

Distr.: General
15 April 2016
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



For Information

منظمة الأمم المتحدة للطفولة
المجلس التنفيذي
الدورة السنوية لعام ٢٠١٦
١٤-١٧ حزيران/يونيه ٢٠١٦
البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت*

تقرير منظمة الأمم المتحدة للطفولة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة

موجز

وفقاً لقرار المجلس التنفيذي ٤/٢٠٠١، يوجز هذا التقرير استجابة منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) لما ورد في تقارير ومذكرات وحدة التفتيش المشتركة الأخيرة من توصيات تمّ اليونيسيف مباشرة. وقد أصدرت وحدة التفتيش المشتركة التقارير التسعة المدرجة في هذا التقرير في الفترة من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

* E/ICEF/2016/5



الرجاء إعادة استعمال الورق

060516 060516 16-06241X (A)



أولاً - مقدمة

١ - تصدر وحدة التفتيش المشتركة سنوياً تقارير ومذكرات موجهة إلى الرؤساء التنفيذيين لمنظمات الأمم المتحدة التي قبلت بالنظام الأساسي للوحدة. ويتضمن كل تقرير أو مذكرة مجموعة من التوصيات، لينظر فيها الرؤساء التنفيذيون للمنظمات أو هيئاتها التشريعية/مجالس الإدارة (انظر قائمة التقارير والتوصيات في المرفق الأول). ويتضمن تقرير منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) المقدم إلى مجلسها التنفيذي جملة أمور منها لحة عامة موجزة عن استجابة اليونيسيف للتقارير ذات الصلة التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة في الفترة من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، وتعليقات على توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي وجهت إلى اليونيسيف (انظر المرفق الثاني). ويمكن الاطلاع على تقارير وحدة التفتيش المشتركة ومذكراتها بنصوصها الكاملة، وكذلك أية مرفقات وتعليقات إضافية، مثلاً من جانب مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في موقع الوحدة على شبكة الإنترنت (www.unjju.org) أو من العناوين الموصولة إلكترونياً لكل تقرير، الواردة في الفرع الثاني من هذه الوثيقة.

٢ - وقد واصلت اليونيسيف، منذ تقديم التقرير السابق (E/ICEF/2015/6)، إلى المجلس التنفيذي في دورته العادية الأولى لعام ٢٠١٥، العمل مع وحدة التفتيش المشتركة بشأن مختلف الاستعراضات التي أجريت تحت رعاية الوحدة، وبشأن متابعة التوصيات التي وردت في تقاريرها. وقد ساعد هذا التفاعل بشأن المسائل التي تحظى باهتمام مشترك على زيادة جدوى تقارير وحدة التفتيش المشتركة، وتحسين تنفيذ التوصيات الواردة فيها وزيادة الشفافية. وعلاوة على ذلك، واصلت المنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق تقديم استجابات موحدة لمختلف تقارير وحدة التفتيش المشتركة.

ثانياً - لحة عامة عن تقارير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها

٣ - يرد أدناه موجز للتقارير التسعة التي تكتسب أهمية مباشرة بالنسبة إلى اليونيسيف. وترد في المرفق الثاني تعليقات إضافية على كل تقرير وعلى التوصيات ذات الصلة.

ألف - تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2014/6)

٤ - يتناول هذا التقرير بالوصف والتحليل نشوء وظيفة التقييم وتطورها ومركزها في منظومة الأمم المتحدة، كما قُيِّمت في عام ٢٠١٣. والغرض من ذلك هو المساعدة على تعزيز

قدرة وظيفة التقييم على الوفاء بالمعايير المهنية، والتصدي للتحديات العالمية الناشئة على نطاق المنظومة، والإسهام في تعزيز قيمة منظومة الأمم المتحدة.

تعليقات اليونيسيف

٥ - وجدت اليونيسيف هذا التقرير مفيداً، إذ يتضمن قدراً كبيراً من الأدلة والتحليلات المفصلة، في حين نجح في التوصل إلى استنتاجات هامة وتوصيات عملية. والمنهجية المستخدمة فيه سليمة بوجه عام، لأنها تستند إلى مبادئ ومعايير التقييم المتفق عليها. بيد أن التقرير يشدد على دور وظيفة التقييم المركزية وأدائها، ولم يولّ سوى اهتمام محدود لوظيفة التقييم اللامركزية على الصعيدين الإقليمي والقطري. وتشكل هذه الوظيفة بعداً هاماً في نظام التقييم في اليونيسيف. ومع ذلك، فقد تبين أن وظيفة التقييم في اليونيسيف حققت تطوراً جيداً، بوجه عام، وذا مستوى رفيع. وتبين أيضاً أن اليونيسيف هي إحدى ثلاث وكالات تابعة للأمم المتحدة ملتزمة بدعم تنمية قدرات التقييم الوطنية.

باء - استخدام أفراد من غير الموظفين وطرائق التعاقد المتصلة بذلك في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة - دراسات حالات قطرية: جمهورية الكونغو الديمقراطية، وهاييتي، والهند (JIU/REP/2014/8)

٦ - يقدم الاستعراض تقييماً للاستعانة بأفراد من غير الموظفين، من منظور يشمل نطاق المنظومة، بما في ذلك السياسات واللوائح التنظيمية والممارسات التعاقدية ذات الصلة، والعمليات الإدارية المرتبطة بذلك، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويشمل الاستعراض معلومات كمية ونوعية عن استخدام الأفراد من غير الموظفين؛ وتحليلاً مقارناً للسياسات والممارسات الحالية للمنظمة؛ والاتجاهات الناشئة لفئات غير الموظفين داخل مجموع قوة العمل في المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة.

تعليقات اليونيسيف

٧ - يقدم التقرير رؤية فاحصة لعملية استخدام الخبراء الاستشاريين، بالإضافة إلى عرض للمخاطر المحتملة المرتبطة باستخدام هذه الأنواع من أساليب التعاقد والتوظيف. وقامت اليونيسيف مؤخراً بتحديث سياساتها المتعلقة بالاستشاريين والمتعاقدين الأفراد، فضلاً عن العمليات المرتبطة بعملها، التي تعكس معظم التوصيات المقدمة في التقرير. وقد وضعت

اليونيسيف مبادئ توجيهية وآليات للرصد؛ وسياساتها المتعلقة بغير الموظفين تدعو إلى إيلاء الاعتبار الواجب للتنوع الجغرافي والجنساني.

٨ - وتلاحظ اليونيسيف أن القيمة الإجمالية للتقرير كان بالإمكان زيادتها، لو أُجريت مناقشة أكثر شمولاً بشأن أسباب استخدام الأفراد من غير الموظفين والفوائد المكتسبة من ذلك، مع زيادة إبراز التدابير الرقابية التي يمكن أن تكفل قيام المديرين المكلفين بالتعيين باستخدام العقود المتعلقة بغير الموظفين على النحو المناسب. واستخدام العقود المتعلقة بغير الموظفين لامركزياً يتيح مزيداً من السرعة والمرونة في التوظيف، وهو أمر يكتسب أهمية خاصة بالنسبة إلى منظمات كاليونيسيف، التي تعتمد على موظفي الوحدات لتوفير القدرة على سد الاحتياجات المفاجئة التي تتيح الاستجابة السريعة للطلبات على الصعيد العالمي، كحالات الطوارئ الإنسانية.

٩ - وعلى هذا النحو، فإن اليونيسيف تشعر بالقلق لأن الدعوة إلى اتباع نهج منسقة في مجال السياسة العامة تنطوي على تجاهل لما تتسم به وكالات الأمم المتحدة والبيئات التي تعمل فيها من طابع متباين، ونتيجة لذلك، يمكن أن يترتب عليها أثر سلبي في سرعة تحقيق النتائج لصالح الأطفال. وبالإضافة إلى ذلك، تشعر اليونيسيف بالقلق لأن اتباع نهج "واحد" قد لا يعكس الاحتياجات والموارد والأعمال المختلفة لكل منظمة ضمن النظام الموحد، وفي ذلك ما يعوق تحقيق المرونة المطلوبة. وعلاوة على ذلك، تشعر اليونيسيف بالقلق لأن مستويات الأجور المحددة مسبقاً، على النحو الموصى به في التقرير، يمكن أن تعرقل التطبيق الكامل والفعال لعمليات الاختيار التنافسي التي تستند إلى مبدأ أعلى جودة بأفضل ثمن.

