

آخر مُستجدات تنفيذ برنامج عمل المنظمة بشأن التحوُّل في إقليم شرق المتوسط

مقدمة

1. أُحرز تقدم كبير في تنفيذ برنامج عمل المنظمة بشأن التحوُّل في إقليم شرق المتوسط، بالرغم من التحديات الناجمة عن استمرار الصراعات والأزمات الاقتصادية في العديد من بلدان الإقليم وأراضيه. وقد استرشد التحوُّل الداخلي في المنظمة على الصعيد الإقليمي بالركيزة الرابعة من رؤية 2023،¹ التي تأتي في صميم برنامج العمل العام الثالث عشر للمنظمة للفترة 2019-2025 وأهداف التنمية المستدامة. ويعكف المكتب الإقليمي لشرق المتوسط على تنفيذ برنامج عمل التحوُّل ونشره في المكاتب القطرية لتعزيز الأثر القطري المنشود منه، وذلك بدعم من المقر الرئيسي للمنظمة. وفي عام 2024، أقرت جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعون برنامج العمل العام الرابع عشر للفترة 2025-2028² باعتباره فرصة فريدة تتيح إرساء نُظم صحية راسخة وجاهزة للمستقبل والعودة إلى المسار الصحيح، في أعقاب جائحة كوفيد-19، بغية تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة.
2. وعلى الصعيد العالمي، حقَّق عمل فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة إنجازًا كبيرًا نحو تحسين أداء المنظمة وفعاليتها. وفي الدورة الثانية والخمسين بعد المائة للمجلس التنفيذي، اعتُمدت خطة الأمانة لتنفيذ الإصلاح في المقرر الإجمالي م ت 152(16) (2023)، مما يعكس الجهود التي تبذلها المنظمة بقصد تحسين الكفاءة استجابة لاحتياجات الدول الأعضاء.
3. وقد كانت المساهمة في وضع مسودة النص التفاوضي لاتفاق المنظمة بشأن الجوائح عنصرًا آخر من عناصر استجابة المنظمة للاحتياجات، وتحقق ذلك من خلال تقديم دعم مُعزَّز للفرق الوزارية والبعثات الدبلوماسية الموفدة من الدول الأعضاء. واتضح هذا الدعم أثناء الاجتماعات الرسمية، والمشاورات المنتظمة، والإحاطات غير الرسمية، الأمر الذي مكَّن الدول الأعضاء في الإقليم من التعبير عن موقفها بشكل أفضل والمشاركة في المفاوضات على نحو فعَّال.
4. وعقب صدور المقررين الإجماليين م ت 150(3) و ج ص ع 75(9) (2022) بشأن الشروع في النظر في التعديلات المقترحة على اللوائح الصحية الدولية (2005)، أجرت الدول الأعضاء، من خلال الفريق العامل المعني بتعديلات اللوائح الصحية الدولية، مناقشات وإحاطات ومشاورات مكثفة بشأن مختلف البنود. وعُقد الاجتماع السابع للفريق العامل في الفترة 5-9 شباط/فبراير 2024 لتنقيح التعديلات على المواد والملاحق التي بلغت مرحلة متقدمة من المفاوضات.³ ونوقشت أيضًا مسائل إضافية تتعلق بالإنصاف والتعاون وبناء القدرات والتمويل، فضلًا عن الأحكام المتعلقة بالحوكمة والمواد الأساسية للوائح.
5. واعترافًا بالعمل المكثف الذي اضطلعت به البلدان، توصلت جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعون المنعقدة في الفترة 27 أيار/مايو - 1 حزيران/يونيو 2024 إلى اتفاق بشأن حزمة من التعديلات البالغة الأهمية على

¹ رؤية 2023. القاهرة: المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط (https://applications.emro.who.int/docs/RD_Vision_2018_20674_AR.pdf?ua=1). كان الاطلاع في 25 آذار/مارس 2024.

² جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعون، جنيف، البند 17 من جدول الأعمال، 1 حزيران/يونيو 2024: برنامج العمل العام الرابع عشر، للمدة 2025-2028. جنيف: منظمة الصحة العالمية 2024 (ج ص ع 77-16; https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA77/A77_16-ar.pdf). كان الاطلاع في 14 حزيران/يونيو 2024.

³ الدول الأعضاء تنظر في التعديلات المقترحة إدخالها على اللوائح الصحية الدولية في إطار المناقشات المقرر مواصلتها بشأن الإنصاف [الموقع الإلكتروني]. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2024 (<https://www.who.int/ar/news/item/09-08-1445-member-states-consider-proposed-amendments-to-the-international-health-regulations-with-discussions-on-equity-to-continue>). كان الاطلاع في 21 آذار/مارس 2024.

