



## تقارير وحدة التفتيش المشتركة

### تقرير من الأمانة

١- قامت وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة، فيما يتعلق بخطة عملها لعام ٢٠١٥، بإصدار ستة تقارير منها تقريران لا يرتبطان بشكل مباشر بمنظمة الصحة العالمية،<sup>١</sup> أو لا يطالبا المنظمة باتخاذ أية إجراءات محددة. وكانت التقارير التالية الصادرة في عام ٢٠١٥ ذات صلة بالمنظمة: تقييم لأداء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعميم العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق - تقرير موجز (الوثيقة JIU/REP/2015/1)؛ وسياسات وممارسات الإعلام والاتصالات في منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2015/4)؛ واستعراض الأنشطة والموارد المخصصة للتصدي لتغير المناخ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2015/5)؛ واستعراض خدمات أمين المظالم التي توفرها المنظمات على نطاق منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2015/6).

٢- وبحلول شباط/ فبراير ٢٠١٧ كانت وحدة التفتيش المشتركة قد أصدرت ١١ تقريراً مشمولاً بخطة عملها لعام ٢٠١٦، منها أربعة تقارير لا ترتبط بشكل مباشر بالمنظمة،<sup>٢</sup> أو لا تطالب المنظمة باتخاذ أية إجراءات محددة في هذه المرحلة. وأما التقارير الأخرى فهي كالتالي: (أ) التخطيط لتعاقب الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2016/2)؛ (ب) منع الغش واكتشافه والتصدي له في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2016/4)؛ (ج) الاستعراض الشامل للدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة للدول الجزرية الصغيرة النامية: النتائج النهائية (الوثيقة JIU/REP/2016/7)؛ (د) حالة وظيفة المراجعة الداخلية للحسابات في منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2016/8)؛ (هـ) السلامة والأمن في منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2016/9)؛ (و) إدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2016/10)؛ (ز) خدمات الدعم الإداري: دور مراكز الخدمات في إعادة تصميم طرق تقديم الخدمات الإدارية (الوثيقة JIU/REP/2016/11). فضلاً عن ذلك، فقد أصدرت وحدة التفتيش المشتركة خطاباً إدارياً بشأن استعراض مدى قبول منظمة الصحة العالمية وتنفيذها لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة (الوثيقة JIU/ML/2016/18).

١ التوصيات المقدمة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة لتحديد معايير الاستعراض الشامل للدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة للدول الجزرية الصغيرة النامية (الوثيقة JIU/REP/2015/2) والتعاون فيما بين لجان الأمم المتحدة الإقليمية (الوثيقة JIU/REP/2015/3).

٢ استعراض التنظيم والإدارة في الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية (الوثيقة JIU/REP/2016/1)؛ استعراض شامل للدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة للدول الجزرية الصغيرة النامية: استنتاجات أولية (الوثيقة JIU/REP/2016/3)؛ تقييم إسهام منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في تعزيز القدرات الوطنية في مجال التحليل الإحصائي وجمع البيانات وفي دعم تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وغيرها من الأهداف المتفق عليها دولياً (الوثيقة JIU/REP/2016/5)؛ تقييم استعراضى تولى لتقييمات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، مع التركيز بوجه خاص على القضاء على الفقر (الوثيقة JIU/REP/2016/6).

٣- ويرد ملخص تعليقات الأمانة الموجهة إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، بشأن تقارير وحدة التفتيش المشتركة في تقارير متاحة على الموقع الإلكتروني للوحدة (www.unjiu.org).

### تنفيذ التوصيات الواردة في تقارير سابقة

٤- تلخص الفقرات ٥-١٠ أدناه التقدم المُحرز في تنفيذ التوصيات الموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات الأمم المتحدة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة خلال الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ إلى أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بمنظمة الصحة العالمية وتدعو إلى اتخاذ إجراءات محددة في هذه المرحلة.

