

Distr.: General  
15 May 2020  
Arabic  
Original: English

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي



للعلم

## منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام 2020

29 حزيران/يونيه - 2 تموز/يوليه 2020

البند 3 من جدول الأعمال المؤقت\*

## تقرير منظمة الأمم المتحدة للطفولة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة

موجز

وفقاً لقرار المجلس التنفيذي 4/2001، يوجز هذا التقرير استجابة منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) لما ورد في تقارير وحدة التفتيش المشتركة من توصيات صادرة بدءاً من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019. ومن بين تسعة تقارير نُشرت علناً خلال هذه الفترة، احتوت سبعة منها على توصيات ذات صلة مباشرة باليونيسف. وتُعرب المنظمة عن تقديرها البالغ للآراء القيّمة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة والملاحظات والتوصيات الواردة في التقارير.

\* E/ICEF/2020/6

ملاحظة: قامت اليونيسف بإعداد هذه الوثيقة بكاملها.



الرجاء إعادة استعمال الورق

290520 280520 20-07028 X (A)



## أولاً - استعراض عام

1 - تُصدر وحدة التفتيش المشتركة سنوياً تقارير ومذكرات موجهة إلى الرؤساء التنفيذيين لمنظمات الأمم المتحدة التي قبلت بنظامها الأساسي. ويتضمن كل تقرير أو مذكرة مجموعة من التوصيات، لينظر فيها إما الرؤساء التنفيذيون للمنظمات أو هيئاتها التشريعية/مجالس إدارتها. ويتضمن تقرير اليونسيف المُقدّم إلى مجلسها التنفيذي جملة أمور منها استعراضاً عاماً موجزاً لاستجابة المنظمة للتقارير ذات الصلة التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، وتعليقات على توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي وُجّهت إلى اليونسيف (انظر المرفق الأول). ويُمكن الاطلاع على تقارير وحدة التفتيش المشتركة ومذكراتها بنصوصها الكاملة، وأي مرفقات وتعليقات إضافية - على سبيل المثال، التقارير والمذكرات الصادرة من مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في موقع وحدة التفتيش المشتركة على شبكة الإنترنت ([www.unjju.org](http://www.unjju.org)) أو من العناوين الموصولة إلكترونياً لكل تقرير، الواردة في القسم ثانياً من هذه الوثيقة.

2 - واصلت اليونسيف العمل مع وحدة التفتيش المشتركة بشأن مختلف الاستعراضات. وتتابع اليونسيف التوصيات الواردة في التقارير وتُقدّم معلومات مُحدّثة إلى وحدة التفتيش المشتركة بشأن تنفيذها. وبالإضافة إلى ذلك، تُساهم اليونسيف، بوصفها عضواً في مجلس الرؤساء التنفيذيين، في صياغة الاستجابات المُجمّعة لمختلف تقارير وحدة التفتيش المشتركة.

3 - في عام 2019، أصدرت وحدة التفتيش المشتركة خمسة تقارير<sup>(1)</sup>، يتناول اثنان منها منظمة واحدة، واحتوت سبعة منها استعراضات على مستوى المنظومة بأسرها. وقد ضمت التقارير السبعة التي تتناول المنظومة بأسرها 48 توصية، من بينها 41 توصية، أي (85 في المائة) ذات صلة باليونسيف. وتضمنت هذه ثلاث عشرة توصية موجهة إلى المجلس التنفيذي لليونسيف وثمانية وعشرين توصية موجهة إلى الرئيس التنفيذي لليونسيف. ويتناول المرفق الأول حالة قبول وتنفيذ الـ 41 توصية، ويُمكن تلخيصها كما يلي، حتى شباط/فبراير 2020:

(أ) قبلت اليونسيف 34 توصية، منها 17 توصية تُنفّذ بالفعل، و 17 توصية قيد التنفيذ؛

(ب) لا تزال هناك توصيتان قيد النظر من أجل قبولها؛

(ج) لم تُقبل أربع توصيات؛

(د) هناك توصية واحدة ذات صلة باليونسيف، إلا أنّ تنفيذها يقع خارج ولاية اليونسيف وحدها.

4 - يُصنّف المرفق الثاني حالة التنفيذ للتوصيات التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة قبل عام 2019، والحالة حتى شباط/فبراير 2020. وباختصار:

(1) أصدرت وحدة التفتيش المشتركة تسعة تقارير في خلال هذه الفترة، سبعة منها كانت ذات صلة باليونسيف. وسوف تُعلّق اليونسيف في أثناء الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لعام 2020 على التقارير التي كانت جزءاً من برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 والمستمرة في عام 2019، والتي صدرت بعد 31 كانون الأول/ديسمبر 2018.

(أ) بلغ العدد الإجمالي لهذه التوصيات 56 توصية، منها 30 توصية قُبِلَت ويجري العمل على تنفيذها، و 24 توصية نُفِذَت بالفعل، وتوصية واحدة فقط كانت خارج الولاية المنفردة لليونيسف، وتوصية واحدة لم تُقَبَل.

(ب) من بين التوصيات الثلاثين التي قُبِلَت ويجري العمل على تنفيذها، صدرت 9 توصيات في الفترة 2014-2016، وصدرت 21 توصية في الفترة 2017-2018.

## ثانياً - أبرز النقاط التي تضمنتها تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في 2019

5 - يرد أدناه موجز للتقارير السبعة التي تضمنت توصيات ذات صلة باليونيسف، وفي عام 2019، أُصدِرَ التقريران اللذان يحتويان على رموز تشير إلى عام 2018. ولمزيد من التعليقات بشأن التوصيات ذات الصلة، انظر المرفق الأول.

### ألف - تعزيز الدخول الميسر للأشخاص ذوي الإعاقة إلى المؤتمرات والاجتماعات التي تعقدها منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/6)

6 - تُرحّب اليونيسف بالتقرير، الذي يُقدّم استعراضاً عاماً للدخول الميسر ويُشاركنا الخطوات اللازمة لمعالجة الثغرات. ويُبرز التقرير أنّ اليونيسف هي إحدى منظمتين من منظمات الأمم المتحدة لديها سياسة مطبقة بشأن الدخول الميسر. وباعتبارها واحدة من أفضل الممارسات، يُسلّط التقرير الضوء أيضاً على المستويات الثلاثة لمعايير الدخول الميسر التي جعلتها اليونيسف قابلة للتطبيق في جميع مكاتبها على الصعيد العالمي. ويُركّز التقرير بصفة خاصة على مبادرة صندوق الخضرنة والدخول الميسر كمثال على الممارسات الجيدة. وستتعاون اليونيسف مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى لتبادل المعارف والتطوير المشترك للتدريب الإلزامي، على النحو الموصى به. وتلتزم اليونيسف باستخدام نتائج هذا التقرير وتوصياته لمواصلة تحسين المرافق الميسرة وإضفاء الطابع المؤسسي على التسهيلات الميسرة (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين متاحة في A/74/217/Add.1).

### باء - تعزيز متابعة بحوث السياسات في سياق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (JIU/REP/2018/7)

7 - يهدفُ التقرير إلى زيادة الوعي بأهمية وظيفة بحوث السياسات في دعم خطة التحول من أجل تحقيق التنمية المستدامة. ويعترفُ بدور بحوث السياسات بوصفها ثروةً فريدةً تمتلكها منظومة الأمم المتحدة، ويهدفُ إلى إبراز مكانتها وإيجاد السبل المناسبة لجعل إنتاجها وقدراتها الاستيعابية أكثر كفاءة وشفافية. ويُبرز التقرير الحاجة إلى تعزيز دور منظومة الأمم المتحدة بوصفها جهة مُنتجة ومُحرّرة وموزعة للبحوث الموثوق بها والموضوعية والأمانة. وفي تحديده للطرق التي تفوّقت بها اليونيسف على كيانات الأمم المتحدة الأخرى في هذا المجال، ينوّه التقرير بالاستثمار المؤسسي القوي لليونيسف في وظيفتها البحثية. وتُرحّب اليونيسف بالتقرير وتعترفُ استخدام النتائج والتوصيات الاثنيتي عشرة لمواصلة وظيفتها البحثية من أجل تعزيز الاستثمارات القائمة على الأدلة في مجال السياسات والمُناصرة والبرمجة (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين متاحة في A/74/216/Add.1).

## جيم - استعراض خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (JIU/REP/2019/2)

8 - يستعرض التقرير فاعلية خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وقيمتها المضاعفة وأثرها خلال مرحلة التنفيذ الأولى، من عام 2012 إلى عام 2017. ويهدف إلى تقديم تقييم لخطة العمل بوصفها إطاراً لرصد الأداء والمساءلة على نطاق المنظومة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، المدعوة إلى تأييد توصيات التقرير. وخُصّص مفتشو وحدة التفتيش المشتركة إلى أن خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هي إطار مفيد ومعيّار موثوق به لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وكان هناك شبه توافق في الآراء بين كيانات الأمم المتحدة على أن خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كانت عاملاً محفزاً لإحراز تقدّم في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتقرّر اليونسيف بأن خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قد أكملت المبادرات القائمة وساهمت في زيادة إضفاء الطابع المؤسسي على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتُشير اليونسيف إلى أن التقرير يساعد على تحديد المجالات المتبقية للتحسين وأن المنظمة قد أنشأت دعماً داخلياً إضافياً لمعالجتها. وأثنى التقرير على اليونسيف لجهودها الرامية إلى الوفاء بالمعايير المرجعية لإطار المساءلة الخاص بخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

9 - تُرحّب اليونسيف بالتقرير، ولا سيما التوصية 1، التي تهدف إلى ضمان أن تكون لدى الوكالات الآليات اللازمة لفحص جودة الإبلاغ وفقاً لمعايير خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. بيد أن اليونسيف لا تقبل التوصيتين 4 و5، وتُحذّر من تعقيد عملية خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى حدٍّ يجعلها تزيد من عبء الإبلاغ. وفي حين أنها لا تقبل التوصية 5، تُشير اليونسيف إلى أنها طلبت إجراء تقييم مُستقلّ لخطة عملها للمسائل الجنسانية في عام 2019، بما في ذلك خطّي العمل المتعاقبتين للمسائل الجنسانية اللتين تغطيان الفترة 2014-2019. وسترفع الإدارة ردها على التقييم المُستقلّ إلى المجلس التنفيذي لليونسيف في دورته السنوية لعام 2020 (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين متاحة في A/74/306/Add.1).

