

Distr.: General
28 March 2024
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم
المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم
المتحدة للسكان ومكتب الأمم
المتحدة لخدمات المشاريع



الدورة السنوية لعام 2024

3 إلى 7 حزيران/يونيه 2024، نيويورك

البند 7 من جدول الأعمال المؤقت

استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية لبرنامج

الأمم المتحدة الإنمائي للفترة 2022-2025، بما في ذلك

التقرير السنوي لمدير البرنامج عن عام 2023

تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن توصيات وحدة التفتيش المشتركة في
عام 2023

موجز

عملاً بقرار الجمعية العامة 267/59 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2004، وعلى نحو ما أُعيد تأكيده في قرار الجمعية 246/62 المؤرخ 3 نيسان/أبريل 2008، يقدم هذا التقرير ملخصاً لردود إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على توصيات وحدة التفتيش المشتركة، ويلفت الانتباه إلى التوصيات الموجهة إلى الهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

ويركز التقرير على الاستعراضات الأربعة لوحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الصادرة علناً بعد تقرير البرنامج الإنمائي عن توصيات وحدة التفتيش المشتركة في عام 2022 (DP/2023/14/Add.1)، الذي قدمه البرنامج إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2023. وجميع التوصيات البالغ عددها 21 الصادرة في الاستعراضات الأربعة لوحدة التفتيش المشتركة والتي تناقش هنا موجهة إلى البرنامج الإنمائي: 17 توصية موجهة إلى إدارة البرنامج الإنمائي وأربع توصيات موجهة إلى المجلس التنفيذي، بوصفه الهيئة التشريعية للبرنامج. ويعرض هذا التقرير ردود إدارة البرنامج الإنمائي على التوصيات الـ 21 ويتضمن معلومات محدثة عن حالة تنفيذ التوصيات الواردة في الاستعراضات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في عامي 2021 و 2022.



عناصر قرار

قد يرغب المجلس التنفيذي في الإحاطة علماً بهذا التقرير، بما في ذلك ردود الإدارة على توصيات وحدة التفتيش المشتركة الأربع الموجهة إلى المجلس التنفيذي.

أولاً - لمحة عامة عن تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عام 2023

1 - في عام 2023، أصدرت وحدة التفتيش المشتركة مذكرة واحدة وستة تقارير، أحدها خاص بصندوق الأمم المتحدة للسكان، وواحد لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، وواحد لعدة منظمات⁽¹⁾؛ وكانت التقارير الثلاثة المتبقية والمذكرة استعراضات شاملة لنطاق المنظومة. ويعرض هذا التقرير موجزا للتقارير موجزا للتقارير الثلاثة المتعلقة بالمنظومة والمذكرة المتعلقة بالمنظومة ككل التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة، حتى وقت إعداد هذا التقرير، والتي لها صلة ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي⁽²⁾. ويتضمن هذا التقرير ردود إدارة البرنامج الإنمائي على جميع التوصيات الـ 21 الواردة في التقارير الموجهة إلى البرنامج، وكذلك حالة تنفيذ التوصيات ذات الصلة الواردة في الاستعراضات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في عامي 2022 و 2021. ويمكن الحصول على كامل تقارير وحدة التفتيش المشتركة والمرفقات الإضافية وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، من خلال الدخول إلى الموقع الشبكي لوحدة التفتيش المشتركة (<http://www.unjui.org>) أو النقر على الروابط الإلكترونية لكل تقرير في الفصل الثاني. وترد في هذا التقرير أيضا تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين التي كانت متاحة في وقت كتابته.

2 - وترد فيما يلي المذكرة والتقارير: (أ): استعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة الرامية إلى تحقيق الفعالية التنظيمية (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)؛ (ب) استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/2)؛ (ج) استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/3)؛ (د) استعراض سياسات وممارسات الصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/4).

ثانياً - ملخص واستعراض للتقارير والتوصيات ذات الصلة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في عام 2023

3 - ترد أدناه ردود الإدارة على التوصيات ذات الصلة الواردة في مذكرة وتقارير وحدة التفتيش المشتركة، بما في ذلك التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية للنظر فيها. ويتضمن المرفق الأول موجزا إحصائيا لحالة تنفيذ التوصيات ذات الصلة بالبرنامج الإنمائي الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة في عام 2023. ويتضمن المرفق الثاني لمحة عامة للتوصيات المتعلقة بتقارير وحدة التفتيش المشتركة الواردة في هذا التقرير ذات الصلة بالبرنامج الإنمائي والموجهة إلى المجلس التنفيذي بصفته الهيئة التشريعية

(1) استعراض الحوكمة والرقابة في المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (JIU/2023/7) - وفقا لتقرير الاستعراض، ينبغي لكل مجلس تنفيذي أن ينشئ، بحلول نهاية عام 2024، لجنة مخصصة لتقييم التوصيات (الرسمية وغير الرسمية) الواردة في الاستعراض وأن يعد خطة عمل لمعالجتها وتنفيذها، بما في ذلك تحديد التواريخ المستهدفة والإبلاغ المنتظم عن التقدم المحرز.

(2) تتوافق أرقام التعريف الواردة في تقارير الاستعراض الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة مع سنة برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة وليس سنة الإصدار.

للبرنامج. ويقدم المرفقان الثالث والرابع موجزا إحصائيا لحالة تنفيذ التوصيات ذات الصلة الواردة في التقارير الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في عامي 2022 و 2021.

ألف - استعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة الرامية إلى تحقيق الفعالية التنظيمية (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)

4 - يبحث هذا الاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة الكيفية التي تمسكت بها كيانات منظومة الأمم المتحدة، في مؤسساتها، بالأحكام الواردة في الأطر القانونية وأطر السياسات التي أنشئت تحت رعاية الأمم المتحدة للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري في الدول الأعضاء. وهو يقدم وصفا وتحليلا لمظاهر وأشكال العرق والعنصرية والتمييز العنصري على نطاق منظومة الأمم المتحدة، والتدابير والآليات المعتمدة والمنفذة لتعزيز الفعالية والاتساق واستمرار أهميتها واستخدامها في منع العنصرية والتمييز العنصري والتصدي لهما في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

5 - ويتضمن التقرير ست توصيات موجهة إلى الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بما فيها البرنامج الإنمائي. وترد مصنفة في ثلاث مجموعات: (أ) دعم نظم المساءلة والشفافية، التوصيتان 1 و 5؛ (ب) الأنشطة التنفيذية، التوصيات 2 و 3 و 6؛ (ج) الاتساق والتعاون في العمل من أجل تحقيق هدف مشترك على نطاق المنظومة، التوصية 4.

6 - وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي عضو نشط في الفريق المتعدد التخصصات لجهات التنسيق المعنية بالتنوع والإنصاف والشمول، الذي يتألف من خبراء في التنوع والذي أنشأته اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، والذي يمكن في إطاره اتخاذ إجراءات بشأن بعض توصيات الاستعراض، مثل إنشاء إطار للمساءلة من أجل التصدي للعنصرية والتمييز العنصري ووضع منهج دراسي متكامل لإذكاء الوعي والتعلم والأداء يلبي احتياجات الموظفين من مختلف الوظائف والفئات والمستويات من أجل التصدي لجميع أشكال ومظاهر العنصرية والتمييز العنصري في مكان العمل.