٥- **تقييم لأداء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعميم العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق - تقرير موجز (الوثيقة JIU/REP/2015/1).** فيما يتعلق بالتوصية ٦ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة (ينبغي للرؤساء التنفيذيين أن يصدرُوا تعليمات إلى الوحدات التقنية التابعة لهم بإعادة النظر في عملها لتحديد إذا ما كانت هناك مجالات يمكن ربط أنشطتها ببرنامج العمل اللائق، وإضفاء المزيد من الوضوح على الروابط القائمة بالفعل)، شرعت منظمة الصحة العالمية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في وضع خطة عمل خمسية بشأن العمالة في مجال الصحة والنمو الاقتصادي<sup>٢</sup> تنفيذاً لتوصية الهيئة الرفيعة المستوى المعنية بالعمالة في مجال الصحة والنمو الاقتصادي، بخلق ٤٠ مليون وظيفة لائقة في مجال الخدمات الصحية والاجتماعية وتحسين المساواة بين الجنسين وظروف العمل في مرافق الرعاية الصحية. وأحرز المزيد من التقدم في التعاون مع منظمة العمل الدولية لتنفيذ خطة العمل العالمية المعنية بصحة العمال (القرار ج ص ٦٠٤-٢٦ (٢٠٠٧) بشأن صحة العمال: خطة عمل عالمية<sup>٣</sup>)، ولاسيما فيما يتعلق بالصحة المهنية وسلامة العمال الصحيين ووضع منهجية مشتركة لرصد صحة العمال. وسوف تُبلّغ الأجهزة الرئاسية للمنظمة بشأن التقدم المُحرز في مجال صحة العمال في عام ٢٠١٨ وتعكف الأمانة على وضع خريطة طريق لتوجيه النظم الصحية في تنفيذها للهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع). وتتطبق سياسة المنظمة الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين في التوظيف التي بدأ نفاذها في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧،<sup>٤</sup> على الموظفين الدوليين ذوي التعيينات المحددة المدة والمستمرة في الفئة الفنية والفئات العليا. وتلتزم الأمانة بموجب هذه السياسة بتحقيق زيادة سنوية بمقدار ١,٥% على الأقل في النسبة المئوية للموظفات ذوات التعيينات المحددة المدة والمستمرة في الرتبة ف٤ والرتب الأعلى في المنظمة، على مدى السنوات الخمس القادمة، مع مراعاة رصد مستويات التقدم المختلفة المُحرزة في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية. وستخضع هذه السياسة للتقييم بعد سنتين.

١ [https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU\\_REP\\_2015\\_1\\_English.pdf](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2015_1_English.pdf) (تم الاطلاع في ١٧ آذار/مارس ٢٠١٧).

٢ [http://www.who.int/hrh/com-heeg/hrh\\_heeg\\_3rdcall/en/](http://www.who.int/hrh/com-heeg/hrh_heeg_3rdcall/en/) (تم الاطلاع في ١٧ آذار/مارس ٢٠١٧).

٣ [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/global\\_plan/en](http://www.who.int/occupational_health/publications/global_plan/en) (تم الاطلاع في ١٧ آذار/مارس ٢٠١٧).

٤ [https://manual.who.int/eM\\_RelCont\\_Lib/03\\_2017\\_en\\_Annex%201\\_WHO%20Policy%20on%20Gender%20Equality%20in%20Staffing%20Policy%20final%20format%204Jan17.pdf](https://manual.who.int/eM_RelCont_Lib/03_2017_en_Annex%201_WHO%20Policy%20on%20Gender%20Equality%20in%20Staffing%20Policy%20final%20format%204Jan17.pdf) (تم الاطلاع في ٢٧ آذار/مارس ٢٠١٧).

