



EBPBAC40/5

١٥ نيسان/ أبريل ٢٠٢٤

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة
التابعة للمجلس التنفيذي
الاجتماع الأربعون
البند ٢-٤ من جدول الأعمال المؤقت

تقارير وحدة التفتيش المشتركة

تقرير من المدير العام

١- يعرض هذا التقرير تقارير ومذكرات وحدة التفتيش المشتركة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة الصادرة منذ تقديم الأمانة لتقريرها الأخير إلى اللجنة^١. وتغطي دورة الاستعراض السنوية هذه الفترة من تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢ إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣. وأصدرت وحدة التفتيش المشتركة مذكرة واحدة في نهاية عام ٢٠٢٢ وخمسة تقارير في عام ٢٠٢٣،^٢ منها تقريران لا يمتآن بصلة لمنظمة الصحة العالمية (المنظمة).^٣ وعلاوة على ذلك، أصدرت وحدة التفتيش المشتركة ثلاثة تقارير جديدة في عام ٢٠٢٤ (على الرغم من أنه جرى ترقيمتها في سلسلة التقارير الصادرة في عام ٢٠٢٣)، منها تقرير واحد لا يمت بصلة للمنظمة. وسيُعرض التقريران اللذان يعتبران ذوي صلة بالمنظمة في تقرير الأمانة إلى الاجتماع الثاني والأربعين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة في أيار/ مايو ٢٠٢٥.

٢- وتشير الأمانة إلى أنّ وحدة التفتيش المشتركة شهدت، خلال عام ٢٠٢٢، حالات تأخير في استكمال الاستعراضات لأن جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩) تسببت في تباطؤ وتيرة العمل أو تعليقه، وبالتالي فإن العديد من الاستعراضات لم تُستكمل إلا في عام ٢٠٢٣.

٣- وقد نُشرت مذكرة عام ٢٠٢٢ وتقارير عام ٢٠٢٣ ذات الصلة بالمنظمة عقب صدور تقرير الأمانة لعام ٢٠٢٣، وهي مدرجة في هذا التقرير: استعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية (الوثيقة JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)؛ واستعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2023/2)؛ واستعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2023/3)؛ واستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2023/4).

٤- كما تُقدّم الأمانة تعليقاتها الأولية على تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في الفترة الأخيرة إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق الذي يدرجها بدوره كجزء من تعليقات

١ الوثيقة EBPBAC38/6.

٢ تُتاح جميع تقارير ومذكرات وحدة التفتيش المشتركة على الرابط التالي: <https://www.unjiu.org/content/reports-and-notes> (تم الاطلاع في ٢٦ آذار/ مارس ٢٠٢٤). (بالإنكليزية)

٣ الوثيقة JIU/REP/2023/1 (استعراض شؤون التنظيم والإدارة في صندوق الأمم المتحدة للسكان) والوثيقة JIU/REP/2023/5 (استعراض شؤون التنظيم والإدارة في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة).

وكالات الأمم المتحدة الموحدة في وثيقة يصدرها في وقت لاحق مجلس الرؤساء التنفيذيين، وتُتاح على صفحة التقارير على الموقع الإلكتروني لوحدة التفتيش المشتركة تحت عنوان "تعليقات" (Comments).^١

تنفيذ التوصيات الموجهة إلى الأمانة

٥- تلخّص الفقرات من ٦ إلى ٢٧ التالية بحث الأمانة للتوصيات الموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في الفترة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣ والتي لها صلة مباشرة بالمنظمة، وعند الاقتضاء، التقدّم المُحرز في تنفيذ تلك التوصيات.

استعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية (الوثيقة (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)

٦- التوصية ١ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يتعاونوا، في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين، على وضع مجموعة مشتركة من الفئات للتحديد الذاتي الطوعي للهوية من جانب الموظفين بحلول حزيران/يونيو ٢٠٢٤ لأغراض رصد التقدّم المُحرز والنجاح المحقّق في بلوغ أهداف المساواة والإنصاف والتنوع والشمول في التصدي للعنصرية والتمييز العنصري وتحليلهما وتقييمهما والإبلاغ عنهما. تشير الأمانة إلى أن هذه التوصية لا تندرج ضمن اختصاص المنظمة وحدها. وترحب بوضع مجموعة مشتركة من الفئات للتحديد الذاتي الطوعي للهوية في منظومة الأمم المتحدة، وأيدت استعدادها للمساهمة في أي مبادرة مشتركة بين الوكالات تنشأ عن هذه التوصية. وستتتظر الأمانة مزيداً من التوجيه من مجلس الرؤساء التنفيذيين، وتلاحظ أنه قد يلزم إجراء المزيد من المناقشات بين الوكالات في وقت لاحق.

٧- التوصية ٢ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يوعزوا إلى وحدات التدريب والتعلّم التابعة لهم بوضع وتنفيذ منهج دراسي متكامل وعالي الأثر لتحسين الوعي وسبل التعلّم والأداء يستجيب لاحتياجات الموظفين من مختلف المهام والفئات والمستويات من أجل التصدي لجميع أشكال وتشكيلات العنصرية والتمييز العنصري في مكان العمل. ستعدّ الأمانة، بالشراكة مع سائر مؤسسات الأمم المتحدة، دورة تدريبية إلزامية بشأن الكفاءة الثقافية ومكافحة العنصرية من أجل تحسين المعرفة والأداء، والتصدي لجميع أشكال ومظاهر العنصرية والتمييز العنصري في مكان العمل. ويجري إذكاء وعي أعضاء هيئات اختيار الموظفين بالتحيز اللاوعي منذ عام ٢٠١٨. كما تُتاح على منصة التعلّم الإلكتروني للمنظمة دورات إلكترونية بشأن مناهضة العنصرية لأغراض التعلّم الذاتي. وتخطّط المنظمة أيضاً لإدماج مبادئ وأولويات وغايات التنوع والإنصاف والشمول في الدورات التدريبية الأخرى القابلة للتطبيق وتوفير المزيد من الفرص لبناء قدرات الموظفين، مثل حلقات العمل المتعلقة بالإنصاف العرقي وعدم التمييز.