7 - التوصية 1 - ينبغي أن يتعاون الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين، على وضع مجموعة مشتركة من الفئات لتحديد الهوية الذاتي طوعا للموظفين بحلول حزيران/يونيه 2024، لأغراض رصد التقدم والنجاح في تحقيق أهداف المساواة والإنصاف والتنوع والشمول في التصدي للعنصرية والتمييز العنصري وتحليل ما يتحقق من تقدم ونجاح وتقييمهما والإبلاغ عنهما - أنشأت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، في دورتها العادية الثالثة والأربعين المعقودة في 6 نيسان/أبريل 2022، فريقا متعدد التخصصات لجهات التنسيق المعنية بالتنوع والإنصاف والشمول يتألف من خبراء في التنوع لتيسير اتباع نهج منسق على نطاق المنظومة، استنادا إلى القيم والمبادئ المشتركة، من أجل تحقيق التحول الثقافي الدقيق والمنشود على المدى الطويل. وتتمثل مهمة الفريق في دعم اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى من خلال شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة - لاتباع نهج مشترك في التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في منظومة الأمم المتحدة، باستخدام خطة العمل الاستراتيجية للأمم المتحدة كأساس للتنسيق والتعاون فيما بين مؤسسات المنظومة.

8 - ويدعم البرنامج الإنمائي، بوصفه عضوا نشطا في الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول التابع لشبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى، تنفيذ التوصية على الصعيد المشترك بين الوكالات. وتجدر الإشارة إلى أن البرنامج الإنمائي اضطلع بدور قيادي في الفريق العامل

ويواصل دعم الفريق العامل في مجالات متخصصة مثل مكافحة العنصرية وإدماج منظور الإعاقة. ومع مراعاة طابع هذه التوصية الشامل لنطاق المنظومة، والتي لا تقع ضمن اختصاص البرنامج الإنمائي وحده، سيواصل البرنامج الاسترشاد بالعمليات المتبعة والقرارات المتخذة على نطاق المنظومة، ويشير إلى أن هذه التوصية قيد النظر.

9 - وقد اتخذ البرنامج الإنمائي بالفعل خطوات نحو الاستفادة من فئات التحديد الذاتي الطوعي للهوية في أدواته لتحليل الموارد البشرية. وكما ورد في الوثيقة "موظفون لعام 2030": التقرير المرحلي للمرحلة 2، فقد أطلق البرنامج في كانون الثاني/يناير 2023 أول استراتيجية على الإطلاق للتنوع والإنصاف والشمول، تشمل الفترة 2023-2025. وللنهوض بالبرنامج الإنمائي كمنظمة استباقية مناهضة للعنصرية، تم تضمين فئات جديدة لتحديد الهوية الذاتية العرقية والإثنية طوعاً (تستند إلى تصنيف وحدة التفتيش المشتركة) في الدراسة الاستقصائية لاهتمام الموظفين لعام 2023، مما يسمح بإجراء تحليل متعدد الجوانب للبيانات. وأظهر استعراض لأحدث نتائج الدراسة الاستقصائية التي أجراها البرنامج بشأن اهتمام الموظفين عدم وجود فروق إحصائية في نتائج الاهتمام بسبب العرق أو الأصل الإثني. وفي آذار/مارس 2024، يطلق البرنامج الإنمائي دراسة استقصائية للإدماج ستشمل التحديد الذاتي الطوعي نفسه للانتماء العرقي والإثني بغية إتاحة إجراء تحليل مماثل وتحديد ما إذا كان للانتماء العرقي أو الإثني تأثير على مستويات الإدماج على نطاق البرنامج.

10 - التوصية 2 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يوعزوا إلى وحدات التدريب والتعلم التابعة لكل منهم بوضع وتنفيذ نهج دراسي متكامل وعالي التأثير لتحسين الوعي والتعلم والأداء، يلبي احتياجات الموظفين من مختلف الوظائف والفئات والمستويات من أجل معالجة جميع أشكال ومظاهر العنصرية والتمييز العنصري في مكان العمل - أعدت كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بالفعل دورة دراسية عن هذا الموضوع يستخدمها البرنامج الإنمائي وغيره من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وإضافة إلى الدورة، وفي إطار استراتيجية "موظفون لعام 2030"، جعل البرنامج الإنمائي فرص التعليم المستمر والملي للاحتياجات متاحة للموظفين في كل فئة ومستوى، على نحو يعزز القدرات الرئيسية من أجل بناء برنامج إنمائي متنوع وشامل ومنصف. ويتوافق ذلك مع إطار الكفاءات الخاص بالبرنامج الإنمائي، الذي يضم كفاءات إدارة الموظفين والكفاءات السلوكية الأساسية، وتشمل الكفاءات السلوكية الكفاءة الأساسية التي تركز على تمكين التنوع والشمول.

11 - وتحتوي فرص التعلم المتاحة على مجموعة واسعة من موارد وأدوات التعلم الخاصة بالتنوع والإنصاف والشمول، مثل صفحة موارد مخصصة لبناء مهارات مكافحة العنصرية من خلال المواد التعليمية بما في ذلك مقاطع الفيديو والبودكاست والكتب والمقالات المقدمة بجميع لغات الأمم المتحدة الأساسية الثلاث، ودليل عمل فريد ومخصص للتوجيه الذاتي حول 'بناء المهارات المناهضة للعنصرية' وضعه وصممه الفريق المعني بالإنصاف والشمول والتنوع في البرنامج الإنمائي. وقد أُتيح هذا المورد، فضلاً عن ثلاثة أدلة عمل إضافية ذاتية الاستخدام في مجال التنوع والإنصاف والشمول، لمؤسسات الأمم المتحدة الأخرى في إطار فريق التنسيق المشترك بين الوكالات لمكافحة العنصرية. وإضافة إلى ذلك، شارك البرنامج الإنمائي في مبادرات مشتركة بين الوكالات، بما في ذلك دورة نظمها جماعة الممارسين بشبكة الأمم المتحدة المعنية بالتمييز العنصري وحماية الأقليات في مجال تعزيز السلوكيات المناهضة للعنصرية.

وبالنظر إلى موارد البرنامج الإنمائي وأدواته وفرص التعلم الراسخة لديه في مجال التنوع والإنصاف والشمول ومكافحة العنصرية، يشير البرنامج إلى أنه يمثل للتوصية ويعتبر أنها قد نُفذت.

