

EM/RC69/13

ش م/ل إ 13/69

تشرين الأول/أكتوبر 2022

اللجنة الإقليمية لشرق المتوسط

الدورة التاسعة والستون

البند 4 (و) من جدول الأعمال المؤقت

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

مقدمة

1. أُحرز تقدّم كبير في الأولوية الاستراتيجية الرابعة من رؤية 2023¹ لإقليم شرق المتوسط، التي تدعو إلى التحوّل الداخلي للمنظمة. وعلى الرغم من أن جائحة كوفيد-19 طرحت تحديات كثيرة خلال الإطار الزمني لتنفيذ رؤية 2023 والاستراتيجية الإقليمية ذات الصلة، فإنها أتاحت أيضًا فرصًا للعمل الجماعي تجاه الاستجابة. وكان الدور القيادي الذي تضطلع به المنظمة بشأن كوفيد-19 في الإقليم موجهًا استراتيجيًا نحو الدعم التقني المصمم خصيصًا من خلال التعاون الفعّال. وبالإضافة إلى ذلك، وُضعت أساليب جديدة للعمل من خلال فرق الدعم القطري بُغية دعم المكاتب القطرية للمنظمة وتعزيز قدراتها التقنية على الاستجابة الملائمة للجائحة. وتحوّل التركيز صوب تعزيز التعاون، وإعلاء قيم المنظمة، وضمان تهيئة بيئة أكثر أمنًا للموظفين، وتسريع وتيرة التحوّل على الصعيد القطري لضمان أن تحقق المكاتب القطرية الغرض المنشود منها. وعلاوة على ذلك، ظل التمرير المتعاقب للإجراءات التحويلية من المقر الرئيسي للمنظمة إلى المكاتب الإقليمية والقطرية إحدى الأولويات في الإقليم.

أحدث المعلومات عن التقدم المُحرز

تعزيز نموذج التشغيل الثلاثي المستويات

2. لا تزال النتائج التي خلص إليها 18 استعراضًا وظيفيًا قُطريًا أُجريت في الإقليم خلال الفترة 2018-2020، وتوصياتها التي تجاوزت 900 توصية، تُتخذ مرجعًا للدعم الذي تقدمه المنظمة إلى الدول الأعضاء. وقد انتقل الآن مفهوم الاستعراض الوظيفي القطري إلى "الاستعراض الوظيفي القطري المتكامل" لتبسيط عملية جعل المكاتب القطرية ملائمة للغرض المنشود منها بالكامل. وتُعد الاستعراضات الوظيفية القطرية المتكاملة استعراضات وظيفية مستمرة ودورات لتحسين الجودة ترتبط، على سبيل المثال، بالبعثات القطرية، وكذلك استعراضات الامتثال وإدارة المخاطر. وبعد الاستعراض الوظيفي القطري المتكامل نسخة أفضل مرونةً وتوقيتًا واستجابةً من الاستعراض الوظيفي، ويُمكن استخدامه كآلية للتكيف مع السياقات القطرية السريعة التغيّر.

3. ولتسريع وتيرة التحوّل في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية، أُجريت عملية تشاورية خلال معتكف ممثلي المنظمة في تشرين الثاني/نوفمبر 2021 ومعتكف المديرين في كانون الأول/ديسمبر 2021. وجرى التشاور مع ممثلي المنظمة وكبار المديرين في المكتب الإقليمي بشأن التحديات والحلول المشتركة لتعزيز النهج الذي ينطلق

¹ رؤية 2023 [موقع إلكتروني]. القاهرة: المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط (<https://www.emro.who.int/ar/about-who/vision2023/vision-2023.html>، تاريخ الاطلاع في 29 آب/أغسطس 2022).

من القاعدة إلى القمة لتحول المنظمة في الإقليم. وتناولت المشاورات أيضًا نتائج التقييم الخارجي لعملية التحول في المنظمة¹ ومراجعة أداء عملية التحول في المنظمة،² اللذين أُجريا في عام 2021.

4. وأسفرت المشاورات عن وضع خريطة طريق إقليمية للتحول تتضمن 10 إجراءات ذات أولوية لتنفيذ برنامج عمل المنظمة للتحول في الإقليم، بما يتواءم مع مسارات العمل العالمية للتحول (الملحق 1). ويشمل تنفيذ التحول الذي تشهده المنظمة الآن توثيق التعاون بين ممثلي المنظمة وكبار المديرين في الإقليم، كما يساهم في هذه العملية عدد أكبر من الموظفين. واسترشدت خريطة الطريق بنتائج المعتكف العالمي لمديري إدارة البرامج ومعتكف الشبكة العالمية لوحدة الدعم القطري، اللذين عُقدا في آذار/مارس 2022، وبأولويات المنظمة الخمس التي عرّضها المدير العام في جمعية الصحة العالمية الخامسة والسبعين في أيار/مايو 2022.³

الحفاظ على ثقافة تعاونية تركز على النتائج

5. إن تنفيذ مبادرات على مستوى المنظمة لإعلاء قيم المنظمة وإعادة تأكيد هذه القيم يدعم التحول في الثقافة التنظيمية للمنظمة. وتضمنت النتائج الرئيسية للمشاورات التي أُجريت في عام 2021 التركيز على قيادة المنظمة في الإقليم فيما يتعلق بمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، وضمان التنوع والإنصاف والشمول، وكلاهما الآن جزء لا يتجزأ من العمليات الداخلية للمنظمة، ويسهم في الحفاظ على مكان عمل يسوده الاحترام. ولا تزال الأنشطة المبتكرة لدعم التنوع والإنصاف والشمول مستمرة، حيث أظهر الإقليم أحد أعلى مستويات الاهتمام بين موظفي المنظمة، مع وجود العديد من الطلبات للانضمام إلى الفريق الاستشاري العالمي والفريق الإقليمي المحفّز للتنوع والإنصاف والشمول، بغية تكملة أهداف التنوع الإقليمي فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي.