10. وقد حددت إدارة التواصل وحشد الموارد والشراكات بالمكتب الإقليمي الثغرات الحرجة في القدرات التي يتعين التصدي لها عبر المكاتب القطرية. ومن شأن الوظائف الجديدة الثمانية التي مُنحت الأولوية في إطار الحضور القطري الأساسي المنتظر بتمويل يمكن التنبؤ به (أربع وظائف في مجال الشراكات وحشد الموارد، وأربع أخريات في مجال التواصل وحشد الموارد) أن تساعد في سد تلك الثغرات. وسيعزز ذلك أيضًا الشبكة الإقليمية للتواصل وحشد الموارد والشراكات وسيوفر وقت موظفي المكاتب الإقليمية الذين كانوا يعملون كجهات تنسيق بحكم الواقع لبعض المكاتب القطرية. ونتيجة لذلك، يمكن لفريق حشد الموارد التابع للمكتب الإقليمي تعزيز تركيزه على تحديد الموارد الجديدة وفرص الشراكة وزيادة الظهور لإبراز النتائج والأثر القطري.

11. وتماشياً مع الجولة الاستثمارية للمنظمة، وتوخيًا لتحسين وضع مراكز الميزانية في الإقليم لطرح مبررات قوية للتمويل المرن الذي يمكن التنبؤ به - سواء بشكل مباشر على المستوى القطري أو من خلال المخصصات العالمية - تتعاون إدارة التواصل وحشد الموارد والشراكات مع المكاتب القطرية للمنظمة من أجل (أ) وضع مقترحات قيمة موحدة، وتحديد حالات الدعم وما يرتبط بها من منتجات خارجية تتطلب دورًا مماثلًا من الشركاء، (ب) وإكساب الزملاء في المكاتب القطرية المهارات وتمكينهم من سرد القصص والتواصل بصورة فعالة ومؤثرة.

تعزيز نموذج التشغيل الثلاثي المستويات

12. أنشئت فرقة العمل المعنية بالعمل من أجل تحقيق النتائج في حزيران/يونيو 2023 لتحويل الإجراءات والأهداف المرحلية والجدول الزمنية التي وضعها الفريق العالمي المعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج إلى خطط عمل إقليمية قصيرة الأجل ومتوسطة الأجل. وقد سبّرت فرقة العمل أول زيارة يقوم بها الفريق المعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج إلى الإقليم في تموز/يوليو 2023، وناقشا خلالها مجموعة واسعة من المسائل الداخلية المتعلقة بتنفيذ خطة عمل الفريق، بما في ذلك كيفية تسريع وتيرة تنفيذ «تفويض السلطات» الموقَّع حديثًا. واجتمع الفريق أيضًا مع ممثلي المنظمة في الإقليم لفهم العقبات التي تعترض سبيل تنفيذ خطة العمل الرامية إلى تحقيق الأثر على الصعيد القطري.

13. وعُقد أول معتكف بقيادة ممثلي المنظمة في القاهرة، مصر، في الفترة 26-29 تشرين الثاني/نوفمبر 2023، حيث انصب التركيز على تنفيذ توصيات الفريق المعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج. وأنشئت لجنة توجيهية تضم العديد من ممثلي المنظمة للتخطيط لتلك الفعالية التي نظمها المكتب الإقليمي وديرتها مدير مكتب المديرية الإقليمية. ويُعدُّ مفهوم المعتكف الذي يقوده ممثلو المنظمة في حد ذاته مثالاً للتغيير التحويلي الذي يمكن أن تحتذي به الأقاليم الأخرى. ووضع ممثلو المنظمة مجموعة من التوصيات، اشتملت على 77 نقطة عمل تنفيذية لضمان إحراز تقدم نحو اكتساب المكاتب القطرية المرنة والملاءمة للغرض المنشود منها.

14. وعُززت كذلك المشاركة مع المكاتب القطرية للمنظمة في إعداد استراتيجيات التعاون القطري وتنفيذها وتقييمها. وأحرز تقدم كبير في هذا الشأن منذ أواخر العام 2022: فقد وُقِّعت استراتيجيتان جديدتان للتعاون القطري، ووصلت ثلاث منها إلى مرحلة المسودة النهائية، في حين لا تزال سبعة أخرى قيد التنفيذ. وقد أدى النهج الموحد المتبع في الإقليم إلى تحسين مواءمة استراتيجيات التعاون القطري مع أطر الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة وتخطيط الميزانية البرمجية للثنائية. وتحقق تقدم ملموس ونتائج تتعلق بتحسين الجودة في وضع وتنفيذ استراتيجيات التعاون القطري من خلال إدخال مصفوفة إدارة الجودة في استراتيجيات التعاون القطري. كما ازداد توحيد عملية إعداد استراتيجية التعاون القطري ونمذجتها وتكييفها مع السياق الإقليمي، وتضمنت خريطة طريق وأدوات للتتبع. وقد قدّم فريق دعم الأقران المعني باستراتيجية التعاون القطري المساعدة من أجل تفعيل تلك الأدوات وتقييم جودة استراتيجيات التعاون القطري. وعلاوة على ذلك، فقد حُدِّدت أولويات استراتيجيات التعاون القطري الفعّالة في ضوء حصائل برنامج العمل العام الثالث عشر ومخرجاته والأولويات للمدة 2024-2025 لتقييم مواءمة الأولويات على جميع مستويات المنظمة.