12 - التوصية 3 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يوفرُوا بعد موارد كافية لدعم تحقيق نتائج محددة لتنفيذ خطط العمل الرامية للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري أن يفعلوا ذلك - كما هو مبين في رد الإدارة على التوصية 2، أعد البرنامج الإنمائي موارد لتسهيل جهوده الرامية إلى تعزيز موقفه كمؤسسة مناهضة للعنصرية. وفي وقت مبكر من عام 2020، عين مدير البرنامج فريقاً أساسياً من الموظفين لتيسير تنظيم سلسلة من المناقشات الشفافة والصادقة على نطاق البرنامج بشأن العنصرية والتمييز العنصري كجزء من مجموعة استشارية مناهضة للعنصرية تابعة للبرنامج. وقدم الفريق تقريراً مشفوعاً بتوصيات، ووضعت إدارة البرنامج الإنمائي وأقرت خطة عمل ترمي إلى تهيئة البرنامج للنجاح كمؤسسة نشطة في مناهضة للعنصرية. وكان تنفيذ خطة العمل الرامية إلى مكافحة العنصرية بمثابة عامل حفاض مهم لعدة مبادرات، يجري التعجيل بإطلاقها من خلال تنفيذ استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول الخاصة بالبرنامج.

13 - ورحب البرنامج الإنمائي بالتقرير النهائي لمجموعته الاستشارية المعنية بمكافحة العنصرية بشأن مستقبل التنوع والإنصاف والشمول في البرنامج في آب/أغسطس 2022. وقدم التقرير توصيات واضحة إلى البرنامج بشأن سبل المضي قدماً، بما في ذلك إنشاء لجنة عالمية للتنوع والإنصاف والشمول المعنية بمناهضة العنصرية وعدم التمييز، وقد بدأت عملها في كانون الثاني/يناير 2024 تحت الرعاية التنفيذية لمدير البرنامج المعاون. وإضافة إلى ذلك، أدرج البرنامج مبادراته المستمرة لمكافحة العنصرية في استراتيجيته للتنوع والإنصاف والشمول (2023-2025)، التي تشمل وضع أداة لتعزيز التنوع على نطاق القوة العاملة في البرنامج وإيجاد رابط أقوى بين القوة العاملة والمجتمعات التي تخدمها. وستمكن الأداة المكاتب القطرية من رسم خريطة لتكوين قوتها العاملة مع المجتمعات التي تخدمها واجتذاب مرشحين متنوعين لوظائف البرنامج. وإضافة إلى ذلك، استحدث البرنامج عملية طوعية لجمع البيانات الديمغرافية عن الأصول العرقية والإثنية في جميع الدراسات الاستقصائية لموظفي البرنامج في إطار مبادرة "البرنامج الإنمائي يستمع" (#UNDPlistens). ويشمل ذلك تطوير موارد تعليمية مخصصة لبناء المهارات المناهضة للعنصرية. واستراتيجية التنوع والإنصاف والشمول هي القوة الدافعة وراء مبادرة البرنامج المعنونة "ثقافة عدم السكوت: الفضاء الآمن"، والتي يجري تجربتها حتى عام 2024. وتتضمن المبادرة إجراءات لتعزيز الثقة والانتماء والسلامة النفسية وتستحدث منصة 'فضاء آمن' جديدة، توفر لموظفي البرنامج آلية غير رسمية لمعالجة حوادث التحيز والاعتداءات الصغرى وغيرها من أشكال الإقصاء مثل ما هو متجذر منها في العنصرية. وتشمل المبادرات الإضافية ضمان إدماج مناهضة العنصرية في أعمال البرمجة الأساسية للبرنامج الإنمائي. واعترافاً بأن موارد كافية قد استثمرت ولا تزال تستثمر في رحلة البرنامج الإنمائي ليصبح مؤسسة مناهضة للعنصرية حقاً وأنه يجري إحراز تقدم، يقبل البرنامج الإنمائي هذه التوصية ويعتبر أنها قد نُفذت.

14 - التوصية 4: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بصفتهم أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين، أن يشتركوا في إنشاء آلية دائمة رفيعة المستوى مشتركة بين الوكالات وتوفير الموارد لها، على أن تهدف الآلية إلى توحيد المؤسسات، والاستفادة من قدراتها الحالية وقيمتها المضافة النسبية من أجل التعاون والعمل معاً لتلبية الاحتياجات الفورية والطويلة الأجل للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ومعالجة التغييرات التحويلية اللازمة

لتعزيز استمرار أهمية وقيمة مختلف الجهود المبذولة على نطاق المؤسسات والمنظومة على حد سواء -
واصل البرنامج الإنمائي المشاركة في الجهود المشتركة بين الوكالات الرامية إلى تعزيز التنوع والإنصاف
والشمول. ويشمل ذلك قيادة المناقشات داخليا من خلال اجتماعات الإدارة العليا وخارجيا من خلال الفريق
العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول التابع لشبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة
المستوى، وكذلك من خلال مشاركته في فريق التنسيق غير الرسمي المشترك بين الوكالات لمكافحة
العنصرية.

15 - ويرحب البرنامج الإنمائي بالدعوة إلى زيادة التنسيق بين الوكالات حول التمييز العنصري ويؤيد
استخدام الآليات القائمة بالفعل والعاملة مثل الفريق العامل، عوضا عن إنشاء آلية موازية. ويقوم البرنامج
بالفعل بدور هام في دعم آلية التنسيق الرفيعة المستوى هذه التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى وفي
تعزيز التنسيق بين الوكالات لجهود التنوع والإنصاف والشمول. ومع مراعاة طابع هذه التوصية الشامل
للمنظومة بأسرها، فهي ليست من اختصاص البرنامج الإنمائي وحده، يؤيد البرنامج الإنمائي تنفيذ التوصية
على المستوى المشترك بين الوكالات قدر الإمكان. وسيواصل البرنامج الإنمائي الاسترشاد بالعمليات
والقرارات المتخذة على نطاق المنظومة، ويشير إلى أن هذه التوصية قيد النظر.

16 - التوصية 5 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن ينشئوا، بحلول
عام 2024، إطارا للمساءلة يحدد النتائج المتوقعة والنواتج ومؤشرات الأداء الرئيسية للتصدي للعنصرية
والتمييز العنصري، وأن يقدموا تقارير دورية إلى أجهزتهم التشريعية و/أو هيئاتهم الإدارية عن التقدم
المحرز في تحقيق النتائج المحددة مسبقا - يوافق البرنامج الإنمائي على هذه التوصية مع التنبيه إلى أن
النتائج والالتزامات المتعلقة بالتصدي للعنصرية لا ينبغي أن تكون قائمة بذاتها، بل ينبغي معالجتها في
سياق التنوع والإنصاف والشمول على الصعيد المؤسسي الأوسع نطاقا، حيث يلتزم القادة بإنشاء ودعم أماكن
عمل شاملة للجميع يحظر فيها صراحة أي نوع من التمييز. وقد اتخذ البرنامج الإنمائي بالفعل خطوات في
هذا الصدد من خلال استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول للفترة 2023-2025، التي تتضمن مجموعة من
مؤشرات الأداء على مستوى المؤسسة ستجري مواءمتها مع نموذج للنضج بغية ضمان الحفاظ على إحراز
تقدم قياسي بالنتائج المتفق عليها. وسيواصل البرنامج الاسترشاد بطبقات مجلسه التنفيذي فيما يتعلق بتقديم
التقارير المرحلية، بما يكفل الاتساق حسب الاقتضاء. والبرنامج الإنمائي، إذ يأخذ ذلك في الاعتبار، يقبل
هذه التوصية ويشير إلى أنها قيد التنفيذ.

