

EM/RC70/10
ش م / ل إ 10/70
آب/أغسطس 2023

اللجنة الإقليمية لشرق المتوسط
الدورة السبعون
البند 4 (هـ) من جدول الأعمال المؤقت

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

مقدمة

1. تماشيًا مع برنامج عمل المنظمة العالمي بشأن التحوُّل الثلاثي المستويات، أحرزت عملية التحوُّل تقدمًا في إقليم شرق المتوسط مسترشدةً بالركيزة الرابعة لرؤية 2023: الصحة للجميع وبالجميع، التي تدعو إلى إحداث تحوُّل داخلي في المنظمة. وترتكز رؤية 2023 على برنامج العمل العام الثالث عشر للمنظمة 2019 - 2025 وأهداف التنمية المستدامة.

2. فعلى الصعيد العالمي، ما فتئت المنظمة تتخذ الإجراءات اللازمة التي من شأنها إدخال تحسينات طويلة الأجل، فقد مهّدت الطريق أمام التمويل المستدام، استنادًا إلى القرار الذي اتخذته الدول الأعضاء بزيادة الاشتراكات المقدرة. وفي حين ستمكّن زيادة الاشتراكات المقدرة¹ المنظمة من الاضطلاع بولايتها، ستعكس في الوقت ذاته الطلبات المتزايدة الواردة من الدول الأعضاء. وقُيِّمت جدوى وضع آلية لتجديد الموارد، بما في ذلك تحليل المبادئ التوجيهية الستة،² لزيادة توسيع القاعدة التمويلية للمنظمة تلبيةً للحاجة إلى تمويل أكثر استدامةً ومرونةً وقابليةً للتنبؤ به. وتُفضي هذه العملية إلى "الجولة الاستثمارية الأولى للمنظمة" المقرر تنفيذها في عام 2024 بالتشاور الوثيق مع الدول الأعضاء.³

3. كما أنشئت هيئة التفاوض الحكومية الدولية لصياغة نص اتفاقية أو اتفاق أو صك دولي آخر للمنظمة معني بالوقاية من الجوائح والتأهب والاستجابة لها، والتفاوض بشأنه (والمعروف باسم "الاتفاق بشأن الجوائح"). وشكّل الفريق العامل المعني بتعديلات اللوائح الصحية الدولية (2005) استمرارًا للفريق العامل المعني بتعزيز تأهب المنظمة واستجابتها للطوارئ الصحية، وسيركز الفريق العامل جهوده حصريًا على النظر في التعديلات المستهدفة المقترح إدخالها على اللوائح الصحية الدولية.⁴ وعلاوة على ذلك، أنشئت فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز حوكمة الميزانية والبرامج والتمويل لمواجهة التحديات الماثلة في مجالات الحوكمة، والشفافية، والكفاءة، والمساءلة، والامتثال. وتوفر هذه الأفرقة العاملة بيئة مواتية للحوار من أجل

¹ الملحق 4: توصيات الفريق العامل المعني بالتمويل المستدام إلى جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين. في: جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين، جنيف، 22-28 أيار/مايو 2022. القرارات والمقررات الإجرائية، المرفقات. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2022. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75-REC1/A75_REC1_Interactive_ar.pdf. تاريخ الاطلاع: 2 أيار/مايو 2023.

² التمويل المستدام: جدوى إنشاء آلية لتجديد الموارد، بما في ذلك الخيارات المطروحة للنظر فيها: تقرير من المدير العام (ج32/76). جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2023. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA76/A76_32-ar.pdf. تاريخ الاطلاع: 21 آب/أغسطس 2023.

³ المقرر الإجرائي ج ص ع76(19). التمويل المستدام: جدوى إنشاء آلية لتجديد الموارد، بما في ذلك الخيارات المطروحة للنظر فيها. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2023. [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA76/A76\(19\)-ar.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA76/A76(19)-ar.pdf). تاريخ الاطلاع: 20 آب/أغسطس 2023.

⁴ المقرر الإجرائي ج ص ع75(9). تعزيز تأهب المنظمة واستجابتها للطوارئ الصحية. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2022. [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75/A75\(9\)-ar.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75/A75(9)-ar.pdf). تاريخ الاطلاع: 2 أيار/مايو 2023.