## دال - استعراض إدماج الحدّ من مخاطر الكوارث في عمل منظومة الأمم المتحدة في سياق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (JIU/REP/2019/3)

10 - يُبيّن التقرير، الذي يستعرض بيانات الفترة 2012-2017، أن منظومة الأمم المتحدة قد أدمجت عموماً إجراءات الحدّ من مخاطر الكوارث في أولوياتها وخططها المؤسسية واعتمدت استراتيجيات برمجة قطاعية واعية بالمخاطر. ومع ذلك، لا يزال هناك كثير مما ينبغي عمله على الصعيد القطري. وترى اليونسيف أن التقرير يتطلّب اتخاذ إجراءات عاجلة، ذلك لأن إدماج وتوسيع نطاق الحدّ من مخاطر الكوارث والتكيف مع تغيّر المناخ والتخفيف من حدّته شرطٌ مسبقٌ لتحقيق أهداف خطة عام 2030. ويُشكّل الحدّ من مخاطر الكوارث ركيزةً من ركائز جهود اليونسيف الرامية إلى الحدّ من الآثار الإنسانية لتغيّر المناخ، ويتعين على اليونسيف وشركائها العمل بشكلٍ حثيثٍ على زيادة الاستثمار في الحدّ من مخاطر الكوارث لضمان البرمجة الفعّالة. ويُشير التقرير أيضاً إلى أن "عدم ترك أحد يتخلف عن الركب" واتباع نهجٍ شاملٍ يُعدّان أمران ضروريان لنجاح تكامل منظومة الأمم المتحدة للحدّ من مخاطر الكوارث ولتمكين اليونسيف

من الوفاء بولايتها الأساسية المتمثلة في خدمة الأطفال. وتقبل اليونسيف توصيتين من التوصيات الثلاث الواردة في التقرير (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين غير متاحة بعد).

#### هاء - استعراض إدارة التغيير في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2019/4)

11 - يُركّز التقرير على دور وممارسة إدارة التغيير في الإصلاحات التنظيمية، بما في ذلك الإصلاحات التي تُركّز على الثقافة، على نطاق منظومة الأمم المتحدة في الفترة من 2010 إلى 2018. وقد استعرض ما مجموعه 47 مبادرة إصلاحية في 26 منظمة، بما في ذلك أربع مبادرات إصلاحية لليونسيف (تتعلق بالموارد البشرية، وإعادة تعديل الوضع الاستراتيجي، وإعادة التنظيم، وخطط إدارة المكاتب، ونظام إدارة الأداء).

12 - يُسلّط التقرير الضوء على الأهمية الحاسمة لإدماج نهج إدارة التغيير وأساليبها في الإصلاحات التنظيمية، مع الإشارة إلى تفاوت فاعلية جهود التغيير عبر جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تقهم إدارة التغيير وتطبقها بطرق مختلفة. ويُسلّط التقرير الضوء على عدة عوامل حاسمة للنجاح في إدارة التغيير، ويُشدّد على أهمية قيادة العملية من القمة، بدعم من الوظيفة التحولية للموارد البشرية.

13 - تُرحّب اليونسيف بالتقرير وقد نفذت بالفعل توصياته ذات الصلة، أو هي بصدد تنفيذها. ولهذا الغرض، أنشأت اليونسيف فريقاً أساسياً لإدارة التغيير من أجل الإشراف على جهود التغيير وتوجيهها (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين متاحة في A/74/669/Add.1).

#### واو - إدارة خدمات الحوسبة السحابية في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2019/5)

14 - يُغطّي التقرير جوانب أوسع نطاقاً من الخدمات السحابية ويُسلّط الضوء على المسائل الحاسمة التي ينبغي النظر فيها في إدارة الخدمات السحابية ضمن منظومة الأمم المتحدة. وساهمت اليونسيف بنشاط في إعداد تقرير وحدة التفتيش المشتركة وتوافق على النتائج والتوصيات التي توصلت إليها. ولمواصل ضمان تنفيذ برامجها بكفاءة وفاعلية، قد تنظر اليونسيف في استخدام خدمات الحوسبة السحابية المستضافة أو الاستفادة منها في العقود القائمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين متاحة في A/74/691/Add.1).

#### زاي - استعراض لجان مراجعة الحسابات والرقابة في منظومة الأمم المتحدة

##### (JIU/REP/2019/6)

15 - تُرحّب اليونسيف بالتقرير الذي يُركّز على (أ) تحديد ما إذا كانت لجان مراجعة الحسابات والرقابة القائمة قد أنشئت على نحو كافٍ وتخدم غرضها على النحو المتوخى أصلاً في اختصاصاتها أو موافقها؛ (ب) تقييم مدى انحراف هذه اللجان حالياً عن المعايير والمبادئ المقبولة عموماً؛ (ج) تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة والتوصية باعتمادها الانتقائي من جانب لجان مراجعة الحسابات والرقابة على نطاق مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وينبغي أن يُتخذ ذلك وفقاً للاحتياجات والخصائص المحددة للكيانات التي تخدمها تلك اللجان. وتتفق اليونسيف مع واضعي التقرير على أنه لا يوجد نموذج "واحد يناسب الجميع". ولا تزال اليونسيف ملتزمة بإنشاء لجنة استشارية فعالة لمراجعة الحسابات، ووجدت أن الاستعراض مفيد بشكل خاص لأن المنظمة استعرضت ميثاق اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونسيف ونقّحته وحدّثته لإصداره في عام 2020 (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين متاحة في A/74/670/Add.1).

## المرفق الأول

## موجز حالة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الموجهة إلى اليونيسف، كانون الثاني/يناير - كانون الأول/ديسمبر 2019

التوصيات ذات الصلة

ملاحظات

تعزيز الدخول الميسر للأشخاص ذوي الإعاقة إلى المؤتمرات والاجتماعات التي تعقدها منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/6)

1 - التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

## 10 التوصية

## قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

تتلقى اليونيسف بشكلٍ منتظم تقارير عن الارتقاء بتيسير الدخول إلى مباني اليونيسف وتحسينها من خلال برمجيات تقييم الأثر البيئي وإمكانية الوصول (EFAAT) التي اشترتها المنظمة، وكذلك من خلال التشاور المنتظم مع المكاتب الإقليمية والفُطرية. وتُرْفَع التقارير إلى الإدارة العليا خلال استعراضات منتصف المدة والإبلاغ السنوي وغير ذلك من العمليات.

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تدرج في جداول أعمالها استعراضاً للتقارير الدورية المقدمة إليها بشأن حالة الدخول الميسر للأشخاص ذوي الإعاقة إلى مرافق وخدمات المؤتمرات والاجتماعات، بما في ذلك حالة التقدم المحرز في الإجراءات الرامية إلى معالجة أوجه القصور في تيسير الدخول.

2 - التوصيات الموجهة إلى الرئيس التنفيذي

## 11 التوصية

## قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

يتضمن عمل اليونيسف لتحسين الدخول الميسر للأشخاص ذوي الإعاقة إلى المؤتمرات والاجتماعات عدة سياسات يجري حالياً وضعها أو تحديثها. وتعكف اليونيسف على وضع سياسة شاملة بشأن تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. وفي ما يتعلق بالهاكل الأساسية التي يتيسر الدخول إليها، تعمل اليونيسف حالياً على تحديث إجراءاتها المتعلقة "بالكفاءة الإيكولوجية والوصول الشامل في مباني اليونيسف وعملياتها" (001/2018/DFAM/PROCEDURE). وأطلقت اليونيسف أيضاً مشروع منصة المؤتمرات الافتراضية لينك أب (LinkUp) لضمان أن تكون معدات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قاعات المؤتمرات على أعلى مستوى تقني وأن تراعي إمكانية الوصول، ضمن معايير أخرى. ويتمثل الغرض من المنصة في تشجيع المكاتب الفُطرية والإقليمية على استخدام معداتٍ تيسر إتاحتها للجميع.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يقوموا بحلول نهاية عام 2020، بتكليف المكاتب ذات الصلة بوضع مشروع سياسة بشأن الدخول الميسر للأشخاص ذوي الإعاقة إلى المؤتمرات والاجتماعات، فضلاً عن مبادئ توجيهية لتنفيذ السياسات، وتقديمها إلى الهيئات التشريعية لكل منها، إذا كان تفعيل تلك السياسات يتطلب تأييداً من تلك الهيئات.

## 12 التوصية

## قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

تعكف اليونيسف حالياً على صياغة إجراء خاص بها تحت اسم 'إجراء اليونيسف بشأن الاتصالات الشاملة لمسائل الإعاقة'. ويبرز هذا الإجراء، الذي سيتمشى مع المؤشر 15 من استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، الحاجة إلى استضافة جميع المؤتمرات الرئيسية والمناسبات الرفيعة المستوى في أماكن يسهل الوصول إليها باستخدام نُهجٍ شاملة.

بالنسبة إلى جميع المؤتمرات الرئيسية التي تُستضاف خارج مباني مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لتلك المؤسسات أن يضمنوا تحديد شروط الدخول الميسر للأشخاص ذوي الإعاقة تحديداً واضحاً في الاتفاقات الفردية المبرمة مع الكيان المضيف للمؤتمرات والاجتماعات المحددة.

## التوصية 3

## قُبِلَتْ ونُفِذَتْ

لدى اليونيسف جهة تنسيق في وحدة الدخول الميسر، التابعة لشعبة الإدارة المالية والإدارية، لها اختصاصات واضحة بشأن الأدوار والمسؤوليات المتصلة بتعزيز الدخول الميسر للأشخاص ذوي الإعاقة إلى المؤتمرات والاجتماعات.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الذين لم يعينوا بعد جهة تنسيق معنية بالدخول الميسر للأشخاص ذوي الإعاقة داخل مؤسساتهم وفق اختصاصات تحدد بوضوح دور ومسؤوليات جهة التنسيق بشأن تعزيز الدخول الميسر لأولئك الأشخاص إلى المؤتمرات والاجتماعات، أن يفعلوا ذلك بحلول كانون الأول/ديسمبر 2021.