6. وأنشئ فريق عمل إقليمي معني بمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، لتنفيذ وتعزيز موقف المنظمة بعدم التسامح على الإطلاق في هذا الصدد. ويجري حاليًا تعيين منسق إقليمي معني بمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها (ف-5)، إلى جانب موظف تقني واحد معني بمنع هذه الأفعال (ف-4) في كل من أفغانستان وباكستان والصومال والسودان واليمن. وعززت الوحدات في جميع أنحاء الإقليم عملها بشأن منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، من خلال وضع أهداف للفرق لضمان المساءلة وإعلاء قيم المنظمة. وقد صيغت الأهداف من خلال نظام تطوير إدارة الأداء، وهو إحدى الآليات الرئيسية لإضفاء الطابع المؤسسي على المسؤولية الشخصية لجميع الأفرقة والموظفين عن منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها. ومن أمثلة الإجراءات الملموسة التي اتخذها المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية، تنظيم دورات تدريبية، ودمج منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها في عقود

¹ التقييم: التقرير السنوي. تقييم عملية التحول في المنظمة. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2021 (م ت149/5 إضافة 1: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB149/B149_5Add1-ar.pdf. تاريخ الاطلاع في 29 آب/أغسطس 2022).

² تقرير مراجع الحسابات الخارجي، تقرير من المدير العام. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2022 (ج35/75: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75/A75_35-ar.pdf. تاريخ الاطلاع في 29 آب/أغسطس 2022).

³ كلمة الدكتور تيدروس أدهانوم غيبريسوس، المدير العام. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2022 (ج3/75: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75/A75_3-ar.pdf. تاريخ الاطلاع في 29 آب/أغسطس 2022).

التعاون مع الشركاء في المستقبل، وتحديد المخاطر المحتملة ضمن مسؤوليات الفريق، والحفاظ على بيئة آمنة للإفصاح عن المخاوف، وتذكير الموظفين بالقنوات المناسبة للإبلاغ عن الادعاءات.¹

7. وكان البطء في إصلاح الموارد البشرية من النتائج الرئيسية التي خلصت إليها عملية مراجعة أداء عملية التحول في المنظمة. وبرغم التحديات التي فرضتها جائحة كوفيد-19، أحرزت المنظمة تقدماً في هذا الصدد، على سبيل المثال، من خلال منح الموظفين مهام انتدابية قصيرة الأجل للتطوير الوظيفي، نُفذت 26 مهمة منها في الفترة بين كانون الثاني/يناير 2020 وأب/أغسطس 2022 في الإقليم. وأُتيح للموظفين الذين اضطلعوا بهذه المهام الانتدابية القصيرة الأجل للتطوير الوظيفي فرص شملت عناصر للتطوير الوظيفي لتعزيز مهاراتهم وتوسيع نطاق خبراتهم عبر مختلف الإدارات و/أو المكاتب. وفي كانون الأول/ديسمبر 2021، كان موظفو المنظمة العاملون في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط يشكلون 15.6% من جميع موظفي المنظمة.² وبالإضافة إلى ذلك، شهد الإقليم تحسناً مطرداً بشأن التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي لموظفي المنظمة. وفي الفترة بين كانون الأول/ديسمبر 2021 وحزيران/يونيو 2022، زاد عدد الموظفين الفنيين الدوليين من الفئة الفنية 1 إلى الفئات العليا المعينين في المكتب الإقليمي من البلدان النامية بنسبة 6%، وزاد عدد الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة 5%. وازداد كذلك عدد الموظفين الفنيين الدوليين العاملين في الرتبين ف-6/مد-1، وكذلك عدد الموظفين المعينين في هاتين الرتبين، خلال الفترة الزمنية نفسها من كانون الأول/ديسمبر 2021 إلى حزيران/يونيو 2022.

8. وبذلت المنظمة جهوداً متضافرة بشأن بناء القدرات في الإقليم، بناءً على احتياجات البلدان، لتحقيق أقصى أثر على المستوى القطري. ومن الأمثلة على ذلك أنشطة التدريب على المسائل القانونية التي يجريها مكتب المستشار القانوني الذي يُخصص الدورات حسب السياق الخاص بكل بلد. وتشمل مواضيع هذه الدورات: المسائل المتعلقة بالشركات والعقود؛ وقانون الصحة الدولي والدستوري والعالمي؛ وامتيازات وحصانات المنظمة ومسؤوليها؛ والجزاءات الثنائية وجزاءات الأمم المتحدة.

توسيع نطاق الشركات لتعزيز تأثير المنظمة على الصحة في الإقليم

9. لم يشهد العام الماضي توسعاً في مجموعة من الشركات الاستراتيجية والتشغيلية فحسب، بل شهد أيضاً مشاركة أكثر تأثيراً لترسيخ مكانة المنظمة بوصفها الصوت الرائد والموثوق في مجال الصحة في الإقليم. وعززت إدارة الاتصالات وحشد الموارد والشركات من خلال تعيين موظفين ذوي خبرة في جميع ركائزها البرنامجية الثلاث. ووضعت أدوات جديدة، مثل منصة إدارة المشاركة مع المساهمين، لتبسيط العمليات وضمان كفاءة تتبع المشاركة مع الشركاء.

