

Distr.: General
6 May 2025
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



للعلم

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام 2025

13-10 حزيران/يونيه 2025

البند 3 من جدول الأعمال المؤقت *

تقرير منظمة الأمم المتحدة للطفولة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة

موجز

وفقاً لمقرر المجلس التنفيذي 4/2001، يوجز هذا التقرير ردود واستجابة منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) على التوصيات الواردة في التقارير والمذكرات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة بدءاً من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024. ومن بين سبعة تقارير نُشرت علناً في خلال هذه الفترة، احتوت ستة منها على توصيات ذات صلة مباشرة باليونيسف. وكان أحد هذه التقارير تقريراً مشتركاً بين عدة وكالات وموجهاً إلى المجالس التنفيذية لكل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). ومن إجمالي 43 توصية صدرت في التقارير على نطاق المنظومة والتقرير المشترك بين عدة وكالات، وُجّهت 32 توصية منها إلى اليونيسف، وهي كالاتي: 17 إلى الرئيسة التنفيذية لليونيسف و 15 إلى المجلس التنفيذي باعتباره الهيئة التشريعية لليونيسف. ويورد هذا التقرير ردود إدارة اليونيسف على التوصيات ذات الصلة، ويتضمن المستجدات المتعلقة بحالة تنفيذ التوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة قبل عام 2024. وتُعرب المنظمة عن تقديرها البالغ للرؤى القيّمة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة والملاحظات والتوصيات ذات الصلة الواردة في التقارير.

قد يرغب المجلس التنفيذي في الإحاطة علماً بهذا التقرير، بما في ذلك ردود الإدارة على التوصيات البالغ عددها 15 توصية الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة المقرر أن ينظر فيها المجلس التنفيذي.

* E/ICEF/2025/11

ملاحظة: هذه الوثيقة بكاملها هي من إعداد اليونيسف.



الرجاء إعادة استعمال الورق

080525 070525 25-07141 (A)



I - استعراض عام

1 - تُصدر وحدة التفتيش المشتركة سنوياً تقارير ومذكرات ورسائل إدارة 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 أجهزتها التشريعية/هيئاتها الإدارية. وتحتوي رسائل الإدارة على توصيات موجهة لعناية الرؤساء التنفيذيين لجميع المنظمات المشاركة لاتخاذ إجراء حسب الاقتضاء.

2 - يتضمن تقرير اليونسيف المقدم إلى مجلسها التنفيذي استعراضاً عاماً موجزاً لردود المنظمة على التقارير ذات الصلة التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024⁽¹⁾ وتعليقات على توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي وُجّهت إلى اليونسيف (انظر المرفق الأول). ويمكن الاطلاع على تقارير وحدة التفتيش المشتركة بنصوصها الكاملة، وأي مرفقات وتعليقات إضافية، على سبيل المثال، تلك الصادرة من مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عند زيارة الموقع الإلكتروني لوحدة التفتيش المشتركة أو من الروابط التشعبية للعنوان الخاص بكل تقرير من التقارير الواردة في القسم "ثانياً" من هذه الوثيقة.

3 - منذ أن رُفِع تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2023 (E/ICEF/2024/13) الصادر عن اليونسيف إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2024، عملت اليونسيف مع وحدة التفتيش المشتركة في استعراضاتٍ شتى. وتواصل إدارة اليونسيف إيلاء الأولوية لتوصيات الوحدة المشتركة والإبلاغ عن حالة تنفيذها. وتساهم اليونسيف بوصفها عضواً في مجلس الرؤساء التنفيذيين في الردود الموحدة الشاملة على نطاق منظومة الأمم المتحدة ضمن التقارير الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة.

4 - في عام 2024، أصدرت وحدة التفتيش المشتركة سبعة تقارير. وكان أحدها تقريراً صادراً عن منظمة واحدة، وهو "استعراض التنظيم والإدارة في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"، ولذلك فإنه لا ينطبق على اليونسيف. وكان هناك تقرير آخر مشترك بين عدة وكالات موجه إلى المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، واليونسيف، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد ضمَّ كلٌّ من التقارير الخمسة على نطاق المنظومة والتقارير المشترك بين عدة وكالات 43 توصية في المجلد، من بينها 32 توصية ذات صلة باليونسيف (وُجّهت 15 توصية إلى المجلس التنفيذي لليونسيف و 17 توصية إلى الرئيسة التنفيذية لليونسيف). ويعرض المرفق الأول حالة قبول التوصيات الـ 32 وتنفيذها حتى 31 كانون الثاني/يناير 2025، ويمكن تلخيصها كما يلي:

(أ) قبلت اليونسيف 12 توصية، منها 10 توصيات نُفِّذت بالفعل، وتوصيتان قيد التنفيذ؛

(ب) لم تُقَبَل توصية واحدة؛

(ج) ثمة تسع توصيات غير ذات صلة باليونسيف أو يقع تنفيذها خارج الولاية المنفردة لليونسيف؛

(د) ثمة عشر توصيات تتعلق بالحوكمة والرقابة قيد النظر من قبل المجلس التنفيذي لليونسيف.

(1) أصدرت وحدة التفتيش المشتركة سبعة تقارير في خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024، وكان ستة منها ذات صلة باليونسيف. وسوف تُعلّق اليونسيف في أثناء الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لعام 2025 على هذه التقارير الصادرة بعد 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، التي كانت جزءاً من برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة للأعوام 2022 و2023 و 2024.

5 - يفصل المرفق الثاني حالة التوصيات الـ 11 التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة قبل عام 2024، والتي كانت قيد التنفيذ اعتباراً من 31 كانون الثاني/يناير 2025. وتلخيصاً:

(أ) نُفذت خمس توصيات؛

(ب) ثمة ست توصيات قيد التنفيذ (صدرت إحداها في عام 2022 والخمس الباقية صدرت في عام 2023).

II - أبرز النقاط التي تضمنتها تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عام 2024

6 - يرد أدناه موجز للتقارير الستة التي تضمنت توصيات ذات صلة باليونسيف. ولمزيد من التعليقات بشأن التوصيات ذات الصلة، انظر المرفق الأول.

أ - ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/6)⁽²⁾

7 - يقدم تقرير وحدة التفتيش المشتركة الصادر بعنوان "ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2023/6) تحليلاً مفصلاً لسياسات ترتيبات العمل المرنة وممارساتها داخل كيانات الأمم المتحدة، بما في ذلك اليونسيف. وقد أُعد هذا التقرير استجابةً للملاحظات الواسعة النطاق التي أُبديت في أعقاب جائحة كوفيد-19، والتي دفعت المنظمات إلى النظر في سبل الاستفادة من الدروس المستخلصة لتحسين ترتيبات العمل المرنة ودعم أساليب العمل الجديدة. وتُعرّف ترتيبات العمل المرنة بأنها تعديلات طوعية على ساعات العمل أو أماكنه المعتادة، يُتفق عليها بين الموظفين والإدارة وتُصمّم لمساعدة الموظفين في تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم المهنية والشخصية. ويتناول التقرير حالة ترتيبات العمل المرنة وكيفية الاستفادة منها والآثار الناجمة عنها وما تتيحه من فرص، كما يسلط الضوء على الممارسات الجيدة داخل المنظمات المشاركة.

8 - يشير التقرير بشكل إيجابي إلى ممارسات اليونسيف وإجراءاتها التي خضعت للمراجعة في عام 2022 وأعيدت مراجعتها مؤخراً في شباط/فبراير 2025. وتُعد اليونسيف من بين المنظمات القليلة التي توفر تدريباً لكل من الموظفين والمديرين بشأن ترتيبات العمل المرنة في الأمم المتحدة، ما يُمكن الفرق من التعامل مع هذه الترتيبات بفعالية. كما أنها واحدة من وكالتين فقط من بين 28 وكالة شملت الدراسة الاستقصائية تمتلك بيانات أكثر دقة بشأن ترتيبات العمل المرنة، وتستوفي جميع المعايير المنصوص عليها في المرفق التاسع "نظم وأدوات جمع البيانات المتعلقة بترتيبات العمل المرنة". (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين متوفرة في الوثيقة (A/79/693/Add.1)).

(2) لا تتوافق أرقام التعريف الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة مع سنة الإصدار.