15. وكانت الخطوة الرئيسية نحو ضمان ملاءمة المكاتب القطرية للغرض المنشود منها في بيئة سريعة التغير هي تسريع تنفيذ التوصيات الصادرة عن الاستعراض الوظيفي القطري الأساسي البالغ عددها 1047 توصية، وهو ما خلف 8 توصيات فقط قيد التنفيذ (يتصل معظمها بمجال المواءمة الاستراتيجية) في نهاية عام 2023. وعقب إعادة تفعيل لجنة الاستعراض الوظيفي الإقليمي والقطري في آذار/ مارس 2023، واعتماد نهج يركز على الاستعراضات الوظيفية القطرية وإعداد مذكرة مفاهيمية للاستعراضات الوظيفية القطرية المتكاملة، أُجري أول استعراض وظيفي قطري مركّز لمكتب المنظمة القطري في العراق. وقد ركز الاستعراض الوظيفي القطري المتكامل الأول تركيزاً خاصاً على الانتقال من نهج إنساني إلى نهج إنمائي في البلد وإدماج الحضور القطري الأساسي المنتظر في الاستعراض، وهذا يجعله أول استعراض وظيفي قطري على الصعيد العالمي يضع الحضور القطري الأساسي المنتظر في الاعتبار. وأُجريت أيضاً استعراضات وظيفية للإدارات التقنية في المكتب الإقليمي طوال عام 2023.

تعزيز القيادة وثقافة المنظمة وبيئة العمل

16. تحسنت القدرات القيادية في إقليم شرق المتوسط نتيجة اتباع نهج مؤسسي يهدف إلى تحديد الجيل القادم من مديري المنظمة وبناء قدراتهم القيادية الفعالة للتعامل ببراعة مع المسائل الإدارية مع احتفاظهم بالتميز التقني. ووُضعت مجموعة من الدورات والبرامج التدريبية في مجال القيادة. وقد أدى التعاون الناجح مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة لتعزيز مهارات ومعارف وقدرات ممثلي المنظمة ومديريها والقيادات الناشئة في مجال الدبلوماسية الصحية العالمية والقيادة الصحية الجغرافية الاستراتيجية والحنكة السياسية (بما يتفق والسياق الإقليمي) إلى تمهيد الطريق نحو تنفيذ المرحلة الأولى من التدريب في عام 2023.

17. وقُدِّمت أيضاً دورات تدريبية بالتعاون مع المكاتب الإقليمية الأخرى لمنظمة الصحة العالمية. وفي الفترة 2023-2024، شارك كبار موظفي المنظمة من الأقاليم الأفريقية والأوروبية وإقليم شرق المتوسط في برنامج مسارات القيادة من أجل التحول الصحي، الذي وضعه المكتب الإقليمي لأفريقيا، لتعزيز مهارات القيادة الصحية وتحويل المعرفة إلى حصائل ملموسة وعملية. وبالإضافة إلى ذلك، أجرت منظمة الصحة العالمية، بالتعاون مع المكتب الإقليمي لأوروبا، حواراً بشأن القيادة في مجال الدبلوماسية الصحية العالمية.

18. ولضمان إجراء عملية تحوُّل شاملة، يضطلع المكتب الإقليمي لشرق المتوسط بمجموعة من الأنشطة لتحفيز على إحداث تغييرات إيجابية في مكان العمل. وتشمل المبادرات الرامية إلى تعزيز قيم المنظمة وضمان إرساء ثقافة تنظيمية تعاونية قائمة على تحقيق النتائج التدريب في مكان العمل الذي يسوده الاحترام، فضلاً عن اتخاذ تدابير تكفل التنوع والإنصاف والاندماج. وأدى التزام المنظمة بإضفاء الطابع المؤسسي على نهجها في عدم التسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال سوء السلوك الجنسي إلى إدراج منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها في الدورات التدريبية لموظفي المنظمة لبناء أماكن عمل يسودها الاحترام. وبالإضافة إلى ذلك، وُزِعَ إطار المساءلة الخاص بمنع أفعال سوء السلوك الجنسي والتصدي له¹ على جميع موظفي المنظمة في جميع أنحاء الإقليم خلال الفترة 2023-2024.

19. ويساهم مستشار الموظفين الإقليمي في تحقيق الهدف التنظيمي المتمثل في ضمان إتاحة بيئة عمل ملائمة وشاملة للجميع يسودها الاحترام. وقد عُيِّن المستشار في منتصف عام 2022 بغرض تصميم برنامج لصحة الموظفين النفسية وعافيتهم، وإعداده وتنفيذه. ويشمل التقدم المحرز في عام 2023 وضع استراتيجية الصحة النفسية والعافية على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وخطة تنفيذها،² وإجراء وحدة التفتيش المشتركة لأول استعراض لسياسات

¹ Preventing and responding to sexual misconduct: WHO's three-year strategy 2023-2025. إطار المساءلة. جنيف: منظمة الصحة العالمية: 2023 <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/366299/WHO-PRP-2023.2-eng.pdf>، كان الاطلاع في 10 حزيران/ يونيو 2024. الترخيص: CC BY-NC-SA 3.0 .IGO