10. وأجري استعراض داخلي لفريق دعم إدارة أحداث كوفيد-19، وقيّم الاستعراض، من بين أمور أخرى، دور المنظمة باعتبارها الجهة الرائدة في التنسيق بين الشركاء، وسيُسترد به لضمان مشاركة أشمل في كل من حالات الطوارئ وغير حالات الطوارئ. وقد كُنفت المناقشات الاستراتيجية لتعزيز أنشطة المنظمة في مجال التوعية من خلال شركات مبتكرة، مثل الشراكة الثلاثية من أجل "بطولة كأس عالم صحية فيفا قطر 2022" بين منظمة الصحة العالمية وقطر والاتحاد الدولي لكرة القدم للتهوض بحملة المنظمة الرائدة المسماة "خلق

¹ منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، تقرير من المدير العام. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2022 (ج 29/75) https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75/A75_29-ar.pdf، تاريخ الاطلاع في 29 آب/أغسطس 2022.

² التقرير السنوي عن الموارد البشرية، تقرير من المدير العام. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2011 (ج 31/75) https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75/A75_31-ar.pdf، تاريخ الاطلاع في 29 آب/أغسطس 2022.

إرث للرياضة والصحة". وتولى قيادة هذا التعاون كل من المدير العام لمنظمة الصحة العالمية والمدير الإقليمي لشرق المتوسط.

11. وأتاحت مبادرات التحول التي أُطلقت في المكتب الإقليمي توضيح الخطوط العريضة للاستراتيجية والبرنامج الإقليميين المبتكرين بشأن التواصل من أجل الصحة. ومن خلال بناء التواصل من أجل الصحة وترسيخه، يكون المكتب الإقليمي أقدر على توصيل المعلومات والتجارب الصحية التقنية وغير التقنية، من مجموعة واسعة من المبادرات والإدارات والبرامج وإليها. وتوسعت الرؤية العامة للمنظمة ودورها في التصدي لجائحة كوفيد-19 من خلال المقابلات الإعلامية، والنشرات الصحفية، والحملات السنوية ليوم الصحة العالمي والأحداث ذات الصلة. وفيما يتعلق بعدد الزيارات على الإنترنت، تلقى الموقع الإلكتروني المخصص لكوفيد-19 4.9 ملايين زيارة في الفترة ما بين 1 كانون الثاني/يناير 2021 و31 كانون الأول/ديسمبر 2021، وهو ما يمثل حوالي 38% من إجمالي زيارات الموقع الإلكتروني للمنظمة في تلك الفترة. فضلاً عن ذلك، في الفترة ما بين 1 كانون الثاني/يناير 2021 و7 أيلول/سبتمبر 2022 بلغ عدد الزيارات 5.3 ملايين زيارة، وهو ما يمثل حوالي 30% من إجمالي زيارات الموقع الإلكتروني للمنظمة في تلك الفترة.

12. وفي عام 2021، أطلق التحالف الصحي الإقليمي لشرق المتوسط الذي تقوده منظمة الصحة العالمية خطة العمل المشتركة الثانية للثنائية 2022-2023، من أجل تسريع وتيرة العمل بشأن أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة في الإقليم. ورحب التحالف بثلاث وكالات تابعة للأمم المتحدة بوصفها أعضاء جددًا، وهو ما رفع عدد أعضاء التحالف إلى 15 عضوًا. ويجري تنفيذ خطة العمل المشتركة، من خلال سبعة عوامل تسريع مترابطة ترابطاً وثيقاً¹ وتتميز هذه الخطة بعدة أهداف إضافية تركز على إتاحة الخدمات الصحية الجيدة للجميع، والمشاركة المجتمعية، والحماية المالية، والبيئات الصحية، والمنتجات الطبية الجديدة، وتحسين نظم المعلومات الصحية. وسيكفل فريق استشاري معني بقضايا النوع الاجتماعي تعميم المساواة بين الجنسين في جميع عوامل التسريع. ويهدف كثير من الأنشطة المخطط لها إلى معالجة المحددات الاجتماعية للصحة، وتوسيع نطاق التكنولوجيات الصحية المهمة، والدعوة إلى الربط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام في البلدان المتضررة من حالات الطوارئ. ويسهم هذا العمل أيضاً في الجهود التي تبذلها أفرقة الأمم المتحدة القطرية، مسترشدة بإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة. وتُجرى حالياً في الإقليم دراسة لتحديد الروابط بين إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة/أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وخطة العمل المشتركة 2022-2023 التي وضعها التحالف الصحي الإقليمي وموضوعات أفرقة عملها المعنية بعوامل التسريع. وسوف توفر النتائج أساساً لتحسين مشاركة التحالف الصحي العالمي مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية من أجل الدعم والتنسيق المشتركين من جانب الأمم المتحدة على الصعيدين القطري والإقليمي.