٦- سياسات وممارسات الإعلام والاتصالات في منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2015/4).<sup>١</sup> فيما يتعلق بالتوصية ٢ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن تعزيز الدور الاستراتيجي لوظيفة الإعلام والاتصالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على نحو مستدام، طبقت المنظمة المعايير التسعة المقترحة في التقرير، وتم تأمين الملاك الوظيفي والتمويل اللازمين لاستدامة الجهود. وأحرز بعض التقدم فيما يتعلق بالتوصية ٣ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن تحقيق أوجه التكامل والتآزر القوية بين ممثلي المنظمة في فريق الأمم المتحدة للاتصالات على مستوى كبار المسؤولين والفريق العامل المعني بالاتصالات والدعوة التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، من أجل مواصلة تعزيز القدرات الخاصة بالإعلام والاتصالات في منظومة الأمم المتحدة. وتتواصل الأمانة بانتظام مع فريق الأمم المتحدة للاتصالات من خلال الاجتماعات التي يستضيفها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن الاتصالات في الطوارئ، وحضور موظف الاتصالات المقيم في نيويورك للاجتماعات الأسبوعية لفريق الأمم المتحدة للاتصالات. وفيما يتعلق بالتوصية ٤ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن تعزيز القدرات الخاصة بالإعلام والاتصالات على الصعيد الميداني في كل منظمة من المنظمات، هناك تعاون نشيط بين موظفي الاتصالات في المقرات الرئيسية وفي جميع المكاتب الإقليمية وفي ثلث المكاتب القطرية التي لديها موظفو اتصالات. وتُبذل الآن الجهود لبناء القدرات من خلال برنامج تدريب استباقي يُنفذ في الأقاليم والبلدان. وفيما يتعلق بالتوصيتين ٥ و ٦ الصادرتين عن وحدة التفتيش المشتركة والمتعلقتين بوضع استراتيجية فعالة بشأن وسائل التواصل الاجتماعي وتعزيز القدرة على الصعيد الداخلي على إدارة وسائل التواصل الاجتماعي، فإن المنظمة تُدرج وسائل التواصل الاجتماعي في حملاتها ومبادراتها وسائر أنشطتها الخاصة بالإعلام؛ وهي الآن بصدد اعتماد التدريب على مراقبة الجودة في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي؛ وتخضع السياسة الخاصة بوسائل التواصل الاجتماعي حالياً للتقيد.

٧- استعراض الأنشطة والموارد المخصصة للتصدي لتغير المناخ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2015/5).<sup>٢</sup> مازال تنفيذ التوصية ١ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة (التي تنص على أنه ينبغي للرؤساء التنفيذيين تقديم استراتيجية طويلة الأجل بشأن تغيير المناخ على نطاق منظومة الأمم المتحدة تستجيب لمحصلة الدورة الحادية والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ (باريس، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر - ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥)، الموجهة إلى الأجهزة الرئاسية للمنظمات والمطالبة باعتمادها وتزويدها بالدعم اللازم لتنفيذها بكفاءة)، في انتظار عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج التابعة له، لوضع استراتيجية وحيدة للأمم المتحدة بشأن تغيير المناخ، يمكن أن تنتظر فيها الأجهزة الرئاسية بعد ذلك، إذا وافقت الدول الأعضاء عليها. وفيما يتعلق بالتوصيتين ٣ و ٤ الصادرتين عن وحدة التفتيش المشتركة (بشأن وضع منهجية مشتركة لتحديد المعايير الخاصة بتأمين المزيد من التمويل الموجه إلى التكيف مع تغير المناخ والتخفيف من حدته، وإنشاء نظام مشترك لتبادل المعلومات)، تعكف المنظمة على إعداد طلب لكي تصبح وكالة منفذة لدى صندوق المناخ الأخضر، وتعمل مع اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ لإنشاء منصة عالمية لتتبع التقدم الوطني المُحرز في الاستجابة والتنفيذ على صعيد السياسات، من خلال تقديم نماذج مسندة بالبيانات تتعلق ببلدان بعينها من الأخطار المتعلقة بالمناخ والمخاطر الصحية التي تواجه البلدان. وأخيراً، وفيما يتعلق بالتوصية ٦ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة (ينبغي للرؤساء التنفيذيين ضمان اتباع مؤسساتهم لإرشادات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن دمج تغيير المناخ في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، والاستناد إلى الممارسات الجيدة الحالية في المشاركة مع الهيئات ذات الصلة باتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ في المساعدة المقدمة بشأن

١ [https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU\\_REP\\_2015\\_4\\_English.pdf](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2015_4_English.pdf) (تم الاطلاع في ١٧ آذار/مارس ٢٠١٧).