² New York: United Nations .United Nations System Mental Health and Well-being Strategy for 2024 and beyond 2024 .IGO https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_system_mental_health_and_well_being_strategy_for_2024.pdf (2024 accessed 25 March)

وممارسات الصحة النفسية والعافية في منظومة الأمم المتحدة، ونشر المبادئ التوجيهية لمنظمة الصحة العالمية بشأن الصحة النفسية في مكان العمل (بالإنجليزية).¹

20. وقد استقبلت ستة بلدان في الإقليم (حُدِّدت بأنها معرضة لخطر شديد، وهي أفغانستان، وباكستان، والصومال، والسودان، والجمهورية العربية السورية، واليمن) منسقين مُعَيَّنين حديثاً لمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، ويوجد في فلسطين منسق يعمل على منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها في إطار برنامج الطوارئ. واضطلع منسقو منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها بسلسلة من الدورات التوجيهية العالمية والإقليمية لبناء القدرات من أجل تحسين جاهزيتهم لأداء مهامهم.

21. ومنذ أيار/ مايو 2022، يعمل أمين المظالم الإقليمي بوصفه محاوراً مستقلاً ومحايداً يتمثل دوره الرئيسي في تقديم المساعدة السرية والنزهة إلى الموظفين وغيرهم من أفراد القوى العاملة الذين يقصدون مكتبه بمحض إرادتهم. وفي عام 2023، بلغ مجموع زوار مكتب أمين المظالم 235 زائراً، وقام بتيسير المناقشات بين الزملاء، وكذلك بين المُشرفين والمُشرف عليهم. وعُقدت دورات تدريبية مختلفة في عام 2023، منها «المشاركة في بناء مكان عمل يسوده الاحترام»، و«التواصل القائم على الاحترام»، و«وضع حدود ملائمة في مكان العمل»، و«التدريب على اكتساب القدرة على الصمود».

22. وقد شهد الإقليم تحسناً طفيفاً في التكافؤ بين الجنسين وتنوع موظفي المنظمة. وارتفع عدد الموظفات في جميع فئات الموظفين من 951 موظفة (44%) في عام 2022 إلى 972 موظفة (45%) في عام 2023، في حين ظلت نسبة النساء في الفئة المهنية والفئات العليا 37%. وتتسم القوى العاملة في المكتب الإقليمي بقدر كبير من التنوع، حيث إن نصف الموظفين في الفئة المهنية والفئات العليا ذات التعيين المحدد المدة جاء من الأقاليم الأخرى في عام 2023، في مقابل 49% في عام 2022.

القيادة والشراكات الاستراتيجية للمنظمة الرامية إلى تعزيز أثرها في الصحة في الإقليم

23. أُنشئت لأول مرة شبكة من مسؤولي التنسيق المعنيين بأهداف التنمية المستدامة في إقليم شرق المتوسط. وتهدف الشبكة إلى تعزيز الدور القيادي الذي تضطلع به المنظمة والدعم التقني الذي تقدمه من أجل تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة في البلدان. وسيشارك مسؤولو التنسيق المعنيون بأهداف التنمية المستدامة في المنصات الحكومية المتعددة الإدارات والقطاعات لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة، فضلاً عن التعاون مع فرق الأمم المتحدة القطرية في سياق إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة وخطط العمل المشتركة.

24. وقد أُجري استعراض لدراسة إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة لإنشاء روابط بين أطر الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة في ثمانية بلدان في الإقليم (وهي البحرين والعراق والأردن ولبنان وليبيا وباكستان والمملكة العربية السعودية والصومال) وخطة العمل المشتركة للتحالف الصحي الإقليمي 2022-2023. وسيُسترشد بنتائج الاستعراض وتوصياته في وضع خطة التحالف الصحي الإقليمي للفترة 2024-2025، مع تعزيز التركيز القطري المسترشد بالبيّنات على تلبية الأولويات الصحية.

25. وقد أُجري استعراض في نهاية المدة لخطة العمل المشتركة للتحالف الصحي الإقليمي 2022-2023 لتقييم التقدم المحرز والتحديات الماثلة. وشمل الاستعراض مسحاً إلكترونيّاً لأعضاء التحالف البالغ عددهم 17 عضواً، إلى جانب توصيف المشاريع التعاونية في مجال الصحة التي تنفذها وكالات الأمم المتحدة الأعضاء على المستوى الإقليمي. وشمل

¹ WHO guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization 2022

(<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363177/9789240053052-eng.pdf?sequence=1>, accessed 14 June 2024). Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.)

الاستعراض مشاريع وإجراءات إقليمية وقطرية نفذتها منظمات الأمم المتحدة، وصُنِّفت حسب نطاق العمل، وأسلوب التنفيذ، ومستوى التنفيذ، والأهداف والشركاء المعنيين، وفترة التنفيذ. وتندرج كلتا العمليتين في خطة العمل للثنائية 2024-2025.