17 - التوصية 6 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يعززوا التوزيع
المتساوي للفرص في مجال إدارة الموارد البشرية لجميع الموظفين - تعد المساواة في الفرص والتقدم
الوظيفي لجميع الموظفين، بما في ذلك في المناصب العليا، في صميم سياسات البرنامج الإنمائي وممارساته
المتعلقة بالموارد البشرية. وكما هو مدرج في مجال التركيز 8 - بناء برنامج إنمائي يتسم بالتنوع والشمول
والإنصاف من استراتيجية "موظفون لعام 2030": المرحلة 2 للفترة 2022-2025، سيواصل البرنامج
الإنمائي (1) تعزيز قوة عاملة متنوعة من خلال تحديد وتقييم ومكافأة المعارف المتعددة الأبعاد والأصيلة
والفريدة والتجارب الحية والقدرة على الصمود؛ (2) تعزيز ثقافة مكان العمل الشاملة والخالية من التمييز
والتحرش والتحييز والقائمة على الشعور بالانتماء والثقة؛ (3) تعزيز الإنصاف في مكان العمل لضمان تكافؤ
الفرص حقا للجميع، وخاصة للمجموعات الممثلة تمثيلا ناقصا. ومع ملاحظة سياسات وممارسات البرنامج
الإنمائي المعمول بها في مجال تكافؤ الفرص، فإن البرنامج يعتبر أن هذه التوصية قد نُفذت.

باء - استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/2)

18 - يقارن هذا الاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة مواطني القوة والضعف في النماذج السائدة لآليات الاستئناف الداخلية الرسمية على نطاق المنظومة، ويسلط الضوء على الممارسات الجيدة، وحيثما أمكن، الفرص المتاحة لزيادة الفعالية والاتساق من خلال إدخال تعديلات على الآليات والإجراءات القائمة.

19 - يقدم تقرير وحدة التحقيق المشتركة استعراضاً شاملاً لنظام العدل الداخلي في مختلف المؤسسات ولمحة عامة عن مختلف النظم وكيفية عملها. ويعرب البرنامج الإنمائي عن تقديره للتقرير، لأنه يقدم فهماً لكيفية عمل مختلف نماذج العدل الداخلي في توفير سبل الانتصاف للموظفين عن طريق تحديد مزايا وعيوب النماذج المختلفة واقتراح مجالات للتحسين. ويهتم البرنامج الإنمائي بكفالة أن توفر آلية الاستئناف الداخلية المتاحة لموظفيه ضمانات كافية للانتصاف والإجراءات القانونية الواجبة، وتبعث الثقة في قدرة البرنامج على تحقيق الأهداف التشريعية. ولا تنطبق على البرنامج الإنمائي سوى توصية واحدة من التوصيات السبع الواردة في الاستعراض، وهي التوصية 5. وقد وجهت إلى المجلس التنفيذي للبرنامج للنظر فيها، وترد مدرجة في المرفق الثاني لهذا التقرير.

جيم - استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/3)

20 - هذا الاستعراض الذي أعدته وحدة التفتيش المشتركة يعد متابعة لتقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2011 عن أطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة. وتتمثل أهداف الاستعراض فيما يلي: (أ) دراسة حالة قبول وتنفيذ التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2011؛ (ب) تحديث إطار المساءلة المرجعي للوحدة لعام 2011؛ (ج) مقارنة أطر المساءلة القائمة مع إطار المساءلة المرجعي المحدّث للوحدة لعام 2023؛ (د) استعراض كيفية رصد المنظمات لكفاءة وفعالية أطرها؛ (هـ) استعراض أنشطة الأمم المتحدة المشتركة المتعلقة بالمساءلة. وجميع التوصيات الخمس الواردة في الاستعراض موجهة إلى البرنامج الإنمائي: التوصيات 3 و 4 و 5 موجهة إلى مدير البرنامج، والتوصيتان 1 و 2 موجهتان إلى المجلس التنفيذي للنظر فيهما.

21 - ويؤيد البرنامج الإنمائي التعليقات العامة وغيرها من التعليقات على التوصيات المحددة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والواردة في مذكرة الأمين العام على هذا الاستعراض (A/78/595/Add.1). ويود البرنامج الإنمائي أن يشير إلى أنه نظراً لاختلاف ولايات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وطرائق عملها ونماذج أعمالها، فقد تضطر بعض مؤسسات الأمم المتحدة (بما فيها البرنامج الإنمائي) إلى تكييف النهج الذي توصي به وحدة التفتيش المشتركة، بما في ذلك الإطار المرجعي للمساءلة فضلاً عن المعايير المرجعية، مع السياق الذي يطبق فيه. وستبذل جهود لتطبيق التوصيات والدروس المستفادة إلى أقصى حد ممكن.

22 - التوصية 3 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بدءاً من عام 2025، أن يقدموا إلى أجهزتهم التشريعية و/أو هيئاتهم الإدارية تقارير منتظمة عن تنفيذ إطار المساءلة وعن تكاليف مكوناته الرئيسية - إن تقارير البرنامج الإنمائي المتعلقة بالمساءلة والجدول الزمني

لتقديم التقارير إلى مجلسه التنفيذي محددة بالفعل في إطار المساءلة الخاص بالبرنامج وتنفذ كجزء من دورات المجلس التنفيذي الثلاث في كل سنة تقويمية. ومع ملاحظة الممارسة المتبعة، فإن إدارة البرنامج الإنمائي ترى أن التوصية قد نُفذت.

23 - التوصية 4 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يقوموا، بحلول نهاية عام 2024، ومن خلال مشاورات تجري وفق الآليات المناسبة المشتركة بين الوكالات، بإعداد نموذج مشترك لنضج الإطار المرجعي للمساءلة في منظومة الأمم المتحدة، مع مراعاة إطار المساءلة المرجعي المحدث لوحدة التفتيش المشتركة - سيتعاون البرنامج الإنمائي في إطار أي آلية مشتركة بين الوكالات لوضع نموذج نضج مشترك لإطار المساءلة في منظومة الأمم المتحدة إذا ما أنشئت آلية من هذا القبيل، ويتطلع إلى أن ينسق مجلس الرؤساء التنفيذيين ذلك كجزء من برنامج عمله، إذا رأى أن من المناسب القيام بذلك. والبرنامج الإنمائي، إذ يأخذ ذلك في الاعتبار، يشير إلى أن هذه التوصية قيد النظر.

24 - التوصية 5 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يقيموا، بحلول نهاية عام 2025، نضج أطر المساءلة الخاصة بها على أساس النموذج المشترك لنضج الإطار المرجعي للمساءلة في منظومة الأمم المتحدة وأن يطلعوا الأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية الخاصة بكل منها على النتائج للعلم - يتوقف تنفيذ هذه التوصية على تنفيذ التوصية 4 وينبغي أن يراعي التحديات المشار إليها في تعليقات الإدارة على التوصية 4. والبرنامج الإنمائي، إذ يأخذ ذلك في الاعتبار، يشير إلى أن هذه التوصية قيد النظر.