ب - استعراض الحوكمة والرقابة على المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (JIU/REP/2023/7)

9 - استناداً إلى مقرري المجلس التنفيذي لليونيسف 21/2022 و 13/2023، طالب رؤساء المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، واليونيسف، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في شباط/فبراير 2023 وحدة التفتيش المشتركة بإجراء تقييم عن كيفية أداء المجالس التنفيذية لمهامها في مجالي الحوكمة والرقابة. وقد هدف هذا الطلب إلى ضمان اتساق هذه المهام مع المعايير الدولية وأفضل الممارسات. وبعد النظر في الطلب، أضافت وحدة التفتيش المشتركة هذا الاستعراض إلى برنامج عملها لعام 2023. ويقدم التقرير الناتج عن هذه العملية تقييماً مشتركاً للمجالس التنفيذية الخاصة بالكيانات سالفة الذكر.

10 - يتضمن التقرير 10 توصيات رسمية و 21 توصية غير رسمية تهدف إلى تعزيز مهام الحوكمة والرقابة للمجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، واليونيسف، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويخلص التقرير إلى أنّ عملية تنفيذ التوصيات "يجب أن تتم بشفافية كاملة وبقيادة أعضاء المجلس التنفيذي أنفسهم". وتؤيد اليونيسف ما ورد في التقرير. وقد تشكل فريق عمل مشترك لدراسة التقرير الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة والإفادة بشأنه بموجب المقرر 12/2024 الصادر عن المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وقد قرّر المجلس التنفيذي لليونيسف المشاركة في فريق العمل المشترك هذا.

11 - وحسبما طُلب في الفقرة 10 من المقرر 15/2024، قدمت اليونيسف آراءها الأولية بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة في المذكرة الإعلامية المقدمة إلى المجلس التنفيذي لليونيسف بشأن التقرير JIU/REP/2023/7⁽³⁾ والمذكرة الإعلامية المشتركة الصادرة عن المكاتب المستقلة لليونيسف بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة بعنوان استعراض الحوكمة والرقابة على 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/2023/7)⁽⁴⁾.

ج - استعراض استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/8)

12 - تُرجّب اليونيسف بتقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/8) وتُعرب عن تقديرها له. وترى اليونيسف أنّ هذا الاستعراض الشامل لاستخدام الأفراد من غير الموظفين في المؤسسات المشاركة

(3) راجع: www.unicef.org/executiveboard/media/29421/file/2024-EB-Joint-Information-Note-on-JIU-Report-on-Board-Governance-Management-UNICEF-EN.pdf

(4) راجع: www.unicef.org/executiveboard/media/29426/file/2024-EB-Joint-Information-Note-on-JIU-Report-on-Board-Governance-Independent-offices-UNICEF-EN.pdf

يسهم في دعم جهودها في تحديد التحديات والدروس المستفادة والممارسات الجيدة فيما يتعلق باستخدام الأفراد من غير الموظفين.

13 - بالإضافة إلى إطلاع الهيئات التشريعية و/أو الهيئات الإدارية والرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المشاركة على حالة السياسات والممارسات المتعلقة باستخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة، اغتتم التقرير الفرصة لإجراء استعراض شامل للنُهُج التي تعتمد عليها مختلف المؤسسات في استخدام الأفراد من غير الموظفين. وقد تم ذلك بهدف توجيه المبادرات الحالية والمستقبلية المتعلقة بالقوى العاملة.

14 - تشمل النتائج والتوصيات المهمة التي خلص إليها التقرير ما يلي: عدم وجود تعريف وظيفي موحد على نطاق المنظومة لمفهوم "الأفراد من غير الموظفين"، وضرورة اعتماد المؤسسات لتسمية موحدة على نطاق المنظومة؛ وأن الأسباب الرئيسية لاستخدام الأفراد من غير الموظفين في منظومة الأمم المتحدة تعود إلى مرونتهم النسبية وانخفاض تكلفة توظيفهم مقارنةً بعقود الموظفين؛ وعلى الرغم من وجود تحسُّن ملحوظ في جمع البيانات وإعداد التقارير الدورية، فثمة حاجة إلى تعزيز الاستعراضات الدورية. وتجدر الإشارة إلى وجود توصية (التوصية 7) لا تندرج ضمن نطاق الولاية المنفردة لليونيسف، في حين قُبلت التوصيات الست الأخرى كافة. وقد أنجزت اليونيسف تنفيذ جميع التوصيات الست التي قبلتها، وتؤكد التزامها باستخدام ما ورد من نتائج في التقرير لمواصلة تعزيز استخدام الأفراد من غير الموظفين ضمن قواها العاملة على مستوى المنظمة. (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين متوفرة في الوثيقة [A/79/694/Add.1](#)).

د - استعراض نوعية نُظم التأمين الصحي وفعاليتها وكفاءتها واستدامتها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/9)

15 - استهدف هذا الاستعراض إجراء تقييم لنُظم التأمين الصحي المتاحة للموظفين العاملين والمتقاعدين في مختلف مؤسسات الأمم المتحدة، وذلك استجابةً لطلبات لجان التدقيق الرامية إلى تحسين جودة الخدمات وكفاءتها واستدامتها المالية. وشمل 26 خطة للتأمين الصحي الأولي، وسلط الضوء على تزايد أعداد الأفراد المشمولين بالتغطية التأمينية. وكشفت النتائج الرئيسية عن وجود نقص في التنسيق بين مختلف المؤسسات، ما أدى إلى وجود تباينات في تغطية الرعاية الصحية والتكاليف، الأمر الذي قد يُعيق تتقّل الموظفين ويُسهّم في وجود تفاوتات في توافر المزايا. يقدّم التقرير تحليلاً شاملاً للكفاءة والفعالية التشغيلية لنُظم التأمين الصحي هذه، مع التركيز على خصائص الرصد والإبلاغ، والأداء المالي، وتدابير منع الغش. ويبرز التقرير أن العديد من المؤسسات تستعين بجهات إدارية خارجية لإدارة خططها، ويؤكد على أهمية النُظم القائمة على التأمين الذاتي. وبالرغم من تحديد بعض الممارسات الفعّالة في عدد من هذه النُظم، يشير التقرير إلى افتقار الهيئات الإدارية بشكل عام إلى الحوكمة ووضع السياسات الاستباقية المتعلقة بمجال التأمين الصحي.

16 - يقدم الاستعراض سبع توصيات رسمية ترمي إلى تحسين نُظم التأمين الصحي داخل منظومة الأمم المتحدة. أولاً، ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمؤسسات التي تدير خطط التأمين الصحي ضمان تمثيل جميع فئات المنتفعين من الخطط، بمن فيهم الموظفون المحليون المتقاعدون والمتقاعدون، في لجان الرقابة الإدارية بحلول نهاية عام 2026. ثانياً، تُشجّع المؤسسات على استكشاف إمكانية وقف الإعانات المالية المخصّصة لأقساط التأمين المتعلقة بأفراد الأسرة المعالين الثانويين وغيرهم من الأفراد غير المرتبطين بأسرة الموظف، مع التأكيد على ضرورة عدم دمج مخاطرتهم مع مخاطر الأعضاء الأساسيين. وعلاوةً على ذلك، يُوصى بأن

يكون التحاق أفراد الأسرة بالتأمين الصحي بعد الخدمة مشروطاً بحد أدنى من المشاركة لمدة خمس سنوات في نظام تأمين صحي قائم على الاشتراكات. وتدعو التوصيات أيضاً الجمعية العامة إلى الطلب من لجنة الخدمة المدنية الدولية اقتراح مبادئ توجيهية تعزز الانساق في تطبيق مبادئ من قبيل التضامن بين الأجيال والقدرة على الدفع. وتؤكد بشدة على حماية البيانات المتعلقة بالتأمين الصحي، من خلال إخضاع معالجتها لضوابط صارمة تكفل سرية المستفيدين وحقوقهم. ومن التوصيات الرئيسية الأخرى أن تضمن المؤسسات، اعتباراً من عام 2026 فصاعداً، أن تغطي المساهمات الطوعية الالتزامات المستقبلية للتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة للموظفين في المشاريع الممولة من الجهات المانحة. وأخيراً، تُحث الهيئات التشريعية لمنظمات الأمم المتحدة على وضع استراتيجية طويلة الأجل لتمويل التزامات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة للموظفين المعيّنين حديثاً. بالإضافة إلى ذلك، يتضمن التقرير 33 توصية غير رسمية، ترمي إلى إدخال مزيد من التحسينات، بما في ذلك تعزيز الشفافية فيما يتعلق بخطط التأمين الصحي، والتخلص من شروط الأهلية التقييدية التي قد تعيق تنقل الموظفين، وتوحيد حسابات الاشتراكات على أساس المعاشات التقاعدية الفعلية للمتقاعدين، بما يتيح مواءمة التكاليف بصورة أفضل مع قدرتهم على الدفع.