26. وعُقدت حلقة نقاش رفيعة المستوى حول «التحالف الصحي الإقليمي: تسريع وتيرة التنفيذ المشترك بين وكالات الأمم المتحدة لأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة دعمًا للدول الأعضاء في إقليم شرق المتوسط» خلال الدورة السبعين للجنة الإقليمية لشرق المتوسط في عام 2023، بمشاركة المديرين الإقليميين لمنظمات الأمم المتحدة. وهذه هي المرة الأولى في تاريخ اللجنة الإقليمية التي يجتمع فيها ثمانية من المديرين الإقليميين للأمم المتحدة لمناقشة دعمهم المشترك للبلدان بشأن تنفيذ أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة في الإقليم.

27. وكانت هناك مشاركة متزايدة مع منصة الأمم المتحدة للتعاون الإقليمي للدول العربية في إطار عملها بشأن التحالفات المواضيعية، والتي هي الآن في طور التواءم مع المسارات الاستثمارية الجديدة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وهي «المراحل الانتقالية الستة» وعناصرها التمكينية. وقد وسَّع نطاق الوصول لمنصات التعاون الإقليمي للدول العربية في كل من أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ لتشمل البلدان الأخرى في إقليم شرق المتوسط. واشتملت المشاركة مع آليات التنسيق الإقليمية للأمم المتحدة على الانخراط في فرق الأمم المتحدة لدعم الأقران التي تستعرض التحليلات القطرية المشتركة وإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، بالإضافة إلى التواصل والتنسيق المنتظمين مع أمانات منصة الأمم المتحدة للتعاون الإقليمي بشأن المسائل المرتبطة بالمنتديات الإقليمية للتنمية المستدامة (منتدى أفريقيا الإقليمي للتنمية المستدامة، ومنتدى الدول العربية للتنمية المستدامة، ومنتدى آسيا والمحيط الهادئ للتنمية المستدامة) والتقارير العربي للتنمية المستدامة.

المشاركة مع الدول الأعضاء وتعزيز التعاون معها

28. يواصل المكتب الإقليمي دعم مسؤولي تنسيق الأجهزة الرئاسية الوطنيين وفتح قناة للتواصل المستمر معهم من أجل توطيد علاقات العمل على نحو أفضل. وقد ظهرت المشاركة المتزايدة بوضوح في عمليات الحوكمة المختلفة، مثل الترشيحات للمناصب الانتخابية، وعضوية المجلس التنفيذي واللجان الفرعية الإقليمية، واختيار موظفي اللجنة الإقليمية. ويتيح هذا النهج المهني للدول الأعضاء الحصول مسبقًا على المعلومات والإحاطات اللازمة، بما يمكنها من المشاركة بفعالية من خلال البيانات الإقليمية الموحدة.

29. ونُقِّدت مبادرات مفيدة في تعزيز المشاركة والتعاون على نحو فعَّال. وأُجري تدريب لمجموعتين على مهارات القيادة في مجال السياسات الصحية العالمية والدبلوماسية الصحية العالمية من أجل تعزيز الحوكمة والشفافية والمساءلة. ويهدف التدريب إلى تحسين مستوى تمثيل رؤية الدول الأعضاء في الإقليم وأولوياتها في المساعي التي تبذلها الأمانة. ويمثل التدريب خطوة مهمة على طريق بناء القدرات وتعزيز المشاركة في العمليات التي تضطلع بها الأجهزة الرئاسية للمنظمة.

30. وقد أدمجت وحدة خدمات الترجمة التحريرية والشفهية بالمكتب الإقليمي أحدث حلول الذكاء الاصطناعي في مسار عملها، بما يضمن تعزيز الكفاءة في دعم اجتماعات الأجهزة الرئاسية. فمن خلال تسخير الإمكانيات التي تتيحها أدوات مثل برنامج Phrase، وهو أداة متطورة للترجمة بمساعدة الحاسوب، جنبًا إلى جنب محركه الخاص بالترجمة الآلية العصبية، تمكنت الوحدة من تبسيط المهام والارتقاء بمستوى الدقة في العمل. وقد أتاحت اعتماد تكنولوجيات جديدة مثل الذكاء الاصطناعي للمنظمة أن تواصل مواكبة أحدث المستجدات في هذا العالم السريع التغيُّر.

غرس ثقافة الشفافية والامتثال والمعرفة وتبادل المعلومات

31. حققت المنظمة ثقافة الشفافية والامتثال والمعرفة وتبادل المعلومات من خلال ضمان فتح قنوات التواصل، وتنفيذ أطر المخاطر والامتثال، وبناء منصات متينة لتبادل المعارف. ومن خلال إعطاء الأولوية لتلك الجوانب، ضاعفت المنظمة من تمكين قواها العاملة، وعززت إدارة المخاطر، وأدت مهمتها في نهاية الأمر على نحو أكثر فعالية.