٢ [https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU\\_REP\\_2015\\_5\\_English.pdf](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2015_5_English.pdf) (تم الاطلاع في ١٧ آذار/مارس ٢٠١٧).

تغيّر المناخ على الصعيدين القطري والإقليمي)، تشارك المنظمة بنشاط في وضع الإرشادات الخاصة بإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والوثائق المكملة لها. فضلاً عن ذلك، فإن الدليل الخاص باستراتيجية المنظمة للتعاون القطري الذي صدر في عام ٢٠١٦ يعزز الصلات بين استراتيجيات التعاون القطري وكل من إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وأهداف التنمية المستدامة.

٨- استعراض خدمات أمين المظالم التي توفرها المنظمات على نطاق منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2015/6).<sup>١</sup> فيما يتعلق بالتوصية ١ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن استعراض اختصاصات أمين المظالم وتحديثها وبنها على صعيد المنظمة باستخدام آلية لإجراء مشاورات بين الموظفين والإدارة، صاغت الأمانة الاختصاصات المنقحة وهي تخضع حالياً للاستعراض من قبل أصحاب المصلحة الداخليين المعنيين. وفيما يتعلق بالتوصية ٢ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن إدراج المسائل المتعلقة بخدمات أمين المظالم في استقصاءات الموظفين من أجل إذكاء وعي الموظفين بشأن هذه الوظيفة، تُجرى مناقشات على صعيد المنظمة مع أصحاب المصلحة المسؤولين عن استقصاءات الموظفين، الذين يتمثلون تحديداً في إدارة الاتصالات وجمعية الموظفين والشركاء في مبادرة الأمانة الخاصة بـ مكان العمل اللائق، من أجل تنفيذ هذه التوصية. ويجري النظر في التوصية ٣ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن ضمان خيار تشاور الموظفين الميدانيين شخصياً مع أمين المظالم في مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة العاملة في الموقع نفسه، حيث إن تنفيذ هذه التوصية قد تترتب عليه آثار مالية غير متوقعة. وفيما يتعلق بالتوصيتين ٦ و ٧ الصادرتين عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن إنشاء نظام للمساءلة حول خدمات أمين المظالم وتقييمها، بما في ذلك إدراج الأحكام ذات الصلة في اختصاصات أمين المظالم وإدراج التدريب المتواصل لأمناء المظالم الممارسين وحصولهم على شهادات اعتماد في خطط العمل الاستراتيجية الخاصة بمكتب أمين المظالم، فكلتاها تُعتبر قد نُفذت. وإقراراً بالطابع الخاص الذي يتسم به دور أمناء المظالم، ومراعاة للمبادئ الأساسية الخاصة بعملهم، ولإسما الاستقلال والحياد، يجري تقييم أداء أمين المظالم في المنظمة سنوياً من خلال اتفاق للمساءلة يستند إلى الامتثال لمجموعة محددة مسبقاً من الأهداف التي تتاح لجميع الموظفين. ويشمل هذا الاتفاق تدريب أمناء المظالم الممارسين وحصولهم على شهادات الاعتماد. وأدت مناقشة الاستنتاجات والتوصيات الواردة في هذا التقرير التي دارت خلال الاجتماع الرابع عشر لشبكة أمناء المظالم والوسطاء التابعين لمنظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية ذات الصلة (فيينا، ٤ و ٥ تموز/ يوليو ٢٠١٦)، إلى إنشاء فريق عامل يُعنى بصياغة مسودة لدليل إدارة القضايا، والاستجابة بذا للتوصيتين ٤ و ٨ الصادرتين عن وحدة التفتيش المشتركة.