17 - قبلت اليونسيف التوصيتين 2 و 5 ونفذتهما، مع الإشارة إلى أن كلتا التوصيتين وُجِهاً إليها لاتخاذ إجراء. فمن جهة، لا تقدم اليونسيف أي دعم مالي لأقسام التأمين الصحي الخاصة بأي من أفراد الأسرة أو المعالين الثانويين من غير الأزواج/الزوجات و/أو الأبناء المعالين المعترف بهم للموظف. وتجدر الإشارة إلى أن اليونسيف تستفيد من الهيكل الأساسي الحالي للتأمين الصحي التابع لأمانة الأمم المتحدة. وتتفق اليونسيف مع ضرورة وقف هذه الممارسة. من جهة أخرى، تضمن اليونسيف بالفعل — من خلال شركات التأمين أو الجهات الإدارية الخارجية التابعة لها، أعلى معايير حماية البيانات المرتبطة بالتأمين الصحي لموظفيها ومعاليلهم. وتشترط اليونسيف في الاتفاقات التعاقدية المبرمة مع شركات التأمين/الجهات الإدارية الخارجية أن تؤكد هذه الجهات التزامها باستخدام التدابير الأمنية والتشفير الملائم لحماية سرية بيانات الأمم المتحدة (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين متوفرة في الوثيقة [A/79/695/Add.1](#)).

هـ - استعراض نظر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تقارير وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة والإجراءات المتخذة بشأنها (JIU/REP/2024/2)

18 - تناول الاستعراض تقييم كيفية تعامل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك اليونسيف، مع تقارير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها والعمل بموجبها. كما يبحث الاستعراض في العمليات والتحديات القائمة ومجالات التحسين الممكنة فيما يخص تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة. ويقدم لمحة عامة عن كيفية قيام المؤسسات بمتابعة نتائج وحدة التفتيش المشتركة والاستجابة لها ودمجها في عملياتها بهدف تعزيز المساءلة والكفاءة.

19 - يقدم التقرير عدة توصيات من أجل تعزيز فعالية التفاعل بين وحدة التفتيش المشتركة والمؤسسات المشاركة. ويشمل ذلك تحسين سرعة الاستجابة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة، وتعزيز الآليات الداخلية لرصد تنفيذها، والنهوض بثقافة التحسين المستمر استناداً إلى الملاحظات التقييمية. وتُعدّ الرؤى المستخلصة من هذا الاستعراض ذات أهمية خاصة لليونسيف، إذ تؤكد على صواب الممارسات الحالية التي تنتهجها المنظمة، وتقدم في الوقت ذاته التوجيهات اللازمة لتعزيز مشاركتها في عمليات وحدة التفتيش المشتركة. ومن خلال مواءمة أنشطتها مع هذه التوصيات، يمكن لليونسيف مواصلة سعيها إلى تعزيز مستوى المساءلة

والكفاءة التشغيلية لديها داخل منظومة الأمم المتحدة. (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين متوفرة في الوثيقة [A/79/717/Add.1](#)).

و - وضع الميزانيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2024/3) (الجزء الأول)) (JIU/REP/2024/3) (الجزء الثاني))

20 - ترحب اليونيسف بالتقرير الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة بعنوان "وضع الميزانيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة - الجزء الأول: تحليل مقارن"، والذي يقدم دراسة محدّثة لإجراءات وضع الميزانيات وممارساتها في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، استناداً إلى استعراض أجري في عام 1989. ويقدم التقرير للهيئات التشريعية والرؤساء التنفيذيين رؤى بشأن أبرز منهجيات وضع الميزانيات، وتحديد التحديات، والدروس المستفادة، وأفضل الممارسات. ومن بين التطورات الملحوظة التي أوردتها التقرير اعتماد مبدأ وضع الميزانيات والإدارة القائمة على النتائج في أواخر التسعينيات، وتحول التركيز من الأنشطة إلى النتائج، وتنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، ما يعزز اتساق التقارير المالية.

21 - يسلط التقرير الضوء على أفضل الممارسات، مثل أطر التخطيط متوسط الأجل، التي تمتد عادةً من أربع إلى خمس سنوات، لتوجيه عملية إعداد الميزانيات. ورغم أنّ دورة إعداد الميزانية لفترة سنتين لا تزال شائعة، فقد اعتمدت بعض المنظمات، مثل اليونيسف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان، دورة إعداد الميزانية لفترة أربع سنوات مع إجراء استعراضات في منتصف الدورة، ما يضمن قدرًا أكبر من المرونة والاستجابة للاحتياجات المتغيرة. ومن خلال عرض إجراءات وضع الميزانيات الحالية وتوفير بيانات مقارنة، يُعدّ التقرير بمثابة مورد رئيسي لأصحاب المصلحة الذين يسعون إلى تعزيز التخطيط المالي وتخصيص الموارد داخل منظومة الأمم المتحدة.

22 - استكمالاً لهذا التحليل، يوفر "الجزء الثاني: الجداول المرجعية" مجموعة شاملة من 15 جدولاً تفصيلياً لمختلف أساليب إعداد الميزانيات في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، وذلك باتباع نفس النسق الذي اتبعه استعراض عام 1989. ويُيسّر هذا التنظيم إجراء تحليل مقارن للسياسات والممارسات المتبعة في وضع الميزانيات، ما يمكن أصحاب المصلحة من تتبع التغييرات الرئيسية التي طرأت بمرور الزمن. ومن خلال تقديم بيانات مفصلة خاصة بكل منظمة، يساهم الجزء الثاني في تعزيز فهم الأطر المعتمدة لوضع الميزانيات عبر المنظومة، ويعزز تبادل المعرفة، ويحدد أفضل الممارسات، ويدعم تحسين عمليات وضع الميزانيات ذات الصلة. ويوفر كلا الجزأين من التقرير معاً أساساً قيمياً لتعزيز الحوكمة المالية وضمان اتباع نهج أكثر فعالية ومواءمة في وضع الميزانيات على مستوى منظومة الأمم المتحدة.

23 - عرض التقرير ثلاث توصيات موجّهة لتتخذ اليونيسف إجراءات بشأنها، تركز على تعزيز منهجيات وضع الميزانيات، ومواءمة التخطيط المالي مع أفضل الممارسات المعتمدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وتحسين الشفافية في تخصيص الموارد. وتعتبر اليونيسف التوصيتين 2 و 3 مُنفذتين بالفعل، إذ تعتمد المنظمة نهجاً منسقاً لاسترداد التكاليف، وفقاً للسياسة المشتركة لاسترداد التكاليف (DP/FPA-ICEF-UNW/2020/1) المتاحة للجمهور والمعتمدة بشكل مشترك من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وأُجريت بعض التحديثات على هذه السياسة في عام 2024 من خلال الاستعراض الشامل للسياسة المشتركة لاسترداد التكاليف (DP/FPA-ICEF-UNW/2024/1) ووافقت عليها الهيئات التشريعية للمنظمات المعنية. (تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين غير متوفرة بعد).

المرفق الأول

موجز حالة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الموجهة إلى اليونيسف، 1 كانون الثاني/يناير - 31 كانون الأول/ديسمبر 2024

التوصيات ذات الصلة

ملاحظات

ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/6)⁽¹⁾

1 - التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

التوصية 4

قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

تشير اليونيسف إلى أن هذه التوصية موجهة إلى المجلس التنفيذي لليونيسف الذي يحدد الالتزامات المتعلقة بتقديم التقارير. تُقدّم معلومات مستكملة عن ترتيبات العمل المرنة إلى المجلس التنفيذي لليونيسف في إطار الرد على الأسئلة المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية كجزء من المواصفات العامة لثقافة المنظمة، كما هو مبين في الفقرة 74 من التقرير.