32. واستجابةً للمخاطر المستجدة، وضعت إدارة الامتثال وإدارة المخاطر في المكتب الإقليمي نهجًا استراتيجيًا شاملاً على المستويات الثلاثة لتعزيز ممارسات إدارة المخاطر وتعزيز ثقافة الوعي بالمخاطر. وتشمل الإجراءات الرئيسية إدماج إدارة المخاطر في التخطيط التنفيذي، والتصدي للمخاطر الرئيسية مثل سوء السلوك الجنسي والغش والفساد، وإجراء استعراضات شاملة لتحسين الضوابط الداخلية. وقد أعدت مواد تدريبية طُوِّعت حسب الاحتياجات، وتجري إدارة المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول بفعالية لتعزيز الشفافية والامتثال داخل المنظمة. وتجتمع اللجنة الإقليمية المعنية بالامتثال وإدارة المخاطر، التي ترأسها المديرية الإقليمية، بانتظام لتُشكِّل حلقة وصل حاسمة مع لجنة المنظمة العالمية لإدارة المخاطر، وتستند إلى عمل اللجان المحلية المعنية بالامتثال وإدارة المخاطر على المستوى القطري. وقد سَرت اللجنة اتباع نهج متماسك وشامل لإدارة المخاطر، بما يضمن الاتساق والفعالية على جميع مستويات المنظمة.

33. ويُشكِّل إجراء تقييم شامل للمخاطر المحتملة، مصحوبًا بتنفيذ استراتيجيات قوية للتخفيف من آثار تغير المناخ واتخاذ تدابير صارمة للامتثال، حجرَ الزاوية لضمان التنفيذ الناجح لخطة العمل الإقليمية للفريق المعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج. ويُمكن تفويض السلطات المُعزَّز الممنوح لممثلي المنظمة المكاتب القطرية من الاضطلاع بدور حاسم في دعم اتخاذ الإجراءات اللازمة وإدارة المخاطر. وتشمل الاستراتيجيات الرئيسية تسريع عمليات التعيين للوظائف المطلوبة في إطار الحضور القطري الأساسي المنتظر، وتعزيز كفاءات الموظفين من خلال التدريب، وتعزيز آليات الامتثال والضمن، وتوفير المواد المرجعية والمبادئ التوجيهية للوظائف التشغيلية.

34. ولطالما شكَّل قياس ثقافة الوعي بالمخاطر وفهمها باستمرار الركن الأساسي لتركيز المنظمة الاستراتيجي، الأمر الذي يتيح اتباع نهج استباقي لإدارة المخاطر من خلال أدوات وتقنيات مبتكرة. وساعد العمل على تنمية شبكة من المناصرين المهرة المعنيين بالامتثال وإدارة المخاطر وتعزيز التعاون مع الشركاء الاستراتيجيين الإقليم على الارتقاء بمستوى الوعي بالمخاطر والاستجابة لها وعزز الثقة والتأزر. وللمضي قُدماً، تُشير لجنة المنظمة العالمية لإدارة المخاطر (في استعراضها للمخاطر الرئيسية وأدوات المتابعة والمنصات الإقليمية المعززة) إلى الالتزام بالحفاظ على ثقافة التيقظ والتأهب من أجل التصدي على نحو فعّال للمخاطر الناشئة التي قد تعوق سعي المنظمة إلى تحقيق أهداف برنامج العمل العام الرابع عشر. وقد جرى تكثيف التعاون بين المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية من خلال إجراء استعراضات إدارية شاملة واستعراضات مبسّطة بأثر رجعي، باستخدام منصة الامتثال والمساءلة، الأمر الذي أدى إلى تعزيز تنفيذ البرامج الإقليمية وتخصيص الموارد بمزيد من الكفاءة. وشهد رأي القائمين على المراجعة الداخلية في إقليم شرق المتوسط تحسناً ملحوظاً على مدى السنوات الثلاث الماضية، مما يعكس التقدم المحرز في تعزيز الشفافية والمساءلة.

الاستفادة من إمكانات الإدارة القائمة على تحقيق النتائج والتقييمات الرائدة للدعم الذي تقدمه المنظمة إلى البلدان

35. يهدف المكتب الإقليمي إلى تحسين المساءلة عن النتائج في الإقليم من خلال اتباع نهج قوي للإدارة القائمة على تحقيق النتائج. ففي عام 2023، وعقب صدور التوصيات عن التقييم المستقل لإطار المنظمة المعني بالإدارة القائمة

على تحقيق النتائج،¹ صمم المكتب الإقليمي وأطلق برنامجًا لبناء القدرات في هذا الشأن، اشتمل على الميَّزَة القائمة على تحقيق النتائج، والتبليغ، والتقييم. ويتبع البرنامج نهجًا عمليًا يستند إلى دراسات الحالة الخاصة بكل بلد، ويشترك في تيسيره خبراء تقنيون من المكتب الإقليمي. وشارك في البرنامج موظفون من ثمانية مكاتب قطرية تابعة للمنظمة وجهات تنسيق حكومية لاكتساب المعارف والمهارات التي ستُطبَّق في التخطيط المشترك للبرامج، والتبليغ، والتقييم. وقبول البرنامج بالاستحسان، وأفيد بأن مكاتب إقليمية أخرى أعربت عن اهتمامها بتكرار المبادرة في أقاليمها المعنية. ومن المقرر أن يستمر البرنامج في الثنائية الجديدة، مع مواصلة تنفيذه في المكتب الإقليمي وفي بقية بلدان الإقليم وأراضيه وعددها 14 بلدًا وأرضًا.