٨- التوصية ٣ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يوقروا بعد موارد كافية لدعم تحقيق نتائج محددة في تنفيذ خطط العمل الرامية إلى التصدي للعنصرية والتمييز العنصري أن يفعلوا ذلك. في مطلع عام ٢٠٢٣، أنشأت الأمانة وحدتها المعنية بالتنوع والإنصاف والشمول ضمن إدارة الشؤون الجنسانية والإنصاف والحقوق بهدف وضع استراتيجية بشأن التنوع

١ انظر "تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين" (CEB Comments) للاطلاع على كل تقرير من تقارير وحدة التفتيش المشتركة، وهي متاحة على الرابط التالي: <https://www.unjiu.org/content/reports-and-notes> (تم الاطلاع في ٢٦ آذار/مارس ٢٠٢٤). (بالإنكليزية)

والإنصاف والشمول ودعم تنفيذها ورصد التقدم المُحرز في تنفيذها وتتبعه وتقييمه والإبلاغ عنه، وتكييف استراتيجية القوى العاملة في المنظمة لمراعاة تغيير الاحتياجات والتحديات. وستتيح الاستراتيجية التي ستُطلق قريباً، والتي تستند إلى خطة عمل الأمم المتحدة الاستراتيجية بشأن التصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة، توجيه الجهود الجاري بذلها لضمان توزيع الموارد توزيعاً ملائماً حيثما تمس الحاجة إليها. ووضعت الأمانة أيضاً سياسة مناهضة للعنصرية لتكون موضع مشاورات بين الجهات الرئيسية صاحبة المصلحة. وعلى نطاق الأمانة، تساعد شبكة التنوع والإنصاف والشمول العالمية، والجهات صاحبة المصلحة المسؤولة عن التنفيذ، بما فيها أفرقة التحفيز في مجال التنوع والإنصاف والشمول التي يقودها الموظفون، والفريق المعني بالاهتمامات المشتركة "مُتحدون للقضاء على العنصرية" على تعزيز ودعم تنفيذ الاستراتيجية لفائدة الموظفين في المنظمة. وأنشئ فريق الاهتمامات المشتركة بهدف الحد من انتشار العنصرية والتمييز على أساس العرق ومن أثرهما، وبالتالي تعزيز التنوع والإنصاف والشمول. كما أنشأت الأمانة برنامجاً ومنصة من أجل بيئة عمل يسودها الاحترام والأمن والصحة بهدف تيسير الجهود الفعالة والمتماسكة الرامية إلى تعزيز ثقافة إيجابية في مكان العمل كفيلة بدعم الثقة والكفاءة المهنية والنزاهة والتعاون والرعاية باعتبارها قيماً أساسية.

٩- التوصية ٤ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بوصفهم أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين، أن يشتركوا في وضع آلية دائمة رفيعة المستوى مشتركة بين الوكالات تهدف إلى توحيد المنظمات والاستفادة من قدراتها القائمة وقيمتها المضافة النسبية بغية التعاون والعمل معاً على تلبية الاحتياجات الفورية والأطول أجلاً للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وتوفير الموارد اللازمة لها، وإجراء التغييرات التحولية اللازمة لتعزيز استمرار أهمية وقيمة مختلف الجهود المبذولة على الصعيد التنظيمي وعلى نطاق المنظومة. قدمت المنظمة، في بداية عام ٢٠٢٣، دعماً تقنياً عينياً إلى الفريق العامل المتعدد التخصصات المنشأ لمدة زمنية محددة المؤلف من جهات التنسيق المعنية بالتنوع والإنصاف والشمول التابع للجنة مجلس الرؤساء التنفيذيين الإدارية الرفيعة المستوى لغرض توفير مسرد للمصطلحات ومبادئ وأفضل الممارسات. وتشير الأمانة إلى أن لديها تحفظات في هذا الصدد وأن ثمة قيوداً على تقاسم تكاليف الآليات المتوخاة في هذه التوصية. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣، وقّعت المنظمة إعلاناً مشتركاً لتحالف جنيف لمناهضة العنصرية، أكدت فيه من جديد التزامها بمكافحة العنصرية والتمييز العنصري^١. ويتمثل الغرض من التحالف في تبادل الممارسات الجيدة بين المنظمات من أجل التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مكان العمل وتنسيق الأنشطة الجاري تنفيذها أو المبادرات المخطط لها بغية تعظيم الأثر المنشود منها. وفي آذار/مارس ٢٠٢٤، التزمت المنظمة باحترام ١٦ تعهداً متفقاً عليها للتصدي للعنصرية في إطار التحالف.

١٠- التوصية ٥ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن ينشئوا، بحلول عام ٢٠٢٤، إطاراً للمساءلة يحدّد النتائج والحصائل المتوقعة ومؤشرات الأداء الرئيسية للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري، وأن يقدموا تقارير دورية إلى أجهزتهم التشريعية و/أو هيئاتهم الإدارية عن التقدم المحرز في تحقيق النتائج المحددة سلفاً. تشير الأمانة إلى أن استراتيجيتها بشأن التنوع والإنصاف والشمول وسياستها وخطة عملها المقترحتين لمكافحة العنصرية تشكلان الإطار المعياري لما يلي: النهوض بالأنشطة التي تضطلع بها المنظمة حالياً في مجال مكافحة العنصرية؛ وتيسير الجهود التعاونية على نطاق المنظمة؛ واستخدام ذلك الإطار كأساس للرصد والمساءلة. وتعكف الأمانة، في إطار هذه الجهود، على إعداد مجالات تحسين وأنشطة ومؤشرات أداء محددة مقترنة بغايات لقياس التقدم المحرز. وستقدم الأمانة تقارير سنوية عن تعهدات تحالف جنيف لمناهضة العنصرية، مع الإشارة إلى الغاية المتمثلة في الوفاء بهذه التعهدات بالكامل في غضون ثلاث سنوات.

^١ The Secretariat for the Alliance is managed by the Office of Anti-racism of the United Nations Office at Geneva (UNOG), see <https://www.ungeneva.org/en/engage/campaigns/united-against-racism> (accessed 10 April 2024)

١١- التوصية ٦ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يعززوا المساواة في توزيع الفرص في مجال إدارة الموارد البشرية لجميع الموظفين. تشير الأمانة إلى أن إرساء تشكيلة قوة عاملة أكثر توازناً من الناحية الجغرافية لا يزال مدرجاً في جدول أعمالها بشأن الموارد البشرية. وستُدعم الجهود الرامية إلى تحقيق التنوع بتوظيف مواهب من البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل، ومن البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، من أجل تحقيق التمثيل الجغرافي المنصف. وسيُجرى المزيد من التحسينات من خلال أنشطة التوعية وباستعراض سياسات الموارد البشرية وعمليات التوظيف والتنقل والإلحاق بالخدمة والدعم الوظيفي وإدارة الأداء من أجل ضمان عدم وجود أحكام قد يكون لها أثر متباين على الموظفين تبعاً لأقاليمهم الأصلية.