جيم - تنظيم العقود وإدارتها في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2014/9)

١٠ - أجرت وحدة التفتيش المشتركة استعراضاً لتحليل الطريقة التي تدير بها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة عقود السلع والخدمات بعد منحها، وذلك بغية تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة، واستكشاف مجالات لزيادة تحسين الاتساق وتعزيزه على نطاق المنظومة.

تعليقات اليونيسيف

١١ - ترحب اليونيسيف بتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إدارة العقود وتنظيمها في منظومة الأمم المتحدة، مشيرةً إلى أن الإدارة السليمة لأنشطة العقود هي شرط أساسي لإدارة الجيدة. وتؤيد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة معظم الاستنتاجات والتوصيات

الواردة في التقرير، إذ أشار كثير منها إلى أنها ترمع تطبيق الدروس المستفادة من أجل تعزيز السياسات والإجراءات، حسب الاقتضاء. وبالنسبة إلى بعض المنظمات، قد لا يكون تنفيذ جميع التوصيات تنفيذًا كاملاً مؤتياً من منظور التكلفة والعائد.

دال - تقييم لأداء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعميم العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق: تقرير موجز (JIU/REP/2015/1)

١٢ - الغرض من التقييم هو تقديم معلومات إلى الجمعية العامة، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، والهيئات التشريعية ومجالس الإدارة للمنظمات المشاركة، وأعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين، بشأن الطريقة التي نفذت بها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة القرارات الرامية إلى تعميم خطة العمل اللائق أو دعمها، بهدف استخدام الدروس المستفادة في وضع اللمسات الأخيرة على خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥. والغرض من التقييم ليس استعراض أنشطة منظمة العمل الدولية المتعلقة بتعميم العمل اللائق، بل هو بالأحرى استعراض استجابة منظومة الأمم المتحدة.

تعليقات اليونيسيف

١٣ - ترحب اليونيسيف بتقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن تعميم العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق. وكما لوحظ في التقرير، قامت اليونيسيف بتعميم برنامج توفير العمل اللائق في أعمال المنظمة ضمن نطاق ولايتها، ولا سيما في مجال الحماية الاجتماعية، باعتبارها إحدى الركائز الرئيسية لذلك البرنامج. وتواصل اليونيسيف تعزيز عملها في مجال الحماية الاجتماعية، تمسياً مع التوصية ٦ الواردة في التقرير، وقد بدأت عملها بالفعل من أجل منهجة الروابط بين الحماية الاجتماعية وغيرها من مجالات عمل المنظمة.

هاء - التوصيات المقدمة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة لتحديد معايير الاستعراض الشامل للدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة للدول الجزرية الصغيرة النامية (JIU/REP/2015/2)

١٤ - الهدف من التقرير هو تقديم توصيات من أجل تيسير عمل الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين لتحديد، في أقرب وقت ممكن، على ألا يتعدى ذلك آذار/مارس ٢٠١٥، المعايير اللازمة لإجراء استعراض شامل للدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة للدول

الجزرية الصغيرة النامية، بهدف تعزيز فعالية هذا الدعم عموماً، ودور كل مؤسسة فيها في دعم التنمية المستدامة للدول الجزرية الصغيرة النامية، لكفالة اتباع نهج متماسك ومنسق من جانب منظومة الأمم المتحدة بغية زيادة تحسين فعاليته وتعزيزها بوجه عام.

تعليقات اليونيسيف

١٥ - ترحب اليونيسيف بتقرير وحدة التفتيش المشتركة، وتوافق على التوصيات الرئيسية الرامية إلى تعزيز الفعالية والتنسيق والمساءلة والاتصالات وأوجه التآزر فيما بين المؤسسات الشريكة، من أجل تحسين تقديم الخدمات لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية.

واو - التعاون فيما بين اللجان الإقليمية التابعة للأمم المتحدة (JIU/REP/2015/3)

١٦ - الهدف من هذا الاستعراض هو تقييم أهمية وفعالية ما يلي: (أ) التعاون فيما بين اللجان الإقليمية؛ و(ب) التعاون بين اللجان الإقليمية والكيانات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، لا سيما في إطار آلية التنسيق الإقليمية؛ و(ج) العلاقة بين الهيئات الإدارية وهيئات صنع القرار الإقليمية والعالمية في اللجان الإقليمية.

تعليقات اليونيسيف

١٧ - ترحب اليونيسيف بتقرير وحدة التفتيش المشتركة، وتجد توصياتها مفيدة لزيادة تعزيز الصلات الإقليمية، من أجل تحقيق جهازٍ للأمم المتحدة الإنمائي يفي بالغرض على الصعيدين الإقليمي والقطري.

زاي - السياسات والممارسات في مجالي الإعلام والاتصالات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2015/4)

١٨ - أهداف الاستعراض هي ما يلي: (أ) إجراء تقييم مقارنة لكل الترتيبات المتصلة بوظيفة الإعلام والاتصالات داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، واقتراح معايير لوضع نهج استراتيجي للاتصالات؛ و(ب) تقييم الآليات الحالية للتنسيق على نطاق المنظومة فيما بين هذه المنظمات، سواء في مقارها وفي الميدان.

تعليقات اليونيسيف

١٩ - ترحب اليونيسيف بتقرير وحدة التفتيش المشتركة وتوافق على النتائج الرئيسية الواردة فيه. واليونيسيف ترحب بوجه خاص بالتوصيات التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة لتعزيز الدور الاستراتيجي لوظيفتي الإعلام والاتصالات، بل إنها تحث على وجود تأكيد أشد وضوحاً على الأهمية الاستراتيجية للاتصالات في مجالي الدعوة والمشاركة العامة من أجل إحداث تغيير مستدام، لا لأغراض الإعلام فحسب.

حاء - استعراض الأنشطة والموارد المخصصة للتصدي لتغير المناخ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2015/5)

٢٠ - يقدم الاستعراض لمحة عامة بشأن الموارد الموجودة والأنشطة المكرسة للتصدي لتغير المناخ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛ ويُتوقع أن يسهم الاستعراض في تعزيز التنسيق وزيادة فعالية عمل المنظمات في مجال تغير المناخ. وهو يهدف أيضاً إلى دعم مجالس الإدارة ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة في استحداث الأدوات اللازمة لإجراء تحسين في مجالي الرصد والإبلاغ في المستقبل، والأهم من ذلك، في مجال المساءلة، في ما يتعلق باستخدام الموارد وتنفيذ الأنشطة للاستجابة للولاية على نطاق المنظومة بشأن التنمية المستدامة.

تعليقات اليونيسيف

٢١ - يشكل التقرير مساهمة مفيدة في الوقت المناسب، إذ يقدم لمحة عامة عن الأنشطة والموارد المستخدمة داخل منظومة الأمم المتحدة، استناداً إلى الردود الواردة من المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة وأمانات الاتفاقات البيئية المتعددة الأطراف، ولا سيما بالنظر إلى قرار اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج، الذي أُتخذ في دورتها الثلاثين المعقودة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، والذي أعربت فيه عن تأييدها لضرورة وضع نهج على نطاق المنظومة لاتخاذ إجراءات منسقة بشأن تغير المناخ. وسوف تتبع الاستراتيجية لهجا تدريجياً؛ وقد قُدم مشروع الجزء الأول من الاستراتيجية في اجتماع اللجنة المعقود في آذار/مارس ٢٠١٦. واليونيسيف تقدم مدخلات إلى فريق العمل الذي يتولى إعداد الاستراتيجية.