36. واستخلاصًا للدروس المستفادة من الجولات السابقة للتخطيط الاستراتيجي والتشغيلي، استُحدث نهج موحد لإشراك الفرق التقنية في المكتب الإقليمي في وضع خطط عمل تشغيلية أكثر تماسكًا وخطط دعم قطري في إطار التخطيط التشغيلي للميزانية البرمجية للثنائية 2024-2025، استنادًا إلى الأولويات القطرية المحددة في عام 2022 لتمديد برنامج العمل العام الثالث عشر. وهناك ثلاثة عناصر مهمة يتضمنها هذا النهج، وهي: (1) تقديم إحاطات تقنية استراتيجية لإثراء عملية التخطيط التشاوري على المستوى القطري؛ (2) إعداد فهرس بالمنتجات والخدمات القياسية لخطط عمل عالية الجودة من شأنها تيسير التبليغ لاحقًا بشكل أفضل؛ (3) وإجراء حوارات فردية بين الفرق التقنية في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية لضمان إمكانية حشد الدعم في تحقيق النتائج المرجوة من قبل الفرق المعنية في المكتب الإقليمي أو في المقر الرئيسي أو فيهما حسب الاقتضاء.

37. وأعدَّ المكتب الإقليمي سياسة جديدة بشأن الإدارة الاستراتيجية للموارد من أجل تعزيز حضور المنظمة في البلدان على نحو فعال. وتستفيد هذه السياسة من مبادئ المرونة، والقدرة على التنبؤ، والشفافية، والمساءلة عن إدارة الموارد وتوزيعها في الإقليم.

38. وفي عام 2023، اضطلع إقليم شرق المتوسط بدور رائد في تنفيذ تقييمات مستقلة لمساهمة منظمة الصحة العالمية على المستوى القطري، وبدأ بالعراق، و²جيبوتي³، وتونس. وقد صدر تكليف بإجراء تلك التقييمات بالاشتراك مع وحدة التقييم في المقر الرئيسي للمنظمة، وكانت بمشاركة نشطة من المكاتب القطرية والدول الأعضاء المعنية وأصحاب المصلحة الآخرين. وروجعت مساهمات المنظمة في كل بلد على حدة مراجعة شاملة، مع مراعاة الأولويات والاحتياجات الوطنية، ومساهمات الشركاء الوطنيين والدوليين، وذلك بهدف التأثير في القرارات المتعلقة بالسياسات والقرارات التشغيلية، وإعادة وضع استراتيجية لدعم المنظمة للبلدان في تعزيز برنامج العمل الوطني للصحة العامة وعافية السكان. وعرضت وحدة التقييم هذه التقييمات الجارية على أقاليم أخرى، فما كان منها إلا أن تشجعت على الشروع في إجراء تقييمات مماثلة في الثنائية الجديدة.

حوكمة التحوُّل

39. عيّن المجلس التنفيذي، في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة التي عُقدت في كانون الثاني/يناير 2024، الدكتورة حنان حسن بلخي مديرة إقليمية لمنظمة الصحة العالمية لإقليم شرق المتوسط. وما فتئت المديرية الإقليمية، منذ توليها منصبها في شباط/فبراير 2024، تدعم بقوة تنفيذ برنامج عمل التحوُّل في المنظمة.

¹ Independent evaluation of WHO's results-based management (RBM) framework (2023): final report, WHO Evaluation Office – January 2023. Geneva: [https://www.who.int/publications/m/item/independent-evaluation-of-who-s-results-based-management-\(rbm\)-framework-\(2023\)](https://www.who.int/publications/m/item/independent-evaluation-of-who-s-results-based-management-(rbm)-framework-(2023)), accessed 16 July 2024). World Health Organization

² <https://www.who.int/publications/m/item/who-contribution>: 2024; WHO contribution in Iraq: evaluation report. Geneva: World Health Organization [in-iraq](https://www.who.int/publications/m/item/who-contribution-in-iraq), accessed 2 June 2024).

³ <https://www.who.int/publications/m/item/who-contribution-in-djibouti>: 2024; WHO contribution in Djibouti: evaluation report. Geneva: World Health Organization [contribution-in-djibouti](https://www.who.int/publications/m/item/who-contribution-in-djibouti), accessed 2 June 2024). Licence: CC BY-NC SA 3.0 IGO

40. وقد أدى إنشاء وحدة معنية بالتحوّل في عام 2021 إلى تعزيز دور المكتب الإقليمي في تيسير مبادرات التحوّل في الإقليم ورصدها، وفي تقديم تقارير منتظمة عن تلك الأنشطة إلى الموظفين والدول الأعضاء. ويعمل فريق التحوّل الإقليمي، الذي شكّل في عام 2022، بالتعاون مع فريق الإدارة العليا في المكتب الإقليمي، على تسريع وتيرة تحوّل المنظمة في الإقليم.