## التوصية 4

## قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

تعكف اليونيسف على وضع سياسة على نطاق المنظمة بشأن الدخول الميسر والإدماج. ويجري تحديث الإجراءات التشغيلية الموحدة الحالية "الكفاءة الإيكولوجية والوصول الشامل في مباني اليونيسف وعملياتها" (001/2018/DFAM/PROCEDURE). وستتناول هذه الإجراءات المعايير القائمة بشأن الدخول الميسر والآليات التشغيلية والمالية لتيسير سبل الوصول إلى أماكن العمل.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يُصدروا توجيهات إلى المكاتب ذات الصلة التي تتعامل مع قضايا إمكانية الوصول لكي تضع، بحلول كانون الأول/ديسمبر 2021، إجراءات تشغيل موحدة بشأن مسؤولياتها التشغيلية من أجل تحسين الدخول الميسر للأشخاص ذوي الإعاقة في المؤتمرات والاجتماعات.

## التوصية 5

## قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

استناداً إلى أفضل الممارسات، وضعت اليونيسف توجيهات بشأن الدخول الميسر إلى الفعاليات والاطلاع على الوثائق والمعلومات ذات الصلة. وقد أدمجت هذه المواد الآن في أداة جديدة لإدارة المعارف بشأن الدخول الميسر والإدماج. وأكملت اليونيسف أيضاً مراجعة الدخول الميسر إلى سبع منصات (أغورا، وفيجن، وشيربوينت، والتوظيف الإلكتروني، والموقع الشبكي [unicef.org]، وبوابة الخدمات، وصفحة أتشيف [Achieve] لإدارة الأداء) والخطوة التالية هي الإصلاح. وفي نهاية هذه العملية، سيكون لدى اليونيسف منصات شبكية أيسر منالاً تُساعد على تيسير الوصول إلى واجهات المستخدم، وستوفر طريقة لاستقاء التعقيبات من المستخدمين بشأن عدد من المواضيع المتصلة بالدخول الميسر، مثل استقصاءات رضا المستخدمين. وتعمل اليونيسف على بناء قدرات الموظفين على التصميم الشامل وإمكانية الوصول إلى شبكة الإنترنت.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يلزموا منظمي الاجتماعات والمؤتمرات بأن يكفلوا، بحلول كانون الأول/ديسمبر 2021، ما يلي: (أ) أن تكون مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة مدعومة بالكامل من خلال عمليات تسجيل ميسرة للأشخاص ذوي الإعاقات المختلفة؛ (ب) أن تُدرج في نماذج التسجيل الميسرة بنود تسأل على وجه التحديد عن الاحتياجات من التسهيلات الخاصة؛ (ج) أن تُعمم المعلومات عن المرافق والخدمات الميسرة على جميع المشاركين المحتملين من خلال مواقع إلكترونية ومذكرات إعلامية يسهل الوصول إليها؛ (د) أن تشمل الدراسات الاستقصائية التي تُنظم بعد الاجتماع أو المؤتمر عن مدى الرضا عن تنظيمه، دائماً أسئلة لتقييم مدى الرضا عن مرافق وخدمات التسهيلات الخاصة.

## التوصية 6

## قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

نُفِّذَتْ شُعْبَةُ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة لليونيسف استخدام خدمة زووم (Zoom) القائمة على الخدمات السحابية، بحيث يُمكن استخدامها في عقد اجتماعات ومؤتمرات افتراضية. وتتميز خدمة زووم (Zoom) بسهولة إدماجها في خدمات العرض النصي التابعة لجهات خارجية، وتمكين النصوص التلقائية، وتمكين المشاركين من الوصول إلى لوحة المفاتيح والشاشة.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يوفروا، بحلول كانون الأول/ديسمبر 2021، خيار المشاركة عن بعد في جميع الاجتماعات والمؤتمرات التي ينظمونها، مع عدم المساس بالجهود المبذولة لإتاحة إمكانية حضور الأشخاص ذوي الإعاقة تلك الاجتماعات والمؤتمرات.

## التوصية 7

## قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

ستواصل اليونيسف تنفيذ تقييمات مستمرة للوقوف على الدخول الميسر إلى المرافق والمباني، القائمة منها والجديدة على حد سواء. ولتحسين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، اضطلعت شُعْبَةُ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة لليونيسف، في حزيران/يونيو 2019، بمهمة تحديث منصة الاتصالات التي توفر أدوات جديدة ومُحَسَّنة لعقد المؤتمرات الافتراضية لمساعدة الموظفين على التواصل وتبادل المعلومات والتعاون بسهولة أكبر.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يصدروا تعليمات إلى مكاتب إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمرافق بإجراء تقييمات دورية لإمكانية الوصول إلى المرافق والخدمات التنظيمية في المؤتمرات والاجتماعات، وضمان التشاور على نحو كاف مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مراحل العملية.

## التوصية 8

## قُبِلَتْ وَهِيَ قِيدَ التَّنْفِذِ

تَعَكَّفُ اليونيسف حالياً على إعادة صياغة إطارها التنظيمي لوظيفة الإمداد لضمان أن تتناول الإجراءات الجديدة إمكانية الوصول في عملية الشراء لفئات المنتجات/الخدمات ذات الصلة. وتواصل اليونيسف مناقشة قضايا الإعاقة والمشتريات كجزء من عملها المشترك مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى المرتبطة بعضويتها في شبكة المشتريات التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكلفوا مكاتب المشتريات بأن تصوغ، بحلول كانون الأول/ديسمبر 2021، أحكاماً للتأكد من احترام متطلبات الدخول الميسر و/أو اشتراطها في السياسات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالمشتريات، لتتظر فيها وتعتمدها سلطة اتخاذ القرار ذات الصلة.

## التوصية 9

## قُبِلَتْ وَهِيَ قِيدَ التَّنْفِذِ

ترى اليونيسف أنَّ التدريب المشترك على نطاق المنظومة ينبغي أن تقوده وتنفذه الأمانة العامة للأمم المتحدة من خلال استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، التي تعد اليونيسف عضواً فيها. ويُمكن لليونيسف أن تُقدِّم الدعم التقني بشأن وضع هذا التدريب، الذي يلزم أن يكون مُوجَّهاً ومُكيِّفاً لكل شُعْبَةٍ من الشُعَبِ من أجل تحقيق النتائج المتوقعة بشأن إدماج ذوي الإعاقة.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يضعوا وينفذوا، بحلول كانون الأول/ديسمبر 2021، من خلال الآليات المشتركة بين الوكالات ذات الصلة، وحدة تدريب متخصص مشتركة على نطاق المنظومة لتقديم تدريب إلزامي على إدماج قضايا الإعاقة والدخول الميسر إلى الموظفين القائمين بصورة مباشرة أو غير مباشرة بخدمة المؤتمرات والاجتماعات، بمن فيهم على سبيل المثال لا الحصر، موظفو إدارة المؤتمرات، وإدارة المرافق والخدمات، وإدارة الموارد البشرية، والمشتريات، والخدمات القانونية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والخدمات الطبية، وشؤون الإعلام، وخدمات السلامة والأمن.



وعلى الصعيد الداخلي، ركزت اليونيسف جهودها على عقد حلقة دراسية شبكية منتظمة ومُخصّصة ومختصرة وتفاعلية على شبكة الإنترنت، تهدفُ إلى تحسين إشراك الموظفين وتشجيع تغيير السلوك لتحسين إدماج ذوي الإعاقة وإمكانية الوصول لديهم. وبالنسبة إلى موظفي تكنولوجيا المعلومات، تتوفر دورات إمكانية الوصول إلى الشبكة على منصة أغورا. ولدعم الدخول الميسر المادي، تشجع اليونيسف التوجيهات والمعايير القائمة، بما في ذلك البطاقات التقنية لليونيسف الخاصة بالوصول إلى مرافق المباني وبرمجيات تقييم الأثر البيئي وإمكانية الوصول. ووضعت اليونيسف أيضاً مورداً جديداً هو "مجموعة أدوات إمكانية الوصول إلى اليونيسف". وفي ما يتعلق بالتوعية بقضية الإعاقة، أنشأت اليونيسف نموذجاً تدريبياً بشأن الإعاقة في عام 2013، وتشارك اليونيسف في صياغة موقف مشترك للأمم المتحدة بشأن العودة السالمة وإعادة الإدماج المستدام. وبالإضافة إلى ذلك، يجري تقييم سريع للأدلة، خارج نطاق الأفرقة العاملة الرسمية، بالتعاون مع مكتب التقييم التابع لليونيسف، والمنظمة الدولية للهجرة، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، ومنظمة العمل الدولية لتقييم الأدلة المتعلقة بالاستراتيجيات الفعالة لتعزيز وحدة الأسرة في مجرى الهجرة.

### تعزيز استيعاب بحوث السياسات في سياق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (JIU/REP/2018/7)

#### التوصية 12

#### قُبِلَت وهي قيد التنفيذ

كمرحلة تالية من رسم خرائط كيانات الأدلة (انظر التوصية 7)، تُجري اليونيسف تحليلاً للشبكة الاجتماعية لتحديد مراكز الامتياز القائمة أو الناشئة في مجال توليد الأدلة المتعلقة بحقوق الطفل التي كثيراً ما يستشهد بها الآخرون أو يرتبطون بها. وبمجرد الانتهاء من التحليل، ستبدأ اليونيسف في استكشاف إقامة شراكات أكاديمية طويلة الأجل من أجل توليد الأدلة والأنشطة الوطنية المحتملة لبناء القدرات في مجال البحوث مع كيانات إقليمية مختارة. وستستكشف فرقة العمل المشتركة بين الشعب المعنية بالبحوث أيضاً جدوى وضع مبادئ توجيهية أساسية لهذه الشراكات.

ينبغي للأمين العام للأمم المتحدة، بالتشاور مع جميع الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، أن يشجع الشراكات الطويلة الأجل مع الأوساط الأكاديمية على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية، وأن يضع مبادئ توجيهية أساسية لهذه الشراكات.