إشراك الدول الأعضاء في عملية التحول في المنظمة

13. كُثفت جهود تعزيز مشاركة الدول الأعضاء في التحول الذي تشهده المنظمة في الإقليم. ويتواصل التدريب على مهارات القيادة في مجال السياسات الصحية العالمية والدبلوماسية الصحية العالمية منذ آب/أغسطس 2021، ويستهدف هذا التدريب جهات التنسيق التابعة للأجهزة الرئاسية للمنظمة في وزارات الصحة

¹ تتمحور الإجراءات المقترحة المنبثقة عن خطة العمل العالمية بشأن تمكّن الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية على الصعيد العالمي/الإقليمي حول سبعة مواضيع مترابطة. لمزيد من المعلومات، انظر: <https://www.who.int/initiatives/sdg3-global-action-plan/accelerator-discussion-frames>

والبعثات الدائمة للدول الأعضاء. وهو التدريب الأول من نوعه على الصعيد العالمي لهذه الفئة تحديداً، ويغطي الدورة الكاملة لفعاليات الأجهزة الرئاسية على الصعيدين العالمي والإقليمي. وتتضمن كل دورة نقاشاً مع الخبراء في مجال السياسات الصحية العالمية والدبلوماسية الصحية العالمية، يليه تطبيق المعارف المكتسبة على أحد المجالات ذات الأولوية في سياق الأجهزة الرئاسية للمنظمة، ويشمل ذلك العمل على سيناريوهات (على سبيل المثال، بشأن مفاوضات الفريق العامل المعني بالتمويل المستدام، أو الفريق العامل المعني بالتأهب للجوائح). ويُعدُّ استخدام أدوات الاتصال الافتراضي، مثل "المعرض الافتراضي" المُستخدم خلال دورتي اللجنة الإقليمية الثامنة والستين والتاسعة والستين، مثالاً آخر على الاستراتيجيات التي ابتكرتها المنظمة لتكثيف المشاركة الإيجابية مع الدول الأعضاء. وتُنظم أمانة المنظمة على مستوى المكتب الإقليمي جلسات إحاطة وزارية منتظمة، وأعمالاً تحضيرية منهجية، وعرضاً شاملاً لجدول أعمال اجتماعات الأجهزة الرئاسية. وأنشئت آليات اتصال مع مسؤولي الاتصال القطريين المعيّنين والبعثات الدائمة في جنيف لتنسيق حضور الدول الأعضاء من الإقليم في مختلف اجتماعات الأجهزة التشريعية والأجهزة الرئاسية. وتتاح لمسؤولي الاتصال إمكانية التواصل بصفة دائمة مع الأمانة لطرح أسئلتهم وشواغلهم خلال الاجتماعات العالمية والإقليمية. وفي عام 2021، عُقدت ست جلسات إحاطة وزارية والعديد من جلسات الإحاطة غير الرسمية، بهدف زيادة إشراك الدول الأعضاء في عمليات اتخاذ القرارات. وبالإضافة إلى ذلك، يُدعى وزراء الصحة الذين عُيّنوا حديثاً إلى المكتب الإقليمي لتسهيل تعريفهم بكيفية عمل برامج المنظمة، ويشمل ذلك عقد جلسات إحاطة بشأن فعاليات الأجهزة الرئاسية وسلسلة الاجتماعات التي تُعقد على مدار العام.

14. وعقب مشاورات متعددة مع الدول الأعضاء في الإقليم بشأن توصيات الفريق العامل المعني بالتمويل المستدام، أُبديَ دعم أقوى لزيادة الاشتراكات المقدرّة، وهو ما أدى إلى تسريع وتيرة تحول المنظمة نحو تمويل أكثر قابلية للتنبؤ به وأكثر استدامة ومرونة. وكذلك، استفاضة الدول الأعضاء في توضيح طلبها بشأن وضع نماذج تمويل أكثر ابتكاراً على صعيد مستويات المنظمة الثلاثة، مع التركيز على تعميم مراعاة الإنصاف في برامج المنظمة وإصلاحها. وعلاوة على ذلك، افتتحت مكاتب قطرية جديدة للمنظمة في البحرين والكويت في عام 2021، وفي قطر في عام 2022.

15. وقد أظهرت جائحة كوفيد-19 بوضوح التحديات العديدة التي تعرقل حماية الناس خلال حالات الطوارئ الصحية. ولحماية العالم بشكل أفضل من فاشيات الأمراض المعدية في المستقبل، استُهلّت عملية عالمية² لصياغة نص اتفاقية والتفاوض بشأنها³، بهدف التوصل إلى اتفاق أو صك دولي آخر بموجب دستور المنظمة لتعزيز الوقاية من الجوائح والتأهب والاستجابة لها.

ضمان نشر ثقافة الشفافية والامتثال والمعرفة وتبادل المعلومات

16. على الرغم من الجائحة المستمرة وعدم الاستقرار السياسي في الإقليم، اتسع نطاق وظيفة الامتثال وإدارة المخاطر اتساعاً كبيراً في عام 2021. فقد أصبحت إجراءات وأدوات الامتثال وإدارة المخاطر الآن أكثر اندماجاً

¹ التمويل المستدام: تقرير الفريق العامل، تقرير من المدير العام. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2022 (ج9/75)؛

https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75/A75_9-ar.pdf، تاريخ الاطلاع في 29 آب/أغسطس 2022).

² تقرير الفريق العامل للدول الأعضاء المعني بتعزيز تأهب المنظمة واستجابتها للطوارئ الصحية المقدم إلى الدورة الاستثنائية لجمعية الصحة العالمية، تقرير من المدير العام. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2022 (SSA2/3)؛

https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHASSA2/SSA2_3-ar.pdf، تاريخ الاطلاع في 29 آب/أغسطس 2022).