وضع توجهات استراتيجية للأمانة والدول الأعضاء. وإلى جانب تعميق الأواصر مع الدول الأعضاء، فإن تلك الجهود من شأنها تعزيز قدرة المنظمة على الاضطلاع بدورها على نحوٍ فعّالٍ بوصفها جهة رائدة ومُنسِّقة في مجال الصحة.

أحدث المعلومات عن التقدم المُحرز

تنفيذ خارطة طريق التحوُّل الإقليمية

4. على الصعيد الإقليمي، نُقِّدت مبادرات التحوُّل، وهي لا تزال متسقة مع خارطة طريق التحوُّل الإقليمية⁵ التي تتضمن 10 نقاط عمل، وجاءت خارطة الطريق، التي صيغت باتباع نهج تصاعدي، ثمره لمشاورات مكثفة بين ممثلي المنظمة من جميع بلدان الإقليم وأراضيه وكبار المديرين في المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط. وهي بمثابة مخطط أولي لجهود التحوُّل المبدولة حاليًا، وقد أسفر تنفيذها عن إحراز تقدم على جهات عديدة. وتركز خارطة الطريق على ما يلي: إعلاء قيم منظمة الصحة العالمية؛ والمسائل القانونية؛ والخدمات التمكينية؛ وشبكة التغيير التحويلي الإقليمية؛ والرصد والتأثير؛ وحالات الطوارئ؛ والعمليات القُطرية؛ والاتصالات والشراكات؛ والقيادة في مجال الصحة في الأمم المتحدة؛ والقدرات القيادية.

حوكمة التحوُّل

5. وعقب إنشاء وحدة التحوُّل في المكتب الإقليمي في عام 2021، تعزّزت الأدوار المنوطة بالمكتب فيما يتعلق بتيسير التحوُّل والرصد والإبلاغ. وأنشئ في عام 2022 فريق التحوُّل الإقليمي، الذي يتألف من أعضاء من المكتب الإقليمي والمكاتب القُطرية، لضمان توسيع نطاق المشاركة في عملية التحوُّل. ولا يزال أعضاء فريق التحوُّل الإقليمي، علاوة على الموظفين العاملين في المكاتب القُطرية، يشاركون بفعالية في العملية من خلال أفرقة عاملة مواضيعية متماشية مع المجالات ذات الأولوية المنصوص عليها في خارطة طريق التحوُّل الإقليمية.

6. وتطلَّب توضيح سياق تحوُّل المنظمة في الإقليم تحديد الأولويات الاستراتيجية في عدة مجالات، وشمل ذلك تعزيز نشر ثقافة تعاونية تركز على النتائج وإعلاء قيم المنظمة في جميع مجالات العمل، على سبيل المثال عبر بناء قدرات الموظفين من خلال استحداث مبادرات لمكان العمل الذي يسوده الاحترام، شملت مثلًا وضع تدابير لتشجيع التنوع والإنصاف والشمول، ومنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، وأُسِّست شبكة معنية بالاحترام في مكان العمل تضم موظفي المكاتب القُطرية لضمان اتباع نهج موحد في الوفاء بالقيم الأساسية للمنظمة، وعيّن المنسق الجديد المعني بمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها في المكتب الإقليمي في أيار/ مايو 2023.

7. وأحرزت المنظمة أيضًا تقدمًا فيما يتعلق بتحقيق التكافؤ بين الجنسين وزيادة التمثيل الجغرافي المتساوي، وواصلت جهودها الرامية إلى تحسين التنوع، والتمثيل المتوازن، والتكافؤ بين الجنسين في إدارة الموارد البشرية. وتشير إحصاءات توزيع الموظفين حسب الجنس في شهر أيار/ مايو 2023 إلى وجود تحسن طفيف مقارنةً بشهر آب/ أغسطس 2022، حيث ارتفعت نسبة الموظفين الفنيين من الإناث في المكتب الإقليمي والمكاتب القُطرية من 33.5% إلى 35%. وعلى مستوى المديرين وممثلي المنظمة، جاءت الزيادة في عدد الموظفين

⁵ آخر مستجدّات تنفيذ برنامج عمل المنظمة بشأن التحوُّل في إقليم شرق المتوسط. الملحق 1: خريطة طريق بشأن تحوُّل منظمة الصحة العالمية في إقليم شرق المتوسط، 2022-2023 (ش م/ل 13/69). القاهرة: المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط؛ 2022 <https://applications.emro.who.int/docs/WHO-transformation-EMR-ara.pdf>. تاريخ الاطلاع: 2 أيار/ مايو 2023.