## استعراض التنظيم والإدارة في منظمة الطيران المدني الدولي (JIU/REP/2019/1)

1 - لم توجه توصيات بهذا الشأن إلى اليونيسف.

## استعراض خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (JIU/REP/2019/2)

1 - التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

## التوصية 4

## غير مقبولة

تتضمن خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في نسختها الثانية قسماً واضحاً عن الخطط العلاجية. ومن شأن وضع استراتيجيات/مؤشرات إضافية أن يؤدي إلى وجود ازدواجية في الإبلاغ الخاص بخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وترفع اليونيسف بالفعل إلى مجلسها التنفيذي تقريراً سنوياً بشأن تنفيذ خطة عمل اليونيسف المتعلقة بالمساواة الجنسانية للفترة 2018-2021. يتضمن المتطلب الإضافي الوارد في التوصية 4 تكراراً للإبلاغ الخاص بخطة العمل المتعلقة بالمساواة الجنسانية.

ينبغي للهيئات التشريعية والإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تدرس الرسالة السنوية الموجهة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الإدارة التنفيذية، مع تقديم إشارات إلى الاستراتيجيات والتدابير التي يتوخى الرؤساء التنفيذيون اتخاذها لتحسين الامتثال للمؤشرات الواردة في خطة العمل على نطاق المنظومة ومساهمتها المتوقعة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

2 - التوصيات الموجهة إلى الرئيس التنفيذي

## التوصية 1

## قبِلت ونُفذت

تتبع اليونيسف مقاربة منهجية تقي بمتطلبات التوصية بشكل كامل. وهي عبارة عن عملية من خطوتين تضطلع فيها الأقسام التنظيمية لليونيسف بمهمة إعداد تقييم ذاتي قائم على الأدلة بشأن معايير برنامج الأمم المتحدة للمبادلة في ما يتعلق بها. وبناءً عليه، يستعرض قسم الشؤون الجنسانية الاستجابة ويكملها.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يجروا بانتظام تقييماً دقيقاً لآليات ضمان الجودة المعمول بها في مؤسساتهم لضمان دقة التصنيفات بحسب المؤشرات في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للمذكرات الفنية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن تكون هذه التصنيفات مدعومة بالأدلة على النحو المناسب.

## التوصية 2

## خارج الولاية المنفردة لليونيسف

تدرك اليونيسف أن الاستعراض المقترح في هذه التوصية سيُنَفَّذ كجزء من مهمة عمل الفريق المشترك بين الوكالات المعني بالعمليات.

ينبغي لأعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، قبل نهاية عام 2020، أن يكفلوا التنسيق داخل آليات المجلس القائمة لإجراء استعراض شامل للنتائج التي تحققت بعد تنفيذ المرحلة الأولى من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن يتيحوا منتدى لإقرار الإطار بصيغته المنقحة في عام 2018.

## التوصية 5

## غير مقبولة

في عام 2019، طلبت اليونيسف إجراء تقييم مُستقلّ لخطة عملها للمساائل الجنسانية. وأُجري التقييم في الفترة بين شباط/فبراير وتشرين الأول/أكتوبر، وجمع مدخلاتٍ من أكثر من 32 بلداً. واستعرض فريق الخبراء الاستشاريين مجموعةً كاملةً من العمليات المؤسسية وأكثر من 500 وثيقة وأُجرى أكثر من 360 مقابلة مع الموظفين على مستوى المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية. وقيّم تقرير التقييم النهائي جودة وتنفيذ ونتائج خطتي العمل الجنسائيتين المتعاقبتين خلال الفترة 2014-2019. وتعكف اليونيسف حالياً على صياغة استجابة الإدارة. وتعتقد اليونيسف أنّ الاعتماد على تقييمها الأخير والتوصيات المتعلقة به أكثر فاعليّة من حيث التكلفة من إجراء تقييم مُستقلّ منفصل بعد وقتٍ قصير من الانتهاء من هذا التقييم.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، قبل الانتهاء من خطة العمل على نطاق المنظومة 2.0، أن يكفلوا إجراء تقييم مُستقلّ للتقدم الفعلي المحرز تجاه تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل مؤسساتهم، باتخاذ خطة العمل مقياساً مرجعياً، حسب الاقتضاء.

استعراض إدماج الحدّ من مخاطر الكوارث في عمل منظومة الأمم المتحدة في سياق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (JIU/REP/2019/3)

1 - التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

## التوصية 1

## قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

حرصت اليونيسف على تحديث دليل السياسات والإجراءات البرنامجية الخاص بها، وذلك من ناحية المحتوى والهيكل (وهو الآن متوفرّ على شبكة الإنترنت وصُمم خصيصاً لتسهيل الضوء على أوجه الترابط القائمة بين عناصر البرمجة). وترتبط الأقسام المتعلقة بالحدّ من مخاطر الكوارث بالولاية الأساسية لليونيسف وقطاعات برامجها. وقد حُدث المحتوى لإبراز أوجه الترابط الواضحة بين الحدّ من مخاطر الكوارث وتغيّر المناخ. وفي عام 2019، اعتمد إجراء اليونيسف بشأن الربط بين البرمجة الإنسانية والإنمائية، مع التركيز صراحةً على جعل البرمجة الواعية بالمخاطر إلزامية. وتشمل الأنشطة الجارية تعميق التكامل بين البرمجة الواعية بالمخاطر/الحدّ من مخاطر الكوارث وتغيّر المناخ وتنفيذ البرامج، ولا سيما عندما يتعلق الأمر بالربط بين العمليات الإنسانية والتدخلات الإنمائية. وساهمت اليونيسف أيضاً في التقرير الأول بشأن خطة عمل الأمم المتحدة للحدّ من مخاطر الكوارث من أجل زيادة القدرة على مواجهتها. وعلاوةً على ذلك، وضعت اليونيسف نظاماً لتتبع ورصد العمل المتعلق بالحدّ من مخاطر الكوارث، يشمل الإبلاغ السنوي عن مؤشرات الخطة الاستراتيجية لليونيسف للفترة 2018-2021، واستعراض ورصد وثائق البرامج القطرية الجديدة ومذكرات استراتيجية البرامج. ووضعت اليونيسف أيضاً معايير دُنيا لإدراجها في تحليلات الحالة المستخدمة للإبلاغ عن الخطة الاستراتيجية والمساهمة في الإبلاغ عن خطة عمل الأمم المتحدة بشأن الحدّ من مخاطر الكوارث.

ينبغي لمجالس إدارة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب من أمانات مؤسساتها تقديم خريطة للروابط بين الولاية الأساسية لتلك المؤسسات والحدّ من مخاطر الكوارث، والإبلاغ عن التقدم المحرز في الحدّ من مخاطر الكوارث وفقاً لذلك، مستخدمة الإرشادات المحددة الواردة في "إطار النتائج لخطة عمل الأمم المتحدة للحدّ من مخاطر الكوارث من أجل زيادة القدرة على مواجهتها - إرشادات لرصد التقدم المحرز في تنفيذ خطة عمل الأمم المتحدة بشأن الحدّ من مخاطر الكوارث والإبلاغ عنه".

## 2 - التوصيات الموجهة إلى الرئيس التنفيذي

## التوصية 2

## غير مقبولة

لا تقبل اليونيسف هذه التوصية، ذلك لأنها تتعلق بـ "تقديم تقارير مُفصّلة عن الأنشطة التنفيذية إلى مجالس الإدارة". تُقدّم اليونيسف تقارير بشأن المؤشرات المرتبطة بالإبلاغ عن مخاطر الكوارث والبرمجة الواعية بالمخاطر كجزء من الخطة الاستراتيجية لليونيسف للفترة 2018-2021. ولا تُقدّم اليونيسف تقارير مُفصّلة عن الأنشطة التنفيذية إلى المجلس التنفيذي أو أي برنامج آخر، لأنّ ذلك يتعارض مع متطلبات المجلس التنفيذي للإبلاغ على مستوى النتائج. وسيُطلب إعداد تقارير مُفصّلة عن العمليات على مستوى الأنشطة، على النحو الذي تقتضيه التوصية، تحويل الموارد بعيداً عن تنفيذ البرامج.

ينبغي للأمين العام، في قيادته لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية إلى جانب الرؤساء التنفيذيين للمنظمات، أن يضمن اشتغال الجيل الجديد من أطر الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، بصورة منهجية، على الحدّ من مخاطر الكوارث كجزء من الخطط الاستراتيجية المشتركة للأفرقة القطرية، ليتسنى تحقيق التنمية والتخطيط مع الوعي بالمخاطر، وتخصيص الموارد للتنفيذ، واستخدام نظام إبلاغ مشترك لقياس التقدم المحرز مقارنة بأولويات إطار سينداي وخطة عمل الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث من أجل زيادة القدرة على مواجهتها، مع تقديم تقارير تفصيلية عن الأنشطة التنفيذية إلى مجالس الإدارة.