٩- التخطيط لتعاقب الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2016/2).<sup>٢</sup> فيما يتعلق بالتوصيتين ٢ و ٣ الصادرتين عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن وضع الأطر الملائمة وتنفيذها فيما يتعلق باستراتيجيات التخطيط لتعاقب الموظفين والإرشادات الخاصة بعملية التخطيط لتعاقب، واعتماد الأسس المرجعية الخاصة بالتخطيط لتعاقب، تعكف المنظمة على وضع استراتيجية التخطيط لتعاقب والأدوات اللازمة لدعم العملية (المسارات المهنية، وحلقات العمل الخاصة بالتطوير المهني، وحصص المهارات، وتدريب الموظفين). وأما التخطيط لتعاقب رؤساء المكاتب القطرية والأراضي والمناطق فهو قائم بالفعل منذ عام ٢٠٠٩ ويستند إلى قائمة بالمرشحين المجازين مسبقاً. ومنذ عام ٢٠١٤، تنفذ سنوياً عملية على نطاق المنظمة للموظفين المتقاعدين. وسوف يحسن التخطيط لتعاقب الموظفين عندما تصبح سياسة التنقل الجغرافي إلزامية في عام ٢٠١٩.

١ [https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU\\_REP\\_2015\\_6\\_English.pdf](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2015_6_English.pdf) (تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠١٧).

٢ [https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU\\_REP\\_2016\\_2\\_English.pdf](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_2_English.pdf) (تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠١٧).

١٠ - **منع الغش واكتشافه والتصدي له في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2016/4).**<sup>١</sup> يحتوي هذا التقرير على ١٤ توصية موجهة إلى الرؤساء التنفيذيين، نفذت المنظمة ١٠ منها بالفعل. ووضعت المنظمة سياستها لمنع الغش والمبادئ التوجيهية الخاصة بالتوعية بشأن الغش في نيسان/ أبريل ٢٠٠٥، وتقع المسؤولية العامة عن منع الغش والاختلاس وسائر السلوكيات غير السليمة واكتشافها على عاتق المدير العام. ويزود التدريب السنوي رؤساء المكاتب في البلدان والأراضي والمناطق وجميع موظفي المقر الرئيسي المعيّنين حديثاً بالمعلومات عن السلوكيات الأخلاقية والتبليغ عن المخالفات والحماية من الانتقام ومخاطر الغش. وتمثل مخاطر الغش عنصراً محدداً في العملية السنوية الخاصة بإدارة المخاطر التي اعتمدت في عام ٢٠١٤ وتُبَلِّغ الأجهزة الرئاسية للمنظمة بشأنها على أساس سنوي. كما أنها مدرجة في إطار المراقبة الداخلية<sup>٢</sup> والقائمة المرجعية لإطار المراقبة الداخلية الخاصة بالتقييم الذاتي، ويرفق بيان سنوي بشأن الضوابط الداخلية بالبيان المالي السنوي. وفضلاً عن ذلك، فإن عمليات تقدير مخاطر الغش تُعد جزءاً من عملية التخطيط الموحدة لكل مراجعة للامتثال ومراجعة متكاملة تُجرى على الصعيد القطري. ويمثل إطار المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول<sup>٣</sup> المرجع المؤسسي للمشاركة مع الجهات الفاعلة غير الدول، بما في ذلك البائعون والشركاء المنفذون. وتشمل سياسة الأمانة بشأن التبليغ عن المخالفات والحماية من الانتقام إشارة صريحة إلى التبليغ عن الغش، ويُعد الخط الساخن للتبليغ عن التجاوزات آلية مركزية للتبليغ عن ادعاءات الإساءة المشتبه فيها.<sup>٤</sup> وتعتمد المنظمة إجراءات موحدة ومبادئ توجيهية في إجراء التحريات. ويُجرى تقييم خارجي لامتثال العمليات لهذه الإجراءات في عام ٢٠١٧. ويجري رصد المعلومات عن ادعاءات الإساءة المبلغ عنها والتقدم المُحرز في استعراض القضايا، وتُبَلِّغ لجنة الخبراء الاستشاريين المستقلة في مجال المراقبة دورياً بالإحصاءات. وفضلاً عن ذلك، فإن التقارير المقدمة إلى الدول الأعضاء تشمل ملخصات لجميع التقارير عن التحريات والتفاصيل الخاصة بالخسائر المقدرة ذات الصلة، والتوصيات بشأن استرداد الخسائر والتدابير التأديبية الملائمة المتخذة، إن وجدت. وتبذل الأمانة محاولات منهجية لاسترداد الموارد المختلصة وضمان أن الإحالة إلى السلطات الأخرى المعنية أو الطلبات التي تقدمها هذه السلطات للحصول على المساعدة، تنفذ في الوقت الملائم وبطريقة فعالة على أساس كل حالة على حدة. ويجري العمل على وضع مؤشرات الأداء الرئيسية فيما يتعلق بإجراء التحريات واستكمالها وضمان وجود قدرات متناسبة في مجال الوقاية من الغش والكشف عنه كجزء لا يتجزأ من وظائف النظم المؤتمتة. وقد يلزم تحديث سياسة المنظمة لمنع الغش والمبادئ التوجيهية الخاصة بالتوعية بشأن الغش، بعد انتهاء مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق من وضع تعريف مشترك لمصطلح الغش، وتحديد الشركاء المنفذين، وصياغة مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالغش، عقب مناقشات اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة للأمم المتحدة عند استئنافها لدورتها الحادية والسبعين في آذار/ مارس ٢٠١٧.