أكثر وضوحًا بشكل طفيف، حيث ارتفعت من 34.4% إلى 36.5% خلال الفترة نفسها. وبالإضافة إلى ذلك، فإن 70% من موظفي المكتب الإقليمي الدوليين الفنيين يأتون من بلدان نامية.

8. وعُيّن مستشار إقليمي للموظفين من أجل تحسين صحة الموظفين وعافيتهم عبر تنفيذ تدخلات متعددة المستويات تركز على الوقاية، والتدخل، والمحافظة، والدعم أثناء المتابعة. وتشمل التدخلات، على سبيل المثال، إسداء المشورة السرية الفردية/ الجماعية وعمليات النشر في حالات الطوارئ عقب وقوع حوادث خطيرة لتقديم الدعم المباشر في المناطق المتضررة.

9. وبأشر أول أمين مظالم إقليمي عمله بدوام كامل في أيار/ مايو 2022. ويشدّد مكتب أمين المظالم على تقديم المساعدة في وقت مبكر لتلافي حدوث النزاعات والمشكلات والوقاية منها والتخفيف من وطأتها.

10. وسعيًا إلى النهوض بتنفيذ أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة في الإقليم، وسّعت المنظمة نطاق شراكاتها لتسريع وتيرة العمل على أرض الواقع. ومن الأمثلة الدالة على ذلك التحالفُ الصحيُّ الإقليميُّ، وهو منبر إقليمي تقوده منظمة الصحة العالمية من أجل تنسيق تنفيذ أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة. وتتألف عضوية التحالف الصحي الإقليمي، الذي يرتبط ارتباطًا وثيقًا بخطة عمل المنظمة العالمية حول تمثُّع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية (خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع) وفرق الأمم المتحدة القطرية- من 16 وكالة تعمل في مجالات الصحة والتنمية والعمل الإنساني. وقد أطلق التحالف خطة عمله المشتركة الثانية للثلاثية 2022-2023، وواءم إجراءاتها مع عوامل التسريع السبعة الواردة في خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع. ويكفل الفريق الاستشاري المعني بقضايا النوع الاجتماعي تعميم المساواة الجنسانية في جميع مجالات عمل التحالف الصحي الإقليمي. ويرتبط التحالف الصحي الإقليمي بالائتلاف القائم على القضايا المعني بالخدمات الاجتماعية الشاملة، في إطار منصة الأمم المتحدة للتعاون الإقليمي بين الدول العربية.⁶ وتشكل أنشطة ومخرجات عمل التحالف الصحي الإقليمي المنجزات المستهدفة للتحالف التي من شأنها دعم التقدم المحرز في تحقيق الهدف الثالث من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بالصحة الجيدة والعافية. ويعزز التحالف الصحي الإقليمي التنسيق المشترك بين الوكالات على المستوى الإقليمي وشركاء الأمم المتحدة، مع إيلاء التركيز على الأثر القطري والاستجابة الموجهة بصورة أكبر لطلبات الدعم.

11. ويتطلب وضع المنظمة في صدارة الجهود الرامية إلى تنفيذ أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة اتخاذ إجراءات بشأن ثلاثة مجالات رئيسية في خارطة طريق التحول الإقليمية، وهي: تعزيز شبكات التغيير التحويلي؛ وتبسيط العمليات القطرية؛ وتعزيز مكانة المنظمة بوصفها منظمة رائدة في مجال الصحة في الأمم المتحدة. ويظل تنفيذ خارطة الطريق يهدف تمكين المكاتب القطرية عنصرًا مهمًا من عناصر وضع منظمة الصحة العالمية بوصفها وكالة رائدة في مجال الصحة، من أجل تقديم الدعم المشترك من الأمم المتحدة إلى الحكومات بشأن تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة. وقد عززت المنظمة دعمها للمكاتب القطرية من أجل وضع وتنفيذ أطر الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة عن طريق، وعلى سبيل المثال، إنشاء شبكة لمسؤولي التنسيق المعنيين بأهداف التنمية المستدامة في الإقليم، ونُظمت حلقة عمل امتدت ثلاثة أيام للمساعدة في بناء قدرات مسؤولي التنسيق المعنيين بأهداف التنمية المستدامة، لا سيما فيما يتعلق بتحسين فعالية المكاتب القطرية للمنظمة في العمل المتعدد القطاعات، والمنصات الحكومية المتعددة الإدارات، وباعتبار أن تلك المكاتب

⁶ منصة الأمم المتحدة للتعاون الإقليمي الخاصة بالدول العربية [الموقع الإلكتروني]. (<https://as-rcp.org>). تاريخ الاطلاع: 20 آب/ أغسطس (2023).