دال - استعراض سياسات وممارسات الصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/4)

25 - يبحث هذا الاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة النهج المؤسسية لمعالجة مسائل الصحة العقلية للموظفين ورفاههم مع مراعاة أن نماذج الأعمال والولايات تصوغ الثقافات الداخلية لفرادى المؤسسات وسمات المخاطر الخاصة بها ومتطلباتها التشغيلية. وتتمثل أهداف الاستعراض فيما يلي: (أ) دراسة الاستراتيجيات والسياسات والممارسات ذات الصلة بالصحة العقلية والرفاه لموظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛ (ب) تحليل الهياكل والوظائف المؤسسية لضمان اتخاذ تدابير وقائية وحمائية فيما يتعلق بالصحة العقلية والرفاه؛ (ج) استعراض الآليات ذات الصلة والمبادرات المشتركة بين الوكالات على نطاق المنظومة؛ (د) تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة ذات الصلة داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وفيما بينها.

26 - ويؤيد البرنامج الإنمائي التعليقات العامة لمجلس الرؤساء التنفيذيين الواردة في مذكرة الأمين العام بشأن هذا الاستعراض (A/78/695/Add.1، الفقرات 2 و 3 و 4) ويؤيد التعليقات على توصيات محددة. ويرحب البرنامج الإنمائي بالاستعراض ويؤيد التوصيات تأييداً كاملاً، إلى جانب نتائج الاستعراض، فيما يتعلق بسياسات وممارسات البرنامج في مجال الصحة العقلية وسياسات وممارسات منظومة الأمم المتحدة. كما يوسع البرنامج الإنمائي نطاق هذا التأييد ليشمل التوصيات الواردة في استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه لعام 2024 وما بعده. وتعد هاتان الوثيقتان خطوتين أساسيتين نحو تهيئة بيئة عمل لا تعزز الصحة العقلية المثلى فحسب، بل تضمن أيضاً توافر الدعم الحاسم بسهولة عند الحاجة. ويظل ضمان صحة الموظفين وسلامتهم ورفاههم أولوية قصوى للبرنامج الإنمائي بحسبما جرى تعزيزه في

استراتيجية "موظفون لعام 2030": المرحلة 2 للفترة 2022-2025. وسيواصل البرنامج الإنمائي معالجة هذا الالتزام بشكل استباقي من خلال تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه واستراتيجية البرنامج الإنمائي للصحة المهنية والسلامة والرفاه.

27 - وتوسع من التوصيات الإحدى عشرة الواردة في الاستعراض موجهة إلى البرنامج الإنمائي. والتوصيات 1 و 2 و 4 و 5 و 8 و 9 و 10 و 11 موجهة إلى مدير البرنامج. والتوصية 3 موجهة إلى المجلس التنفيذي للنظر فيها. وكثير من التوصيات هي بالفعل ممارسات راسخة لدى البرنامج.

28 - التوصية 1 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تشارك بعد في مجلس تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه أن يعينوا ممثلاً لمؤسساتهم في المجلس في أجل أقصاه موعد اجتماعه الأول لعام 2024 - عين البرنامج الإنمائي بالفعل ممثلاً يشارك بانتظام في اجتماعات ومناقشات مجلس تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه. والبرنامج الإنمائي، إذ يلاحظ هذه الممارسة المتبعة، فإنه يعتبر أن هذه التوصية قد نُفذت.

29 - التوصية 2 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يحددوا بعد نهجاً مؤسسياً مُسنّداً بالأدلة والبيانات إزاء الصحة العقلية للموظفين ورفاههم أن يفعلوا ذلك، وأن يصمموا، بحلول نهاية عام 2025، خطة عمل للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل وأن يدمجوا مبادئها في عملية إدارة مخاطر المؤسسة، وإطار الصحة والسلامة المهنيين، واستراتيجيات الموارد البشرية الخاصة بمؤسساتهم - حدد البرنامج الإنمائي بالفعل نهجه المؤسسي للصحة العقلية والرفاه من خلال استراتيجية البرنامج للصحة المهنية والسلامة والرفاه واستراتيجية "موظفون لعام 2030": المرحلة 2 للفترة 2022-2025. ويشمل ذلك خطط التنفيذ التي يجري تتبعها وتحديثها سنوياً من خلال إطار نتائج "موظفون لعام 2030". والبرنامج الإنمائي، إذ يلاحظ هذه الممارسة المتبعة، فإنه يعتبر أن هذه التوصية قد نُفذت.

30 - التوصية 4 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يستعرضوا، بحلول نهاية عام 2024، القواعد المتعلقة بعودة الموظفين إلى العمل، ومنها الأحكام المتعلقة بتوفير الترتيبات التيسيرية لتسهيل عملية العودة، من أجل كفالة شمول الاعتبارات المتعلقة بالصحة العقلية للجميع، وأن يضعوا إجراءات تشغيل موحدة تحدد بوضوح الأدوار والمسؤوليات، بما في ذلك صنع القرار - سيستعرض البرنامج الإنمائي الإطار التنظيمي ذي الصلة بالاشتراك مع أصحاب المصلحة الآخرين ذوي الصلة في النظام الموحد للأمم المتحدة لتقييم الخيارات المتاحة لتيسير عودة موظفي البرنامج إلى العمل. والبرنامج الإنمائي، إذ يأخذ ذلك في الاعتبار، يقبل هذه التوصية ويشير إلى أنها قيد التنفيذ.

31 - التوصية 5 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يجروا، بحلول نهاية عام 2024، تقييماً وتحديداً لأي ثغرات أو مجالات لتحسين وظيفة إساءة المشورة في مؤسساتهم، مسترشدين بالتوجيهات المتعلقة بالمعايير المهنية للمستشارين التي أعدها فريق مستشاري موظفي الأمم المتحدة المختص بحالات الإجهاد وأقرتها شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، فضلاً عن العناصر الرئيسية التي أبرزتها وحدة التفتيش المشتركة في هذا التقرير - يلتزم مستشارو البرنامج الإنمائي بالفعل بالتوجيهات المتعلقة بالمعايير المهنية للمستشارين التي أعدها فريق مستشاري الموظفين/مستشاري الإجهاد في الأمم وأقرتها شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. وسيقوم البرنامج بمواصلة

استعراض التوجيهات لتحديد أي ثغرات والاستفادة من ذلك لدعم فريق المشورة التابع للبرنامج. والبرنامج الإنمائي، إذ يأخذ ذلك في الاعتبار، يقبل هذه التوصية ويشير إلى أنها قيد التنفيذ.