### معدل قبول توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتنفيذها

١١ - تواصل المنظمة التأكد من متابعتها لجميع توصيات وحدة التفتيش المشتركة. ويوضح ملحق هذا التقرير معدلات القبول والتنفيذ للتوصيات الصادرة بين عامي ٢٠١٣ و٢٠١٦.

١ [https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU\\_REP\\_2016\\_4\\_English.pdf](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_4_English.pdf) (تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠١٧).

٢ [http://www.who.int/about/who\\_reform/who-internal-control-framework.pdf](http://www.who.int/about/who_reform/who-internal-control-framework.pdf) (تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠١٧).

٣ [http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA69/A69\\_R10-en.pdf](http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_R10-en.pdf)، الملحق (تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠١٧).

٤ انظر الوثيقة EBPBAC26/3 أيضاً.

## الإجراء المطلوب من الأجهزة التشريعية/ الرئاسية

١٢- توجه توصيات وحدة التفتيش المشتركة التالية الواردة في تقاريرها الصادرة خلال الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ إلى أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، إلى الأجهزة التشريعية/ الرئاسية.

١٣- سياسات وممارسات الإعلام والاتصالات في منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2015/4). اقترحت التوصية ١ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة أن تطالب الأجهزة التشريعية/ الرئاسية الرؤساء التنفيذيين باعتماد الأسس المرجعية التسعة المقترحة في التقرير من أجل تحسين الدور الاستراتيجي لوظيفة الإعلام والاتصالات في المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة وأولوياتها وبدا تعزيز الدعم المقدم على الصعيد العالمي. وقد اعتمدت الأمانة بالفعل الأسس المرجعية التسعة ووفرت الملاك الوظيفي والتمويل اللازمين لاستدامة الجهود.

١٤- استعراض الأنشطة والموارد المخصصة للتصدي لتغير المناخ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2015/5). اقترحت التوصية ٢ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة أن تدعم الأجهزة الرئاسية وتؤيد مشاركة مؤسساتها عندما تسهم في مجالات شاملة تتعلق على نحو مباشر أو غير مباشر بتغير المناخ، في استراتيجية متبعة على نطاق منظومة الأمم المتحدة لمكافحة تغير المناخ، تتواءم مع محصلة الدورة الحادية والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (باريس، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر - ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥).

١٥- استعراض خدمات أمين المظالم التي توفرها المنظمات على نطاق منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2015/6). اقترحت التوصية ٥ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة أن تتيح الأجهزة التشريعية لأمين المظالم تبليغها على نحو منتظم بالقضايا العامة التي يحددها.

١٦- التخطيط لتعاقب الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2016/2). اقترحت التوصية ١ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة أن تمارس الأجهزة التشريعية/ الرئاسية دورها الرقابي وأن تبحث في أسباب عدم اعتماد و/ أو التأخر في اعتماد التخطيط الرسمي لتعاقب الموظفين في مؤسساتها، بما في ذلك مدى كفاية التمويل الحالي.