تضطلع بدور قيادي في مجال الصحة في أفرقة الأمم المتحدة القطرية بموجب إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة. وقد وُقِّرت هذه المشاركة الأعمق أساساً راسخاً للمنصات المتعددة الإدارات والمتعددة القطاعات في البلدان لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة. ومن خلال التحالف الصحي الإقليمي، أمكن تعزيز القدرة الإقليمية الداخلية على التحليل المنهجي لإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، من خلال تجميع المعارف، ووضع أساليب وأدوات مبتكرة. وسيعزز ذلك موقف المنظمة فيما يتعلق بإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة في المستقبل، وسيضمن تقديم دعم قطري محدد الأهداف.

12. وتؤدي شبكة التغيير التحويلي المُعاد تفعيلها دوراً أساسياً في وضع الناس في الصميم من عملية التغيير داخل المنظمة، وتُسهم الشبكة في بناء قوى عاملة متحمسة ومناسبة للغرض المتوخى منها في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية، فضلاً عن تشجيع مشاركة الموظفين في عملية التحوُّل. وللمُضي قُدماً في عملية التحوُّل على المستوى القطري، اضطلع المكتب القطري للمنظمة في الأردن بتشكيل أول فريق للتحوُّل القطري في الإقليم؛ للحدِّ من مظاهر الانفراد بالعمل وإعادة تنظيم الاتصالات.

13. وتعمل الآن إدارة الاتصالات وحشد الموارد والشراكات بالمكتب الإقليمي للمنظمة، المنشأة خلال فترة إعادة تنظيم الوظائف في عام 2021، بكامل طاقتها. وتوفر القيادة والدعم للمكاتب القطرية من خلال تحسين القدرة على إقامة الشراكات، وتعبئة الموارد، وتقديم الدعم التقني. كما عكفت وحدة التحوُّل على تعزيز التواصل من أجل التغيير، وذلك على سبيل المثال من خلال إعداد النشرات الإخبارية⁷ عن عملية التحوُّل في منظمة الصحة العالمية للإقليم (التي صدرت للمرة الأولى في عام 2022). وتعمل النشرات الإخبارية على إيجاد مساحة للتفاعل الدينامي والتواصل فيما بين الموظفين. وتُوَرِّع النشرات الإخبارية على جميع الموظفين في الإقليم، والمقر الرئيسي للمنظمة، والمكاتب الإقليمية الأخرى للتشجيع على المشاركة وتعزيز الظهور في جهود التحوُّل التي تضطلع بها المكاتب القطرية في الإقليم. علاوة على ذلك، أُطلق موقع إلكتروني⁸ للتحوُّل في الإقليم يُزوِّد بالتحديثات أولاً بأول ويتيح لزمائره تجربة تفاعلية.

تعزيز نموذج التشغيل الثلاثي المستويات

14. تحقق إنجاز مهم فيما يتعلق بتنفيذ التوصيات المنبثقة عن الاستعراضات الوظيفية القطرية البالغ عددها 18 استعراضاً، التي أُجريت في الفترة بين عامي 2018 و2020. وكثَّفت وحدة تعاون البلدان وتأزرها بالمكتب الإقليمي متابعتها الفصلية مع جميع المكاتب القطرية للتوصيات البالغ عددها 1056 توصيةً لجعل المكاتب أكثر ملاءمة للغرض المتوخى منها، وأدخلت تحسينات جوهرية على لوحة متابعة رصد تنفيذ التوصيات. ومع حلول نهاية عام 2022، لم يكن هناك سوى 63 توصية لم تُنفَّذ بعد، وكان العمل جارياً على تنفيذها. ويتعلق معظمها بعنصر العمليات المؤسسية المُشار إليه في الاستعراضات الوظيفية القطرية، ويرتبط بالعمل المشترك مع المكتب الإقليمي. وتتعلق غالبية التوصيات (43 توصية) بأفغانستان، والصومال، والسودان.