³ جمعية الصحة العالمية توافق على إطلاق عملية لوضع اتفاق عالمي تاريخي بشأن الوقاية من الجوائح والتأهب والاستجابة لها [موقع إلكتروني].

جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2021 ([https://www.who.int/ar/news/item/26-04-1443-world-health-assembly-agrees-to-launch-process-to-](https://www.who.int/ar/news/item/26-04-1443-world-health-assembly-agrees-to-launch-process-to-develop-historic-global-agreement-on-pandemic-prevention-preparedness-and-response)

[develop-historic-global-agreement-on-pandemic-prevention-preparedness-and-response](https://www.who.int/ar/news/item/26-04-1443-world-health-assembly-agrees-to-launch-process-to-develop-historic-global-agreement-on-pandemic-prevention-preparedness-and-response)، تاريخ الاطلاع في 29 آب/أغسطس 2022).

في التخطيط التنظيمي والعمليات التنظيمية لضمان المستويات المتوقعة من الشفافية والمساءلة والمهنية. وأوفدت بعثات لإجراء الاستعراضات البرنامجية والإدارية باستخدام نهج قائم على المخاطر، للتحقق بشكل مستقل من العمليات والضوابط الداخلية، وتحديد الثغرات، وتحسين قدرات أفرقة المكاتب القطرية. وحدد المدير الإقليمي المسار من خلال تمكين لجان الامتثال وإدارة المخاطر الإقليمية والقطرية من العمل كمنصات قوية للرصد والمراقبة بشأن مسائل الامتثال. وخلال عام 2021، دُعيت المكاتب القطرية إلى عرض حالة الامتثال وإدارة المخاطر لديها على اللجنة الإقليمية المعنية بالامتثال وإدارة المخاطر، مع تسليط الضوء على الإنجازات والممارسات الجيدة ومجالات التحسين.

17. ومن الإنجازات الرئيسية التي تحققت إقرار اللجنة الإقليمية المذكورة للمخاطر الرئيسية الخاصة بالإقليم، وهو ما تطلّب استجابة منسقة على جميع المستويات الثلاثة للمنظمة، وتعزيز تبادل المعلومات بطريقة منظمة بشأن الموضوعات الحرجة المتعلقة بالمخاطر. وتحقق مزيد من الشفافية من خلال لوحات المتابعة المختلفة التي أُعدت لتمكين مراكز الميزانية التابعة للمنظمة في الإقليم من رصد المخاطر بشكل استباقي، وقياس أدائها بالاستناد إلى مؤشرات الامتثال الرئيسية، وتيسير تبادل أفضل الممارسات، ودعم المراقبة التي يمارسها كبار المديرين على تنفيذ توصيات المراجعة.

18. ونُقلت مسؤولية العناية الواجبة للجهات الفاعلة من غير الدول والامتثال لإطار المشاركة مع الجهات الفاعلة من غير الدول إلى وحدة الامتثال وإدارة المخاطر، وفقاً للتوصيات الصادرة عن استعراض وظيفي خارجي للوحدة الإقليمية لتعاون البلدان وتأزرها، التي كانت تستضيف إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة من غير الدول. وسوف يسمح هذا التحول للمكتب الإقليمي بمواصلة تقوية وتعزيز مشاركة المنظمة مع الجهات الفاعلة من غير الدول، إلى جانب تعزيز إدارة المنظمة للمخاطر المحتملة ذات الصلة.

تفعيل حوكمة التحوّل

19. أنشئت وحدة التحوّل في عام 2021، تحت إشراف رئيس مكتب المدير الإقليمي، من أجل تحسين تنسيق المبادرات التحويلية في الإقليم. وتمثل أحد مسارات العمل الرئيسية للوحدة في إعادة تشكيل فريق التحوّل الإقليمي في المكتب الإقليمي. ويعمل الفريق الآن بكامل طاقته، ويتألف من 14 ممثلاً من المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية، ويوجه تحقيق التحول في جميع مراكز الميزانية التابعة للمنظمة على الصعيدين الإقليمي والقطري. ويحافظ فريق الإدارة العليا بالمكتب الإقليمي على التزامه الرفيع بتوفير الإشراف والتوجيه الاستراتيجيين لعملية التنفيذ. ويتواصل التعاون المتكرر مع فريق التحوّل العالمي لتبادل الخبرات مع المقر الرئيسي للمنظمة ومع أقاليم المنظمة الخمسة الأخرى.

20. وتوقف عمل الشبكة الإقليمية للتغيير التحويلي في عام 2021 بسبب تحويل موارد المنظمة وجهودها إلى الاستجابة لجائحة كوفيد-19. ولكن الشبكة في سبيلها إلى الشروع في العمل من جديد لتمكين الزملاء في مختلف الإدارات من العمل عن كثب، وإدماج الإجراءات التحويلية في الأعمال اليومية. وهي بمنزلة شبكة رئيسية للتواصل من أجل التغيير و"ترجمة الأقوال إلى أفعال". ومن شأن تفعيل فريق التحوّل الإقليمي والشبكة الإقليمية للتغيير التحويلي أن يوفر للمنظمة بيئة عمل حيوية، ويُقرب المنظمة من تحقيق ثقافة تركز على النتائج. وقد وردت بالفعل تعليقات إيجابية من موظفي المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية بشأن التواصل المكثف عبر القنوات الداخلية مثل الإنترنت، وبرنامج Workplace، والنشرة الإخبارية بشأن التحوّل.