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

١٢- التوصية ١ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقوموا بعد بمواصلة الفترات الزمنية المحددة لاستجابة إدارتهم لطلبات التقييم الإداري أو المراجعة الإدارية أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام ٢٠٢٥، بحيث لا تقل المدة عن ٤٥ يوماً تقويمياً ولا تزيد على ٦٠ يوماً تقويمياً، بصرف النظر عما إذا كان الطلب صادراً عن موظف في المقر أو في موقع ميداني؛ أو أن يقترحوا هذه المواصلة لكي تتخذ أجهزتها التشريعية أو هيئات إدارتها قراراً بشأنه. لقد نفذت الأمانة هذه التوصية، وتستجيب لطلبات الاستعراض الإداري في غضون مدة ٦٠ يوماً تقويمياً الموصى بها، بصرف النظر عما إذا كان الطلب صادراً عن موظف في المقر الرئيسي أو في مكتب إقليمي أو قُطري (المواد من ١٢٢٥-٣ إلى ١٢٢٥-٥ من لائحة الموظفين). وفي عام ٢٠٢٣، كان متوسط زمن الاستجابة ٥٥,٥ يوماً تقويمياً، غير أن الأمانة تفضل الإبقاء على الهامش الحالي المسموح به لفترة تمديد تصل إلى ٩٠ يوماً تقويمياً كحد أقصى، على أن تكون هناك أسباب معقولة لذلك. ويراعي هذا الإجراء الحالات التي لا يعترض فيها الطرفان على التمديد، وذلك لإتاحة المجال لتسوية غير رسمية للقضية مثلاً. وتستجيب فترة التمديد القصوى لشرط البت السريع في القضايا، وتسمح في الوقت نفسه بإيجاد حل شامل لها.

١٣- التوصية ٢ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يدخلوا بعد في أطرها التنظيمية بنداً لتعليق الإجراءات المتعلقة بالقرارات المطعون فيها في المرحلة السابقة للجوء إلى المحكمة، بحكم منصبهم أو بناءً على طلب المستأنف، عندما يبدو أن القرار غير قانوني في ظاهره، أو في حالة وقوع خطأ في الوقائع، أو في حالات الضرورة الملحة بوجه خاص، أو عندما يترتب على تنفيذ القرار ضرر لا سبيل إلى تداركه، أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام ٢٠٢٥؛ أو أن يقترحوا إدخال هذا البند في الأجهزة التشريعية لمؤسساتهم أو هيئات إدارتها لاتخاذ قرار بشأنه. لقد نفذت الأمانة الجوانب الرئيسية لهذه التوصية، حيث إن المسائل المدرجة فيها عولجت بالفعل في إطار عملية الاستعراض الإداري. ويمكن، من حيث المبدأ، تعليق قرار ما في أي وقت، عند الاقتضاء.

١٤- التوصية ٣ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، عند الاقتضاء وبحلول نهاية عام ٢٠٢٥، أن يضعوا اختصاصات أو صكوكاً مماثلة لرؤساء وأمناء هيئاتهم لاستعراض الأقران بحيث تُحدد المؤهلات المطلوبة، بما في ذلك الخبرة القانونية ووظائفهم وتسلسلهم الإداري، من أجل توفير الضمانات اللازمة لاستقلالهم الهيكلي وحيادهم. لقد نفذت الأمانة هذه التوصية. تذكر وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها، منظمة الصحة العالمية باعتبارها واحدة من المنظمين الوحيدتين اللتين قامتا

"بتحقيق التخصص المهني في آلية استعراض الأقران من خلال تعيين رؤساء خارجيين يتمتعون بخلفية قانونية ویدعمهم أيضاً أمناء أو موظفو أمانة متفرغون ومدربون تدريباً قانونياً".^١

١٥- التوصية ٦ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقوموا بعد باستعراض القواعد الإجرائية التي تحكم آليات الاستئناف الداخلية الرسمية فيما يتعلق بالفترات الزمنية المحددة لاستجابة الإدارات في مختلف مراحل عمليات الاستئناف الداخلية أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام ٢٠٢٥ وأن يحددوا شروط تمديد الفترات الزمنية، من أجل الحد من حالات التأخير المرتبطة بها وتعزيز اليقين القانوني والمساءلة. لقد نفذت الأمانة هذه التوصية. وتتص لائحة موظفي المنظمة ودليل المنظمة الإلكتروني على الفترات الزمنية المحددة لاستجابة إدارة المنظمة في مختلف مراحل عمليات الاستئناف الداخلية. وفي عام ٢٠٢٢، أجرت المنظمة استعراضاً مستقلاً لأهمية نظام العدل الداخلي للمنظمة وكفائه وفعاليتها واستقلاليتها، خلص إلى أن "متوسط المدة التي تستغرقها الإجراءات يتوافق مع المواعيد النهائية الإجرائية وتُحترم الجداول الزمنية لاتخاذ القرار". وترى المنظمة أنه من الضروري إتاحة إمكانية لتمديد تلك المهل الزمنية لأسباب استثنائية وصحيحة، حيث إن التمديد يكون ضرورياً في بعض الأحيان (أو يطلبه أحد الموظفين) لتسوية القضايا بشكل غير رسمي.

١٦- التوصية ٧ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقوموا بعد بتعديل الأطر التنظيمية لمؤسساتهم وإزالة جميع القيود المتعلقة بالتمثيل القانوني لموظفيهم في عمليات العدل الداخلي أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام ٢٠٢٥، بهدف السماح للموظفين باختيار مستشار قانوني بحرية ومن دون قيود. لقد نفذت الأمانة هذه التوصية. ولا يتضمن الإطار التنظيمي للمنظمة "قيوداً متعلقة بالتمثيل القانوني" للموظفين في عملية الاستئناف الداخلية.