32 - التوصية 8 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا أن تتعاون مؤسساتهم في جرد قدرات ووظيفة الدعم النفسي - الاجتماعي المتاحة في جميع مراكز العمل وأن تنظر في القدرات المتاحة على نطاق المنظومة عند تصميم خطط عملها للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل، مع الاستفادة من الخدمات المشتركة وتقاسم التكاليف وغير ذلك من النماذج التي تكفل التنفيذ الفعال من حيث التكلفة والكفاءة - يؤيد البرنامج الإنمائي هذه التوصية ويتعاون مع وكالات أخرى على نطاق المنظومة كجزء من فريق الاهتمامات الخاصة لمستشاري الموظفين/مستشاري الإجهاد في الأمم المتحدة وقسم إدارة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة/الفريق العامل المعني بالإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة. ويساهم البرنامج أيضاً، كجزء من الميزانية المحلية المشتركة للتكاليف على مستوى المكاتب القطرية، في دعم المستشارين الذين يعينهم قسم إدارة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة. وسيواصل البرنامج العمل مع سائر الوكالات لتعزيز هذا التعاون كجزء من تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه لعام 2024 وما بعده. والبرنامج الإنمائي، إذ يلاحظ هذه الممارسة الراسخة وطابع هذه التوصية الشامل لنطاق منظومة الأمم المتحدة، فإنه يعتبر أن هذه التوصية قد نُفِّذت.

33 - التوصية 9 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا أن تحدد خطط عمل مؤسساتهم بشأن الصحة العقلية للموظفين ورفاههم في مكان العمل، المقرر وضعها بحلول نهاية عام 2025، الحواجز التي تحول دون الوصول إلى خدمات الدعم النفسي - الاجتماعي، بما في ذلك إعطاء الأولوية لمسألة الحد من الوصم عن طريق مبادرات للتثقيف في مجال الصحة العقلية وتدابير للتوعية وتعزيز الصحة. يعمل البرنامج الإنمائي بالفعل على تعزيز التثقيف النفسي المتعلق بالرفاه والصحة العقلية من خلال قنوات الاتصال الداخلية مثل صفحة الإنترنت الخاصة بالرفاه، وتطبيق الرفاه، والمدونات الصوتية، والنشرات، والحلقات الدراسية الشبكية العالمية، وجلسات المكاتب القطرية والجلسات الجماعية. وسيواصل البرنامج تعزيز التركيز على إزالة الوصم من خلال جميع الأنشطة وزيادة المشاركة مع الإدارة العليا بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية لمنظمة الصحة العالمية والنتائج والأنشطة والتوصيات الرائدة عالمياً في مجال الصحة العقلية. والبرنامج الإنمائي، إذ يلاحظ هذه الممارسة المتبعة، فإنه يعتبر أن هذه التوصية قد نُفِّذت.

34 - التوصية 10 - لزيادة عائد الاستثمار إلى أقصى حد، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا، بحلول عام 2026، أن تكون برامج وأنشطة الرفاه جزءاً لا يتجزأ من نهج المؤسسة إزاء الصحة العقلية والرفاه المسند بالأدلة والبيانات وأن تكون مكملة له، وأن تخضع للرصد والتقييم بانتظام = كما هو موضح في رد الإدارة على التوصية 2، فقد حدد البرنامج الإنمائي بالفعل نهجه المؤسسي للصحة العقلية والرفاه من خلال استراتيجية البرنامج الإنمائي للصحة المهنية والسلامة والرفاه واستراتيجية "موظفون لعام 2030": المرحلة 2 للفترة 2022 - 2025. وقد حُدِّدَت المقاييس والمؤشرات الرئيسية التي تبين فعالية البرامج وفائدتها، وهي تستخدم لرصد فعالية برامج الرفاه لدى البرنامج. والبرنامج الإنمائي، إذ يلاحظ هذه الممارسة المتبعة، فإنه يعتبر أن هذه التوصية قد نُفِّذت.

35 - التوصية 11 - ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة استكشاف سبل إدماج اعتبارات الصحة العقلية والرفاه في برامج التدريب، لا سيما للمديرين، بحلول نهاية عام 2024،

لإتاحة الفرص لتيسير المناقشات وتعزيز التعلم ولدعم الموظفين الذين يعانون من اعتلالات الصحة العقلية. يقوم البرنامج الإنمائي بالفعل بنشر التدريب العالمي المعنون "القيادة والتعلم" للمديرين لمواصلة تدريبهم في مجال الصحة العقلية والرفاه. والبرنامج الإنمائي، إذ يأخذ ذلك في الاعتبار، يقبل هذه التوصية ويشير إلى أنها قيد التنفيذ.

ثالثا - حالة تنفيذ البرنامج الإنمائي لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة

36 - كانت 21 توصية من التوصيات الواردة في المذكرة وفي التقارير الثلاثة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في عام 2023 موجهة إلى البرنامج الإنمائي. ومن بين هذه التوصيات، تم قبول وتنفيذ 11 توصية (52 في المائة)؛ أربع منها قيد التنفيذ (19 في المائة)؛ وخمس قيد النظر (24 في المائة)؛ وواحدة غير ذات صلة (5 في المائة). ومن بين التوصيات الإحدى عشرة المقبولة والمنفذة، كانت هناك توصيتان موجهتان إلى المجلس التنفيذي (ترد الملاحظات في المرفق الثاني لهذا التقرير). وتشملان: التوصية 5 بشأن استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/2) والتوصية 2 بشأن استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/3). ووجهت التوصيات التسع المتبقية المقبولة إلى مدير البرنامج بصفته الرئيس التنفيذي، وترد ردود الإدارة في الفصل الثاني من هذا التقرير.

37 - وتشمل التوصيات الخمس قيد النظر ما يلي: (أ) التوصيتان 1 و4 الواردتان في استعراض وحدة التفتيش المشتركة لتدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة الرامية إلى تحقيق الفعالية التنظيمية (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1) الموجهتان إلى مدير البرنامج بصفته الرئيس التنفيذي؛ (ب) التوصية 1 الواردة في استعراض وحدة التفتيش المشتركة لأطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/3) الموجهة إلى المجلس التنفيذي (ترد الملاحظات في المرفق الثاني لهذا التقرير)؛ (ج) التوصيتان 4 و5 الواردتان في استعراض وحدة التفتيش المشتركة لأطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/3) الموجهتان إلى مدير البرنامج بصفته الرئيس التنفيذي. والتوصية الوحيدة التي تعتبر غير ذات صلة موجهة إلى المجلس التنفيذي وهي التوصية 3 بشأن استعراض سياسات وممارسات الصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/4). وترد الملاحظات في المرفق الثاني لهذا التقرير.

38 - ويطلب قرار الجمعية العامة 258/60 إلى وحدة التفتيش المشتركة تعزيز الحوار مع المنظمات المشاركة وتعزيز تنفيذ توصياتها. ووفقا لذلك القرار، يقدم البرنامج الإنمائي، في المرفقين الثالث والرابع لهذا التقرير، موجزا لحالة تنفيذ التوصيات ذات الصلة الواردة في التقارير الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في عامي 2021 و 2020. والتحديات السردية الكاملة متوافرة في نظام المتابعة الخاص بوحدة التفتيش المشتركة على شبكة الإنترنت، المتاح للدول الأعضاء.

39 - ومن بين التوصيات الـ 26 التي وجهتها وحدة التفتيش المشتركة إلى البرنامج الإنمائي في تقاريرها ورسالتها الإدارية الصادرة في عام 2021 (المرفق الثالث)، قبل البرنامج 20 توصية (77 في المائة) ونفذها، ولم يقبل توصية واحدة (4 في المائة)، واعتبر خمس توصيات (19 في المائة) غير ذات صلة.