الخطوات المقبلة

21. أشارت عملية مراجعة أداء عملية التحوُّل في المنظمة إلى أن 24 مبادرة من أصل 40 مبادرة تحوُّل أساسية لم تُنفَّذ بعد، وأن التحوُّل لم يتحقق على الصعيد القطري. ومن ثم، فإن تنفيذ المبادرات المتبقية الأربع والعشرين تشكل أولوية، بالإضافة إلى سد الثغرات في الموارد المالية والبشرية التي حددتها الاستعراضات الوظيفية القطرية، على سبيل المثال من خلال تنفيذ عمليات تجارية مُعاد تصميمها فيما يتعلق بالموارد البشرية والتخطيط وتخصيص الموارد.

22. ويشمل تسريع حُطى التقدم صوب تخصيص الموارد المالية على نحو أكثر إنصافاً توزيع الموارد المحشودة في الثنائية 2022-2023 والميزانية الإجمالية المقترحة للثنائية 2024-2025 على مستويات المنظمة الثلاثة. ووافقت أمانة المنظمة والدول الأعضاء على تحويل نسبة أكبر إلى المكاتب القطرية، من خلال تحسين تخصيص الموارد المتاحة.

23. وينبغي المضي قدماً في التوزيع المنصف للموارد البشرية عبر مستويات المنظمة الثلاثة، لتعزيز قدرات المكاتب القطرية في ظل تحويل الموظفين من المقر الرئيسي للمنظمة إلى المكاتب الإقليمية والقطرية. وينبغي النظر في نشر الموظفين الفنيين الدوليين من جميع أقاليم المنظمة لضمان التنوع بين الأقاليم. ومن عام 2022 فصاعداً، ستنقذ المنظمة التنقُّل الإلزامي للموظفين على المستويات الثلاثة، وسوف تعالج المنظمة القضايا المتعلقة بطول مدة الخدمة في مركز العمل نفسه، لا سيَّما فيما يتعلق بمراكز العمل الشاق.

24. ويجب تسريع وتيرة تنفيذ إجراءات العمل الجديدة التي تُعدُّ حيوية لدفع التغييرات في أساليب عمل المنظمة وتعزيزها. وسوف يشمل ذلك تعزيز التعاون التقني، وضمان توفر بيانات عالية الجودة على المستوى القطري، والتمكين الكامل للآليات الفعالة على المستويات الثلاثة والتحول الإيجابي للثقافة التنظيمية للمنظمة.

25. وستواصل القيادة الإقليمية للمنظمة التزامها الراسخ بتنفيذ التعاون المعزز على المستويات الثلاثة في المنظمة، من أجل وضع احتياجات البلدان في صميم جميع أعمال المكتب. وسيشمل تعزيز القيادة أيضاً الاستثمار في تقييم ممثلي المنظمة الذين سيكونون قادة الجيل القادم على المستوى القطري، واختيارهم وتعيينهم بشكل تنافسي وعلى أساس الجدارة. وستوجه خريطة الطريق بشأن تحوُّل المنظمة في الإقليم عملية التحوُّل خلال الثنائية 2022-2023، من خلال 10 نقاط عمل وأنشطة مرتبطة بها (الملحق 1).

الملحق 1

خريطة طريق بشأن تحوّل منظمة الصحة العالمية في إقليم شرق المتوسط، 2022-2023

نقاط العمل	الأنشطة المقترحة
 <p>1. إعلاء قيم منظمة الصحة العالمية</p> <p>الصلة بمسار عمل التحوّل العالمي¹:</p> <p>ثقافة تعاونية وموجهة صوب تحقيق النتائج</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ سياسة منع السلوك المسيء والتصدي له، التي دخلت حيز التنفيذ في 1 آذار/مارس 2021² • مواصلة المبادرات الرامية إلى منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها في الإقليم من خلال: <ul style="list-style-type: none"> - نهج شامل للمنظمة بأكملها يُغطي مستويات المنظمة الثلاثة - فريق العمل الإقليمي المعني بمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها - منسق إقليمي وخمسة موظفين تقنيين - خطة إقليمية لتنفيذ منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها - نظام إدارة الأداء وتطويره للأفراد/الفرق للفترة 2022-2023 • تهيئة مكان عمل يسوده الاحترام ويشجع الثقة والمسؤولية والمساءلة والاحترام المتبادل والتواصل المفتوح، ويؤكد مبادئ الكرامة والتنوع والفردية من خلال: <ul style="list-style-type: none"> - إنشاء فريق عمل معني بأماكن العمل التي يسودها الاحترام لوضع التدخلات الوقائية/الداعمة وتخطيطها وتوجيهها فيما يتعلق بقضايا الموظفين مثل التعامل مع الضغوط النفسية - تخصيص موارد إضافية لتدخلات التعامل مع الضغوط النفسية - معالجة الضغوط النفسية الجماعية بالإضافة إلى الضغوط النفسية الفردية في بيئات الطوارئ - ربط مبادرات الصحة النفسية في المكتب الإقليمي بتدخلات التعامل مع الضغوط النفسية - زيادة وعي المديرين بالأدوات والأساليب والعمليات اللازمة للتعامل مع الضغوط النفسية • ترجمة الالتزامات بشأن قيم المنظمة وعملية التحوّل في المنظمة إلى إجراءات تهدف إلى التنوع والإنصاف والإدماج من خلال: <ul style="list-style-type: none"> - الفريق المحفّز الإقليمي المعني بالتنوع والإنصاف والإدماج - الفريق الاستشاري العالمي المعني بالتنوع والإنصاف والإدماج - حلقات عمل لفهم النظم
 <p>2. المسائل القانونية</p> <p>الصلة بمسار عمل التحوّل العالمي¹:</p> <p>العمليات "الأفضل في فئتها"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • إجراء تدريبات للفرق وفقاً للسياق الخاص بكل بلد في 19 مكتباً قُطرياً بشأن: <ul style="list-style-type: none"> - هيكل مكتب المستشار القانوني ومهامه - الشؤون المؤسسية والتعاقدية - قانون الصحة الدولي والدستوري العالمي - امتيازات وحصانات المنظمة ومسؤوليها - الجزاءات الفئائية وجزاءات الأمم المتحدة
 <p>3. الصلة بمساري عمل التحوّل العالمي:</p> <p>العمليات "الأفضل في فئتها"</p> <p>نموذج تشغيلي متوائم وثلاثي المستويات</p>	<ul style="list-style-type: none"> • إجراء استعراض شامل لإجراءات العمل لتحسين الكفاءة في: <ul style="list-style-type: none"> - إعداد المقترحات - تقديم التقارير إلى الجهات المانحة - تعيين الاستشاريين - تعيين الموظفين - شراء السلع والخدمات - المعاملات المالية - آليات تفويض السلطات