علاوة على ذلك، فإن لوحة متابعة البيانات الخاصة بترتيبات العمل المرنة متاحة لجميع موظفي اليونيسف، مع تحديثها بانتظام على أساس ربع سنوي.

تؤيد اليونيسف التعليقات العامة والتعليقات الخاصة بشأن التوصيات الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة والواردة في مذكرة الأمين العام المقدّمة بشأن هذا الاستعراض (A/79/693/Add.1).

ينبغي للأجهزة التشريعية والهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب من الرؤساء التنفيذيين، بحلول نهاية عام 2025، تقديم تحديثات دورية، كجزء من تقارير إدارة الموارد البشرية، بشأن تنفيذ ترتيبات العمل المرنة وسياسات العمل عن بُعد، بما يشمل بيانات إحصائية مصنّفة حسب النوع الاجتماعي وغيره من الأبعاد ذات الصلة، وذلك تعزيزاً لاتخاذ قرارات تستند إلى البيانات والأدلة في إدارة ترتيبات العمل المرنة.

2 - توصيات موجهة إلى الرؤساء التنفيذيين

التوصية 1

قُبِلَتْ وَقِيدَ التَّنْفِذ

ينصّ إجراء اليونيسف بشأن ترتيبات العمل المرنة (PROCEDURE/DHR/2022/003)، النسخة الصادرة في 4 شباط/فبراير 2025) على نطاق هذه الترتيبات المرنة وأهلية الموظفين للاستفادة منها. وتقرّ اليونيسف بتشجيعها للتوصية الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة والتي تنصّ على ضرورة إعادة النظر في حذف الجزئية المعنية بـ "العمل بدوام جزئي" من سياسة ترتيبات العمل المرنة، وستقوم بإدراجها ضمن وثيقة تنظيمية داخلية أخرى.

ينبغي أن يحرص الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الذين لم يدرجوا بعد تعريفاً عاماً لترتيبات العمل المرنة في التوجيهات السياسية لمؤسساتهم، على إدراج مثل هذا التعريف في أقرب فرصة ممكنة أو في سياق عمليات استعراض السياسات الداخلية القائمة، وذلك من أجل تحديد نطاق السياسة بوضوح وتمييز هذه الترتيبات عن أشكال العمل المرنة الأخرى.

(1) لا تتوافق أرقام التعريف الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة مع سنة الإصدار.

في سياق الاستعراض المقبل للعمليات، ستعيد اليونيسف النظر في مسألة حذف جزئية "العمل بدوام جزئي" من إطار ترتيبات العمل المرنة، على أن تتناول ذلك في وثيقة تنظيمية داخلية منفصلة.

قُبِلَتْ وَنُقِّدَتْ

التوصية 2

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يضعوا، بحلول نهاية عام 2026، منهجيات لقياس أثر الفوائد المتوقعة والعواقب غير المقصودة لترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك التداعيات الممتدة لأنماط العمل عن بُعد، وذلك لضمان توافق هذه الترتيبات مع مصالح الموظفين والمؤسسة على حد سواء.

في اليونيسف، تُطلب ترتيبات العمل المرنة طوعاً من قبل الموظفين، ويُمنَح الموافقة على النمط المطلوب لأداء العمل بعد النظر في مدى توافقه مع طبيعة مهام الوظيفة. وينص "إجراء اليونيسف بشأن ترتيبات العمل المرنة" (PROCEDURE/DHR/2022/003) النسخة الصادرة في 4 شباط/فبراير 2025) على ما يلي: "في حال نشوء أي شواغل تتعلق بالأداء أو غيرها - تُعزى إلى ترتيبات العمل المرنة - يتعين على المشرف والموظف مناقشتها وتعديل الترتيب أو إلغائه. ويجوز وقف هذا الترتيب أو تعديله أو إنهاؤه من قبل الموظف أو المشرف إذا اقتضت مصالح اليونيسف ذلك".

وضعت اليونيسف منهجيات وتدابير لتقييم الأثر الناجم عن ترتيبات العمل المرنة، ولا سيما فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية، وذلك من خلال الدراسة الاستقصائية العالمية التي أجرتها للموظفين والاستبيانات السريعة. كما يوجد نظام رصد معمول به لنتائج تنفيذ ترتيبات العمل المرنة. تؤكد اليونيسف على استعدادها لتقاسم خبراتها ومنهجياتها دعماً لتطوير أفضل الممارسات عبر منظومة الأمم المتحدة. كما تؤيد اليونيسف التعليقات العامة والتعليقات الخاصة بالتوصيات الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين والواردة في مذكرة الأمين العام المقدّمة بشأن هذا الاستعراض (A/79/693/Add.1)، مع الإشارة إلى القيود التي أبرزتها مؤسسات أخرى.

قُبِلَتْ وَنُقِّدَتْ

التوصية 3

تضمّنت استراتيجية اليونيسف للموارد البشرية للفترة 2022-2025 مراجعة سياسات لطرائق العمل الجديدة (بما في ذلك العمل المرن، والتي نُقحت بالكامل في عام 2022 وخضعت لتتحيات طفيفة في عامي 2023 و 2025) والمشاركة في صنع مستقبل العمل في اليونيسف. لا تزال شعبة الموظفين والثقافة في اليونيسف ملتزمة بمراجعة طرائق العمل ومواءمتها، بما في ذلك ترتيبات العمل المرنة، بهدف الحفاظ على مكانتها كجهة عمل مفضّلة، والاستفادة من أفضل الممارسات ضمن المنظومة الموحدة للأمم المتحدة.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة إدماج الاعتبارات المتعلقة بترتيبات العمل المرنة في النسخة المقبلة لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية في مؤسساتهم، وذلك من أجل ضمان اتباع نهج استراتيجي إزاء ترتيبات العمل المرنة.

التوصية 5

قُبِلَت وقيد التنفيذ

إن "إجراء اليونيسف بشأن ترتيبات العمل المرنة"، على النحو المشار إليه في الفقرة 93 من التقرير باعتباره من أفضل الممارسات لتنفيذ العمل عن بُعد خارج مقر العمل، يتضمّن بنوداً واضحة، بما في ذلك مرفقات، بشأن الأثر والتعديلات الممكنة على أجور الموظفين ومزاياهم واستحقاقاتهم في حالة العمل عن بُعد خارج مقر العمل بعد المدة القصوى المحددة. وعلاوة على ذلك، وكما هو مذكور في الفقرة 98 من التقرير بوصفه ممارسة جيدة، تعتمد اليونيسف تعريفاً كمياً واضحاً لمفهوم "مسافة التنقل إلى مكان العمل ومنه"، من خلال تحديد المسافة بالكيلومترات أو الأميال و/أو وقت التنقل بالساعات. أما في المكاتب الميدانية، فقد نصّ إجراء اليونيسف على أن "رئيس كل مكتب ميداني يحدّد النطاق الجغرافي الذي يُعتبر فيه العمل عن بُعد ضمن مسافة التنقل".

تتفق اليونيسف مع التعليقات العامة والتعليقات الخاصة الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين والواردة في مذكرة الأمين العام بشأن هذا الاستعراض (A/79/693/Add.1)، والتي تُقرّ بأنّ وضع تعريف موحد لمفهوم "مسافة التنقل" في جميع أماكن العمل قد لا يكون ممكناً أو مناسباً دائماً، نظراً لأنّ هذا المفهوم يُحدّد غالباً على المستوى القطري، وقد تفرضه البلدان المضيفة.