15. وانطلاقاً من الاستعراضات الوظيفية القطرية الأساسية، أدت التغييرات السريعة والموضوعية في العديد من السياقات القطرية (بسبب حالات الطوارئ على سبيل المثال) إلى وضع أولويات استراتيجية في ضوء

⁷ النشرة الإخبارية عن عملية التحوُّل في منظمة الصحة العالمية [الموقع الإلكتروني]. القاهرة: مكتب منظمة الصحة العالمية الإقليمي لشرق المتوسط (<https://www.emro.who.int/who-transformation/information-resources/index.html>), تاريخ الاطلاع 3 أيار/ مايو 2023).

⁸ تحوُّل منظمة الصحة العالمية [الموقع الإلكتروني]. القاهرة: المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط (<https://www.emro.who.int/who-transformation/index.html>), تاريخ الاطلاع 3 أيار/ مايو 2023).

التطورات، وتقديم الطلبات من جانب الدول الأعضاء، الأمر الذي يستلزم تحديث الاستعراضات الوظيفية القطرية، وفي مثل هذه الحالات، يصبح الوقت عاملاً جوهرياً. علاوة على ذلك، فقد كان من المفهوم أن تحوّل المكاتب إلى مكاتب "مناسبة للغرض" المتوخى منها أمرٌ لا بدّ وأن ينطوي على عملية مستمرة من دورات تحسين الجودة، ولهذا الغرض وضعت وحدة تعاون البلدان وتآزرها مسودة مفاهيمية للاستعراضات الوظيفية القطرية المتكاملة كنموذج لأفضل الممارسات المتعلقة بالإدارة المرنة، التي تستفيد من العمليات الروتينية الجارية (على سبيل المثال في مجال الامتثال وإدارة المخاطر) والبعثات التقنية القطرية؛ لتحديث التوصيات المناسبة للغرض المتوخى منها، ومتابعة تنفيذها في الوقت المناسب. وتتضمن الاستعراضات الوظيفية القطرية المتكاملة أيضاً خطة العمل المؤسسية الجديدة الرامية إلى التعريف بصورة جيدة "بالحضور القطري الأساسي الذي يمكن التنبؤ به"، وهي إحدى الخطوات الرئيسية التي اعتُمدت في أعقاب انعقاد الاجتماع العالمي الحادي عشر للإدارة في كانون الأول/ ديسمبر 2022، لضمان أن يحقق التحول أثراً ملموساً على المستوى القطري. وكان تحديث الاستعراضات الوظيفية القطرية لمكتب المنظمة القطري في العراق في أوائل عام 2023 هو التحديث الأول على مستوى العالم في المنظمة، وأظهر فائدة التكامل بين الحضور القطري الأساسي الذي يمكن التنبؤ به والاستعراضات الوظيفية القطرية.

16. كما أدخلت وحدة تعاون البلدان وتآزرها ابتكارات تحويلية من أجل وضع استراتيجيات التعاون القطري ورصدها وتقييمها ومواءمتها مع عملية تخطيط الميزانية البرمجية للثنائية. وأنشئ فريق إقليمي لدعم الأقران في مجال استراتيجيات التعاون القطري، يضم موظفين من ذوي الخبرة في المكاتب القطرية لمنظمة الصحة العالمية، وذلك لتقديم الدعم في وضع استراتيجيات التعاون القطري لجميع بلدان الإقليم. وعُززت الروابط بين استراتيجيات التعاون القطري وإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، وهو عنصر أساسي في خارطة طريق التحول الإقليمية (نقطة العمل 9). ولسبعة مكاتب قطرية في الإقليم (الأردن ولبنان والمغرب وعمان وباكستان والصومال والسودان) استراتيجية مؤاتية للتعاون القطري، في حين تعكف 7 مكاتب أخرى على إعداد استراتيجياتها للتعاون القطري والتحقق من صلاحيتها.