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

١٧- التوصية ٣ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بدءاً من عام ٢٠٢٥، أن يقدموا إلى أجهزتهم التشريعية و/أو هيئاتهم الإدارية تقارير منتظمة عن تنفيذ إطار المساءلة وعن تكاليف مكوناته الرئيسية. تشير الأمانة إلى أنها تُقدّم بالفعل تقارير إلى هيئاتها التشريعية، مع تزويدها بمعلومات محدّثة بشكل دوري حسب الاقتضاء، عن التقدّم المُحرز في مهامها وعملها في مجال المساءلة والمراقبة، وتقدم تقارير عن المساءلة بوجه عام، وفرادى مكاتب المساءلة والمراقبة. وتنتظر الأمانة حالياً في إطار المساءلة المرجعي الجديد لوحدة التفتيش المشتركة بهدف تحديث إطار المساءلة العالمي للمنظمة، بما يشمل وضع إرشادات واضحة بشأن إعداد التقارير.

١٨- التوصية ٤ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يقوموا، بحلول نهاية عام ٢٠٢٤، ومن خلال مشاورات تجري وفق آليات مناسبة مشتركة بين الوكالات بإعداد نموذج مشترك لنضج الإطار المرجعي للمساءلة في منظومة الأمم المتحدة، مع مراعاة إطار المساءلة المرجعي المحدّث لوحدة التفتيش المشتركة. ترحب الأمانة بإتاحتها فرصة العمل على نحو تعاوني مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى من أجل إعداد "نموذج مشترك لنضج الإطار المرجعي للمساءلة في منظومة الأمم المتحدة"، غير أنها تلاحظ أن هذه التوصية تخضع للسيطرة الإدارية للهيئة المعنية في منظومة الأمم المتحدة (سواء تعلق الأمر بمجلس الرؤساء التنفيذيين أو لجنته الإدارية الرفيعة المستوى أو أي هيئة أخرى).

١ الوثيقة JIU/REP/2023/2، الفقرة ١٩٥(أ).

١٩- التوصية ٥ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يقيموا، بحلول نهاية عام ٢٠٢٥، نضج أطر المساءلة الخاصة بها على أساس النموذج المشترك لنضج الإطار المرجعي للمساءلة في منظومة الأمم المتحدة وأن يطلعوا الأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية الخاصة بكل منها على النتائج للعلم. ترحب الأمانة بإتاحتها فرصة العمل على نحو تعاوني مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى من أجل إعداد نموذج مشترك لنضج الإطار المرجعي للمساءلة في منظومة الأمم المتحدة، على نحو ما ورد في الفقرة ١٨ أعلاه. وسيتوقف تنفيذ هذه التوصية تماماً على نتائج العمل بشأن التوصية ٤ المتعلقة بوضع نموذج متفق عليه. وفي غضون ذلك، ستستعرض المنظمة إطارها العالمي الحالي للمساءلة مقابل إطار المساءلة المرجعي الجديد لوحدة التفتيش المشتركة.

استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2023/4)

٢٠- التوصية ١ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تشارك بعد في مجلس تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه أن يعينوا ممثلاً لمؤسساتهم في المجلس في أجل أقصاه موعد اجتماعه الأول لعام ٢٠٢٤. تشير الأمانة إلى أنها نفذت هذه التوصية. وقد كانت المنظمة عضواً في مختلف فرق العمل المعنية بالصحة النفسية على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما فيها مجلس تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه، حيث كانت، بالنظر إلى ولايتها، المساهم الرئيسي في مجال الدعم التقني. ويشمل هذا الدعم موجز سياسات منظمة الصحة العالمية ومبادئها التوجيهية للصحة النفسية والرفاه في مكان العمل، والتي كانت بمثابة الأساس الذي استند إليه لإعداد استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل. ولدى المنظمة بالفعل ممثل في مجلس التنفيذ.

٢١- التوصية ٢ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: 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 ٢٠٢٥، 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. لقد وضعت الأمانة خطة تنفيذ لاستراتيجيتها المتعلقة بالصحة النفسية للقوى العاملة ورفاهها. وسيتوقف التنفيذ الكامل لهذه الخطة على تأمين الموارد الداخلية اللازمة لذلك، بما في ذلك لأغراض وضع خطة عالمية لتقييم المخاطر النفسية الاجتماعية والتخفيف من حدتها.

٢٢- التوصية ٤ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يستعرضوا، بحلول نهاية عام ٢٠٢٤، 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. لقد نفذت الأمانة هذه التوصية ووضعت إجراءات تشغيل موحدة تُحدَّث وتُنقَح باستمرار وفقاً لذلك، من أجل ضمان توفير الترتيبات التيسيرية.

٢٣- التوصية ٥ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يجروا، بحلول نهاية عام ٢٠٢٤، تقييماً وتحديداً لأي ثغرات أو مجالات لتحسين وظيفة إسداء المشورة في مؤسساتهم، 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 على العناصر الرئيسية التي أبرزتها وحدة التفتيش المشتركة في هذا التقرير. لقد نفذت الأمانة هذه التوصية. وكانت المنظمة ولا تزال مشاركاً نشطاً في كلتا الشبكتين وتقدم دعماً تقنياً رئيسياً بالنظر إلى خبرتها وولايتها.

٢٤- التوصية ٨ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا أن تتعاون مؤسساتهم في جرد قدرات ووظيفة الدعم النفسي الاجتماعي المتاحة في جميع مراكز العمل وأن تنظر في القدرات المتاحة على نطاق المنظومة عند تصميم خطط عملها للصحة العقلية والرفاه في أماكن العمل، مع الاستفادة من الخدمات المشتركة وتقاسم التكاليف وغير ذلك من النماذج التي تكفل التنفيذ الفعال من حيث التكلفة والكفاءة. تنظر الأمانة حالياً في هذه التوصية. وتلاحظ المنظمة أن هذا المجال مهم ويتطور باستمرار، حيث يساعد التعاون فيما بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على تبادل الدروس المستفادة في ضمان إسداء المشورة للموظفين وتخطيط العمل. ومع ذلك، يبدو أن نص التوصية ينطوي على فرضية أن الخدمات المشتركة وتقاسم التكاليف أمر قائم بالفعل على الصعيد القطري. ولا يحدّد أيّ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة والتوصية الكيفية التي ستعمل بها الكيانات الخدمات المشتركة أو تقاسم التكاليف، على الرغم من أن هذا الأمر مهمّ لعملية التخطيط في المستقبل. ولا يزال هناك عددٌ من المسائل والأسئلة التي لم تُحسم بعد فيما يخص الخدمات المشتركة وتقاسم التكاليف، ولا سيما فيما يتعلق بتحديد الاختلافات في الطرائق التنفيذية بين صناديق الأمم المتحدة وبرامجها والوكالات المتخصصة على الصعيد القطري. ويساور المنظمة القلق إزاء تقاسم التكاليف على نطاق المنظومة في مجال العمل هذا، نظراً للدعم التقني العيني الكبير الذي تقدمه المنظمة بالفعل إلى وكالات الأمم المتحدة، والمسائل الأوسع نطاقاً المتعلقة بعملية وضع ميزانية هذه التكاليف المشتركة.