قُبِلَت ونُفذت

على النحو المبين في الفقرة 125 من التقرير باعتبارها ممارسة جيدة، فإنّ بيانات ترتيبات العمل المرنة في اليونيسف مدمجة بالكامل ضمن نظام تخطيط موارد المؤسسة التابع للمنظمة (VISION/Fiori-SAP)، حيث تُخزّن البيانات مركزياً. وتُخزّن هذه البيانات في نظام تسجيل الحضور، وتُتاح من خلال أدوات إلكترونية على لوحات متابعة داخلية تمكّن المكاتب والإدارات من الوصول إليها واستخدامها بحسب الحاجة. كما يمكن للمكاتب استخراج البيانات ورصدها وفقاً لمتطلباتها الخاصة. وقد أورد التقرير أنّ "البيانات تُجمع مركزياً مع التفاصيل ومستوى التجميع اللازم، كما يتميّز النظام بإمكانات إعداد تقارير مصنّفة حسب المنطقة، والنوع الاجتماعي، وفئة الموظفين". وعلاوة على ذلك، ووفقاً للمرفق التاسع بشأن "نظم وأدوات جمع البيانات المتعلقة بترتيبات العمل المرنة"، كانت اليونيسف المنظمة الوحيدة التي استوفت جميع معايير وحدة التفتيش المشتركة.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الذين لم يفعلوا ذلك بعد، أن يحرصوا بحلول عام 2025 على تضمين تعريف كمي واضح لمصطلح "مسافة التنقل إلى مكان العمل ومنه" ضمن التوجيهات السياسية لمؤسساتهم بشأن ترتيبات العمل المرنة، سواء في المقرات الرئيسية أو في مراكز العمل الميدانية، وذلك تعزيزاً للامتثال الفعّال لمقتضيات تقديم الخدمات.

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون تحديد مسافة التنقل المناسبة بين مراكز العمل الميدانية ومراجعتها، حسب الاقتضاء، بالتعاون الوثيق مع جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الموجودة فعلياً على الصعيد القطري، وتحت إشراف المُنسّقين المقيمين.

التوصية 6

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ممّن لم يضطلعوا بذلك بعد، أن يباشروا بحلول عام 2025 بمراجعة نظم الإدارة وأدوات جمع وتحليل البيانات المتعلقة بترتيبات العمل المرنة، ويتعيّن التأكد من تحديث هذه النظم والأدوات حسب الاقتضاء وبما يتلاءم مع الغرض منها، لضمان دعم الإدارة الفعّالة القائمة على البيانات لترتيبات العمل المرنة.

استعراض الحوكمة والرقابة على المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (JIU/REP/2023/7)

1 - التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

التوصية 1

قيد النظر

ينبغي أن تطلب المجالس التنفيذية من المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يقدم توضيحاً لتعريف المبادرات الجديدة، كما ورد في مقرّر الجمعية العامة رقم 48/162، وأن يضع آلية واضحة يوصى من خلالها بتقديم هذه المبادرات لاعتمادها، من خلال المجلس إلى الجمعية العامة، كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

بناءً على طلب المجلس التنفيذي لليونيسف (الفقرة 10 من المقرّر 15/2024)، قدّمت إدارة اليونيسف والمكاتب الرقابية المستقلة ملاحظاتها الأولية على تقرير وحدة النقيش المشتركة في المذكرة الإعلامية المقدّمة إلى المجلس التنفيذي لليونيسف بشأن التقرير لليونيسف بشأن تقرير وحدة النقيش المشتركة الصادر بعنوان "استعراض الحوكمة والرقابة على المجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" (JIU/REP/2023/7).

في الدورة العادية الأولى، اعتمد المجلس التنفيذي لليونيسف المقرّر 5/2025 الذي تضمّن اختصاصات الفريق العامل المعني بتقرير وحدة النقيش المشتركة بشأن "استعراض الحوكمة والرقابة على 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/2023/7)، ورحب بترشيحات الفريق العامل وفقاً للمقرّر 15/2024.

وإدراكاً من اليونيسف بأن هذه العملية تسترشد بتوجيهات الدول الأعضاء، فإنها ملتزمة تماماً بتقديم الدعم اللازم والاستجابات السريعة لأي طلبات تصدر عن المجلس التنفيذي تتعلق بتنفيذ التوصيات.

التوصيات ذات الصلة	ملاحظات
التوصية 2	قيد النظر
ينبغي للمجالس التنفيذية أن تضع اختصاصات تصف مسؤوليات الحوكمة بشكل كامل، وتلتزم بأفضل الممارسات المرتبطة بالمعايير المرجعية لوحدة التفتيش المشتركة، وتقدمها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة للموافقة عليها.	انظر الملاحظات الواردة أسفل التوصية 1.
التوصية 3	قيد النظر
ينبغي للمجالس التنفيذية، استناداً إلى اختصاصاتها المعتمدة، أن تضع اختصاصات لأعضاء المجلس تتماشى مع المعيار المرجعي لوحدة التفتيش المشتركة، بما في ذلك المناصب المتخصصة، مثل أعضاء المكتب.	انظر الملاحظات الواردة أسفل التوصية 1.
التوصية 4	قيد النظر
ينبغي للمجالس التنفيذية، كجزء من هيكلها العامة، النظر في إنشاء لجان مناسبة واختصاصات ذات صلة.	انظر الملاحظات الواردة أسفل التوصية 1.
التوصية 5	قيد النظر
ينبغي للمجالس التنفيذية تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2019 بشأن لجان التدقيق والرقابة، بما في ذلك تعزيز استقلالية لجنة الرقابة من خلال وجود خط إبلاغ مباشر إلى المجلس التنفيذي.	انظر الملاحظات الواردة أسفل التوصية 1.
التوصية 6	قيد النظر
ينبغي للمجالس التنفيذية أن تطلب من الأمانات التابعة لها التعاون في إعداد اختصاصات منسقة لجميع أمانات المجالس التنفيذية، بما يتماشى مع المعايير المرجعية لوحدة التفتيش المشتركة وتقديمها إلى مجالسها للموافقة عليها.	انظر الملاحظات الواردة أسفل التوصية 1.
التوصية 7	قيد النظر
ينبغي للمجالس التنفيذية تقييم قواعدها الإجرائية وأساليب عملها الحالية لدعم مشاركة أكثر تفاعلاً من جانب جميع أعضاء المجلس ولاعتماد وسائل أكثر كفاءة وفعالية في المناقشة واتخاذ القرارات.	انظر الملاحظات الواردة أسفل التوصية 1.
التوصية 8	قيد النظر
ينبغي أن توجّه المجالس التنفيذية منظماتها إلى ضمان وضع الموثائق والأطر والاختصاصات للوظائف واللجان المستقلة والاستشارية بما	انظر الملاحظات الواردة أسفل التوصية 1.

يعكس الأدوار والمسؤوليات المنوطة بالمجالس، ولا سيما فيما يتعلق بالتسلسل الإداري، والوصول إلى المجلس، والتشاور بشأن الموارد البشرية والمالية لضمان الاستقلالية.

التوصية 9

قيد النظر

ينبغي أن توجّه المجالس التنفيذية منظماتها إلى ضمان إدراج الأدوار والمسؤوليات المنوطة بالمجالس فيما يتعلق بإدارة المخاطر بشكل مناسب في السياسات التنظيمية المتعلقة بإدارة المخاطر.

التوصية 10

قيد النظر

بحلول نهاية عام 2024، ينبغي على كل مجلس تنفيذي إنشاء لجنة مخصصة لتقييم التوصيات (الرسمية وغير الرسمية) الواردة في الاستعراض الحالي، وإعداد خطة عمل لمعالجتها وتنفيذها، بما في ذلك تحديد مواعيد مستهدفة وإعداد تقارير منتظمة عن التقدم المحرز.

2 - لا توجد توصيات موجّهة إلى الرئيسة التنفيذية

استعراض استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/8)

1 - التوصيات الموجّهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

التوصية 5

غير ذات صلة

ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب من الرؤساء التنفيذيين، الذين لم يقوموا بذلك بعد، تضمين بيانات ومعلومات ذات صلة بشأن استخدام الأفراد من غير الموظفين ضمن تقاريرهم المتعلقة بالموارد البشرية، مثل عدد الأفراد من غير الموظفين، وعدد سنوات الخدمة، ومكان العمل، والجنسية، والنوع الاجتماعي.

وإذا قرّر المجلس التنفيذي الحاجة إلى صيغ إضافية لإعداد التقارير، فإنّ اليونسيف على استعداد لتعديل ممارسات إعداد التقارير لديها وفقاً لذلك وبما يتماشى مع الأطر الحالية لإعداد التقارير.