١٧- منع الغش واكتشافه والتصدي له في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/2016/4). اقترحت التوصية ١٦ الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة أن تضع الأجهزة التشريعية والرئاسية بنداً دائماً أو ثابتاً في جداول أعمالها يتعلق بمنع الغش، واكتشافه والاستجابة له؛ وإجراء استعراض سنوي لتقرير الإدارة المجمع والشامل المقدم إلى الرئيس التنفيذي بشأن سياسة منع الغش والأنشطة الخاصة بها؛ وأن تقدم الإرشادات الرفيعة المستوى وتتولى المراقبة فيما يتعلق بالقضايا الخاصة بالغش. وتشمل التقارير المقدمة إلى الأجهزة الرئاسية للمنظمة المعلومات ذات الصلة الواردة في التقرير السنوي للجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، والتي تُعد بنداً دائماً في جدول أعمالها.

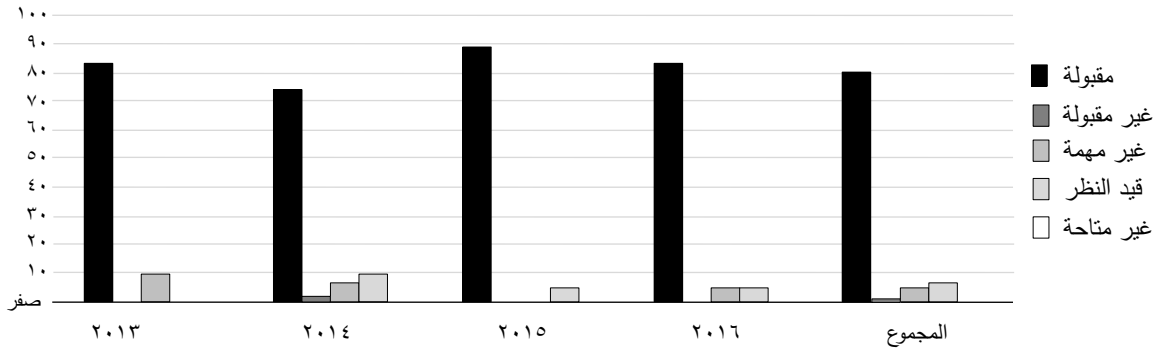
## الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

١٨- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير والنظر في التوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة التي تطالب الأجهزة التشريعية/ الرئاسية في المنظمة باتخاذ إجراءات معينة.

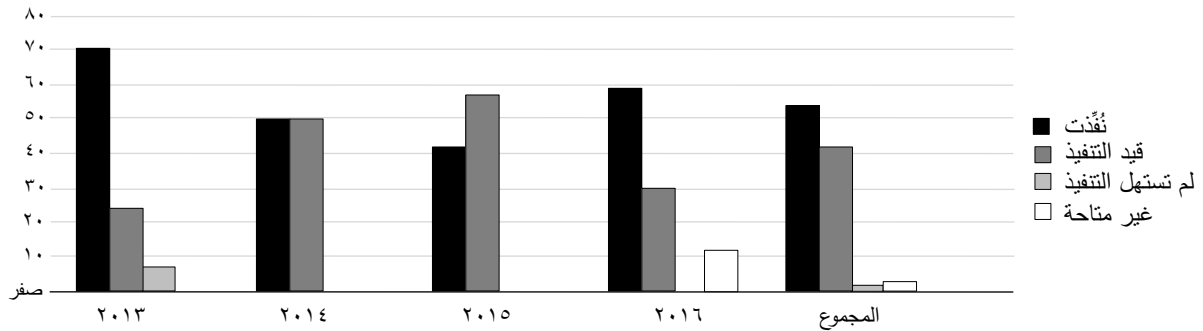
## الملحق

معدلات القبول والتنفيذ للتوصيات  
حسب الفترة (النسبة المئوية) ١

## القبول



## التنفيذ



= = =

١ معلومات مستمدة من النظام الإلكتروني لوحدة التفتيش المشتركة (تم الاطلاع في ٢٣ شباط/ فبراير ٢٠١٧).