٢٥- التوصية ٩ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا أن تحدد خطط عمل مؤسساتهم بشأن الصحة العقلية لموظفيهم ورفاههم في مكان العمل، المقرر وضعها بحلول نهاية عام ٢٠٢٥، الحواجز التي تحول دون الوصول إلى خدمات الدعم النفسي الاجتماعي، بما في ذلك إعطاء الأولوية لمسألة الحد من الوصم عن طريق مبادرات للتنقيف في مجال الصحة العقلية وتدابير للتوعية وتعزيز الصحة. تشير الأمانة إلى أن تنفيذ هذه التوصية جارٍ. وقد عقدت حلقات دراسية إلكترونية بشأن الإلمام بمبادئ الصحة النفسية للموظفين في إطار خطة عملها الاستراتيجية بشأن الصحة النفسية والرفاه.

٢٦- التوصية ١٠ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: لزيادة عائد الاستثمار إلى أقصى حد، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا، بحلول عام ٢٠٢٦، أن تكون برامج وأنشطة الرفاه جزءاً لا يتجزأ من نهج المؤسسة إزاء الصحة العقلية والرفاه المسند بالأدلة والبيانات وأن تكون مكملة له، وأن تخضع للرصد والتقييم بانتظام. لقد أدرجت الأمانة عناصر هذه التوصية في استراتيجيتها المتعلقة بالصحة النفسية والرفاه، التي يتوقف تنفيذها الكامل على مدى توافر الموارد البشرية اللازمة.

٢٧- التوصية ١١ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة استكشاف سبل دمج اعتبارات الصحة العقلية والرفاه في برامج التدريب، لاسيما للمديرين، بحلول نهاية عام ٢٠٢٤، لإتاحة الفرص لتيسير المناقشات وتعزيز التعلم ولدعم الموظفين الذين يعانون من اعتلالات الصحة العقلية. تنظر الأمانة حالياً في هذه التوصية وتشير إلى أنها أدرجت عناصر هذه التوصية في خطة عملها بشأن تنفيذ استراتيجية الصحة النفسية والرفاه. ولا يُعترَم تنفيذها خلال عام ٢٠٢٤ بسبب عدم توافر الموارد اللازمة لذلك.

معدلات قبول توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتنفيذها

٢٨- توفر تقارير وحدة التفتيش المشتركة توليفات قيمة للممارسات الجيدة والمقارنات المرجعية على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المواضيع التي تتناولها استعراضات وحدة التفتيش المشتركة. وطلبت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، في اجتماعاتها السابقة، إلى الأمانة أن تضيف مزيداً من التفاصيل عن التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات المقدّمة في التقارير السابقة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة، وأن تواصل إيلاء اهتمام وثيق لتنفيذ

التوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة.^١ وتواصل الأمانة العمل على ضمان متابعتها لجميع توصيات وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة.

٢٩- وتسجل الأمانة تحديثاتها لحالة تنفيذ كل توصية من توصيات وحدة التفتيش المشتركة في المنصة الإلكترونية لنظام التتبع الشبكي لوحدة التفتيش المشتركة، وفي المنصة الموحدة الداخلية للمنظمة لتتبع وإدارة التوصيات ولوحة المتابعة ذات الصلة. وتُتاح قائمة كاملة بتوصيات وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بالمنظمة، فضلاً عن حالة تنفيذها والإجراءات المتخذة من جانب الأمانة، في لوحة متابعة التوصيات المجمعة على بوابة الدول الأعضاء على موقع المنظمة الإلكتروني.^٢

٣٠- وفي العام الماضي، واصلت المنظمة إحراز تقدم جيد في تنفيذ التوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في الفترة من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠٢٣ (انظر الرسمين البيانيين الواردين في ملحق هذا التقرير واللذين يبيّنان معدلات قبول وتنفيذ التوصيات).

٣١- ولغاية ٥ آذار/ مارس ٢٠٢٤، نفذت المنظمة ٩٠٪ من التوصيات المقبولة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة خلال الفترة من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠٢٣، وهو ما يتجاوز معدل التنفيذ الإجمالي البالغ ٧٦٪ الذي سجلته جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.^٤ وخلال الفترة الزمنية نفسها، ظلّ معدل قبول المنظمة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة مرتفعاً عند نسبة ٨٦٪ مقارنةً بمتوسط وكالات الأمم المتحدة البالغ ٧٠٪. وبالإضافة إلى ذلك، نفذت المنظمة وأغلقت بالكامل في العام الماضي ستة من تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة خلال الفترة من عام ٢٠١٦ إلى عام ٢٠٢١.^٥ وحتى وقت كتابة هذا التقرير، أغلقت المنظمة بالكامل جميع التوصيات المعلقة الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة لغاية نهاية عام ٢٠١٧ وخلال عام ٢٠١٩. ويعرض الجدول ١ قائمة بالتقارير الصادرة منذ أكثر من عامين والتي تتضمن توصيات مفتوحة ذات صلة بالمنظمة يجري تنفيذها حالياً.

١ انظر الوثيقة مت/١٤٧/٢، الفقرة ٢٤؛ والوثيقة مت/١٥١/٢، الفقرة ٢٩؛ والوثيقة مت/١٥٣/٢، الفقرة ٢٤.

٢ الوثيقة متاحة على الرابط التالي: <https://www.who.int/about/governance/member-states-portal>، تم الاطلاع في ٢٥ آذار/ مارس ٢٠٢٤. (بالإنكليزية)

٣ تبلغ النسبة المئوية للتوصيات التي نفذتها المنظمة بالكامل ١٠٠٪ بالنسبة لتقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عامي ٢٠١٧ و٢٠١٩؛ و٩٧٪ للتقارير الصادرة في عام ٢٠١٨؛ و٩٠٪ للتقارير الصادرة في عام ٢٠٢٠؛ و٨٨٪ للتقارير الصادرة في عام ٢٠٢١؛ و٦٠٪ للتقارير الصادرة في عام ٢٠٢٣. ولم تصدر أي تقارير ذات صلة بالمنظمة في عام ٢٠٢٢، باستثناء مذكرة وحدة التفتيش المشتركة بشأن العنصرية والتمييز العنصري (الوثيقة JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)، الصادرة في عام ٢٠٢٣، علماً أن العمل الزامي إلى تنفيذ مختلف التوصيات الواردة في هذه المذكرة جارٍ أو لم يبدأ بعد.