ثالثاً - استعراض خدمات أمين المظالم التي توفرها المؤسسات على نطاق منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2015/6)

٢٢ - الهدف من الاستعراض هو إجراء تقييم مستقل لأداء مكاتب أمناء المظالم في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويسعى الاستعراض إلى تحديد معالم السياسات والممارسات المتعلقة بأمناء المظالم على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك استعراض ومقارنة ولاياتهم وهياكل مكاتبهم، وتخصيصهم الموارد البشرية والمالية بالنسبة إلى حجم المؤسسة وعملياتها، وإمكانية الحصول على خدمات أمين المظالم لدى موظفي المؤسسة، والتسلسل الإداري في الإدارات العليا والهيئات التشريعية والتعاون معها. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الغرض من الاستعراض هو استخلاص وتحليل تصورات الفئات الرئيسية من العملاء (الموظفون والإدارة)، ومدى رضاهم عن الخدمات التي تقدمها مكاتب أمناء المظالم. كذلك فإن الغرض من الاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة هو تقديم تقييم للممارسات والتوقعات لدى أمناء المظالم في مختلف كيانات منظومة الأمم المتحدة، فضلاً عن القيود التي تعترض التعاون فيما بينهم، وتحديد الممارسات الجيدة في الأنشطة التي تضطلع بها مكاتب أمناء المظالم في المنظومة.

تعليقات اليونيسيف

٢٣ - هذه التوصيات تدعم عموماً وظيفة أمين المظالم في منظومة الأمم المتحدة، من حيث كونها آلية غير رسمية لتسوية المنازعات. ومكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها يرحب بالاهتمام الذي يوليه هذا التقرير لهذا المورد من موارد المنظمة الذي قلما يستفاد منه، وكثيراً ما يساء فهمه في حل المسائل المتعلقة بمكان العمل: حل المنازعات بوسائل غير رسمية. وهناك بعض توصيات مرحب بها، وهي توصيات يمكنها، إذا ما نُفذت، أن تعزز الوعي بالقيمة المضافة لوظيفة أمين المظالم في المساعدة التي تقدمها لتعزيز بيئة عمل يمكن فيها تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

تقارير وحدة التفتيش المشتركة ومذكراتها الجاري إعدادها والمقبلة

٢٤ - تشارك اليونيسيف في استعراضات وحدة التفتيش المشتركة الجارية والتي تقرر إنجازها في عام ٢٠١٦، وهي تتطلع إلى تقديم تعليقاتها بشأن تلك الاستعراضات إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١٦. وفيما يلي قائمة أولية بهذه التقارير:

- (أ) استعراض عملية تقديم الخدمات الإدارية في مجموعة مختارة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الموعد المتوقع للإنجاز: ٢٠١٦)؛
- (ب) استعراض إدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة (الموعد المتوقع للإنجاز: ٢٠١٦)؛
- (ج) استعراضات المساءلة والرقابة التي تتولاها الجهات المانحة والتي تُجرى في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الموعد المتوقع للإنجاز: ٢٠١٦)؛
- (د) الاستعراض الشامل للدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة للدول الجزرية الصغيرة النامية: النتائج النهائية (الموعد المتوقع للإنجاز: ٢٠١٦)؛
- (هـ) استعراض سياسات السفر في منظومة الأمم المتحدة (الموعد المتوقع للإنجاز: ٢٠١٦)؛
- (و) المرحلة الثانية من استعراض الإدارة القائمة على النتائج على نطاق المنظومة (الموعد المتوقع للإنجاز: ٢٠١٦)؛
- (ز) الآلية الأولى للتقييم المستقل على نطاق المنظومة: تقييم استعراضي توليفي لتقييمات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، مع التركيز بوجه خاص على القضاء على الفقر (الموعد المتوقع للإنجاز: ٢٠١٦)؛
- (ح) الآلية الثانية للتقييم المستقل على نطاق المنظومة: تقييم إسهام جهاز الأمم المتحدة الإنمائي في تعزيز القدرات الوطنية في مجال التحليل الإحصائي وجمع البيانات لدعم تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وغيرها من الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً (الموعد المتوقع للإنجاز: ٢٠١٦)؛
- (ط) منع الغش والكشف عن حالاته في منظومة الأمم المتحدة (الموعد المتوقع للإنجاز: ٢٠١٦)؛
- (ي) مركز وظيفة مراجعة الحسابات الداخلية في منظومة الأمم المتحدة (الموعد المتوقع للإنجاز: ٢٠١٦).

المرفق الأول

قائمة تقارير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ -
كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

رمز تقرير وحدة التفتيش المشتركة	عنوان التقرير	مجموع عدد التوصيات الواردة إلى الرئيس التنفيذي لليونسيف	مجموع عدد التوصيات الموجهة إلى المجلس التنفيذي لليونسيف	مجموع عدد
JIU/REP/2014/6	تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة	٩	٥	٢
JIU/REP/2014/8	استخدام أفراد من غير الموظفين وطرائق التعاقد المتصلة بذلك في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة - دراسات حالات قطرية: جمهورية الكونغو الديمقراطية، وهاييتي، والهند	١٣	١١	١
JIU/REP/2014/9	إدارة العقود وتنظيمها في منظومة الأمم المتحدة	١٢	٩	٢
JIU/REP/2015/1	تقييم أداء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعميم العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق: تقرير موجز	٦	١	٠
JIU/REP/2015/2	التوصيات المقدمة إلى الجمعية العامة لتحديد معايير الاستعراض الشامل للدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة للدول الجزرية الصغيرة النامية	٦	٠	٠
JIU/REP/2015/3	التعاون فيما بين اللجان الإقليمية التابعة للأمم المتحدة	٧	٠	٠
JIU/REP/2015/4	السياسات والممارسات في مجالي الإعلام والاتصالات في منظومة الأمم المتحدة	٦	٥	١
JIU/REP/2015/5	استعراض الأنشطة والموارد المخصصة للتصدي لتغير المناخ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	٦	٤	١
JIU/REP/2015/6	استعراض خدمات أمين المظالم التي توفرها المنظمات على نطاق منظومة الأمم المتحدة	٨	٧	١
	المجموع	٧٣	٤٢	٨

المرفق الثاني

موجز حالة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الموجهة إلى اليونيسيف،
كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

ملاحظات

التوصيات ذات الصلة

تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2014/6)

١ - التوصيات الموجهة إلى المجلس التنفيذي/الهيئة التشريعية

التوصية ٣

قُبلت ونُفذت

يُضْمَن التمويل المقدم لمكتب التقييم في اليونيسيف في الميزانية المتكاملة لليونيسيف للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، التي أقرها المجلس التنفيذي في عام ٢٠١٣. والنفقات في إطار الميزانية المتكاملة يبلغ عنها سنوياً إلى المجلس. ويجري إعداد خطط تقييم محددة التكاليف لترافق وثائق البرامج القطرية الجديدة. وهذه الخطط متاحة لينظر فيها أعضاء المجلس.

وتتطلب سياسة التقييم المنقحة لليونيسيف، التي أقرها المجلس في عام ٢٠١٣، أن تقوم اليونيسيف بتخصيص ١ في المائة من مجموع النفقات البرنامجية للتقييم. أما الإنفاق على التقييم فيبلغ إلى المجلس في التقرير السنوي عن وظيفة التقييم.

قُبلت ونُفذت

تتطلب سياسة التقييم المنقحة لليونيسيف، التي أقرها المجلس التنفيذي في عام ٢٠١٣، أن يكون لدى رئيس مكتب التقييم مؤهلات وخبرة من النوع المشار إليه في التوصية، وأن يعيّن الرئيس لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، مع عدم وجود أي إمكانية لإعادة التحاقه بالمنظمة.

وقد دعا المجلس إلى إجراء استعراض للنظراء لوظيفة التقييم، ويُتوقع أن يجري تنقيح السياسات العامة في ضوء نتائج استعراض النظراء، والتقييمات الأخرى ذات الصلة وتوصياتها.