## التوصية 3

## قُبِلَت وهي قيد التنفيذ

يتضمّن إطار النتائج للخطة الاستراتيجية لليونيسف للفترة 2018-2021 (المتوافقة مع أهداف التنمية المستدامة) مؤشرات تتطلّب من المكاتب القطرية الإبلاغ عن إدراج البرامج الواعية بالمخاطر. ويجري تجميعها على الصعيدين الإقليمي والعالمي ويتماشى مع إطار سينداي. وتشمل آليات الرصد الإلزامية على مستوى المكاتب القطرية لتتبع الأنشطة المتصلة بالحدّ من مخاطر الكوارث والبرمجة الأوسع نطاقاً الواعية بالمخاطر ما يلي: الإبلاغ السنوي (مسائل الرصد الاستراتيجي) عن الخطة الاستراتيجية لليونيسف، ومؤشرات لاستعراض ورصد وثائق البرامج القطرية الجديدة ومذكرات استراتيجية البرامج، والمعايير الدّنيا لإدراجها في تحليلات الحالة. وتتسم هذه العمليات بطابعها التشاوري مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية وتُعدّ مساهمة رئيسية في أنشطة الحدّ من مخاطر الكوارث على الصعيدين الوطني ودون الوطني. ويشمل العمل الجاري بناء تعاون نظامي مع العمليات الحكومية المتعلقة بتغيّر المناخ (مثل وضع خطة التكيف الوطنية) لتحقيق مزيدٍ من الاتساق بين الحدّ من مخاطر الكوارث وجدول أعمال العمل المتعلقة بتغيّر المناخ. وتعمل اليونيسف على إنشاء قدرات تقنية أكثر تركيزاً للموظفين على الصعيد القطري. ويجري وضع توجيهات تنظيمية بشأن تنفيذ البرمجة الواعية بالمخاطر، وترتبط من حيث المضمون بآثار تغيّر المناخ، وتشترط إجراءات اليونيسف التي تربط بين البرامج الإنسانية والبرنامج الإنمائي. ويُقدّم الدعم لتنفيذ البرامج الواعية بالمخاطر عبر شبكة الإنترنت ومن خلال الموظفين المدربين المنتشرين في الأقطار المختلفة والسياقات الإنسانية على حدّ سواء. وتشمل الأنشطة الجارية زيادة إدراج نتائج التحليل الواعي بالمخاطر في مذكرات استراتيجية البرامج المتعددة القطاعات وخطط العمل السنوية كعملية مُوحّدة.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات العاملة في الميدان، أن يكفلوا، في مساهمتهم في الإصلاح الجاري لنظام المنسقين المقيمين المعاد تنشيطه، تخطيط أفرقة الأمم المتحدة القطرية لقدرات مكرّسة كي تضطلع بتنفيذ أنشطة التنمية الواعية بالمخاطر، وأن يجري إبلاغ المقار الرئيسية بتلك الأنشطة الميدانية، بما في ذلك عن طريق رصد مساهمتها في تنفيذ إطار سينداي، مع مراعاة إطار الإبلاغ عن أهداف التنمية المستدامة.

## استعراض إدارة التغيير في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2019/4)

## 1 - التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

## التوصية 1

## قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

أنشئ فريقاً أساسياً لإدارة التغيير، برئاسة نائب المدير التنفيذي للشؤون الإدارية، للإشراف على جهود التغيير في اليونيسف وتوجيهها. وأنشئ أيضاً فريق مرجعي يضم أعضاء ميدانيين كمجلس للمتابعة وآلية لاستقاء التعقيبات بشأن تنفيذ جهود التغيير على الصعيد الميداني والدروس المستفادة. وتسترشد هذه المبادئ والنهج المنشأة حديثاً على نطاق المنظمة لإدارة التغيير في اليونيسف.

تشجّع مجالس الإدارة/التشريع على أن تحرص على إدماج الرؤساء التنفيذيين لنهج وأساليب إدارة التغيير في إصلاحاتهم المؤسسية، وتقديم تقارير عن النتائج.

## 2 - التوصيات الموجهة إلى الرئيس التنفيذي

## التوصية 2

## قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

انظر أعلاه الرد على التوصية 1.

ينبغي أن يدمج الرؤساء التنفيذيون في إصلاحاتهم المؤسسية الجارية، والتي تجري مستقبلاً، نهجاً منظمة وشاملة لإدارة التغيير وأن يقدموا تقارير عن ذلك إلى مجالس الإدارة/التشريع التي يتبعونها.

## التوصية 3

## قُبِلَتْ ونُفذت

شرعت اليونيسف في تنفيذ استقصاء عالمي كامل للموظفين كل سنتين (واستقصاء لجس النبض في السنة التي لا يوجد فيها استقصاء عالمي)، تُبلغ نتائجها إلى المجلس التنفيذي لليونيسف ويجري إطلاع كيانات أخرى عليها. وتُدار الدراسة من قبل جهة خارجية. ويجري تبادل أسئلة الدراسات الاستقصائية والنتائج الموجزة وأفضل الممارسات والدروس المستفادة من تجربة اليونيسف في إدارة الاستقصاءات وتنفيذها مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى عند الطلب. وستواصل اليونيسف دعم الاستقصاءات المشتركة المنفذة في مختلف وكالات الأمم المتحدة، مثل "الحيز الآمن: استقصاء عن التحرش الجنسي في مكان عملنا". تحدد شبكة الموارد البشرية، التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى، العناصر المشتركة لاستقصاءات الموظفين لأغراض المقارنة. وكجزء من الجهود التي تبذلها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى المركز في مجال "مستقبل العمل"، تدرس شبكة الموارد البشرية السبل المشتركة لتقييم الثقافة التنظيمية وتبادل أفضل الممارسات.

ينبغي أن يدعم الرؤساء التنفيذيون، عن طريق مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وضع دراسات استقصائية مؤسسية للموظفين وتوحيدها على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

## التوصية 4

## قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

تنوّه اليونيسف بأهمية توفير الموارد كعاملٍ حاسمٍ لنجاح أهداف إدارة التغيير، وتحدد حالياً الموارد اللازمة لكل مبادرة تغيير (ومراحل في إطار مبادرات محدّدة) قبل إطلاقها. وتُنشئ اليونيسف إطاراً لرصد إدارة التغيير فضلاً عن نظامٍ لتتبع الاستثمارات في إدارة التغيير. وسيكفل الإطار رصد مبادرات التغيير عبر مختلف المراحل، وقياس النتائج وتتبعها وتقييمها، وتقاسم الدروس المستفادة في مختلف المراحل.

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون التخصيص الواضح لموارد مكرسة لإدارة التغيير، وقياس النتائج المتوخاة وتعبئها وتقييمها.

## التوصية 5

## قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

تلتزمُ اليونيسف بتغيير الثقافة، وقد عملت على تحديث إطار كفاءة موظفيها والتركيز مجدداً على تحديد السلوكيات المتوقعة من جميع الموظفين على أساس أدوارهم ومسؤولياتهم. وسيجري دمج الإطار في العمليات الرئيسية للموارد البشرية مثل توصيف الوظائف، والتوظيف، وإدارة الأداء، والتقدير والمكافأة، والتعلم، والتطوير الوظيفي والقيادي. وسيكفل ذلك وضع آليات لتعزيز تغيير السلوك، بما في ذلك أدوات نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين وغيرها من أساليب التقييم.

كما تعملُ اليونيسف في الوقت نفسه على وضع أول استراتيجية عالمية للاتصال الداخلي على الإطلاق وتنفيذها لدعم التغيير والإصلاح المؤسسي. ويتمثل أحد العناصر الرئيسية للاستراتيجية العالمية للاتصال الداخلي في إشراك موظفي اليونيسف في تشكيل جهود التغيير المؤسسي. ويشمل ذلك الاتصال التفاعلي بين موظفي اليونيسف عبر قنوات اتصال متعددة على نطاق المنظمة، بما في ذلك القنوات الرقمية والعلاقات الشخصية والبيئية. وتتخذ الاستراتيجية العالمية للاتصال الداخلي نهجاً قائماً على الأدلة، حيث يقيّم أثر الاتصالات الداخلية لليونيسف على معارف موظفي اليونيسف ومواقفهم وسلوكياتهم وممارساتهم.

## قيد النظر

تعملُ اليونيسف مع وكالاتٍ أخرى للانخراط مع مختبر الأمم المتحدة للمعارف والتغيير المؤسسي من أجل تعزيز قدراته على دعم التغيير. وعلاوةً على ذلك، تتوافق اليونيسف مع تعليقات الأمين العام ومجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن هذه التوصية (A/74/669/Add.1، الفقرة 21). وفي حين أنَّ العديد من كيانات الأمم المتحدة تواجه تحدياتٍ مشتركة، وستستفيد من مجموعةٍ عامةٍ من الممارسات والخبرات المشتركة في مجال إدارة التغيير، لم يتضمن استعراض وحدة التفتيش المشتركة تحليلاً كاملاً للتكاليف والفوائد المرجوة من هذه التوصية. وثمة حاجة إلى مزيد من الخبرة والأدلة على أثر نموذج مختبر الأمم المتحدة للمعارف والتغيير المؤسسي قبل إقرار هذا الدور.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين أن يبرزوا الدور الذي تؤديه مهامهم الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية في إدارة التغيير التنظيمي. وينبغي أن يتضمن ذلك تشجيع التغيير في مواقف الأفراد وسلوكياتهم، وإنشاء آليات لتعزيز ذلك، وإقامة قنوات للتبليغ بالتعقيبات على نطاق جميع الموظفين.

## التوصية 6

يتعين على الرؤساء التنفيذيين إدراج بند على جدول أعمال الاجتماع المقبل للجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، للنظر في سبل دعم مختبر الأمم المتحدة للمعارف والتغيير المؤسسي، من أجل تمكينه من القيام بدور أكبر في إصلاحات منظومة الأمم المتحدة.

## إدارة خدمات الحوسبة السحابية في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2019/5)

1 - التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

## التوصية 2

## قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

أدرجت اليونيسف أحكاماً في استراتيجياتها المالية لتيسير تكيف النفقات التشغيلية والاستثمارات الرأسمالية المتصلة بالتكنولوجيات الجديدة واستجابتها واستخدامها بكفاءة.

ينبغي لمجالس إدارات مؤسسات الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤساء هذه المؤسسات إدراج أحكام في استراتيجياتها المالية تيسر التكيف والقدرة على الاستجابة والكفاءة في استخدام النفقات التشغيلية والاستثمارات الرأسمالية المتعلقة بالتكنولوجيات الجديدة.

2 - التوصيات الموجهة إلى الرئيس التنفيذي

## التوصية 1

## قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

أنجزت اليونيسف تحليلاً للخيارات الاحتياطية، وتُجرى اختباراً لإثبات المفهوم مع مُقدّم خدمات احتياطية حالي. وفي حالة نجاحه، سيُساعد إثبات المفهوم على ترقية العقد الحالي لحماية البيانات وأعمال العمل في السحابة في حالة عدم توفر الخدمة.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات الأمم المتحدة أن يكفلوا اشتغال خطط استثمارية تصريف الأعمال على استراتيجيات وتدابير تروم التخفيف من خطر عدم وفاء مقدّمي الخدمات السحابية بالخدمات التعاقدية.