٤ إن معدل التنفيذ الحالي المبلغ عنه الذي قدره ٩٠٪ يبعث على الرضى إذا قورن بمعدل ٨٢٪ الذي أبلغت عنه المنظمة بالنسبة لتوصيات تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة خلال الفترة من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠٢٢، على نحو ما هو موثق في الوثيقة EBPBAC38/6.

٥ الوثيقة JIU/REP/2016/10 (إدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة) والوثيقة JIU/REP/2019/8 (استعراض تبادل الموظفين وتدابير التنقل المماثلة بين الوكالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة) والوثيقة JIU/REP/2019/9 (استعراض الممارسات المعاصرة في مجال استعانة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بمصادر خارجية من خارج المنظومة من مقدمي الخدمات التجاريين) والوثيقة JIU/REP/2020/3 (أماكن العمل المشتركة للأمم المتحدة: الممارسات الحالية والأفاق المستقبلية) والوثيقة JIU/REP/2020/6 (تعدّد اللغات في منظومة الأمم المتحدة) والوثيقة JIU/REP/2020/7 (تطبيقات سلسلة الكتل في منظومة الأمم المتحدة: نحو حالة من التأهب).

الجدول ١: قائمة التوصيات المفتوحة الواردة في التقارير الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في الفترة من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠٢١

السنة	التقرير	عدد التوصيات المفتوحة (من إجمالي عدد التوصيات ذات الصلة بالمنظمة)
٢٠١٨	JIU/REP/2018/6 - تعزيز إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مؤتمرات منظومة الأمم المتحدة واجتماعاتها	توصية واحدة (من إجمالي ١٠ توصيات)
٢٠٢٠	JIU/REP/2020/8 - استعراض تعميم مراعاة الاستدامة البيئية عبر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	٤ توصيات (من إجمالي ١٠ توصيات)
٢٠٢١	JIU/REP/2021/4 - استعراض إدارة شركاء التنفيذ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	توصية واحدة (من إجمالي ٩ توصيات)
٢٠٢١	JIU/REP/2021/5 - استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة	توصية واحدة (من إجمالي ٤ توصيات)
٢٠٢١	JIU/REP/2021/6 - إدارة استمرارية تصريف الأعمال في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	توصية واحدة (من إجمالي ٦ توصيات)

٣٢- وبالنظر إلى الطابع الواسع لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة الموجهة إلى جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، تفسر الأمانة معنى وأهمية كل توصية في سياق المنظمة وفي إطار تنفيذ التوصيات. ودائماً ما تكون معدلات التنفيذ أقل بالنسبة للتقارير الصادرة مؤخرًا. وتلاحظ الأمانة أيضاً أن عدة توصيات صادرة عن وحدة التفتيش المشتركة تتجاوز نطاق اختصاص المنظمة أو سيطرتها الإدارية (حيث تخضع الإجراءات في كثير من الأحيان للسيطرة الإدارية للجنة الإدارية الرفيعة المستوى)، وفي هذه الحالات، قد تعتبر الأمانة أن التوصيات المعنية لا تمت بصلة للمنظمة. كما تحدد الأمانة مواعيد مستهدفة لتنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة، مما يتماشى مع العملية المتبعة في تنفيذ التوصيات المتعلقة بالمراقبة الصادرة عن المكاتب الأخرى. وبضمن ذلك الفعالية في رصد تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة والإبلاغ عنه وبيسر تقييم التوصيات التي تأخر تنفيذها بشكل فعلي.

٣٣- وفيما يخص الجدول ١، يجري تناول التوصية المفتوحة بشأن تعزيز إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المؤتمرات والاجتماعات من خلال وضع الصيغة النهائية لوحدة جديدة مخصصة للاجتماعات والفعاليات ضمن نظام إدارة الأعمال، والتي ستشمل متطلبات موحدة لتيسير الوصول. وفيما يتعلق بضرورة تعميم الاستدامة البيئية من خلال صياغة مخطط أولي لجعل المنظمة محايدة من حيث الكربون بحلول عام ٢٠٣٠، فقد أحرزت الأمانة والأجهزة الرئاسية تقدماً في هذا المجال، حيث نظرت الدورة الرابعة والخمسون بعد المائة للمجلس التنفيذي في هذه المسألة ويُتوقع أن تصدر جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعون قراراً بهذا الشأن^١. وبالنسبة للتوصية المفتوحة الوحيدة المتبقية بشأن استعراض إدارة شركاء التنفيذ، تواصلت الأمانة في عام ٢٠٢٤ استعراض جوانب سياساتها المتعلقة بإدارة شركاء التنفيذ ونتيجتها حسب الاقتضاء، وقد انضمت إلى بوابة شركاء الأمم المتحدة. وعند تناول تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن وظيفة الأخلاقيات وتوصيتها بإجراء دراسة لبرامج إعلان المصالح والإقرار المالي من حيث "القيمة مقابل المال"، فقد أحرزت الأمانة تقدماً كبيراً في تحليل برنامجها

١ الوثيقتان م٢٥/١٥٤ وم٢٥/١٥٤/مؤتمر/١٢.

الداخلي المتعلق بإعلان المصالح وتعزيزه من أجل ضمان مواكبته لأحدث التطورات وتماشيه مع ولاية المنظمة. وسعيًا إلى إغلاق التوصية الوحيدة المتبقية من تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إدارة استمرارية تصريف الأعمال، والمتمثلة في تنفيذ نظام إدارة قدرة المنظمة على مواجهة الطوارئ ومؤشرات أدائه المنقحة، تواصل الأمانة تطوير هذا النظام تمشياً مع إطارها المعتمد لإدارة استمرارية تصريف الأعمال، ومن المتوقع أن تنتهي منه بحلول نهاية عام ٢٠٢٤.