ينبغي أن تطلب الهيئات التشريعية من الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وضع أطر شاملة للميزانيات، وخطط لتخصيص الموارد لوظيفة التقييم كل في مؤسستها، على أساس تكلفة الحفاظ على وظيفة تقييم فعالة ومستدامة تضيف قيمة إلى المؤسسة. وينبغي أن تقدم الخطط إلى الهيئات التشريعية للنظر فيها ضمن إطار الآليات والعمليات القائمة للميزانية وإعداد التقارير.

التوصية ٤

ينبغي للهيئات التشريعية أن توجه الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى استعراض وتنقيح السياسات القائمة بشأن تعيين رؤساء مكاتب التقييم، حسب الاقتضاء، من أجل تعزيز الاستقلال والنزاهة والأخلاقيات والمصادقية والإدماج، مع إيلاء المراعاة الواجبة للمعايير التالية:

- ينبغي تحديد مدة الولاية بفترة واحدة غير قابلة للتجديد تتراوح بين خمس سنوات وسبع سنوات، مع عدم وجود أي إمكانية لإعادة التحاقه بالمنظمة؛
- ينبغي أن تكون لدى رئيس التقييم مؤهلات وخبرة واسعة في التقييم تكملها خبرة في المجالات المتصلة بالتخطيط الاستراتيجي، والبحث الأساسي والتنفيذي، وإدارة المعرفة، وينبغي أن يتحلى بصفات إدارية وقيادية متميزة.

التوصيات ذات الصلة

ملاحظات

٢ - التوصيات الموجهة إلى الرئيس التنفيذي

التوصية ٢

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخذ بنهج متوازن في تناول غرض التقييم من أجل المساواة، وفي تطوير منظمة تتعلم، ولديها نظم حوافز مناسبة لتشجيع الابتكار والمخاطرة، واستخدام منظورات متعددة التخصصات.

قُبلت ونُفذت

هذه التوصية تتناولها سياسة التقييم لليونيسيف (٢٠٠٨) والسياسات المنقحة (٢٠١٣)، التي تشدد على أهمية التقييم لأغراض التعلم والمساواة على حد سواء في المنظمة، والتي تقترح أيضاً هيكل المساواة لوظيفة التقييم اللامركزي لدينا.

التوصية ٥

ينبغي للأمين العام للأمم المتحدة، بصفته رئيساً لمجلس

قُبلت وهي قيد التنفيذ

سقوم اليونيسيف بتعزيز ودعم هذه المبادرة بواسطة مجلس الرؤساء التنفيذيين.

الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يطلب من فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم أن يتعاون في وضع نظام دقيق ومنسق لضمان جودة وظيفة التقييم على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

التوصية ٦

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة جعل التقييم أولوية لدى المنظمة استناداً إلى رؤية واستراتيجية وإطار للنتائج تكون محددة بوضوح من أجل وظيفة التقييم، وإبلاغ هيئاتهم التشريعية بمستوى استخدام التقييم وطبيعة ذلك الاستخدام وأثره.

قبلت وهي قيد التنفيذ

لدى اليونيسيف بالفعل سياسة تقييمية تتضمن تفاصيل بشأن الهيكل والمساواة المرتبطتين بوظيفة التقييم اللامركزية لدينا. والخطط السنوية في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية وعلى صعيد المقر تشمل الأنشطة والأولويات المتصلة بمهمة التقييم، التي تشمل ضمان الجودة ونشرها واستخدامها، واستجابة الإدارة للتقييمات. وفي عام ٢٠١٦، سيتم وضع خطة عمل مؤسسية لدعم السياسة التقييمية التي وضعت في عام ٢٠١٣. والتقرير السنوي المقدم إلى المجلس التنفيذي عن وظيفة التقييم يغطي لتقدم المحرز في ما يتعلق بمدى شمول التقييمات وجودتها واستخدامها.

التوصية ٧

ينبغي أن يطلب الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة من مكاتب التقييم إعادة تقييم سياسات ووظيفة التقييم واستراتيجياتها وأولوياتها. وينبغي أن يقوموا بتحديد وضع استراتيجي لوظيفة التقييم، كل في مؤسسته، من أجل تعزيز أهميتها في تمكين منظومة الأمم المتحدة من التصدي للتغيرات والتحديات الراهنة، ولتحقيق أثر واستدامة.

قبلت وجرّ تنفيذها

خضعت وظيفة التقييم لليونيسيف لاستعراض الأقران مرتين، وسوف يُجرى استعراض أقران خارجيين للنظام في عام ٢٠١٦. وسيكون الاستعراض بمثابة قاعدة أدلة من أجل مواصلة تعزيز وظيفة التقييم. ويشمل نطاق استعراض الأقران المسائل المتعلقة بتخصيص الموارد، والأثر والاستدامة.

التوصية ٩

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وضع الإطار المؤسسي والنظم الداعمة الضرورية لتعزيز جودة التقييم

قُبلت ونُفذت

توفر وظيفة التقييم اللامركزي لليونيسيف بالفعل الإطار المؤسسي، وسيقدم استعراض الأقران الخارجيين (٢٠١٦) مزيداً من الأدلة

والتوجهات لأغراض تعزيز النظام. ولا تزال هناك أعمال وجهود تبذل لزيادة تعزيز النظام، بتحسين القدرات وتخصيص الموارد في ضوء الاحتياجات الناشئة. وستواصل اليونيسيف أيضا العمل مع شراكة EvalPartners العالمية، والمؤسسات الإقليمية والوطنية، في جهودها الرامية إلى تعزيز مساهمة التقييم في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة.

استخدام أفراد من غير الموظفين وطرائق التعاقد المتصلة بذلك في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة - دراسات حالات قطرية: جمهورية الكونغو الديمقراطية، وهايتي، والهند (JIU/REP/2014/8)

١ - التوصيات الموجهة إلى المجلس التنفيذي/الهيئة التشريعية

التوصية ٢

ينبغي للهيئات التشريعية/مجالس الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تمارس بطريقة منهجية وظائفها الإشرافية في ما يتعلق باستخدام أفراد من غير الموظفين، بإجراء استعراضات منتظمة للمعلومات/البيانات المقدمة من الرؤساء التنفيذيين لكل منها في ما يتعلق بمؤلاء الأفراد.

٢ - التوصيات الموجهة إلى الرئيس التنفيذي

التوصية ١

ينبغي أن ينقح الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة سياساتهم المتعلقة بالأفراد من غير الموظفين، لتشمل تعريف الأفراد من غير الموظفين ومعايير الاستعانة بهم، باستخدام مبدأ علاقة العمل وفقاً لتوصيات العمل ذات الصلة الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

التوصية ٣

ينبغي أن يستعرض الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة استخدام الأفراد من غير الموظفين بغية تحديد من يعملون منهم لفترات طويلة في إطار علاقة عمل قائمة بحكم الأمر الواقع، وأن يضعوا خطة (قصيرة إلى متوسطة الأجل) لإنهاء الاستخدام المطول غير الملائم لغير الموظفين. وهذه الخطة، بما في ذلك الموارد اللازمة، وينبغي أن تقدم الخطة إلى الهيئات التشريعية/مجالس الإدارة لإقرارها وتقديم الدعم المالي اللازم.

قُبِلت وتُفُذت

قُبِلت وهي قيد التنفيذ

تؤيد اليونيسيف هذه التوصية، التي تدعو إلى إجراء استعراض لسياسة استخدام الأفراد من غير الموظفين. غير أننا نلاحظ أن تطبيق مبادئ العمل الدولية هي مسألة تبتّ فيها الهيئات التشريعية والدول الأعضاء، لا الرئيس التنفيذي.

قُبِلت وتُفُذت

تؤيد اليونيسيف هذه التوصية، وقد أدرجت فترات انقطاع إلزامية في الخدمة، وحدت من مدة عقود الخبراء الاستشاريين في سياستها. وحينما تكون الأموال متوافرة، فإن المكاتب تُشجّع على إنشاء وظائف بدلا من إبرام عقود للخدمات الاستشارية، والخبراء الاستشاريون والمتعاقدون الأفراد مدعوون للتنافس في هذه العملية. وفي الوقت نفسه، يجب أن تؤخذ القيود المفروضة على التمويل في الحسبان، وبوجه خاص لأن معظم العقود المبرمة مع غير الموظفين تمول من أموال المشاريع المتقلبة.

