفة البنود الإضافية في ما يتعلق بمتطلبات التمويل. • ويجري حالياً إعداد خطة إقليمية محسوبة التكلفة بشأن الموارد البشرية. 	<p>تعزيز الحضور القطري</p>
<ul style="list-style-type: none"> • في تموز/يوليو 2020، كانت هناك 10 استراتيجيات للتعاون القطري سارية أو على وشك الانتهاء منها، مع الشروع في 6 استراتيجيات أخرى. • عُقدت حلقات عمل حول القيمة مقابل المال في المكتب الإقليمي، مع وضع خطط لعقدها تبعاً في المكاتب القطرية للمنظمة. • ويجري حالياً العمل على مواءمة خطط الدعم القطري وتحديد أولوياتها. 	<p>تعزيز التخطيط الاستراتيجي والتشغيلي في البلدان، وضمان تحقيق القيمة مقابل المال لتحقيق آثار قابلة للقياس</p>
<ul style="list-style-type: none"> • وُضعت مجموعة من مؤشرات الأداء الرئيسية المتوائمة مع برنامج العمل العام الثالث عشر للمكتب الإقليمي والمكاتب القطرية، بغرض رصد الأنشطة الأساسية وتحسين الكفاءة التشغيلية والشفافية والمساءلة وإظهار الإنجازات على نحو أفضل. 	<p>نشر ثقافة إدارة الأداء من خلال الإبلاغ الشامل والواضح عن الإنجازات المُحققة</p>
<p>الهدف الاستراتيجي (ج): توسيع نطاق الشراكات وتعزيز الاتصالات الاستراتيجية باعتبارها وظائف أساسية</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • وأنشئت إدارة جديدة للاتصالات وحشد الموارد والشراكات في إطار إعادة هيكلة المكتب الإقليمي. • وشرع المكتب الإقليمي في تنفيذ خطة العمل العالمية بشأن تمتُّع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية، وهي خطة عالمية تهدف إلى تحسين التعاون بين 12 شريكاً في مجال الصحة والتنمية بشأن أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة، من خلال المناقشات الجارية والتخطيط الاستراتيجي في 7 بلدان في الإقليم، وعقد منتدى إقليمي للصحة في آذار/مارس 2020، وإعداد خطة عمل إقليمية مشتركة مع 12 منظمة من منظمات الأمم المتحدة. • في إطار تأهُب المنظمة واستجابتها لجائحة كوفيد-19، أنشئت شبكة شراكة تضم 3 أفرقة عاملة (معنية بالإبلاغ عن المخاطر والمشاركة المجتمعية، والأوضاع 	<p>تعزيز الشراكات الاستراتيجية مع الجهات المانحة والأوساط الأكاديمية وكيانات الأمم المتحدة والهيئات والمجتمعات الإقليمية لمعالجة الأولويات الإقليمية</p>

<p>الإنسانية، والإمدادات واللوجستيات) مع 35 شريكاً في مجالي الصحة والتنمية، منهم الأوساط الأكاديمية والمنظمات غير الحكومية الدولية.</p>	
<p>• شملت الجهود الرامية إلى تعزيز المشاركة القطرية مع المنظمة عقد اجتماع للإدارة العليا مع سفراء بلدان الإقليم لدى مصر في كانون الأول/ديسمبر 2019، والاجتماع الشخصي الأول مع الأعضاء الإقليميين في المجلس التنفيذي للمنظمة في كانون الثاني/يناير 2020، وإحاطات بشأن كوفيد-19 مع وزراء الصحة والبعثات الدائمة، وإنشاء شبكة من ضباط الاتصال بالأجهزة الحكومية من جميع بلدان الإقليم.</p>	<p>تحسين مشاركة الدول الأعضاء لضمان ملاءمة وفعالية عمل المنظمة إقليمياً وعالمياً</p>
<p>• يجري حالياً إنشاء وظائف للاتصالات في المكاتب القطرية للمنظمة، بدعم من المقر الرئيسي للمنظمة.</p> <p>• وأجري استعراض وظيفي إقليمي للاتصالات في عام 2019، أسفر عن وضع استراتيجية إقليمية للاتصالات ستكون جزءاً من استراتيجية أوسع نطاقاً للاتصالات وحشد الموارد والشراكات يجري إعدادها حالياً.</p> <p>• وعُقد في كانون الأول/ديسمبر 2019 مؤتمر بالفيديو لمدة يومين حول التخطيط وتنمية القدرات مع المنسقين المعنيين بحشد الموارد من المقر الرئيسي لمنظمة الصحة العالمية والمكتب الإقليمي والمكاتب القطرية.</p> <p>• وقد توسعت الاتصالات بشكل ملحوظ استجابة للاحتياجات والأولويات الناجمة عن جائحة كوفيد-19.</p>	<p>تعزيز الاتصالات الخارجية للتأكيد مجدداً على دور المنظمة بوصفها سلطة رائدة وموثوق بها في مجال الصحة</p>