٣٤- واستجابةً لطلبات الدول الأعضاء وتعليقاتها المقدّمة على التوالي في الاجتماعين الرابع والثلاثين والسادس والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة،^١ واعترافاً بالولاية المنقحة للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة التي أقرّها المجلس التنفيذي في دورته الخمسين بعد المائة، عرضت لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة مشروعها النهائي لعملية إدارة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد المدير العام على الاجتماع الثامن والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة.^٢ وقرّر المجلس التنفيذي، في دورته الثالثة والخمسين بعد المائة، أن يطلب إلى الميسرين المشاركين السابقين لفرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة أن يمضوا قدماً في المشاورات مع الدول الأعضاء من أجل وضع الصيغة النهائية للعملية.^٣ وقدم الميسران المشاركون السابقان تقريراً مرحلياً إلى المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة.^٤

٣٥- وطلبت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، في اجتماعيها السادس والثلاثين والثامن والثلاثين، من لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة أن تنظر في عملية إدارة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد مدير مكتب خدمات الرقابة الداخلية،^٥ استجابةً للتوصية ٨ الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٢٠ بشأن وظيفة التحقيق في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.^٦ واختتمت لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة أعمالها، على النحو المبين في تقريرها المقدم إلى الاجتماع التاسع والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة، والذي أقرّه المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة.^٧ ووافق المدير العام على الميثاق المعدّل لمكتب خدمات الرقابة المستقلة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣.^٨

١ الوثيقة مت ٢/١٤٩، الفقرة ٢٥ (ج) والوثيقة مت ٢/١٥١، الفقرة ٢٦.

٢ انظر الوثيقة EBPBAC38/2، الفقرات ٤٩ إلى ٥٤ والملحق ألف.

٣ المقرر الإجرائي مت ١٥٣(١).

٤ انظر الوثيقة مت ٣٥/١٥٤.

٥ انظر الوثيقة مت ٤/١٥٢، الفقرة ١١، والوثيقة مت ٢/١٥٣، الفقرة ٧.

٦ انظر الوثيقة JIU/REP/2020/1 (استعراض حالة وظيفة التحقيق: التقدم المحرز في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز وظيفة التحقيق).

٧ انظر الوثيقة EBPBAC39/2، والوثيقة مت ٤/١٥٤، الفقرة ٨.

٨ الوثيقة متاحة على الرابط التالي: <https://www.who.int/publications/m/item/ios-charter> (تم الاطلاع في ٢٥ آذار/مارس ٢٠٢٤). (بالإنكليزية)

الإجراء المطلوب من الأجهزة التشريعية/ الرئاسية

٣٦- تُوجّه التوصيات التالية الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة التي صدرت خلال الفترة من تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢ إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ إلى الأجهزة التشريعية/ الرئاسية.

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

٣٧- التوصية ٤ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين الذين لم يقوموا بعد بإجراء استعراض شامل لأطرها التنظيمية وممارساتها المتعلقة بآليات الاستئناف المتخصصة الداخلية، أن يفعلوا ذلك، من أجل تقييم استمرار فائدتها وأدائها وظائفها على نحو ملائم داخل الإطار الأوسع لآليات الاستئناف الداخلية، بما يشمل حذف المسارات المزدوجة أو التي يشوبها الغموض لصالح الكفاءة الإجرائية، وتقديم تقارير إليها عن ذلك في موعد لا يتجاوز عام ٢٠٢٥. تلاحظ الأمانة أن المنظمة قد استوفت بالفعل متطلبات التوصية. وفي عام ٢٠٢٢، أصدرت المنظمة تكليفاً بإجراء استعراض مستقل لنظام العدل الداخلي للمنظمة، والذي خلص إلى أن عملية الإصلاح المُنفَّذة في عام ٢٠١٦ كانت "تاجحة" وأن "منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الإيدز قد أنشأ آليات العدل الداخلي الأساسية لمعالجة المنازعات المتعلقة بالعمل على المستويين الرسمي وغير الرسمي".^١ ويتضمن التقرير قائمة بتوصيات ترمي إلى تحسين النظام في مجالات التسوية غير الرسمية، والتحقيق والعمليات التأديبية، وإمكانية اللجوء إلى العدالة، والمساعدة القانونية، وحماية المبلغين عن المخالفات. وتعكف المنظمة حالياً على تنفيذ هذه المقترحات.

٣٨- التوصية ٥ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين الذين لم يقدموا إليها بعد تقارير سنوية عن أداء آليات الاستئناف الداخلية الرسمية، بما في ذلك آليات الانتصاف المتخصصة، أن يفعلوا ذلك ابتداءً من عام ٢٠٢٥. وينبغي أن تشمل التقارير تفاصيل عن عدد طلبات الاستئناف وموضوعاتها ونتائجها، بما في ذلك القضايا التي تُعد غير مستوفية لشروط المقبولية، ومعلومات عن الخصائص الديمغرافية لمقدمي الطلبات، ومعلومات عما إذا كانت القرارات المستأنفة قد أُيدت أو نُقحت، مصنفة تبعاً لنوع الإجراء، بحسب الاقتضاء. تقدّم الأمانة تقارير سنوية إلى أجهزتها الرئاسية عن أداء نظام العدل الداخلي. وتشير وحدة التفتيش المشتركة إلى "نوع المعلومات التي تجمعها هيئات استعراض الأقران" في أربع منظمات، بما فيها منظمة الصحة العالمية، باعتبارها "أمثلة مفيدة يمكن أن تقتدي بها المنظمات الأخرى".^٢ واعتباراً من عام ٢٠٢٤، ستصدر المنظمة كل سنة خلاصة وافية للاتجاهات العامة الناشئة عن قرارات الاستعراض الإداري وتلخص توصيات هيئة الطعون العالمية التابعة لها مع إخفاء هوية الأشخاص المعنيين.

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

٣٩- التوصية ١ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للأجهزة التشريعية و/ أو الهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين إجراء تقييم لإطار المساعدة الخاص بكل منها على أساس إطار المساعدة المرجعي المحدث لوحدة التفتيش المشتركة وتعديله حسب الضرورة بحلول نهاية

١ الوثيقة مت ٤٧/١٥٢، الفقرة ٥٢.

٢ الوثيقة JIU/REP/2023/2، الفقرة ٣١٩.

عام ٢٠٢٤. تنظر الأمانة حالياً في إطار المساءلة المرجعي الجديد لوحدة التفتيش المشتركة، فضلاً عن دراسات مرجعية أخرى أجريت مؤخراً بشأن وظيفتي المساءلة والمراقبة، وستواصل تنقيح إطار المساءلة في المنظمة لعام ٢٠١٥.