نقاط العمل	الأنشطة المقترحة
<p>4. شبكة التغيير التحويلي</p> <p>الصلة بمسار عمل التحوُّل العالمي¹:</p> <p>الثقافة التعاونية التي تركز على النتائج</p>	<p>إعادة تفعيل الشبكة الإقليمية للتغيير التحويلي من أجل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - دعم التغييرات في الثقافة التنظيمية - تمكين بناء قوى عاملة متحمسة وملائمة للغرض المطلوب منها في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية - تشجيع الموظفين على المشاركة في عملية التحوُّل <p>● وضع خطة عمل سنوية لأنشطة الشبكة</p> <p>● ضمان التنسيق من خلال وحدة التحوُّل وفريق التحوُّل الإقليمي</p>
<p>5. الرصد والتأثير</p> <p>الصلة بمسار عمل التحوُّل العالمي¹:</p> <p>استراتيجية تركز على الأثر وتستند إلى البيانات</p>	<p>● معالجة القضايا المتعلقة بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - قدرات الموظفين في مجال جمع البيانات الخاصة بسجل أداء المخرجات ومؤشرات الأداء الرئيسية لإطار نتائج برنامج العمل العام الثالث عشر وإطار منظمة الصحة العالمية لقياس الأثر - استخدام البيانات في المكاتب القطرية للمنظمة <p>● إنشاء حلقات للتفاعل مع المكاتب القطرية للمنظمة للاستجابة لاحتياجات المكاتب القطرية</p>
<p>6. حالات الطوارئ</p> <p>الصلة بمسار عمل التحوُّل العالمي¹:</p> <p>العمليات "الأفضل في فئتها"</p>	<p>● تبسيط الوظائف التشغيلية بهدف تعزيز قدرات برنامج المنظمة للطوارئ الصحية، وتيسير تنفيذ إجراءات التشغيل الموحدة في حالات الطوارئ فيما يتعلق بإجراءات العمل في حالات الطوارئ المصنفة</p> <p>● إعداد مبادئ توجيهية لإعداد استراتيجيات التعاون القطري في حالات الطوارئ.</p> <p>● تطوير مؤشرات الأداء الأساسية المتميزة لحالات الطوارئ</p> <p>● دمج الوظائف المشتركة القائمة على الخبرة التعاونية لفريق دعم إدارة الأحداث، بما في ذلك مفهوم التوقف التدريجي والرصد والتقييم</p> <p>● إعداد تقييم رسمي شامل للبلدان بشأن الدروس المستفادة في مجال استخدام نهج الربط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام في حالات الطوارئ</p>
<p>7. العمليات القطرية</p> <p>الصلة بمسار عمل التحوُّل العالمي¹:</p> <p>نموذج تشغيلي متوائم وثلاثي المستويات</p>	<p>● وضع نماذج تشغيل أساسية للمكاتب القطرية لمنظمة الصحة العالمية (بما يتجاوز الهياكل التنظيمية الملائمة للغرض)، بما في ذلك خدمات الدعم المنظمة/المنسقة، والوصول بأوجه التأزر إلى المستوى الأمثل</p> <p>● استعراض الطرائق/النُهج المستقبلية المحتملة لتواجد المكتب الإقليمي على المستوى القطري، بما في ذلك الحد الأدنى من القدرات القياسية الأساسية استنادًا إلى الوظائف الأساسية المحددة في استراتيجية التعاون القطري</p> <p>● إجراء التخطيط والميزنة في المنظمة بناء على استراتيجية التعاون القطري وإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، والتأكد من تضمين الدعم والموارد من جميع المستويات الثلاثة في خطة الدعم القطري (أو الخطة القطرية الواحدة للمنظمة) لكل بلد.</p> <p>● ضمان أن تكون استراتيجية التعاون القطري إطارًا موحدًا يضم جميع عمليات المنظمة بشأن الميزنة وحشد الموارد، والتعامل مع التقييمات القطرية المشتركة، وإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، وآليات التنسيق مع الشركاء الأخرى على المستوى القطري</p> <p>● تحديد الأدوار المحتملة لوحدة تعاون البلدان، وهي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - دعم وتيسير السياسات القصيرة الأجل والطويلة الأجل للبعثات التقنية للمنظمة إلى الدول الأعضاء، مع تحديد اختصاصاتها جيدًا - تصميم ودعم البعثات الافتراضية، المصممة للتدخلات السريعة استجابة لاحتياجات تقنية محددة في مجال الصحة العامة - تمكين أفرقة الاستجابة القطرية من اتباع نهج منظم مع خبراء متعددي الشركاء/متعددي الوكالات للاستجابة للاحتياجات القطرية والطلبات المخططة/المخصصة المقدمة من الدول الأعضاء - إتاحة فرص بناء القدرات، وتقديم الدعم المالي، عند الاقتضاء، إلى الخبراء الوطنيين لحضور المناسبات/المشروعات البحثية الدولية، بما في ذلك التعاون مع المؤسسات الصحية وشبكات الخبراء الوطنيين