على الصعيد الداخلي، طوّرت اليونسيف آلية إعداد تقارير تتعقب كلاً من الموظفين وغير الموظفين. ويصدر تقرير ربع سنوي عن القوى العاملة تتم مشاركته مع جميع موظفي اليونسيف بهدف تعزيز الشفافية فيما يتعلق بتركيبة القوى العاملة. علاوةً على ذلك، يقوم مجلس الرؤساء التنفيذيين على نطاق المنظومة بتجميع بيانات الموظفين ونشرها على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ولا تزال اليونسيف على استعداد لمشاركة

بيانات العاملين من غير الموظفين مع مجلس الرؤساء التنفيذيين عند الطلب.

كما تؤيد اليونسيف التعليقات العامة والتعليقات الخاصة بالتوصيات الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين والواردة في مذكرة الأمين العام المقدّمة بشأن هذا الاستعراض (A/79/694/Add.1).

2 - توصيات موجّهة إلى الرؤساء التنفيذيين

التوصية 1

قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

تتضمن سياسة اليونسيف بشأن الإطار التنظيمي (POLICY/OED/2024/001) السارية اعتباراً من 1 تموز/يوليه 2024 مصطلح "الموظفون المنتسبون" وتعريفه.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الذين لم يعتمدوا بعد مصطلح "الموظفون المنتسبون" كتسمية مشتركة على نطاق المنظومة للإشارة إلى جميع فئات المتعاقدين من غير الموظفين، أن يعتمدوا هذا المصطلح في وثائق السياسات ذات الصلة بحلول نهاية عام 2025، وأن يدرجوا هذا المصطلح في هذه الوثائق بحلول نهاية عام 2027.

التوصية 2

قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

تتضمن سياسة اليونسيف بشأن الإطار التنظيمي (POLICY/OED/2024/001) السارية اعتباراً من 1 تموز/يوليه 2024 مصطلح "الموظفون المنتسبون" وتعريفه. لذلك، تعتبر اليونسيف أن هذه التوصية نُفِّذَتْ.

وفيما يتعلق بالدعوة إلى وضع تعريف موحد على نطاق المنظومة وعلى المستوى المشترك بين الوكالات، كما هو مطلوب، فإنّ اليونسيف مستعدة لتبادل الدروس المستفادة في هذا الصدد.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يعتمدوا، بحلول نهاية عام 2025، التعريف التالي كتعريف موحد على نطاق المنظومة لجميع فئات المتعاقدين الذين لا يعتبرون موظفين: "أي فرد تستعين به إحدى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لأداء عمل أو تقديم خدمات لفترة زمنية محدودة أو لفترة زمنية مرتبطة بمشروع محدد، ولا تخضع علاقته التعاقدية لخطاب تعيين يُطبق عليه النظام الأساسي والإداري لموظفي المؤسسة المعنية".

التوصية 3

غير ذات صلة

تتصّ إجراءات اليونسيف بشأن الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد (PROCEDURE/DHR/2022/007)، التي دخلت حيز التنفيذ اعتباراً من 1 كانون الأول/ديسمبر 2022، على حظر توظيف الاستشاريين لأداء أدوار مخصّصة للموظفين أو أدوار ذات طابع مستمر تتضمن مهاماً حيوية شبيهة بتلك التي يؤديها الموظفون. وبالنظر إلى ما تقدم، ترى اليونسيف أنّ هذه التوصية لا تنطبق عليها ولا تستدعي اتخاذ أي إجراء.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة إجراء استعراضات دورية للطرائق التعاقدية مع العاملين من غير الموظفين بهدف تحديد المناصب شديدة الأهمية ذات الطابع المستمر بُغية النظر في إمكانية إنشاء وظائف ثابتة لتلك المناصب، متى توفرت الموارد المالية اللازمة.

التوصية 4

غير ذات صلة

مع مراعاة مبدأ علاقة التوظيف، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يضعوا سياسات أو خططاً للاستحقاقات الاجتماعية تنطبق على الأفراد من غير الموظفين الذين يؤدون وظائف ذات طابع مستمر، مع وضع مبادئ توجيهية واضحة لتنفيذها، وذلك بحلول نهاية عام 2026.

تنصّ إجراءات اليونيسف بشأن الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد (PROCEDURE/DHR/2022/007)، التي دخلت حيز النفاذ اعتباراً من 1 كانون الأول/ديسمبر 2022، على حظر توظيف الاستشاريين لأداء أدوار مخصصة للموظفين أو أدوار ذات طابع مستمر تتضمن مهاماً حيوية شبيهة بتلك التي يؤديها الموظفون. وبالنظر إلى ما تقدم، ترى اليونيسف أنّ هذه التوصية لا تنطبق عليها ولا تستدعي اتخاذ أي إجراء.

التوصية 6

غير ذات صلة

ينبغي للرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الذين لا يقومون بذلك بالفعل، أن يدرجوا الأفراد من غير الموظفين ضمن التقييمات الدورية للقوى العاملة، وذلك بهدف تقييم مدى فعالية وكفاءة السياسات والممارسات المتبعة فيما يتعلق باستخدام الأفراد من غير الموظفين.

تنصّ إجراءات اليونيسف بشأن الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد (PROCEDURE/DHR/2022/007)، التي دخلت حيز النفاذ اعتباراً من 1 كانون الأول/ديسمبر 2022، على حظر توظيف الاستشاريين لأداء أدوار مخصصة للموظفين أو أدوار ذات طابع مستمر تتضمن مهاماً حيوية شبيهة بتلك التي يؤديها الموظفون. وبالنظر إلى ما تقدم، ترى اليونيسف أنّ هذه التوصية لا تنطبق عليها ولا تستدعي اتخاذ أي إجراء.

التوصية 7

غير ذات صلة

مع الأخذ في الاعتبار تنوّع الولايات التنظيمية واختلاف العقود المبرمة مع العاملين من غير الموظفين، فضلاً عن تباين البيئات التشغيلية، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بصفتهم أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يطلبوا من شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى إجراء بمراجعة ووضع حد أدنى للمعايير والمبادئ المتعلقة بالطرائق التعاقدية للأفراد من غير الموظفين والمستخدمة بشكل شائع في منظومة الأمم المتحدة، وذلك بهدف تعزيز الاتساق والتناغم على نطاق المنظومة بحلول نهاية عام 2028.

عملاً بإجراءات اليونيسف بشأن الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد (PROCEDURE/DHR/2022/007) الذي دخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 كانون الأول/ديسمبر 2022، والذي يحظر توظيف الاستشاريين لأداء مهام مخصصة للموظفين أو أدوار ذات طابع مستمر تشمل مهاماً حيوية شبيهة بتلك التي يؤديها الموظفون، فإنّ الحد الأدنى من المعايير والمبادئ الخاصة بالطرائق التعاقدية مع العاملين من غير الموظفين لا تنطبق على اليونيسف.

ومع ذلك، وحرصاً على العمل من أجل الإنهاء التدريجي الموحد لهذه الأنماط التعاقدية على نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها، فإنّ اليونيسف ستدعم إجراء استعراض من هذا القبيل على المستوى المشترك بين الوكالات.

استعراض نوعية نظم التأمين الصحي وفعاليتها وكفاءتها واستدامتها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/9)

1 - لا توجد توصيات موجّهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

2 - توصيات موجّهة إلى الرؤساء التنفيذيين

التوصية 2

غير ذات صلة

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقوموا بعد بوقف ممارسة دعم أقساط التأمين لأفراد العائلة المعالين من الدرجة الثانية، وأفراد العائلة غير المعالين، وأفراد الأسرة المعيشية الذين لا تربطهم صلة قرابة، وممارسة التوزيع التبادلي لمخاطرهم مع مخاطر الأعضاء الأساسيين، أن يستكشفوا القيام بذلك لحلول نهاية عام 2026.

لا تدعم اليونيسف أي أقساط تأمين لأي من أفراد العائلة أو المعالين من الدرجة الثانية من غير الأزواج و/أو الأبناء المعالين المعترف بهم للموظف. وتجدر الإشارة إلى أن اليونيسف تستفيد من الهيكل الأساسي الحالي للتأمين الصحي التابع لأمانة الأمم المتحدة. لذلك، تعتبر اليونيسف أن هذه التوصية قد نُفذت. وبالنظر إلى عدم مشاركة اليونيسف في هذه الممارسة، فإن التوصية لا تنطبق عليها ولا تستدعي اتخاذ أي إجراء.