تعزيز التخطيط والإبلاغ والتقييم استناداً إلى النتائج

17. عقب تمديد برنامج العمل العام الثالث عشر حتى عام 2025، استعرضت ونُقّحت في عام 2022 الأولويات القطرية للتعاون مع المنظمة من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وغايات المليارات الثلاثة، من خلال عملية تشاورية قائمة على البيانات ومستنيرة بالبيّنات، مستفيدةً من المزايا النسبية التي تتمتع بها المنظمة لضمان الاستثمار المركّز والفعال في موارد المنظمة، وإدراج أثر جائحة كوفيد-19 على الخطط الصحية الوطنية، في إطار وضع الميزانية البرمجية المقترحة للثنائية 2024-2025. ونُشرت الأولويات المنقّحة لجميع بلدان الإقليم وأراضيه البالغ عددها 22 بلدًا وأرضًا، بعد أن أقرتها الحكومات، على المنصة الرقمية للميزانية البرمجية للثنائية 2024-2025،⁹ وستكون تلك الأولويات المنقّحة مرجعاً لإعداد خطط دعم البلدان وتخصيص الموارد المالية والبشرية أثناء التخطيط التنفيذي للميزانية البرمجية المقترحة للثنائية 2024-2025.

18. وسعيًا إلى مواصلة تعزيز المساءلة، وتوجيه تغيير السياسات والاستراتيجيات، وتعزيز التعلّم التنظيمي داخل المنظمة، أنشئت وظيفة للتقييم في المكتب الإقليمي في أيلول/ سبتمبر 2022 لتعزيز تقييم عمل المنظمة في

⁹ Programme budget 2024–2025 [website]. Geneva: World Health Organization; 2023

(<https://www.who.int/about/accountability/budget/programme-budget-digital-platform-2024-2025>, accessed 20 August 2023).

الإقليم، وفور إنشاء الوظيفة، بدأ المكتب الإقليمي المشاركة في التقييمات المواضيعية، والتقييمات اللامركزية، والتقييمات المشتركة على نطاق المنظمة مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى، مثل التقييم الإنساني المشترك بين الوكالات للاستجابة للأزمة الإنسانية في أفغانستان في عام 2022. وشرع المكتب الإقليمي أيضًا في تقييم مساهمة المنظمة على المستوى القطري، تطلُّعًا إلى قياس مساهمتها على مدار الثنائيين أو الثلاث ثنائيات الماضية. وستُجرى هذه التقييمات على نحو متزايد عبر المكاتب القطرية للمنظمة في الإقليم لضمان تحسين المساءلة، واستخدام بيانات التقييم والتوصيات لتحسين عمل المنظمة على المستوى القطري.

تكثيف المشاركة مع الدول الأعضاء

19. حافظ المدير الإقليمي طوال العام على التواصل الرفيع المستوى مع الدول الأعضاء، من خلال جلسات الإحاطة مع الوزراء والسفراء، وعدد من المشاورات الثنائية المنتظمة والمُخصَّصة، وقد شكَّلت قيادته القوية الأساس لنجاح المشاركة بين الدول الأعضاء وأمانة المنظمة في الإقليم. ويتواصل موظفو المنظمة مع مسؤولي التنسيق المُحدَّدين من جانب الأجهزة الرئاسية للمنظمة في وزارات الصحة والبعثات الدائمة في جنيف، الذين يعكفون بدورهم على تنسيق التواصل بشكل فعال في مختلف الاجتماعات القانونية واجتماعات الأجهزة الرئاسية.

20. وعلى مدار عام 2022، عقد فريق الأجهزة الرئاسية الإقليمي التابع للمنظمة ندوات إلكترونية للتدريب على مهارات القيادة حول عدد من الموضوعات الرئيسية المتصلة بالسياسات الصحية العالمية، والدبلوماسية الصحية العالمية، استهدفت مسؤولي التنسيق التابعين للأجهزة الرئاسية الموجودين في مدن العواصم والبعثات الدائمة في جنيف على حد سواء، واشتملت الندوات على محاضرات ألقاها خبراء وقادة من حول العالم ومن الإقليم، فضلًا عن عرض دراسات حالة، وإجراء عمليات محاكاة للسيناريوهات، وتحليل الموضوعات التي تتصدر الدورة السنوية لاجتماعات وأعمال الأجهزة الرئاسية. وشجعت التعليقات الإيجابية الواردة من الدول الأعضاء الفريق على إعداد سلسلة تدريبية جديدة على مهارات القيادة حول السياسات الصحية العالمية، والدبلوماسية الصحية العالمية، على أن يبدأ تنفيذها في عام 2023 كمثال على أفضل الممارسات المؤسسية، مع التركيز هذه المرة على تحسين جوانب الجودة في قرارات المنظمة بما يتماشى مع طلب فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء.