نقاط العمل	الأنشطة المقترحة
	<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم موائد مستديرة بشأن السياسات مع البلدان، وإنشاء مجتمعات للممارسين، والتنسيق مع ممثلي الدول الأعضاء - تحسين/استحداث طرق مبتكرة للعمل مع المراكز المتعاونة مع المنظمة في الإقليم - دمج التبادل بين النظراء في البلدان، بما في ذلك تكليف الموظفين بمهام انتدابية قصيرة الأجل للتطوير الوظيفي لاكتساب خبرات مختلفة في المكاتب القطرية/الدولية لفترة زمنية محدودة
 <p>8. الاتصالات والشراكات</p> <p>الصلة بمساري عمل التحول العالمي:</p> <p>نهج جديد للشراكات</p> <p>التمويل المستدام الذي يمكن التنبؤ به</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز القدرة الهيكلية والوظيفية لإدارة الاتصالات وحشد الموارد والشراكات على الصعيدين الإقليمي والقطري • تعزيز قدرات المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية في مجال التواصل من أجل الصحة • التحسين الفعال والمنهجي لمشاركة الشركاء
 <p>9. القيادة في مجال الصحة في الأمم المتحدة</p> <p>الصلة بمساري عمل التحول العالمي:</p> <p>نهج جديد للشراكات</p> <p>نموذج تشغيلي متوازن وثلاثي المستويات</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز قدرات منظمة الصحة العالمية بوصفها شريكاً فعالاً وقائداً على الصعيدين الإقليمي والقطري لإعداد استراتيجيات الأمم المتحدة وتنسيقها وتنفيذها، فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة. • الاستفادة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية من أجل التمركز الجماعي والتنسيق مع الحكومات والجهات المانحة • دعم قدرات المكاتب القطرية للمنظمة بشأن التحليل القطري المشترك وإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، وربط استراتيجيات التعاون القطري للمنظمة ووثائق الأمم المتحدة الاستراتيجية على المستوى القطري (بما في ذلك تبادل الخبرات بين البلدان) • توسيع نطاق الشراكات مع منظمات الأمم المتحدة وسائر الشركاء في مجال الصحة • تحسين التعاون على المستويات الثلاثة لتعزيز مكانة المنظمة في إطار التحالف الصحي الإقليمي بوصفها هيئة تنسيق إقليمية، وإشراك جميع الشركاء في الاجتماعات والبعثات المستقبلية
 <p>10. القدرات القيادية</p> <p>الصلة بمسار عمل التحول العالمي¹:</p> <p>قوى عاملة متحمسة ومناسبة للغرض</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز القدرات القيادية في المكتب الإقليمي، ويشمل ذلك التعلم والتعاون المستمرين، من خلال: <ul style="list-style-type: none"> - تحديد الثغرات في مجالات القيادة (مثل تغيير الثقافة والتواصل) - إجراء تدريب يركز على القيادة والإدارة، بناءً على تقييم الاحتياجات - تعزيز التدريب العملي لموظفي المكاتب القطرية (التوجيه، والرصد، والإشراف) مع التركيز على الدعم العملي - تعزيز بناء القدرات على نحو مشترك بين البلدان من خلال تعاون النظراء في المكاتب القطرية - وضع أساليب منهجية لنشر موظفي المكتب الإقليمي لمعالجة الثغرات المؤقتة في القدرات، وعند الاقتضاء، الاستفادة من المهام الانتدابية قصيرة الأجل للتطوير الوظيفي المتاحة داخل المكتب الإقليمي وبين المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية (بما في ذلك التعلم المشترك بين المكاتب، والتعلم بملازمة الموظفين المتدربين) - إجراء تدريب متنوع/إشراك الموظفين داخل الإدارات - تحسين إدارة الوقت، وكفاءة الاجتماعات، وإدارة تدفق العمل، والإبلاغ • ضمان تمتع جميع الموظفين الفنيين بالقدرة على العمل مع القطاعات الأخرى من أجل اتباع نهج صحي متعدد القطاعات.

¹ يمكن الاطلاع على معلومات تفصيلية عن مسارات العمل الخاصة بالتحول العالمي في التقرير المرحلي لعام 2020 عن تحول منظمة الصحة العالمية: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/341368/9789240026667-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

² المذكرة الإعلامية رقم 2021/08. منع السلوك المسيء والتصدي له: السياسات والإجراءات المتعلقة بالتحرش والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2021. (<https://www.who.int/ar/publications/m/item/preventing-and-addressing-abusive-conduct>)