التوصية 5

غير ذات صلة

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفلوا بعد توفير أعلى مستوى من الحماية لجميع البيانات المتعلقة بالتأمين الصحي للمستفيدين، بما في ذلك التقارير الطبية والوصفات الطبية والفحوص والمبالغ المسددة، واشترط أن يكون الكشف عن البيانات الشخصية المتعلقة بالتأمين الصحي ونقلها ومعالجتها وتخزينها مرهوناً بموافقة خطية من الشخص المعني وأن يكون أي استثناء محتمل موضعاً دون لبس في السياسات ذات الصلة، أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام 2026.

تشتراط اليونيسف في الاتفاقات التعاقدية مع الجهات الإدارية الخارجية وشركات التأمين أن تؤكد هذه الجهات التزامها باستخدام التدابير الأمنية المناسبة والتشفير الملائم لحماية سرية بيانات الأمم المتحدة. تتولى الجهات الإدارية الخارجية أو شركات التأمين مسؤولية ضمان حماية البيانات وفق أعلى المعايير فيما يتعلق ببيانات التأمين الصحي للموظفين ومعاليمهم. بالنظر إلى أن اليونيسف تدرج بالفعل بنوداً لحماية البيانات في اتفاقاتها التعاقدية، فإن هذه التوصية لا تنطبق عليها ولا تستدعي اتخاذ أي إجراء.

علاوة على ذلك، تؤيد اليونيسف التعليقات الخاصة بالتوصيات الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين والواردة في مذكرة الأمين العام المقدمة بشأن هذا الاستعراض (A/79/695/Add.1).

استعراض شؤون التنظيم والإدارة في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) (JIU/REP/2024/1)

1 - لا توجد توصيات موجهة إلى اليونيسف.

استعراض نظم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تقارير وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة والإجراءات المتخذة بشأنها (JIU/REP/2024/2)

1 - التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

التوصية 2

غير ذات صلة

ينبغي للأجهزة التشريعية والهيئات الإدارية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تعيد النظر، بحلول نهاية عام 2025، في عملياتها المتعلقة بالنظر في تقارير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها، بما في

نظراً لوجود آلية قائمة بالفعل لإعداد التقارير بتكليف من المجلس التنفيذي لليونيسف والتي تتماشى مع أفضل الممارسات الموضحة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة، لا ترى اليونيسف أن من المناسب أن

ذلك اتخاذها قرارات بشأنها ورصد تنفيذ التوصيات الصادرة عن الوحدة في السنوات السابقة، مع مراعاة أمثلة الممارسات الجيدة الواردة في هذا التقرير، حسب الاقتضاء.

يُدرج تقرير اليونسيف بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة كبنء دائم على جدول أعمال المجلس التنفيذي ضمن التقرير السنوي للمديرية التنفيذية. ويُقدَّم التقرير إلى المجلس التنفيذي للاطلاع عليه، ويُشجَّع المجلس على أخذ التقرير في الحسبان ضمن قراراته. وإذا اقتضى الأمر، يوجَّه المجلس طلباً صريحاً لمتابعة الاستعراضات التي تتطلب اهتماماً خاصاً من الإدارة.

يتضمَّن تقرير اليونسيف بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة قائمة بجميع التقارير والمذكرات والخطابات الإدارية ذات الصلة الصادرة خلال العام السابق، وروابط لتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين، والموقع الإلكتروني لوحدة التفتيش المشتركة والموجزات، بالإضافة إلى حالة التوصيات الصادرة والتوصيات من السنوات السابقة. وقد أُشير إلى اليونسيف في العديد من المواضيع ضمن تقرير وحدة التفتيش المشتركة كنموذج للممارسات الجيدة بالنسبة لسائر المنظمات المشاركة. ونتيجةً لذلك، تعتبر اليونسيف أنَّ هذه التوصية قد نُفِّذت.

وستلتزم اليونسيف بأي تغييرات قد يطلبها المجلس بشأن صيغة التقارير وآلية اتخاذ القرار القائمة مسبقاً.

2 - توصيات موجَّهة إلى الرؤساء التنفيذيين

التوصية 3

غير مقبولة

ينبغي أن يتخذ الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة إجراءات فردية أو جماعية، بالتشاور مع الرؤساء التنفيذيين لسائر المؤسسات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين، ويفضل أن يكون ذلك في إطار آليات التنسيق بين الوكالات التابعة للمجلس، لتتقيد المصطلحات الحالية المعتمدة من قِبل المجلس فيما يتعلق بتوصيات وحدة التفتيش المشتركة، وذلك بحلول نهاية عام 2025، بهدف مواءمتها مع المعايير التي تستخدمها الوحدة بما يكفل تقديم معلومات صحيحة وحقيقية بشأن قبول توصيات الوحدة، استناداً إلى تعليقات كيانات المجلس، في مذكرات الأمين العام بشأن تقارير الوحدة.

تؤيد اليونسيف التعليقات العامة والتعليقات الخاصة بالتوصيات الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين والواردة في مذكرة الأمين العام بشأن هذا الاستعراض (A/79/717/Add.1).

وتُعرب اليونسيف عن تقديرها لـ "إمكانية التعبير عن 'الدعم الجزئي' للتوصيات من خلال استخدام هذا التصنيف لأغراض مذكرة الأمين العام". وتتفق اليونسيف مع سائر المنظمات المشاركة في أنَّ "التعليقات المقدَّمة إلى أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين تُعدُّ آراءً وردود أفعال جماعية أولية من إدارة المنظمات الأعضاء على تقرير صادر على نطاق المنظومة".

قُبِلَتْ ونُفِّذَتْ

التوصية 5

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الذين لم يفعلوا ذلك بعد، أن يقدموا تعليقات مفصلة ومعلومات مناسبة،

جرت العادة على تقديم تفاصيل التنفيذ، حسب الاقتضاء، بشأن تنفيذ جميع التوصيات المقبولة أو غير المقبولة أو غير ذات الصلة في نظام

فضلاً عن الأدلة الداعمة بشأن تنفيذ التوصيات المقبولة في نظام التتبع الإلكتروني التابع لوحدة التفتيش المشتركة، وذلك للسماح برصد تنفيذها الكامل، على أن يتم ذلك على الفور وبشكل مستمر.

التتبع الإلكتروني التابع لوحدة التفتيش المشتركة. وعلى النحو المشار إليه في مواضع متعددة من التقرير، تمتلك اليونيسف نظاماً راسخاً لتتبع التوصيات ورصدها ومتابعة تنفيذها. ويتضح هذا النظام جلياً في الإجراءات القياسية المعمول بها.

عند إعداد "التقرير السنوي لليونيسف بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة"، يُنظر بعناية إلى حالة تنفيذ التوصيات. وتُجمع التعليقات التفصيلية والمعلومات المناسبة بالإضافة إلى الأدلة الداعمة، حسب الاقتضاء، وتُدرج في نظام التتبع الإلكتروني التابع لوحدة التفتيش المشتركة بعد اتخاذ المجلس قراره بشأنها.

تقع مسؤولية تنفيذ التوصيات على عاتق المديرين المعنيين. كما تخضع التعليقات والملاحظات للمراجعة والإقرار على عدة مستويات داخل المؤسسات، بما في ذلك المراقب المالي، ونائب المدير التنفيذي المعني بالشؤون الإدارية، ورئيس الموظفين، والمدير التنفيذي.

تؤيد اليونيسف التعليقات العامة والتعليقات المعنية بتوصيات محددة صادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين وواردة في مذكرات الأمين العام المقدمة بشأن هذا الاستعراض (A/79/717/Add.1)، و "ستواصل اليونيسف تقديم تعليقات ومعلومات حسب الحاجة، مع مراعاة سرية البيانات وحمايتها عند مشاركة الأدلة الداعمة، نظراً للطبيعة المفتوحة لنظام التتبع الإلكتروني".