## التوصية 3

## قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

ستواصل استراتيجيات اليونيسف المؤسسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما في ذلك استراتيجيات خدمات الحوسبة السحابية، المواءمة مع احتياجات أعمال اليونيسف وأولوياتها، وتحقيق قيمة للاستثمار. تُجرى اليونيسف رسداً وقياساً دوريين لهندسة المشاريع وعمليات إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مدفوعةً بدورات التخطيط الاستراتيجي الإلزامية، وضمان الرقابة والجودة والرقابة الكافية.

ينبغي أن يتخذ الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات الأمم المتحدة إجراءات دورية تكفل مواءمة استراتيجياتها المؤسسية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما في ذلك الاستراتيجيات الخاصة بخدمات الحوسبة السحابية، مع احتياجات وأولويات عمل المؤسسات، وتحقيقها القيمة مقابل الاستثمار.

## التوصية 4

## قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

يجري بالفعل في اليونيسف إجراء تحليل للمخاطر قبل التعاقد على خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كجزء من سياسة إدارة المشاريع والتعاقد والشراء، بدعم من عناصر المساءلة القانونية وتلك المتعلقة بالمشتريات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات الأمم المتحدة أن يكفلوا إجراء تحليل شامل للمخاطر قبل التعاقد بشأن خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما في ذلك الخدمات السحابية. وينبغي أن يراعي هذا التحليل المخاطر والفوائد التقنية والمالية على حد سواء، وينبغي إدراج الضمانات ذات الصلة في اتفاق مستوى الخدمات.

## استعراض لجان مراجعة الحسابات والرقابة في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2019/6)

## 1 - التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

## التوصية 1

## غير مقبولة

تُعَدُّ اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسف، تماشياً مع ميثاقها المُنْفَع (2020)، بمثابة آلية استشارية مُستقلة تعينها المديرية التنفيذية وتُرفَع تقاريرها إليها مباشرة. وتعمل لجان مراجعة الحسابات واللجان الاستشارية التابعة للمنظمات المماثلة، بما في ذلك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كأدواتٍ استشارية لرؤساء المنظمات وليس لمجلسها التنفيذي.

يتعين أن تضمن الهيئات التشريعية و/أو مجالس الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي لم تفعل ذلك حتى الآن، استعراض اختصاصات أو ميثاق لجان المراجعة والرقابة التابعة لها وتحديثها بحلول نهاية عام 2021، من أجل إدراج إشارات محددة فيها إلى استقلالية هذه اللجان والتسلسل الإداري الذي تتبعه لتقديم تقاريرها إلى الهيئات التشريعية و/أو مجالس الإدارة التي تتبعها.

وافق المجلس التنفيذي لليونيسف على إطار المساءلة، الذي يقرر أن اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات هي التي تعينها المديرية التنفيذية وتُرفَع تقاريرها إليها مباشرة. ويثير تغيير التسلسل الإداري إلى المجلس التنفيذي المخاطرة بالحاجة إلى هيئة أخرى لتقديم المشورة إلى المديرية التنفيذية بشأن المسائل التي تدخل حالياً في نطاق اختصاص اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات.

يُتاح التقرير السنوي المُستقل للجنة الاستشارية للمجلس التنفيذي لليونيسف في دورته السنوية. ويجوز للمجلس التنفيذي أن يتعامل مع اللجنة حسب تقديره. ويشارك في الدورة السنوية رئيس اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات أو ممثل الرئيس. ويجوز للجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات أيضاً أن تشارك مع المجلس التنفيذي في الإحاطة غير الرسمية المتعلقة بمراجعة الحسابات والتحقيقات المقرر عقدها عادة قبل الدورة السنوية.

## قُبِلَتْ وَنُفِّدَتْ

## التوصية 2

يتضمن الميثاق المُنْفَع للجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسف (2020) المهام والمسؤوليات والأنشطة الداخلية للجنة. وينوّه الميثاق المُنْفَع بأنَّ المسؤولية الرئيسية للجنة هي تقديم المشورة إلى المديرية التنفيذية لمساعدتها على الاضطلاع بمسؤوليات اليونيسف في مجال الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة. وللوفاء بهذه المسؤولية، ستقدّم اللجنة المشورة إلى المديرية التنفيذية بشأن كفاية وفاعلية المجالات التالية: الحوكمة والمساءلة؛ والإدارة والمساءلة؛ والإدارة والضوابط الداخلية وإدارة المخاطر؛ والأخلاق والنزاهة؛ والإدارة المالية والإبلاغ؛ والرقابة الداخلية (مسؤولية مكتبتين اثنتين من مكاتب اليونيسف: مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، المسؤول عن خدمات المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيق؛ ومكتب التقييم)؛ والرقابة الخارجية، التي تشمل مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة ووحدة التفتيش المشتركة.

يتعين على الهيئات التشريعية و/أو مجالس الإدارة في منظومة الأمم المتحدة، التي لم تفعل ذلك حتى الآن، أن تضمن مراجعة اختصاصات أو ميثاق لجان المراجعة والرقابة التابعة لمنظماتها بحلول نهاية عام 2021، لكي تكون مستوعبة لجميع وظائف الرقابة الداخلية التي تشكل جزءاً من مسؤوليات اللجنة وأنشطتها، حسب انطباقها.



## التوصية 3

## قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

يحدد الميثاق المُنفَّح للجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسيف (2020) مسؤوليات اللجنة عن إساءة المشورة بشأن "الضوابط الداخلية وإدارة المخاطر"، بما في ذلك إدارة المخاطر في المؤسسة واستراتيجية مكافحة الغش وآلياتها للوقاية والكشف.

يتعين على الهيئات التشريعية و/أو مجالس الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي لم تفعل ذلك حتى الآن، أن تضمن إدراج الأحكام المتصلة بإطار الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر في اختصاصات أو ميثاق لجان المراجعة والرقابة التابعة لها بحلول نهاية عام 2021، من أجل ضمان إيلاء الاهتمام الواجب للتصدي لمواطن ضعف الرقابة الداخلية ومواجهة المخاطر الناشئة.

## التوصية 4

## قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

يشمل الميثاق المُنفَّح للجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسيف (2020) الإشراف على السلوك المهني والاضطلاع بأنشطة مكافحة الاحتيال. وتُقدّم اللجنة الاستشارية المشورة بشأن ما يلي: الأنشطة المتعلقة بالسلوك المهني، بما في ذلك مدونة الأخلاقيات وسياسة المبلغين عن المخالفات؛ وتُظَم تعزيز قواعد الخدمة المدنية الدولية وسلوك الموظفين، ومعايير النزاهة، وإدارة تضارب المصالح؛ ونظم ضمان الجودة (بما في ذلك التقييمات الداخلية والخارجية). وتنتظر اللجنة الاستشارية أيضاً في الآثار المترتبة على تقارير مكتب الأخلاقيات والردود الإدارية ذات الصلة، وتُسلط الضوء على المسائل التي قد تتطلب مزيداً من الاهتمام، حسب الاقتضاء، للمديرة التنفيذية. وتُقدّم اللجنة الاستشارية كذلك المشورة إلى المديرة التنفيذية بشأن الضوابط الداخلية وإدارة المخاطر، التي تشمل إدارة المخاطر في المؤسسة واستراتيجية مكافحة الاحتيال وآلياتها للوقاية من الممارسات الاحتيالية وكشفها.

يتعين على الهيئات التشريعية و/أو مجالس الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي لم تفعل ذلك حتى الآن، أن تولي الاعتبار الواجب لإدراج الرقابة على أنشطة الأخلاقيات ومكافحة الغش في الاختصاصات المنقحة أو الميثاق المنقح للجان المراجعة والرقابة التابعة لها بحلول نهاية عام 2021، من أجل تعزيز أطر المساءلة في منظماتها شريطة أن تستوفي هذه اللجان للمراجعة والرقابة معايير الاستقلالية.

## التوصية 5

## قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

يحدد الميثاق المُنفَّح للجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسيف (2020) السُّبُل التي تتيح للمديرة التنفيذية من خلالها أن تتأكد من أن أعضاء اللجنة الاستشارية هم من المهنيين المُستقطَّبين من مؤسسات القطاع العام أو الخاص الذين يتمتعون بخبرة في المناصب القيادية العليا ومطلعين على الإدارة التنظيمية، والمالية، والمحاسبية، وإدارة المخاطر، والمراجعة الداخلية للحسابات والتحقق، والمراجعة الخارجية للحسابات، والتقييمات، والأخلاقيات، وتكنولوجيا المعلومات، وغيرها من المجالات ذات الصلة. ينص الميثاق كذلك على أن عملية الاختيار ستستند إلى الجدارة والشفافية والمهنية والنزاهة والقدرة التنافسية وتكافؤ الفرص للجميع. كما تُؤخذ مسألة التوازن بين الجنسين بعين الاعتبار.

يتعين على الهيئات التشريعية و/أو مجالس الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي لم تفعل ذلك حتى الآن، أن تنتظر من أجل ضمان استيفاء احتياجات منظماتها، في تنقيح اختصاصات أو ميثاق لجان المراجعة والرقابة التابعة لها وتحديثها، كي تضمنها أحكاماً تتعلق بالمهارات والخبرة الفنية الاحترافية ذات الصلة لأعضائها، بما في ذلك وجود مزيج متوازن بين خبرة القطاعين العام والخاص على مستوى الإدارة العليا. ومن المرغوب أيضاً أن يتحلّى هؤلاء الأعضاء بفهم راسخ للهيكل التنظيمي لمنظومة الأمم المتحدة و/أو المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات الدولية وسُبل تسيير أعمالها.

## التوصية 6

## قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

ينصُّ الميثاق المُنفَّح للجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسف (2020) على أن تُجري اللجنة تقييماً ذاتياً لأدائها وفعاليتها وأن تلتزم تعقيبات من المديرية التنفيذية. ويرُفَع موجز التقييم السنوي العام للمجلس التنفيذي في التقرير السنوي للجنة.

تُرحَّب اليونيسف بالتعليقات على نطاق المنظومة بشأن التوصية المتعلقة بإجراء تقييم مُستقلٍّ للأداء. وتناقش اليونيسف واللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات إمكانية إجراء استعراض من قبل النظراء لتحقيق هذا الهدف.

## قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

ينصُّ الميثاق المُنفَّح للجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيسف (2020) على إجراء استعراضات دورية أو مقترحات لتعديلات الميثاق، حسب الاقتضاء. وسيُبلَّغ المجلس التنفيذي بهذه التغييرات في دوراته السنوية (من خلال التقرير السنوي للجنة).

يتعين على الهيئات التشريعية و/أو مجالس الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي لم تفعل ذلك حتى الآن، أن تطلب إلى لجان المراجعة والرقابة التابعة لها إجراء تقييم ذاتي كل سنة، وتقييم أداء مستقل كل ثلاث سنوات، وتقديم تقارير عن النتائج.

## التوصية 7

يتعين على الهيئات التشريعية و/أو مجالس الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي لم تفعل ذلك حتى الآن، أن تضمن إجراء تنقيح وتحديث دوريين لاختصاصات أو ميثاق لجان المراجعة والرقابة التابعة لها، من أجل إدماج الأولويات الناشئة والتحديات الجديدة التي تواجه منظماتها.

2 - لم توجه توصيات بهذا الشأن إلى الرئيس التنفيذي.

استعراض تنظيم وإدارة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (JIU/REP/2019/7)

1 - لم توجه توصيات بهذا الشأن إلى اليونيسف.

## المرفق الثاني

## موجز حالة تنفيذ جميع توصيات وحدة التفتيش المشتركة المفتوحة الموجهة إلى اليونيسف، قبل عام 2019

الحالة الحالية	الموجهة إليه	(رقم) التوصية ونصها الموجز	رمز تقرير وحدة التفتيش المشتركة
قُبِلَتْ ونُفِّدَتْ	الهيئة التشريعية	(2) اعتماد المعايير المناسبة في ما يتعلق بقضايا السلامة المهنية.	<b>JIU/REP/2011/1</b>
قُبِلَتْ ونُفِّدَتْ	الرئيس التنفيذي	(4) تصميم وتنفيذ وحدة إدارة الغياب.	<b>JIU/REP/2012/2</b>
قُبِلَتْ ونُفِّدَتْ	الرئيس التنفيذي	(1) ينبغي ضمان الامتثال الصارم لهذه المبادئ والإجراءات والقواعد في ما يخص أي مواد تحدّد على أنها سجلات للمؤسسة أو الكيان.	<b>JIU/REP/2013/2</b>
قُبِلَتْ ونُفِّدَتْ	الرئيس التنفيذي	(2) ضمان قيام جميع الإدارات، والمكاتب وسائر الكيانات التي تقع تحت مسؤولياتها بإعداد العناصر الأساسية لبرامج إدارة السجلات لجميع السجلات التي تكون مسؤولة عنها إدارياً.	
قُبِلَتْ ونُفِّدَتْ	الرئيس التنفيذي	(3) ضمان تخصيص الوقت والموارد المناسبة لإضفاء الطابع المؤسسي على برامج التدريب المصممة خصيصاً لإدارة السجلات والمحفوظات.	
قُبِلَتْ ونُفِّدَتْ	الرئيس التنفيذي	(4) ضمان استجابة نظم المعلومات التي تتلقّى أو تنشئ أو تدير السجلات الإلكترونية للمعايير الدولية الخاصة بإمساك السجلات وصون السجلات والمحفوظات الرقمية.	
قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ	الرئيس التنفيذي	(2) إنشاء آليات فعّالة للاستفادة من معارف وخبرات الموظفين ممن هم على وشك التقاعد أو المتقاعدين بالفعل.	<b>JIU/NOTE/2014/1</b>
قُبِلَتْ ونُفِّدَتْ	الرئيس التنفيذي	(5) تنظيم حوارات مع الجهات المانحة للاتفاق على متطلبات الرئيس التنفيذي.	<b>JIU/REP/2014/1</b>
قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ	الرئيس التنفيذي	(2) أن يُذكر في البيانات السنوية المتعلقة بشهادات الرقابة الداخلية أنّ تنفيذ العقود تم في امتثال تام لسياسات المؤسسة وإجراءاتها وقواعدها.	<b>JIU/REP/2014/9</b>

رمز تقرير وحدة التفتيش المشتركة	(رقم) التوصية ونصها الموجز	الموجهة إليه	الحالة الحالية
<a href="#">JIU/REP/2016/2</a>	(3) اعتماد معايير تضمن أن يكون لدى المنظمات عملية تخطيط	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	سليمة لتعاقب الموظفين، وتقديم تقرير عن التقدم المحرز. مؤسسات منظومة الأمم المتحدة		
<a href="#">JIU/REP/2016/4</a>	(5) إجراء تقييم شامل لمخاطر الغش في الشركات.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وُقِّدَتْ
	(8) ضمان أن تُعالج بيانات الضوابط الداخلية مدى كفاية الضوابط لمكافحة الغش على نطاق المنظمة.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	منع الغش واكتشافه والتصدي له في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة		
<a href="#">JIU/REP/2016/6</a>	(4) تنسيق أنشطة التقييم على المستوى القطري.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	التقييم الاستعراضي والتوليقي لتقييمات إطار عمل الأمم المتحدة لبناء السلام والتنمية		
<a href="#">JIU/REP/2016/7</a>	(4) تنسيق تخطيط وتنفيذ أنشطة بناء القدرات بالتشاور الوثيق مع	الهيئة التشريعية	قُبِلَتْ وُقِّدَتْ
	الدول الجزرية الصغيرة النامية وجميع الشركاء من أجل التنمية.		
	(7) كفاءة المراعاة الواضحة لخصوصية الدول الجزرية الصغيرة النامية عند تحديد عناصر أطر المراقبة والمساءلة.	الهيئة التشريعية	قُبِلَتْ وُقِّدَتْ
	(8) تنسيق الجهود في تصميم أطر وأدوات للرصد والمساءلة	الهيئة التشريعية	قُبِلَتْ وُقِّدَتْ
	تتكيف مع قدرة الدول الجزرية الصغيرة النامية على رصد تنفيذ مسار ساموا وتقديم تقرير بشأنه.		
<a href="#">JIU/REP/2016/8</a>	(9) ضمان توفير الظروف المؤاتية من أجل تمكين اللجان الرقابية	الهيئة التشريعية	قُبِلَتْ وُقِّدَتْ
	القائمة على الخبراء من العمل بفاعلية واستقلالية.		
	(2) إشراك لجان الرقابة والتشاور مع مجالس الإدارة في تعيين رؤساء دوائر المراجعة الداخلية للحسابات/الرقابة الداخلية، وفي إنهاء ولايتهم.	الرئيس التنفيذي	غير مقبولة
	(6) تخصيص الموارد المالية والبشرية الكافية لخدمات المراجعة الداخلية للحسابات لضمان تغطية كافية للمجالات الشديدة الخطورة في أثناء التخطيط لمراجعة على أساس المخاطر.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
<a href="#">JIU/REP/2016/10</a>	(1) وضع استراتيجيات وسياسات لإدارة المعرفة تتسق مع الولاية	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	القانونية للمنظمة وأهدافها.		
	(3) اتخاذ تدابير إضافية تهدف إلى دمج مهارات إدارة المعرفة وقدرات تبادل المعرفة ضمن أنظمة تقييم أداء موظفي كل منها، وخطط العمل السنوية ووصف الوظائف والكفاءات الأساسية في المنظمة.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	(4) إنشاء معايير وإجراءات للاحتفاظ بالمعرفة وانتقالها من الموظفين المتقاعدين أو المنقولين أو المغادرين.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

الحالة الحالية	الموجهة إليه	(رقم) التوصية ونصها الموجز	رمز تقرير وحدة التفتيش المشتركة
خارج الولاية المنفردة	الرئيس التنفيذي	(1) إقرار النموذج العالي الأثر واستخدامه مع مراعاة التقدم الرئيس التنفيذي. المُحرز بالفعل والخصائص التنظيمية.	<a href="#">JIU/NOTE/2017/1</a> الإدارة القائمة على النتائج في منظومة الأمم المتحدة: النموذج العالي الأثر للإدارة القائمة على النتائج - الإطار المرجعي، ومراحل التطوير، والنتائج
قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ	الرئيس التنفيذي	(4) الانخراط مع الجهات المانحة لتحديد العناصر الرئيسية في الرئيس التنفيذي تقييماتهم والنظر في مراعاة هذه العناصر في تقييماتهم للمخاطر المانحة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وخطط عملهم.	<a href="#">JIU/REP/2017/2</a> التقييمات التي تقودها الجهات المانحة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة
قُبِلَتْ ونُفِذَتْ	الرئيس التنفيذي	(6) تشجيع استخدام أدوات الحجز عن طريق شبكة الإنترنت الرئيس التنفيذي للسفر جواً وتحديث سياسات السفر مع إصدار مبادئ توجيهية للاستخدام الأمثل لهذه الأدوات، والنظر في دمجها ضمن أنظمتها القائمة بحلول عام 2020.	<a href="#">JIU/REP/2017/3</a> استعراض سياسات السفر الجوي في منظومة الأمم المتحدة: تحقيق مكاسب في الكفاءة ووفورات في التكاليف وتعزيز المواءمة.
قُبِلَتْ ونُفِذَتْ	الهيئة التشريعية	(6) تعزيز التركيز على إدارة النتائج مع زيادة التركيز على ما يصلح، وما لا يصلح ولماذا، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسياق في أثناء القيام بذلك.	<a href="#">JIU/REP/2017/6</a> الإدارة القائمة على النتائج في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، تحليل التقدم المُحرز وفاعليّة السياسات
قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ	الرئيس التنفيذي	(2) إنشاء وظيفة دعم أساسية لضمان تسجيل الابتكارات التي أدخلت في الإدارة القائمة على النتائج على نطاق منظومة الأمم المتحدة ودعمها وتقييمها للوقوف على قيمتها ومشاركتها من أجل تطبيقها على نطاق المنظومة.	
قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ	الرئيس التنفيذي	(5) العمل بصورة منهجية مع الجهات المانحة لإدراج التكاليف المرتبطة بإعداد تقارير المانحين في اتفاقات المانحين.	<a href="#">JIU/REP/2017/7</a> استعراض متطلبات تقديم التقارير إلى الجهات المانحة على نطاق منظومة الأمم المتحدة
قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ	الرئيس التنفيذي	(6) وضع واعتماد نموذج مشترك للتقرير يلبي احتياجات ومتطلبات المعلومات للمانحين والأطر التنظيمية للمنظمات وقدراتها، كأساس للمفاوضات مع الجهات المانحة.	
قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ	الرئيس التنفيذي	(3) تنسيق مجموعة فريدة من المعلومات ومواءمتها على نطاق المنظومة بشأن فرص الشراكات التي تتيحها أهداف التنمية شراكات القطاع الخاص في سياق المستدامة للقطاع الخاص، لصالح المنظمات المهمة.	<a href="#">JIU/REP/2017/8</a> منظومة الأمم المتحدة: ترتيبات شراكات القطاع الخاص في سياق