المُضي قُدماً نحو نشر ثقافة الشفافية والامتثال والمعرفة وتبادل المعلومات

21. تواصل إدارة الامتثال وإدارة المخاطر في المكتب الإقليمي تحويل الثقافة التنظيمية لتحقيق مزيد من الانفتاح والشفافية، وتعزيز آليات الرقابة الداخلية من خلال زيادة التعاون والتفاعل. وعلى الصعيد العالمي، اختتمت اللجنة العالمية لإدارة المخاطر استعراضًا للمخاطر الرئيسية في المنظمة، ونُقِّدت بعثات للمراجعة الإدارية ومراجعة البرامج في الأردن والجمهورية العربية السورية وليبيا ومصر والمغرب، أسفرت عن تقديم توصيات بشأن عدد من المجالات البالغة الأهمية. ولا يزال تنفيذ توصيات المراجعة في الوقت المناسب وعلى نحو مستدام يُشكِّل أولوية عُليا، وقد بُذلت جهود للمتابعة ومعالجة حالات التأخير. ومع تكثيف جهود التعاون والتدخل، حافظت الآراء الواردة في المراجعة على اتجاهها الإيجابي في الإقليم طوال عام 2022. ونُقِّدت عملية قوية لإدماج إدارة المخاطر في التخطيط التنفيذي لخطط العمل للثنائية 2022-2023، مما أسفر عن إدماج 70% من سجلات المخاطر في الإقليم لعام 2022 في خطط العمل المهمة.

22. وشُرِع في تنفيذ مبادرات جديدة في الإقليم، بما في ذلك سياسة مكافحة الغش ومكافحة الفساد، التي ساهم المكتب الإقليمي في تنفيذها وقدم تدريباً حولها. وتكتسي نوعية القوى العاملة في المنظمة، ولا سيّما العاملة منها ميدانياً، بسياسة مكافحة الغش ومكافحة الفساد أهميةً حاسمةً في تنفيذ البرامج وصون سمعة المنظمة. كما استُحدثت أداة لتقييم مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في جميع المكاتب القطرية؛ لتقييم مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي باعتبارها من المخاطر الرئيسية ذات الأولوية، ولتحديد إجراءات التخفيف لرأب الفجوات المحددة في السياقات المحلية، وواصل المكتب الإقليمي عقد دورات تدريبية وجلسات إحاطة مع الموظفين بهدف تعزيز مهاراتهم ومسؤوليتهم عن درء تلك المخاطر. وعلاوة على ذلك، يُشجّع الموظفون على استكمال التدريب العالمي على إدارة المخاطر المتاح عبر منصة المنظمة للتعلّم الذاتي iLearn لضمان زيادة وعيمهم بتلك المسألة (استُكملت 208 تسجيلات في التدريب خلال عام 2022).

23. ومنذ أن أصبح إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول مسؤولية إدارة الامتثال وإدارة المخاطر في بداية عام 2022، تضاعفت جهود المشاركة الرامية إلى تحديد "أنصار إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول" وتمكينهم، وقدم هؤلاء الأنصار، بالتنسيق مع المقر الرئيسي للمنظمة، تدريباً مكيفاً يتناسب مع مختلف الجماهير المستهدفة على الصعيدين الإقليمي والقطري. ووضِع نظام إلكتروني لتدفق العمل من أجل تبسيط عمليات العناية الواجبة وتقييم المخاطر، وتحسين نهج المراجعة، وتقليل المدة المُستغرقة فيها لتحقيق التواصل الفعّال مع الجهات الفاعلة غير الدول.

الالتزام المُوحّد بوضع البلدان في صميم عمل المنظمة

24. حرصاً على الاستفادة من التوصيات الحالية الصادرة عن الشبكات الداخلية وآليات التنسيق التابعة للمنظمة، ووضِع جدول أعمال استراتيجي للاجتماع العالمي الحادي عشر للإدارة، وأعرب المدير العام عن دعمه والتزامه الكاملين بتسريع وتيرة جهود تحوّل المنظمة، داعياً إلى إعطاء دفعة عالمية لتلك الجهود خلال الاجتماع العالمي للإدارة. ونتيجة لذلك، أُنتِج "فريق العمل من أجل النتائج" على مستويات المنظمة الثلاثة؛ لتحديد نطاق المجالات التي تتطلب تكثيف الإجراءات لتعزيز قدرة المكاتب القطرية. ووضِع الفريق خطة عمل شاملة، وافق عليها فريق السياسات العالمية؛ لإحداث تغييرات سريعة تجعل المنظمة مؤثرة وموثوقة وفعّالة. وسيهدف الفريق إلى تعميم الأنشطة المقترحة في خطة العمل في إطار المبادرات الجارية الأخرى.