قُبِلَتْ وَنُقِدَتْ

تقضي الممارسة المتبعة أن تُدرج اليونيسف تفاصيل ومبررات بشأن التوصيات "غير المقبولة" و "غير ذات الصلة" في "التقرير السنوي لليونيسف بشأن تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة"، والمُقدَّم إلى المجلس التنفيذي لليونيسف. يتم إعداد التقارير سنوياً، على النحو الذي يحدده المجلس التنفيذي. وتُدرج حالة جميع توصيات وحدة التفتيش المشتركة في نظام التتبع الإلكتروني لوحدة التفتيش المشتركة بعد قرار المجلس التنفيذي لليونيسف خلال تلك الدورة السنوية.

التوصية 6

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بأثر فوري وعلى أساس مستمر، أن يكفلوا تقديم معلومات مفصلة ومبررات واضحة في نظام التتبع الإلكتروني لوحدة التفتيش المشتركة بشأن جميع توصيات الوحدة المُصنفة كـ "غير مقبولة" أو "غير ذات صلة"، وأن تُدرج هذه المعلومات في تقاريرهم الدورية المقدَّمة إلى أجهزتهم التشريعية وهيئاتهم الإدارية.

وضع الميزانيات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2024/3) (الجزء الأول) (JIU/REP/2024/3) (الجزء الثاني)

1 - التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية/المجلس التنفيذي

التوصية 2

ينبغي للأجهزة التشريعية والهيئات الإدارية للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة أن تطلب من الرؤساء التنفيذيين للمنظمات

على الرغم من أن هذه التوصية موجهة إلى المجلس التنفيذي لليونيسف، فإن اليونيسف تعتبر أن هذه التوصية قد نُقِدَتْ بالنظر إلى الممارسة

المتبعة. يُحدّد تصنيف اليونسيف لأوجه الإنفاق من خلال السياسة المشتركة لاسترداد التكاليف (DP/FPA-ICEF-UNW/2020/1). وقد اعتمدت هذه السياسة بشكل مشترك من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع/صندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة واليونسيف ووافق عليها المجلس التنفيذي المعني لكل منظمة. في عام 2024، تم تحديث السياسة من خلال الاستعراض الشامل للسياسة المشتركة لاسترداد التكاليف (DP/FPA-ICEF-UNW/2024/1) ووافق عليها المجلس التنفيذي لليونسيف في دورته السنوية الثانية، بموجب المقرر 5/2024. وبالنظر إلى أن هذه التوصية موجّهة إلى الأجهزة التشريعية/الهيئات الإدارية ومع الأخذ في الاعتبار الممارسات المعتمدة، تعتبر إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن التوصية قد نُفّذت.

قُبِلَتْ وَنُفِّذَتْ

على الرغم من أن هذه التوصية موجّهة إلى المجلس التنفيذي لليونسيف، فإنّ اليونسيف تعتبر أنّ هذه التوصية قد نُفِّذَتْ بالنظر إلى الممارسات المتبعة. تتبنى اليونسيف نهجاً منسقاً مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع/صندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن استرداد التكاليف والذي يوفر تفاصيل عن فئات التكاليف. ويُعترف بهذا النهج في استرداد التكاليف كأحد الأمثلة الإيجابية في تقرير وحدة التفتيش المشتركة. (JIU/REP/2024/3) الجزء الأول).

المعنية، بصفتهم أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين، تحديث التصنيف الموحد لأوجه الإنفاق بحلول نهاية عام 2027 وإتاحته للجمهور، ضمن جملة أمور أخرى، لاستخدامه كوثيقة مرجعية في وضع الميزانيات.

التوصية 3

ينبغي للأجهزة التشريعية والهيئات الإدارية للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة أن تطلب من الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المعنية الامتناع عن تقليص مستوى التفاصيل المقدمة حالياً في سياق النظر في ميزانياتها، بدءاً من دورة الميزانية المقبلة، وذلك لضمان عملية اتخاذ قرارات فعّالة ومدروسة.

2 - توصيات موجّهة إلى الرؤساء التنفيذيين

التوصية 1

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، بصفتهم أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين، تحديث مسرد المصطلحات المالية والميزانية بحلول نهاية عام 2027، وإتاحته للجمهور، ضمن جملة أمور، لاستخدامه كوثيقة مرجعية في وضع الميزانيات.

خارج الولاية المنفردة لليونسيف

نظراً لأنّ هذه التوصية تتطلب تعاوناً واتفاقاً بين الوكالات، فهي تقع خارج نطاق الولاية المنفردة لليونسيف. تدعم اليونسيف تحديث مسرد المصطلحات المالية والميزانية، وستدعو إلى ذلك بما يشمل إتاحتها للجمهور لاستخدامه كوثيقة مرجعية في وضع الميزانيات.

المرفق الثاني

موجز حالة تنفيذ جميع توصيات وحدة التفتيش المشتركة المفتوحة المقبولة الموجهة إلى اليونيسف قبل عام 2024

الموجهة إليه الحالة الحالية

(رقم) التوصية ونصها الموجز

رمز تقرير وحدة التفتيش المشتركة

(1)JIU/REP/2021/4

استعراض إدارة شركاء التنفيذ في مؤسسات (6) إدراج المخاطر المتصلة بشركاء التنفيذ في إطار إدارة الرئيسة قيد التنفيذ منظومة الأمم المتحدة المخاطر في مؤسساتهم بحلول نهاية عام 2023.

JIU/REP/2021/5

استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (4) بحلول عام 2025، وبدعم من وظيفة الأخلاقيات الرئيسة نُفِذَت بالمنظمة، يُجرى تقييم الفعالية والكفاءة، بما يشمل "القيمة لقاء التنفيذ المال"، لبرامج إقرار الذمة المالية وبيان المصالح. وبناءً على نتائج ذلك التقييم، تُجرى تعديلات على السياسات ذات الصلة عند الاقتضاء.

JIU/NOTE/2022/1/Rev.1

استعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية (6) ينبغي أن يُعزز الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التوزيع المتكافئ للفرص في مجال إدارة الموارد البشرية لجميع الموظفين. الرئيسة قيد التنفيذ الأمم المتحدة: الإدارة الرامية إلى تحقيق الفعالية المؤسسية

JIU/REP/2023/4

استعراض السياسات والممارسات المتعلقة (2) ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يحددوا بعد نهجاً مؤسسياً مسنداً 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.

(3) ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو هيئات الإدارة في مؤسسات الرئيسة نُفِذَت الهيئة التشريعية منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى الرؤساء التنفيذيين أن يقدموا، بحلول نهاية عام 2026، معلومات مستكملة عن وضع

(1) لا تتوافق أرقام التعريف الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة مع سنة الإصدار.

وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مكان العمل، المُعدّة وفقاً للنّهج المؤسسي المتبع إزاء هذه المسألة والمُسنّد بالأدلة والبيانات.

(4) ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الرئيسة نُقِدت 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.

(5) ينبغي للرؤساء التنفيذيين أن يُجروا، بحلول نهاية عام 2024، تقييماً وتحديداً لأي ثغرات أو مجالات لتحسين وظيفة إساءة المشورة، مسترشدين بالمبادئ التوجيهية بشأن المعايير المهنية للخبراء الاستشاريين 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 التقرير.

(8) التعاون بشأن تحديد قدرات وظيفة الدعم النفسي الاجتماعي الرئيسة قيد التنفيذ المتاحة في جميع مراكز العمل والنظر في القدرات المتاحة على نطاق المنظومة عند تصميم خطط عمل 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.

(9) بحلول نهاية عام 2025، يجب ضمان تصميم خطط العمل المعنية بالصحة العقلية للموظفين ورفاههم في مكان العمل وتحديد 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.

(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

الموجّهة إليه الحالة الحالية

(رقم) التوصية ونصّها الموجز

رمز تقرير وحدة التفتيش المشتركة

نَهج المؤسسة إزاء الصحة العقلية والرفاه المُسند بالأدلة والبيانات وأن تكون مكّملة له، وأن تخضع للرصد والتقييم بانتظام.

(11) بحلول نهاية عام 2024، يجب استكشاف سُبل دمج الرئيسة نُقِدَت اعتبارات الصحة العقلية والرفاه في برامج التدريب، لا سيّما التنفيذية للمديرين لإتاحة الفرص لتيسير المناقشات وتعزيز التعلّم ولدعم الموظفين الذين يعانون من اعتلالات الصحة العقلية.