رمز تقرير وحدة التفتيش المشتركة	(رقم) التوصية ونصها الموجز	الموجهة إليه	الحالة الحالية
2030	خطة التنمية المستدامة لعام (5) تعزيز دور ومسؤوليات شبكة جهات التنسيق المعنية بالقطاع الخاص في ما يتعلق بتبادل المعارف، وتعزيز الممارسات الجيدة، وإيجاد الحلول الابتكارية للمشاكل المتعلقة بالشراكات مع القطاع الخاص، بطرق منها أن تسند لها مهام وبنود جدول أعمال محدّدة تقدم تقارير عنها.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	(6) إنشاء قاعدة بيانات مشتركة تتضمن معلومات عن خصائص وأداء مؤسسات الأعمال المنخرطة في شراكات مع الأمم المتحدة أو يحتمل أن تكون مهتمة بها.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	(7) تحديد والاتفاق على مجموعة دنيا من الإجراءات القياسية المؤخّدة والضمانات من أجل عملية فعّالة ومرنة لتوخي العناية الواجبة، يطبقها، بطريقة شفافة على نطاق المنظومة ككل، موظفو الأمم المتحدة التنفيذيون المنخرطون في بدء الشراكات مع القطاع الخاص وتنفيذها.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ ونُفِّذَتْ
	(10) تشجيع آلية من جهات مُتعدّدة صاحبة مصلحة للمشاورات والبحث عن الحلول على الصعيد القطري، بقيادة المُنسّق المقيم، تشارك فيها مؤسسات الأعمال منذ البداية في تصميم الشراكات دعماً لخطة التنمية المستدامة لعام 2030. وحيثما توجد آليات من هذا القبيل بادرت بإنشائها الحكومات، ينبغي لأفرقة الأمم المتحدة القطرية أن تشجع الجهات المعنية المتعددة على المشاركة فيها.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	(11) تمكين شبكة الأمم المتحدة للابتكار أو غيرها من مبادرات الأمم المتحدة المشتركة القائمة في مجال الابتكار من تحديد ومناقشة المسائل ذات الصلة بتنسيق المبادرات القائمة في مجال الابتكار، وصناديقها ومختبراتها ومسرعانها وحاضناتها، وتفاعلها مع القطاع الخاص، بهدف تيسير وتحفيز الابتكار في تنفيذ خطة عام 2030.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ ونُفِّذَتْ
JIU/REP/2017/9	(3) إعداد تقرير مُفصّل عن برامج الإفصاح المالي القائمة واقتراح ما يلزم من تغييرات على مسوغات تلك البرامج وعلى نطاقها بغية تعزيز فاعليتها.	الهيئة التشريعية	قُبِلَتْ ونُفِّذَتْ
منظومة الأمم المتحدة	(6) الرصد المنتظم لقضايا تضارب المصالح، بما في ذلك تحديث السياسات والأدوات والآليات الإدارية ذات الصلة.	الهيئة التشريعية	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	(1) رسم خريطة للأحداث الأكثر شيوعاً وتسجيل مخاطر الحالات التي تعرض منظمتها لتضارب المصالح التنظيمية، في موعد أقصاه كانون أول/ديسمبر 2019.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ

رمز تقرير وحدة التفتيش المشتركة	(رقم) التوصية ونصها الموجز	الموجهة إليه	الحالة الحالية
	(2) استحداث نموذج إلزامي للإفصاح عن تضارب المصالح يوقعه الرئيس التنفيذي عليها، إلى جانب الإعلان الذي يؤدي به عند تقلد المنصب، جميع الموظفين وغيرهم من الأفراد الملحقين بالمؤسسة، سواء التحقوا بها لمدد قصيرة أو طويلة.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	(4) إدخال شروط قانونية كافية في الاتفاقات التعاقدية مع موظفيها وغير موظفيها، حسب الاقتضاء، وإلزامهم بفترة التقييد المحددة لعملهم التي تمنعهم من الانخراط في أنشطة مُحَدَّدة بوضوح بعد انتهاء الخدمة طوال تلك الفترة الزمنية.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	(5) ضمان أن يستكمل جميع الموظفين بنجاح، بصرف النظر عن رتبهم، الدورة التدريبية الإلزامية الأولية والدورية في مجال الأخلاقيات وأن يحصلوا على الشهادات ذات الصلة؛ و(ب) ربط الشهادات الخاصة بالتدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات بدورة تقييم الأداء السنوي للموظفين؛ و(ج) إدراج التدريب في مجال الأخلاقيات ضمن التدريب التوجيهي لغير الموظفين، بما في ذلك دورات لتجديد المعارف بعد الخدمة، حسب الاقتضاء.	الرئيس التنفيذي	(أ) قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ (ب) التنفيذ (ج) قُبِلَتْ ونُفِّذت
JIU/REP/2018/1	(6) النظر في الموافقة على إنشاء صناديق استئمانية مُخصَّصة متعددة المانحين للتعهد بالتبرع لدعم خطط التدريب الداخلي، وعرض مقترحات لآليات ابتكارية مناسبة أخرى لتلقي المساهمات، من دون ربطها بأية شروط في ما يخص معايير الاختيار.	الهيئة التشريعية	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
استعراض برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة	(2) وضع برامج تدريب داخلي متسقة لمنظومة الأمم المتحدة، مع مراعاة الإطار المرجعي للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	(3) تحديث سياسات التدريب الداخلي، مع مراعاة الإطار المرجعي المقترح لوحدة التفتيش المشتركة للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي وتبسيطها في السياسات.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	(5) وضع آلية تتعقب بصورة منهجية المعلومات المتعلقة بالتدريب الداخلي، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بنوع الجنس، والبلد الأصلي، والجامعة التي حصل منها على أعلى دبلوم، ومدة التدريب الداخلي لكل متدرب مشارك والتكاليف ذات الصلة (المباشرة وغير المباشرة) الناتجة عن برنامج التدريب الداخلي. وينبغي تقديم تقرير لإطلاع الهيئات الإدارية و/أو التشريعية للمنظمات في دوراتها القادمة.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ ونُفِّذت

رمز تقرير وحدة التفتيش المشتركة	(رقم) التوصية ونصّها الموجز	الموجهة إليه	الحالة الحالية
	(7) إنشاء آلية للتعاون بين الدوائر الإعلامية للمنظمات والممثلين الدائمين للدول الأعضاء لتيسير التواصل مع عواصمهم على أساس عالمي لاجتذاب المرشحين الشباب للتدريب الداخلي من مختلف الخلفيات التعليمية.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
JIU/REP/2018/4	(3) تحديث السياسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات، بحلول عام 2020، لمعالجة أوجه القصور وسد الثغرات التي حددها تقييم وحدة التفتيش المشتركة بشأن أفضل الممارسات.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ ونُفِّذَتْ
	(5) تطوير أدوات اتصال شاملة، بحلول عام 5، لجميع الموظفين بشأن أين وكيف وإلى أي جهة يكون الإبلاغ عن سوء السلوك/المخالفات، بما في ذلك التحرش والانتقام، وبإتاحة هذه الأدوات في جميع لغات العمل في المنظمة.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ ونُفِّذَتْ
	(7) وضع إجراءات عمل موحدة للتعامل مع حالات الانتقام، تشمل قوائم تدقيق مُحَدَّدة وبيروتوكولات تحقيق، وخدمات الدعم والاتصال.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ ونُفِّذَتْ
	(8) ضمان أن تكون قنوات الإبلاغ عن سوء السلوك/المخالفات دون الكشف عن الهوية: (أ) اكتمل إنشاؤها وأصبحت عاملة؛ (ب) متاحة في جميع لغات العمل في المنظمة؛ (ج) في متناول جميع الموظفين ومُقدَّمي الخدمات والمستفيدين؛ (د) مدرجة في سياساتها ذات الصلة؛ (هـ) منشورة على نطاق واسع.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ ونُفِّذَتْ
	(10) ضمان أن يكون جميع المشرفين والمديرين مطالبين بإكمال تدريب خاص في مجال السياسات المرتبطة بالإبلاغ عن المخالفات وكيفية الاستجابة للبلاغات المتعلقة بسوء السلوك/المخالفات والانتقام والتعامل معها على النحو المناسب.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ ونُفِّذَتْ
JIU/REP/2018/5	(2) وضع مؤشرات وأهداف للأداء من أجل الدفع إلى إدخال تحسينات في تقديم خدمات الدعم الإداري، ونشر نتائج الأداء بشكل علني.	الهيئة التشريعية	قُبِلَتْ ونُفِّذَتْ
	(4) الشروع في اختبار نموذج تقوم بموجبه وكالة واحدة بتقديم خدمات استضافة للآخرين.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	(5) صياغة اقتراح لترتيبات الدعم الإداري الموحدة على الصعيد القطري، وفقاً لأحكام قرار الجمعية العامة 279/72.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	(6) إعداد دراسة جدوى من قبل جميع الأفرقة القطرية في أماكن عمل مشتركة ووضع اتفاقات مشتركة عقود خدمات طويلة الأجل.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ
	(10) تشكيل مجلس خدمات مشترك لإعداد دراسة الجدوى والتصميم التشغيلي للخدمات العالمية المشتركة.	الرئيس التنفيذي	قُبِلَتْ وهي قيد التنفيذ