25. بالإضافة إلى ذلك، استُهل "تحدي المائة يوم" في شباط/ فبراير 2023 لمتابعة مجالات العمل الرئيسية بكثافة أكبر، وتشمل المجالات الرئيسية تعزيز الحضور القطري الأساسي الذي يمكن التنبؤ به، وتحسين إدارة الموارد البشرية، وضمان تلبية الاحتياجات المالية. كما وقّع المدير الإقليمي على تفويض جديد للسلطة يهدف إلى تسخير قدرات المستويات الثلاثة للمنظمة لدعم المكاتب القطرية. ويمكن التفويض ممثلي المنظمة من الاضطلاع بمسؤولية استخدام وإدارة الموارد الموكلة إليهم في المكاتب القطرية والالتزام بالقواعد واللوائح التنظيمية والسياسات والإجراءات التشغيلية.

26. وفي خطة العمل، عُرّزت إدارة البرامج في نظام تخطيط أحادي مبسط، ودخل نظام تنقّل الموظفين على الصعيد العالمي حيز التنفيذ. وتشمل خطة العمل أيضاً إدخال تحسينات على عمليات الشراء من البدء إلى الختام، وغيرها من إجراءات العمل، قبل إطلاق النظام الجديد لإدارة الأعمال في عام 2024. وأخيراً، تهدف المبادرة إلى تحسين الاتصالات الداخلية على المستويات الثلاثة للمنظمة، وتوسيع نطاق مشاركة الموظفين في صنع القرار. وأنشئت في حزيران/ يونيو 2023 فرقة إقليمية للعمل من أجل تحقيق النتائج، برئاسة اثنين من

ممثلي المنظمة، لتحويل المراحل الرئيسية والأطر الزمنية العالمية لفريق العمل إلى خطة عمل إقليمية، وترفع فرقة العمل تقاريرها إلى المدير الإقليمي مباشرةً، وتضم المعنيين بالأمر في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية، الذين سيتولون مسؤولية تنفيذ الخطة الإقليمية ورصد التقدم المحرز في تنفيذها وتعزيز الشفافية والمساءلة.

الخطوات المقبلة

27. في إطار برنامج عمل المنظمة العالمي للتحوُّل، أثبتت خارطة طريق التحوُّل الإقليمية أنها أداة فعالة للنهوض بالتغيير من خلال نهجها التصاعدي، وتركيزها القوي على وضع البلدان في بؤرة الاهتمام، وتعزيزها التزام الدول الأعضاء بالمشاركة في عمليات صنع القرار داخل المنظمة بشكل فعّال. وسيدعم هذا الإصلاح الداخلي فعالية الأداء حتى يتسنى إحداث أثر قابل للقياس في البلدان، والنهوض بتحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة، وتوفير القيمة مقابل المال. ومن خلال الارتقاء بالقدرات الفردية والمؤسسية، ستقترب المنظمة من تحقيق الأهداف المنصوص عليها في برنامج العمل العام الثالث عشر.

28. وستوجّه الإجراءات ذات الأولوية نحو المجالات المواضيعية التي صاغها "فريق العمل من أجل النتائج"، المترتبة على التوصيات الصادرة عن الاجتماع العالمي الحادي عشر للإدارة، وسيتحقق ذلك من خلال خطة عمل مخصصة يجري التخطيط لمواءمتها وتنفيذها بشكل متآزر مع خارطة طريق التحوُّل الإقليمية.

29. وتتمثل مسارات العمل الرئيسية المقبلة للمنظمة في تنفيذ التمويل وتخصيص الموارد البشرية على نحوٍ أكثر إنصافاً، بما في ذلك زيادة تنقُّل الموظفين إلى المكاتب القطرية. ولا يزال تبسيط إجراءات العمل وإضفاء مزيد من المرونة على عملية تفويض السلطات في البلدان يمثلان خطوتين رئيسيتين على طريق تعزيز تحوُّل المنظمة على مستوياتها الثلاثة.