التوصيات ذات الصلة

ملاحظات

التوصية ٤

قُبِلت وُفِذت

تؤيد اليونيسيف هذه التوصية، وقد نفذت بالفعل نظم رقابة مؤسسية مختلفة على المستوى العالمي، بينما تلاحظ أن عملية التعاقد والإدارة الفعلية للاستشاريين قد أسندت إلى رؤساء المكاتب ومديري الشعب.

ينبغي أن يعزز الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عملياتهم الداخلية لرصد عملية استخدام الأفراد من غير الموظفين ومراقبتها والإشراف عليها، بالتطبيق المستمر لآليات المراقبة الداخلية الفعالة، والرصد المؤسسي المنهجي، وجمع المعلومات/البيانات وتحليلها، وعمليات مراجعتها. وينبغي أن يكفلوا إناطة المسؤولية بإدارة/وحدة مركزية على المستوى المؤسسي عن الرصد والتحليل والإبلاغ بشأن هذه المسألة.

التوصية ٥

قُبِلت وُفِذت

تؤيد اليونيسيف هذه التوصية، وهذه البيانات متاحة في نظام تخطيط الموارد في المؤسسة لديها، ويجري حالياً نقلها إلى لوحة المديرين لنظام المعلومات الافتراضي المتكامل لمشروع الرؤية الواحدة لتخطيط موارد المؤسسة (VISION).

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة تقديم تقارير تحليلية دورية على كل من الصعيدين الداخلي (إلى الإدارة العليا) والخارجي (إلى الهيئة الإدارية لكل منها) عن استخدام الأفراد من غير الموظفين في مؤسساتهم. وينبغي أن تشمل هذه التقارير بيانات تفصيلية وتحليلية للاستعانة بغير الموظفين، بما في ذلك عددهم والنفقات المرتبطة بهم، والثقل الذي يمثلونه في قوة العمل الكلية، وتوزيع الطرائق التعاقدية والمحالات والمواقع المستخدمة، والاتجاهات الناشئة والمخاطر المحتملة وما يقابلها من تدابير.

التوصية ٦

قُبِلت وُفِذت

تؤيد اليونيسيف هذه التوصية وقد وضعت بالفعل مبادئ توجيهية عملية.

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة تطبيق مبادئ توجيهية عملية محدثة وموحدة بشأن الاستعانة بالأفراد من غير الموظفين ليسترشد بها المديرون في اتخاذ القرارات المتعلقة باستخدام طرائق التعاقد مع هؤلاء.

التوصية ٧

قُبِلت وُفِذت

في حين تؤيد اليونيسيف هذه التوصية من حيث المبدأ، فإن المدى الذي يمكن أن تؤثر به على ظروف العمل، وقدرتها على التأثير في المرتبات والمزايا والاستحقاقات الاجتماعية لدى أطراف ثالثة محدودان، حيث يُطلب من المتعاقدين الامتثال لجميع القوانين والأنظمة المحلية، بما في ذلك قوانين العمل ومتطلبات الحد الأدنى للأجور.

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يتمتع الأفراد الذين يعملون لدى المؤسسة المعنية بموجب عقود طرف ثالث/استعانة بمصادر خارجية، بأوضاع عمل لائقة، ومن ذلك مرتب عادل ومزايا واستحقاقات اجتماعية.

التوصية ٨

قُبِلت وُفِدت

تؤيد اليونيسيف هذه التوصية، وقد أدرجتها بالفعل بوصفها شرطاً في سياساتها المتعلقة بغير الموظفين. وينبغي أن ينفذ التمثيل الجنساني والجغرافي في سياق عمليات العطاءات التنافسية والمبادئ ذات الصلة المتعلقة بالمشتريات.

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تشمل سياسة التوازن بين الجنسين والتدابير المرتبطة بها الأفراد من غير الموظفين، بمن فيهم متطوعو الأمم المتحدة. وينبغي تعزيز التوازن بين الجنسين في استقدامهم ورصدهم في إطار السياسة العامة الشاملة للمساواة بين الجنسين.

التوصية ٩

قيد النظر

في حين تؤيد اليونيسيف هذه التوصية من حيث المبدأ، فإنها تدعو إلى استعراض السياسات على نطاق المنظومة. وقد نظرت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في هذا الاستعراض في اجتماعها المعقود في فيينا في آذار/مارس ٢٠١٦، وسوف تسهم اليونيسيف فيه بالكامل.

ينبغي أن يتيح الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة للأفراد من غير الموظفين الذين يعملون لمدة طويلة (كما في ذلك متطوعو الأمم المتحدة) التقدم كمرشحين داخليين لشغل الوظائف الشاغرة، بغية كفاءة تحقيق الإنصاف، وتوفير تدبير للحد من عدد هؤلاء الأفراد في المؤسسات.

التوصية ١٠

قُبِلت وُفِدت

تحدّد اليونيسيف أتعاب الخبراء الاستشاريين استناداً إلى عملية تنافسية بشأن اختصاصات محددة، على أساس كل حالة على حدة. ومن ثم فإن حصيلّة العملية التنافسية و”أعلى جودة بأفضل ثمن“، وأسعار السوق، هي التي تحدّد أتعاب الخبراء الاستشاريين. ولذلك، فإن الأجور المحددة سلفاً يمكن أن تحدّد التطبيق الكامل والفعال لعملية الاختيار التنافسية وتعوقه، وقد لا تحقق المجموعات الموحدة للأجور ”مبدأ أعلى جودة بأفضل ثمن“. كذلك فإن التعيينات عادة ما تكون على أساس الاختصاصات الخاصة بكل حالة، وهو ما قد يؤدي، مع مبادئ العطاءات التنافسية، إلى نتائج عكسية في إنشاء مجموعات الأجور الموحدة.

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وجود آلية واضحة ومنصفة ورشيحة لتحديد وتعديل مستويات أجور الأفراد من غير الموظفين، ولاسيما فيما يتعلق بالعاملين منهم لمدة طويلة.

التوصية ١١

غير مقبولة

استناداً إلى قرارات الجمعية العامة (القرارات ٢٦١/٦١ و ٢٦٥/٦٧)، لا يستطيع الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يسمحوا لغير الموظفين بالوصول إلى نظام العدالة الرسمي الحالي، من دون قرار بهذا الشأن من الجمعية العامة. وقد عرض الأمين العام اقتراحاً بديلاً على الجمعية العامة، التي قررت أن تُبقي المسألة قيد نظرهما، من دون أن تعود إلى النظر فيها. وفي غضون ذلك، لا يزال هؤلاء الأفراد من غير الموظفين يُحالون إلى التحكيم. فينبغي أن توجه هذه التوصية إلى الجمعية العامة لا إلى الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يتمتع الأفراد من غير الموظفين العاملون لمدة طويلة (كما في ذلك متطوعو الأمم المتحدة) بإمكانية اللجوء إلى آليات العدالة الداخلية الرسمية الملائمة. ولتحقيق تلك الغاية، ينبغي أن ينظر الرؤساء التنفيذيون في السماح لهم باللجوء إلى الآليات القائمة أو إنشاء نظام عملي آخر يستخدمونه.

التوصيات ذات الصلة

ملاحظات

التوصية ١٢

قبلت وهي قيد التنفيذ

تؤيد اليونيسيف هذه التوصية. وهذه التوصية تمارس بالفعل على نطاق واسع لدى مكتب الأخلاقيات ومكتب أمين المظالم، اللذين يقدمان الخدمات لغير الموظفين، وتنعكس في سياسات هامة في هذا الصدد. ولكن قد تكون هناك حاجة إلى بعض التعديلات في مجال السياسة العامة لجعل هذا الأمر أكثر وضوحاً.