41. والتماسًا للتواصل مع الموظفين بشأن التغيير داخل المنظمة وإبقائهم على علم ببرنامج عمل التحوّل في الإقليم والمساهمة فيه، عززت وحدة التحوّل اتصالاتها من خلال قنوات عديدة. حيث تصدر المنظمة نشرات¹ إخبارية بشأن التحوّل في الإقليم ثلاث مرات في السنة، وتوزّع على جميع الموظفين في الإقليم، والمقر الرئيسي للمنظمة، والمكاتب الإقليمية الأخرى، والدول الأعضاء، للتشجيع على المشاركة الشاملة وزيادة الشفافية بشأن العمل التحويلي الذي تضطلع به مكاتب المنظمة في الإقليم. وأطلقت صفحة² إلكترونية للتحوّل الإقليمي في تشرين الأول/ أكتوبر 2022 لإطلاع المتابعين من خارج المنظمة على أحدث المعلومات عن طريق المنشورات والمواد السمعية البصرية. وأطلقت كذلك قناة «شبكة التغيير في إقليم شرق المتوسط» على موقع «Workplace» الإلكتروني رسميًا في أيلول/ سبتمبر 2023 لمواصلة دفع عملية التحوّل في مكاتب المنظمة من خلال إبراز الممارسات الجديدة والأفكار المبتكرة، وتبسيط الضوء على مبادرات التغيير الناجحة، وتبادل المعارف والمعلومات الجديدة من الإقليم. وأطلقت في آذار/ مارس 2024 صفحة على الشبكة الداخلية للموقع الإلكتروني SharePoint لتكون المركز الرئيسي لإطلاع موظفي المنظمة على جميع المعلومات المتعلقة بالتحوّل.

42. وتُشجّع المكاتب القطرية حاليًا على إنشاء فرق تحوّل قطرية. ومنذ عام 2022، بدأ المكتب القطري للمنظمة في الأردن تجريب أول فريق للتحوّل القطري في الإقليم للحد من العمل في صوامع منعزلة وإعادة مواءمة التواصل داخل المكتب. وحضر موظفون من المكاتب القطرية للمنظمة في البحرين ومصر واليمن اجتماعًا لتبادل خبرات المكتب القطري في الأردن، مما أكّد أهمية الالتزام والمشاركة في تسريع وتيرة التحوّل على المستوى القطري.

الخطوات المقبلة

43. تحتاج المنظمة، بصفتها السلطة التوجيهية والتنسيقية المعنية بالصحة الدولية، إلى مواصلة الدفع بعجلة التغيير والتهوؤ به من أجل تعزيز الصحة والحفاظ على سلامة العالم وخدمة الضعفاء في عصرنا الحديث. وفي إقليم شرق المتوسط، ما فتئت الجهود الرامية إلى تعزيز القيادة، وإقامة الشراكات المبتكرة، وتبسيط العمليات تستهدف بوجه خاص تمكين المكاتب القطرية وتحقيق أثر قابل للقياس في البلدان. وسيكون المكتب الإقليمي قادرًا على إحراز مزيد من التقدم الملموس في الإقليم، بما يتماشى مع برنامج عمل التحوّل في المنظمة، من خلال وضع البلدان في صميم مجهوداته.

44. وسيطلب تنفيذ بعض المبادرات الرئيسية في الإقليم بذل جهود متواصلة من جميع أصحاب المصلحة المعنيين ومشاركتهم الفعالة فيها. وهناك حاجة أيضًا إلى المشاركة على المستوى القطري لتعزيز هذا الجهد التعاوني.

45. وستوجّه أولويات المرحلة المقبلة من برنامج عمل المنظمة بشأن التحوّل في الإقليم نحو المجالات المواضيعية الرئيسية المبيّنة في خطة عمل الفريق المعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج. وستواصل أيضًا فرقة العمل المعنية بالعمل من أجل تحقيق النتائج بذل مساعيها جنبًا إلى جنب فريق العمل وتقديم الدعم له. وبالإضافة إلى ذلك، ستجري متابعة تنفيذ التوصيات الصادرة عن معتكف ممثلي المنظمة لعام 2023 لتتبع التقدم المحرز.

¹النشرة الإخبارية عن عملية التحوّل في منظمة الصحة العالمية [الموقع الإلكتروني]. القاهرة: المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط <https://www.emro.who.int/ar/who-transformation/information-resources/index.html> كان الاطلاع في 16 تموز/ يوليو 2024.

²تحوّل منظمة الصحة العالمية [الموقع الإلكتروني]. القاهرة: مكتب منظمة الصحة العالمية الإقليمي لشرق المتوسط <https://www.emro.who.int/ar/who-transformation/index.html> كان الاطلاع في 16 تموز/ يوليو 2024.

46. ومن أجل تسريع جهود التحوّل وتنفيذ أنشطة جديدة لزيادة مشاركة الموظفين، ستُتخذ إجراءات لتسريع عمليات التحوّل في الإقليم وتنقيحها، منها تعزيز التعاون مع المكاتب القطرية لتعزيز التحوّل المستمر في ثقافة المنظمة، واستحداث طرق عمل جديدة، وتهيئة بيئة أكثر تمكينًا لموظفي المنظمة، وتشجيع إنشاء فرق التحوّل القطرية لمحاكاة المشروع التجريبي الناجح.