٤٠- التوصية ٢ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ابتداءً من عام ٢٠٢٥، أن تضمن أن الخطط الرقابية لمكاتب الرقابة الداخلية تشمل جميع مكونات إطار المساءلة الخاص بكل منها في غضون إطار زمني معقول، وأن تقدّم أساساً منطقياً إذا لم تكن التغطية كاملة. تنظر الأمانة حالياً في إطار المساءلة المرجعي الجديد لوحدة التفتيش المشتركة، فضلاً عن دراسات مرجعية أخرى أجريت مؤخراً بشأن وظيفتي المساءلة والمراقبة، وستواصل تنقيح إطار المساءلة في المنظمة لعام ٢٠١٥.

استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2023/4)

٤١- التوصية ٣ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة: ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو هيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى الرؤساء التنفيذيين أن يقدموا، بحلول نهاية عام ٢٠٢٦، معلومات مستكملة عن وضع وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مكان العمل المعدّة وفقاً للنهج المؤسسي المتبع إزاء هذه المسألة والمسند بالأدلة والبيانات. تشير الأمانة إلى أنها ستقدم تقريراً عن خطة عملها بشأن الصحة النفسية والرفاه إلى أجهزتها الرئاسية وإلى موظفيها. وبالإضافة إلى ذلك، فإن خطة تنفيذ استراتيجية المنظمة المتعلقة بالصحة النفسية للقوى العاملة ورفاهها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمتطلبات الإبلاغ وسجلات الأداء الخاصة بكل نشاط الصادرة عن مجلس تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه.

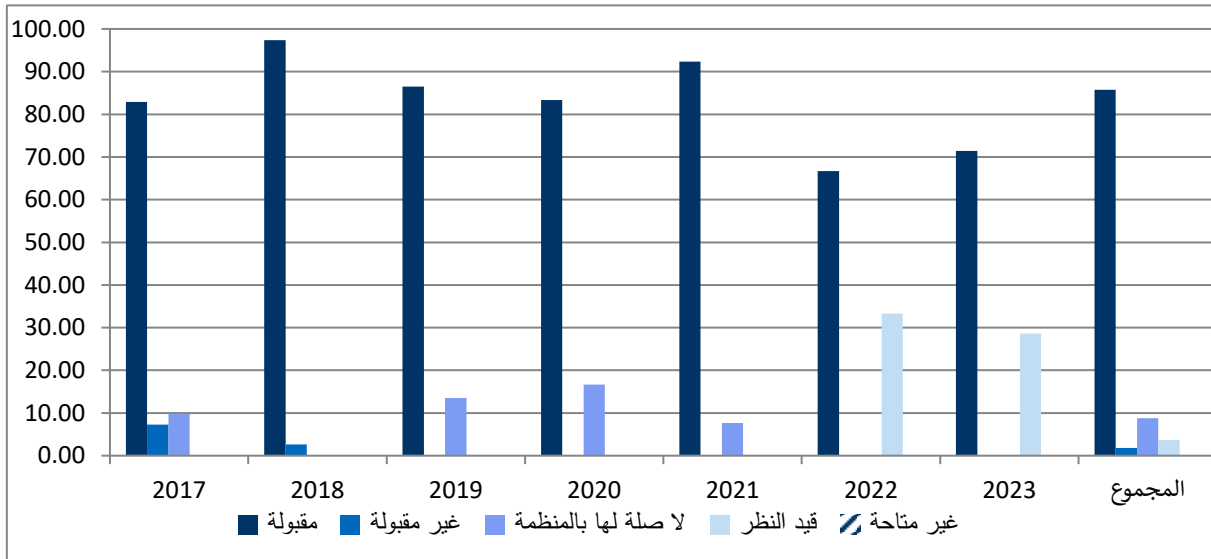
الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٤٢- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير؛ وهي مدعوة كذلك إلى النظر في التوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة التي تقتضي من الأجهزة التشريعية/الرئاسية للمنظمة اتخاذ إجراءات بشأنها، وإلى تقديم توجيهات بشأن هذه التوصيات.

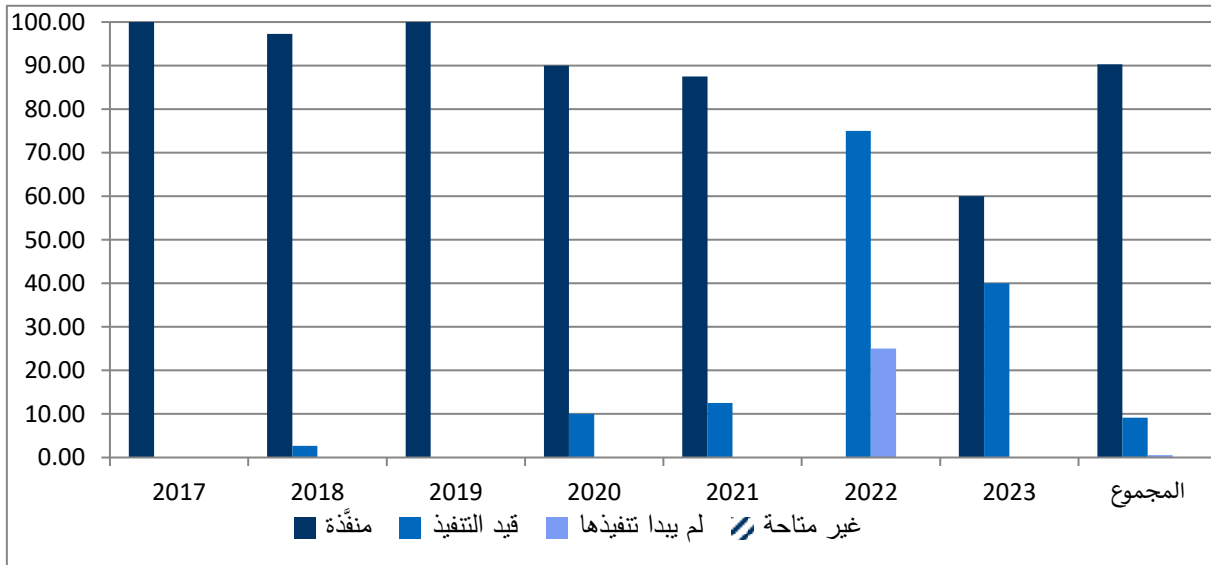
الملحق

معدلات قبول التوصيات وتنفيذها حسب الفترة (بالنسب المئوية)^١

القبول



التنفيذ



= = =

١ المعلومات مستمدة من نظام التتبع الشبكي لوحدة التفتيش المشتركة (تم الاطلاع في ٨ آذار/ مارس ٢٠٢٤).