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، على سبيل الأولوية، إمكانية لجوء الأفراد من غير الموظفين (بما في ذلك متطوعو الأمم المتحدة) إلى التحكيم، ومكاتب الأخلاقيات، ومكاتب أمناء المظالم وغيرها من الآليات غير الرسمية لتسوية المنازعات، وأن يضيفوا الصفة الرسمية على هذه الإمكانية، ويكفلوا أن يجد هؤلاء الأفراد ملاذاً في السياسات العامة المتعلقة بمنع التحرش والإبلاغ عن المخالفات. كذلك ينبغي إبلاغ الأفراد من غير الموظفين بتلك الحقوق.

إدارة العقود وتنظيمها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2014/9)

١ - التوصيات الموجهة إلى المجلس التنفيذي/الهيئة التشريعية

التوصية ١

قبلت وتُنفذت

لدى اليونيسيف سياسات وإجراءات محددة للأنشطة المتعلقة بالعقود بعد منحها، بما في ذلك وحدة تتعلق بإدارة العقود في دورة التعلم الإلكتروني للمشتريات، وتدريب ذاتي بشأن هذا الموضوع في إطار برنامج أغورا (AGORA).

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن توجه الرؤساء التنفيذيين لمؤسساتها إلى تحديث، وعند الضرورة تطوير، سياسات وإجراءات وتوجيهات ونظم متابعة محددة لكفالة إدارة أنشطة العقود في مرحلة ما بعد منحها، بفعالية وكفاءة.

التوصية ٣

قبلت وتُنفذت

اليونيسيف تتفق وهذه التوصية لأن الواجبات والمسؤوليات المتصلة بإدارة العقود هي في صلب التوصيف الوظيفي للموظفين المسؤولين عن أي من هذه المهام. وفي حين تلاحظ اليونيسيف أن التوصية ٣ موجهة إلى الهيئات التشريعية، وفي حين توافق على ضرورة أن يتمتع مديرو العقود بالمؤهلات المناسبة، وأن يقبلوا المسؤوليات وأشكال المساءلة اللازمة لذلك الدور، فإنها توافق على الرأي العام لدى المنظمات التي ترى أن تنفيذ عمليات تنشأ عنها بلاغات خطية يبدو غير عملي، ويفتقر إلى الفعالية من الناحية الإدارية، لا سيما في بيئات تنطوي على حافلات مشتريات كبيرة. ولذلك، فإن تحليل التكاليف والفوائد قد يكون ضرورياً لتحديد الجدوى من تنفيذ هذا النظام.

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن توجه الرؤساء التنفيذيين لمؤسساتها إلى إنشاء نظام يتم بموجبه إبلاغ الأشخاص المعيّنين لإدارة العقود بعد منحها، خطياً، بخضوعهم للمساءلة، ومسؤولياتهم عند إدارة عقد ما، والتأكد من امتلاكهم المؤهلات اللازمة لإدارة العقد.

٢ - التوصيات الموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين

التوصية ٢

قيد النظر

ستقوم اليونيسيف بدراسة فعالية هذه التوصية من حيث التكلفة.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يذكروا في بياناتهم السنوية المتعلقة بشهادات الرقابة الداخلية التي يصدرها أفراد لديهم سلطة إدارة المشتريات والعقود، أن تنفيذ العقود تم في امتثال تام لسياسات المؤسسة وإجراءاتها وقواعدها.

التوصية ٤

قُبلت وُفذت

سبق أن نُفذت هذه التوصية بفضل التطبيق اللامركزي المعتمد لشراء الخدمات لدى مقر اليونيسيف في نيويورك.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة إعادة تقييم الاحتياجات من الموارد المالية والبشرية لإدارة العقود في مرحلة ما بعد منحها من حيث حجم العقود الحالية والمتوقعة، وقيمتها ودرجة تعقيدها، ونوعها، واتخاذ قرار بشأن أفضل هياكل الدعم اللازمة (المتسمة بالمركزية أو اللامركزية، مثلاً) من أجل كفاءة تحقيق أعلى جودة بأفضل ثمن، وبلوغ أهداف المؤسسة.

التوصية ٥

قُبلت وُفذت

لدى اليونيسيف وحدة تتعلق بإدارة العقود في دورة التعلم الإلكتروني للاشتراء، وتدريب ذاتي محدد بشأن هذا الموضوع في إطار برنامج أغورا (AGORA).

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يضعوا برنامج تدريب محدد لإدارة العقود في مؤسستهم يتضمن دورات دراسية مقدمة كشرط مطلوب من جميع الأشخاص الذين يديرون عقوداً من درجة معينة من حيث الحجم والقيمة والتعقيد.

التوصية ٦

قُبلت وُفذت

مع بدء النظام الجديد لإدارة الأداء في اليونيسيف (Achieve)، سيتولى المشرفون تقييم موظفيهم في ما يتعلق بالأنشطة المتصلة تحديداً بمنجزات خطط عمل المكاتب/الشعب. وفي هذا السياق، سيجري تقييم الجهود التي يبذلونها من أجل إدارة علاقات البائعين والعقود بفعالية.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة كفاءة أن يدرج المشرفون على الأشخاص الذين يديرون عقوداً معايير تتعلق بإدارة العقود في تقييمات الأداء السنوية لهؤلاء الأشخاص.

التوصية ٧

قُبلت وُفذت

التقارير المقدمة من لجنة استعراض العقود التابعة لليونيسيف تبرز المخاطر التي تنطوي عليها إدارة العقود، رهنا بقيمة التوصيات المتعلقة بإرساء العقود ومخاطرها وتعقيدها، وتشمل أيضاً خططاً للتخفيف من تلك المخاطر والتعقيدات وتحديد المسؤوليات بشأنها.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة كفاءة أن توجد، بالنسبة للعقود التي هي ذات درجة معينة من القيمة والتعقيد، خطط لإدارة المخاطر تغطي أنشطة العقود في مرحلة ما بعد منحها. وينبغي أن تتضمن هذه الخطط تدابير للتخفيف من المخاطر، وكذلك تحديداً واضحاً لمسؤولية الأشخاص الذين يتولون تنفيذ تلك التدابير.

ملاحظات	التوصيات ذات الصلة
قُبلت وُفُذت	التوصية ٨
نفذت شعبة الإمدادات في اليونيسيف التوصية المتعلقة بشراء السلع و عقود الخدمات، وفقاً للفصل السادس، الفرع ٧، من دليل اليونيسيف للتوريد.	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة كفالة وجود نظام في مؤسساتهم لتوثيق أداء المتعاقد في ما يتعلق بالوفاء بشروط العقد والإبلاغ عن ذلك، وإسناد المسؤولية والإحضاع للمساءلة الإدارية عن اكتمال الإبلاغ عن أداء المتعاقد.
قُبلت وهي قيد التنفيذ	التوصية ٩
قُدِّم طلب إلى فريق تنسيق نظام المعلومات الافتراضي المتكامل في شعبة الإمدادات من أجل إجراء تحسينات في النظام لتيسير تحليل مدى تكرار تعديل العقود.	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة إجراء دراسة في مؤسساتهم من أجل تحليل أسباب التعديلات في العقود التي تتجاوز مستويات معينة، وتحديد أوجه القصور المؤسسية التي تسهم في زيادة التكلفة والتأخير. وينبغي أن يلي ذلك إجراءات تصحيحية لمعالجة أوجه القصور تلك.
قُبلت وُفُذت	التوصية ١٠
تشكل شروط التعويضات المقطوعة جزءاً من الأحكام التعاقدية الموحدة لليونيسيف.	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفّلوا، عند الاقتضاء، إدراج مستويات مناسبة من التعويضات المقطوعة وغيرها من التعويضات في الشروط القياسية للعقود، وإعمالها بحكمة لحماية مصالح مؤسساتهم وحقوقها.
قُبلت وُفُذت	التوصية ١١
يجري النظر في هذا الأمر بالاقتران مع التحسينات الأخرى المتصلة بالنظام (نظام المعلومات الافتراضي المتكامل).	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة زيادة قدرات نظمهم القائمة لتكنولوجيا المعلومات، مثل نظم تخطيط الموارد في المؤسسة، أو النظر في اعتماد نظم أخرى متخصصة لإدارة العقود، ودعم أنشطة إدارة العقود في مرحلة ما بعد منحها، على أساس تحليل التكاليف والفوائد، ومراعاة مستوى الحاجة إلى مهمة وظيفية من ذلك القبيل.
	تقييم لأداء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعميم العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق: تقرير موجز (JIU/REP/2015/1)
	١ - التوصيات الموجهة إلى المجلس التنفيذي/الهيئة التشريعية لا شيء.
	٢ - التوصيات الموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين
قُبلت وهي قيد التنفيذ	التوصية ٦
سبق أن قامت اليونيسيف بتعميم برنامج العمل اللائق في أعمال المنظمة ضمن نطاق ولايتها، ولا سيما في مجال الحماية الاجتماعية، باعتبارها	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يصعدوا تعليمات إلى الوحدات الفنية التابعة لكل منهم لإعادة النظر