- 40 - ومن بين التوصيات الـ 44 التي وجهتها وحدة التفتيش المشتركة إلى البرنامج الإنمائي في تقاريرها الصادرة في عام 2020 (المرفق الرابع)، قبل البرنامج الإنمائي 27 توصية (61 في المائة) ونفذها، ولم يقبل ثلاث توصيات (7 في المائة)، واعتبر 14 توصية (32 في المائة) غير ذات صلة.
- 41 - والبرنامج الإنمائي ملتزمٌ بمتابعة تنفيذ التوصيات التي يعتبرها ذات صلة بالبرنامج، وبمواصلة إسهامه في مختلف مبادرات وحدة التفتيش المشتركة في المستقبل.

المرفق الأول

موجز التقارير التي صدرت عن وحدة التفتيش المشتركة في عام 2023 ذات الصلة
بالبرنامج الإنمائي، حتى 28 شباط/فبراير 2024

حالة تنفيذ التوصيات الموجهة إلى البرنامج الإنمائي										
رمز الوثيقة	العنوان	التوصيات الإنمائي	المجلس التنفيذي نُفذت	توصيات مقبولة			توصيات غير ذات صلة	توصيات غير	توصيات قيد	توصيات قيد
				التنفيذ	النظر	مقبولة				
JIU/NOTE/2022/1/Rev.1	استعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة الرامية إلى تحقيق الفعالية التنظيمية	6	-	3	1	2	-	-	-	-
JIU/REP/2023/2	استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	1	1	1	-	-	-	-	-	-
JIU/REP/2023/3	استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	5	2	2	-	3	-	-	-	-
JIU/REP/2023/4	استعراض سياسات وممارسات الصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	9	1	5	3	-	-	-	1	-
	المجموع	21	4	11	4	5	-	-	1	-

تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة خارج الجدول الزمني المقرر لإعداد هذا التقرير:

- [JIU/REP/2023/6](#): ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة
- [JIU/2023/7](#): استعراض الحوكمة والرقابة في المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
- [JIU/REP/2023/8](#): استعراض استخدام أفراد من غير الموظفين وطرائق التعاقد ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة

تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عام 2023 غير ذات الصلة بالبرنامج الإنمائي:

- [JIU/REP/2023/1](#): استعراض شؤون التنظيم والإدارة في صندوق الأمم المتحدة للسكان
- [JIU/REP/2023/5](#): استعراض شؤون التنظيم والإدارة في منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

استعراض توصيات وحدة التفتيش المركزية في عام 2023 المقدّمة لنظر المجلس التنفيذي فيها

الملاحظات

التوصيات

استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/2)

التوصية 5

توجد بالفعل طرائق إبلاغ راسخة بشأن آليات الأمم المتحدة الرسمية للاستئناف الداخلي المتاحة للدول الأعضاء. وهما إقامة العدل في الأمم المتحدة - تقرير الأمين العام الذي يقدم سنوياً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة وقاعدة بيانات السوابق القضائية العامة على الإنترنت التابعة لمكتب الأمم المتحدة لإقامة العدل المستضافة على الموقع الشبكي للعدل الداخلي. ويقدم البرنامج الإنمائي تقارير سنوية بالتزامن مع الصناديق والبرامج الأخرى ومع الأمانة العامة للأمم المتحدة إلى اللجنة السادسة (القانونية) للجمعية العامة للأمم المتحدة من خلال "إقامة العدل في الأمم المتحدة - تقرير الأمين العام". ويعرض الأمين العام التقرير أمام الدورة السنوية للجمعية العامة للأمم المتحدة. وهو متاح للدول الأعضاء عموماً عن طريق مكتبة الأمم المتحدة الرقمية <https://digitallibrary.un.org>، التي يمكن البحث فيها بحسب دورة الجمعية العامة للأمم المتحدة وعن طريق نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة: <https://documents.un.org/prod/ods.nsf/home.xsp>. وآخر تقرير للدورة الثامنة والسبعين للجمعية العامة للأمم المتحدة هو <https://undocs.org/A/78/156>. وفضلاً عن ذلك، فإن قاعدة بيانات السوابق القضائية العامة على الإنترنت التابعة لمكتب الأمم المتحدة لإقامة العدل والتي يستضيفها الموقع الشبكي للعدل الداخلي على الرابط www.un.org/internaljustice/oaj تعرض السوابق القضائية لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وتتضمن البوابة مجموعة تضم ما يزيد على 3 000 من الأحكام العامة الصادرة عن محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وتشمل مختلف المنازعات في مكان العمل المتعلقة بسوء السلوك، وإدارة الأداء، والمضايقة، والتعيين، والاستحقاقات، ضمن منازعات أخرى. وتتيح البوابة عمليات بحث بحسب مرشحات الكلمات الدالة والبيانات الوصفية، مثل نتيجة الحكم، وكيان الأمم المتحدة (بما في ذلك البرنامج الإنمائي)، والقوانين المنطبقة، وفئة القضية، وتاريخ الحكم. وتتيح نتائج البحث لمحة عن موجز الحكم وروابط لعرض الحكم الكامل وملخص القضية. ومع مراعاة الطريقة المعمول بها لتقديم التقارير إلى الدول الأعضاء عن طريق الجمعية العامة للأمم المتحدة، ومع الإشارة إلى أن هذه التوصية موجهة إلى الأجهزة التشريعية/الهيئات الإدارية، ترى إدارة البرنامج الإنمائي أن التوصية قد نُفِذت.

ينبغي للأجهزة التشريعية ومجالس إدارة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين الذين لم يقدموا إليها بعد تقارير سنوية عن أداء آلياتها الرسمية للاستئناف الداخلية، بما في ذلك آليات الاستئناف المتخصصة، أن يفعلوا ذلك، ابتداءً من عام 2025. وينبغي أن تتضمن التقارير تفاصيل عن عدد حالات الاستئناف وموضوعها ونتائجها، بما في ذلك الحالات التي اعتُبرت غير مقبولة، ومعلومات عن الخصائص الديمغرافية لمقدمي الطلبات، ومعلومات عما إذا كانت القرارات المستأنف ضدها قد أُبِدت أو نُقِحت، مصنفة حسب نوع الإجراء، بحسب الاقتضاء.

الملاحظات

التوصيات

استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/3)

يود البرنامج الإنمائي أن يشير إلى أنه في حين أن إطار المساءلة المحدث والمعياري المرجعي لوحة التفتيش المشتركة لعام 2023 هو إطار مفيد للممارسات الجيدة، فلعله يكون من المفيد لو أتاحت هذه التوصية مجالاً للوكالات لتكييف أطر المساءلة الخاصة بها لتلبية احتياجاتها على أفضل وجه. ولعل إضافة عبارة "قدر الإمكان" إلى نص التوصية أن يساعد في هذا الصدد. وهذه التوصية موجهة إلى الأجهزة التشريعية/الهيئات الإدارية وهي قيد النظر.

التوصية 1

ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين إجراء تقييم لإطار المساءلة الخاص بكل منها على أساس إطار المساءلة المرجعي المحدث لوحة التفتيش المشتركة وتعديله حسب الضرورة بحلول نهاية عام 2024.