في عملها، لتحديد ما إذا كانت هناك مجالات يمكن فيها ربط خطط تعميم العمل اللائق بأنشطتها، وأن تجعل الروابط القائمة أكثر وضوحاً. وقد ترغب هذه المنظمات في التعاون مع منظمة العمل الدولية من أجل الحصول على الدعم في هذه العملية.

التوصيات المقدمة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة لتحديد معايير الاستعراض الشامل للدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة للدول الجزرية الصغيرة النامية (JIU/REP/2015/2)

لم توجه توصيات بهذا الشأن إلى اليونسيف

التعاون فيما بين اللجان الإقليمية التابعة للأمم المتحدة (JIU/REP/2015/3)

لم توجه توصيات بهذا الشأن إلى اليونسيف

السياسات والممارسات المتعلقة بالإعلام والاتصالات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2015/4)

١ - التوصيات الموجهة إلى المجلس التنفيذي/الهيئة التشريعية

التوصية ١

قبلت وهي قيد التنفيذ
ينعكس كثير من النقاط المرجعية الجديدة بالفعل في استراتيجية الاتصالات العالمية والدعوة العامة، التي اعتمدها اليونسيف في عام ٢٠١٤، ولا سيما في مجالات من قبيل الالتزام بإدراج الاتصالات والدعوة العامة ضمن الأولويات الاستراتيجية، والتراسل المتسق والتعددية اللغوية. وأجرت اليونسيف استعراضاً لمنتصف المدة للخطة الاستراتيجية لليونسيف، للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، وهو ما سيشجع فرصة أخرى لتعزيز وضع الاتصالات والدعوة العامة ضمن الاتجاه الاستراتيجي للمنظمة.

ينبغي للهيئات التشريعية/مجالس الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين تأييد المعايير التسعة المقترحة في هذا التقرير، من أجل تعزيز الدور الاستراتيجي لوظيفة الإعلام والاتصال في المساهمة في تحقيق الأهداف والأولويات على مستوى المؤسسة، ومن ثم زيادة الدعم على الصعيد العالمي لمؤسساتها.

٢ - التوصيات الموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين

التوصية ٢

قبلت وهي قيد التنفيذ
ستكون المعايير المرجعية التسعة ذات قيمة في توجيه الجهود الرامية إلى قياس تنفيذ استراتيجية الاتصالات والدعوة العالمية العامة الحالية لليونسيف، وستساعد على إثراء المناقشات ونتائج استعراض منتصف المدة الجاري للخطة الاستراتيجية لليونسيف، للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.

انطلاقاً من دورة البرنامج والميزانية المقبلة، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يعززوا على نحو مستدام الدور الاستراتيجي لوظيفة الإعلام والاتصالات داخل مؤسساتهم، بالتقيد بالمعايير المرجعية التسعة المقترحة في هذا التقرير، حسب الاقتضاء.

التوصية ٣

قبلت ونُفذت
لقد أثبتت اليونسيف التزامها بنظام فريق الأمم المتحدة للاتصالات على عدة مستويات، بما في ذلك المشاركة في الدعوة إلى عقد اجتماع لفريق الأمم المتحدة للاتصالات، وتوفير كبير مستشارين لدعم تنفيذ خطة عمل الفريق العامل التابع لفريق الأمم المتحدة للاتصالات،

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يشجعوا، حسب الاقتضاء، ممثلهم في فريق الأمم المتحدة للاتصالات على مستوى كبار المسؤولين، وفي مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، والفريق العامل المعني بالاتصالات والدعوة، على تنسيق أعمالهم على نحو وثيق،

التوصيات ذات الصلة

ملاحظات

وتطوير أوجه تكامل وتأزر قوية بين المجموعتين من أجل مواصلة تعزيز قدرات الإعلام والاتصالات في منظومة الأمم المتحدة.

التوصية ٤

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يتخذوا تدابير ملموسة لتعزيز قدرات الإعلام والاتصالات على الصعيد الميداني داخل منظماتهم، عند الاقتضاء. ومن شأن هذا أيضا أن يمكن أفرقة الأمم المتحدة المحلية للاتصالات من القيام بأنشطة مشتركة، مع إيلاء الاهتمام الواجب للظروف المحلية والأولويات المقررة للمنظمات، وتعزيز فعالية تلك الأنشطة وأثرها.

التوصية ٥

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يضعوا بعد استراتيجية فعالة لوسائط التواصل الاجتماعي تستند إلى مبادئ توجيهية محدثة، وتتوافق على نحو سليم مع غير ذلك من السياسات والأطر الاستراتيجية للإعلام والاتصالات لدى كل منها، أن يفعلوا ذلك.

التوصية ٦

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يعززوا القدرات الداخلية لإدارة وسائط التواصل الاجتماعي، بهدف إنشاء محتوى محدد، والاحتفاظ بحسابات للمنظمة، فضلا عن تقديم المشورة بشأن الاستخدام السليم لوسائل التواصل الاجتماعي.

استعراض الأنشطة والموارد المخصصة للتصدي لتغير المناخ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2015/5)

١ - التوصيات الموجهة إلى المجلس التنفيذي/الهيئة التشريعية

التوصية ٢

ينبغي لمجلس الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تدعم وتؤيد مشاركة مؤسساتها المعنية العاملة في مجالات شاملة لعدة قطاعات تكون ذات صلة مباشرة أو غير مباشرة بتغير المناخ، في وضع استراتيجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة لمكافحة تغير المناخ، على نحو ينسجم ونتائج الدورة الحادية والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ.

قبلت وهي قيد التنفيذ

على نحو ما أبرز المدير التنفيذي في خطابه الأخير أمام المجلس التنفيذي، ستقوم اليونيسيف بتعزيز مشاركتها بشأن تغير المناخ. فدعم نتائج الدورة الحادية والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ والحكومات في التمسك بالتزاماتها بموجب اتفاق باريس، يشكل جزءا من العمل الذي يتعين القيام به بموجب الإطار.

٢ - التوصيات الموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين

التوصية ١

قيد النظر

في إطار الفريق العامل المعني بتغير المناخ التابع للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج، ساهمت اليونيسيف في مشروع المبادئ الأساسية المشتركة، من أجل اتباع نهج على نطاق منظومة الأمم المتحدة للإجراءات المتعلقة بتغير المناخ، الذي سيقدّم للموافقة عليه في الاجتماع الحادي والثلاثين للجنة، وفي ورقة مناقشة بشأن الأولويات المقترحة لتنسيق عمل منظومة الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ، وهي ورقة تهدف إلى حفز النقاش داخل اللجنة بشأن السبل الممكنة للمضي قدماً نحو وضع استراتيجية شاملة على نطاق المنظومة.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يقدموا إلى مجالس إدارة مؤسستهم استراتيجيةً طويلة الأجل بشأن تغير المناخ على نطاق منظومة الأمم المتحدة تستجيب لمحصلة الدورة الحادية والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، وأن يطلبوا إقرارها ودعمها بما يلزم لتنفيذها بفعالية، بهدف تحقيق نتائج مرحلية قابلة للقياس بحلول عام ٢٠٢٠.