التوصية 2

يلتزم البرنامج الإنمائي أن هذه الممارسة تتمشى مع إطار المساءلة الخاص به، بالصيغة التي أقرها المجلس التنفيذي. ويجري مكتب مراجعة الحسابات والتحقق التابع للبرنامج مراجعته الداخلية لحسابات نظم البرنامج وعملياته استناداً إلى منهجية لتقييم المخاطر وخطة عمل سنوية قائمة على المخاطر، تتضمن عناصر المساءلة في إطار المساءلة الخاص بالبرنامج (الفقرة 16). وإدارة البرنامج الإنمائي، إذ تلاحظ أن هذه التوصية موجهة إلى الأجهزة التشريعية/الهيئات الإدارية، وبالنظر إلى الممارسة المتبعة، فإنها ترى أن التوصية قد نفذت.

ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ابتداءً من عام 2025، أن تضمن أن الخطط الرقابية لمكاتب الرقابة الداخلية تشمل جميع مكونات إطار المساءلة الخاص بكل منها في غضون إطار زمني معقول، وأن تقدم أساساً منطقياً إذا لم تكن التغطية كاملة.

استعراض سياسات وممارسات الصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/4)

التوصية 3

في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تم إدماج الصحة العقلية والرفاه في مجال التركيز 9، الاهتمام بموظفينا، من استراتيجية "موظفون لعام 2030": المرحلة 2 للفترة 2022-2025. وتتاح للجمهور معلومات محدثة دورياً بشأن تنفيذ الصحة النفسية والرفاه من خلال التقارير المرحلية عن تنفيذ استراتيجية "موظفون لعام 2030" التي تُنشر على الموقع الإلكتروني الرسمي للبرنامج الإنمائي: "موظفون لعام 2030" تقرير إنجازات الفترة 2019-2021 لاستراتيجية "موظفون لعام 2030" المرحلة 1 (2019-2021) واستراتيجية "موظفون لعام 2030": تقرير مرحلي للمرحلة 2 تشرين الأول/أكتوبر 2023 لاستراتيجية "موظفون لعام 2030": المرحلة 2 للفترة 2022-2025. ويقدم البرنامج تقريراً رفيع المستوى إلى المجلس التنفيذي بشأن تنفيذ استراتيجية "موظفون لعام 2030" من خلال التقرير السنوي لمدير البرنامج في الدورة السنوية للمجلس التنفيذي. وإدارة البرنامج الإنمائي، إذ تلاحظ أن هذه التوصية موجهة إلى الهيئات التشريعية/الإدارية، وأنه في حين أن من حق المجلس التنفيذي أن يبت في جدول أعماله، بالنظر إلى ممارسات الإبلاغ المتبعة، فإنها لا تعتبر التوصية ذات صلة بالمجلس التنفيذي.

ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى الرؤساء التنفيذيين أن يقدموا، بحلول نهاية عام 2026، معلومات مستكملة عن وضع وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مكان العمل المُعدَّة وفقاً للنهج المؤسسي المتبع إزاء هذه المسألة والمُستند بالأدلة والبيانات.

حالة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بالبرنامج الإنمائي الصادرة في
تقارير الوحدة ورسالتها الموجهة إلى الإدارة في عام 2021، حتى 28 شباط/فبراير 2024

حالة تنفيذ التوصيات الموجهة إلى البرنامج الإنمائي									
رمز الوثيقة	العنوان	التوصيات الإنمائي	مجموع البرنامج موجه منها إلى المجلس التنفيذي نُقِذت	توصيات مقبولة				توصيات غير ذات صلة	توصيات غير مقبولة
				توصيات قيد التنفيذ	توصيات النظر	توصيات قيد غير ذات	توصيات غير ذات صلة		
JIU/ML/2021/1	رسالة موجهة إلى الإدارة بشأن ضمان سلامة وثائق مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وسجلاتها ومحفوظاتها	1	-	1	-	-	-	-	-
JIU/REP/2021/2	استعراض الدعم المقدم من منظومة الأمم المتحدة للبلدان النامية غير الساحلية لتنفيذ برنامج عمل فيينا	3	1	2	-	1	-	-	-
JIU/REP/2021/3	الأمن السيبراني في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	2	1	2	-	-	-	-	-
JIU/REP/2021/4	استعراض إدارة شؤون الشركاء المنفذين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	10	2	8	-	-	-	2	-
JIU/REP/2021/5	استعراض الحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة ⁽³⁾	4	1	2	-	-	-	2	-
JIU/REP/2021/6	إدارة استمرارية الأعمال في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	6	1	5	-	-	-	1	-
المجموع		35	6	26	-	-	-	5	1

تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عام 2021 غير ذات الصلة بالبرنامج الإنمائي:

- استعراض شؤون التنظيم والإدارة في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (JIU/REP/2021/1)

(3) خُدِّت حالة التوصية 3 الواردة في الوثيقة JIU/REP/2021/5 لتصبح "غير ذات صلة". وترد النصوص السردية لردود الإدارة ذات الصلة في نظام التتبع الشبكي لوحدة التفتيش المشتركة، المتاح للدول الأعضاء.

المرفق الرابع

حالة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بالبرنامج الإنمائي الصادرة
في تقارير الوحدة في عام 2020، حتى 28 شباط/فبراير 2024⁽⁴⁾

حالة تنفيذ التوصيات الموجهة إلى البرنامج الإنمائي							
الوثيقة الرمز	العنوان	الموجّهة إلى وتشمل توصيات		توصيات مقبولة		توصيات غير ذات صلة	توصيات غير مقبولة
		مجموع التوصيات الإنمائي	المجلس التنفيذي	توصيات نُفذت	توصيات قيد التنفيذ		
JIU/REP/2020/1	استعراض حالة وظيفة التحقيق: التقدم المحرز في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز وظيفة التحقيق	10	6	6	-	-	1
JIU/REP/2020/2	السياسات والمنصات الداعمة للتعلم: نحو مزيد من الاتساق والتنسيق والتقارب	9	1	5	-	-	1
JIU/REP/2020/3	أماكن العمل المشتركة في منظومة الأمم المتحدة: الممارسات الحالية والآفاق المستقبلية	8	1	1	-	-	1
JIU/REP/2020/5	إدارة المخاطر المؤسسية: النهج والاستخدامات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	4	2	3	-	-	1
JIU/REP/2020/6	تعدد اللغات في منظومة الأمم المتحدة	7	3	1	-	-	5
JIU/REP/2020/7	تطبيقات سلسلة الكتل في منظومة الأمم المتحدة: نحو حالة من التأهب	8	2	3	-	-	3
JIU/REP/2020/8	استعراض تعميم مراعاة الاستدامة البيئية عبر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	10	1	8	-	-	-
	المجموع	56	16	27	-	-	3

تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عام 2020 غير ذات الصلة بالبرنامج الإنمائي:

- JIU/REP/2020/4: استعراض التنظيم والإدارة في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

(4) التحديثات السردية لرود الإدارة على جميع استعراضات وحدة التفتيش المشتركة متوفرة في نظام التتبع الشبكي للوحدة على الإنترنت، متاح للدول الأعضاء.