التوصية ٣

قبلت وهي قيد التنفيذ

تشمل ورقة المناقشة المتعلقة بالأولويات المقترحة لتنسيق عمل منظومة الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ، التي ستناقش في الاجتماع المقبل للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج، توصية من أجل تطوير وتحسين التمويل المدمج/المختلط، والمساءلة المتصلة به في نظام رصد واضح. وإذا تمت الموافقة عليها، فسوف تشكل خطوة في اتجاه اتباع منهجية مشتركة.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة العاملة في المجالات المرتبطة بصورة واضحة بتغير المناخ أن يضعوا منهجية مشتركة ويتفقوا عليها لإعداد معايير تكفل إمكانية تعقب التمويل المخصص للتكيف مع تغير المناخ والتخفيف منه، مع توخي الاتساق والانسجام في منهجيات نظام تغير المناخ.

التوصية ٤

قبلت وهي قيد التنفيذ

ورقة المناقشة المتعلقة بالأولويات المقترحة لتنسيق عمل منظومة الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ، التي ستناقش في الاجتماع المقبل للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج، تشمل الأولويات التالية:

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين أن يتولوا، تحت قيادة الأمين العام بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، دعم تطوير نظام مشترك لتقاسم المعلومات يكرّس لقياس ورصد ما تظطلع به منظومة الأمم المتحدة من أنشطة، وما تخصصه من موارد للتصدي لتغير المناخ، بحسب القطاع ونوع التمويل، وذلك لضمان تحقيق أكبر قدر من الكفاءة والفعالية من حيث التكلفة في تنفيذ أنشطة التصدي لتغير المناخ.

• وضع نهج متكاملة لقياس تأثيرات تغير المناخ والعمل المناخي

• التعاون بشأن الاستخدام المتكامل والمسؤول في التمويل المتعلق بالمناخ فإذا تمت الموافقة عليها، فسوف تكون هذه الخطوة الأولى في هذا الصدد.

التوصية ٦

قبلت وهي قيد التنفيذ

سوف تواصل اليونيسيف، بفضل عملية إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، تعزيز مشاركتها في هذا الصدد.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة المعنية بالأنشطة القطرية المضطلع بها فيما يتصل بإطار المساعدة الإنمائية أن يكفلوا اتباع منظماتهم إرشادات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن إدماج تغير المناخ في إطار المساعدة الإنمائية، واستفادتها من الممارسات الجيدة القائمة في سياق التعامل مع هيئات الاتفاقية الإطارية ذات الصلة، في ما يتعلق بالمساعدة المقدمة بشأن تغير المناخ على المستويين القطري والإقليمي، وذلك بتعاون وثيق مع المنسقين المقيمين، من أجل

ملاحظات

التوصيات ذات الصلة

تعزيز وتقوية المساعدة في بناء قدرات البلدان النامية بواسطة عمليات التقييم القطري الموحد/أطر المساعدة الإنمائية.

استعراض خدمات أمين المظالم التي توفرها المنظمات على نطاق منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2015/6)

١ - التوصيات الموجهة إلى المجلس التنفيذي/الهيئة التشريعية

التوصية ٥

قيد النظر

اليونيسيف ملتزمة باستخدام التسوية غير الرسمية للمنازعات إلى أقصى حد ممكن، لتفادي اللجوء إلى التقاضي والتكاليف المترتبة عليه، والترويج لثقافة الحوار في المنظمة. واليونيسيف تؤيد هذه التوصية.

ينبغي للهيئات التشريعية التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة تمكين أمين المظالم من أن يقدم إليها تقارير عن المسائل المؤسسية التي يجري تحديدها على أساس منتظم.

٢ - التوصيات الموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين

التوصية ١

قبلت وهي قيد التنفيذ

يتولى المكتب التنفيذي للأمين العام حاليا قيادة الجهود الرامية إلى وضع الصيغة النهائية لاختصاصات أمين المظالم، بالتشاور مع أمين المظالم في الأمم المتحدة، وأمناء المظالم للصناديق والبرامج، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، على التوالي، وكذلك مع الإدارة والموظفين.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة القيام بالتشاور مع ممثلي الموظفين ومكاتب أمناء المظالم الموجودة، باستعراض اختصاصات أمين المظالم وتحديثها وتعميمها على نطاق منظمات كل منهم، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوجهات الواردة من هذا التقرير، واستخدام آلية التشاور بين الموظفين والإدارة.

التوصية ٢

قبلت ولم يبدأ التنفيذ

ستنفذ اليونيسيف هذه التوصية في الاستقصاء العالمي للموظفين الذي ستجريه.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة القيام بالتعاون مع مكاتب أمناء المظالم، بإدراج المسائل المتصلة بخدمات أمين المظالم في استقصاءات الموظفين، وينبغي أن تُستخدم الردود من جانب الإدارة، ورابطات الموظفين ومكتب أمين المظالم من أجل زيادة الوعي لدى الموظفين، وتحسين فهم وظيفة أمين المظالم في المنظمة.

التوصية ٣

قبلت وهي قيد التنفيذ

تنص اختصاصات أمناء المظالم الإقليميين على التشاور والتواصل مع أمناء المظالم للصناديق والبرامج في ما يتعلق بأي قضية مقدمة من أحد موظفي الصناديق والبرامج. وتقتضي الممارسة الحالية من أمين المظالم الإقليمي تقديم المساعدة العاجلة، إذا لزم الأمر، ثم إحالة المسألة إلى أمناء المظالم للصناديق والبرامج.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يطلبوا من أمناء المظالم في منظماتهم التأكد من أن لدى موظفيهم الميدانيين خيار التشاور شخصيا مع أمين مظالم تابع لمنظمة أخرى في منظومة الأمم المتحدة في نفس الموقع (على سبيل المثال، أمين المظالم الإقليمي في مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، أو أمين المظالم الزائر من منظمة أخرى تابعة لمنظومة الأمم المتحدة).

التوصية ٤

قبلت وهي قيد التنفيذ

لدى مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها بالفعل مشروع دليل لإدارة القضايا قيد الإعداد. وسوف تجرى مشاورات على الصعيد الداخلي لكفالة التنسيق والاتساق داخل النظام الموحد للأمم المتحدة.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يطلبوا من مكاتب أمناء المظالم لديهم أن يدرجوا في برنامج عملهم وضع دليل لإدارة القضايا، والسعي من أجل التعاون مع أمناء المظالم الآخرين في منظومة الأمم المتحدة، بغية تحقيق مستوى معين من المواءمة على نطاق المنظومة.

التوصية ٦

قبلت ونُفذت

هذه ممارسة معتادة في مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ويجري إنجازها أيضا في ما يتعلق بأمني المظالم المعيّنين حديثا.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يطلبوا من أمين المظالم إدراج التدريب المتواصل وإصدار شهادات التصديق لأمناء المظالم الممارسين في خطط العمل الاستراتيجية لمكاتب أمناء المظالم التي يعملون فيها.

التوصية ٧

قبلت وهي قيد التنفيذ

التحدي هو تحديد نظام لا يقوض استقلالية أمناء المظالم وموضوعيتهم أو لا يبدو أنه يقوضهما.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن ينشئوا نظاماً للمساءلة والتقييم في ما يتعلق بخدمات أمين المظالم، وإدراج الأحكام ذات الصلة في اختصاصات أمين المظالم. وينبغي أن يعكس النظام والأحكام المتطلبات المحددة لوظيفة أمين المظالم بجعل عملية المساءلة والتقييم شاملة وتشاركية بالنسبة لجميع الجهات المعنية.

التوصية ٨

قبلت ولم يبدأ التنفيذ

القبول أبلغ عنه أمناء المظالم.

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يطلبوا من أمناء المظالم لديهم مناقشة النتائج والتوصيات المنبثقة عن هذا الاستعراض في اجتماع الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المتصلة بها، المقرر عقده في عام ٢٠١٦، وأن يبتسوا في مسار العمل الذي يعتزمون إدراجه في برنامج عملهم، سواء فرادى أو بصورة جماعية.