



البند 8 من جدول الأعمال

WFP/EB.1/2024/8-B

مسائل التسيير والإدارة

للنظر

التوزيع: عام

التاريخ: 2 فبراير/شباط 2024

اللغة الأصلية: الإنكليزية

وثائق المجلس التنفيذي متاحة على موقع البرنامج على الإنترنت (<https://executiveboard.wfp.org>).

تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بعمل البرنامج

مشروع القرار*

يحيط المجلس علماً بالمعلومات والتوصيات الواردة في الوثيقة المعنونة "تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بعمل البرنامج" (WFP/EB.1/2024/8-B) ويؤيد الردود على توصيات وحدة التفتيش المشتركة إلى الأجهزة التشريعية الواردة في ملاحق الوثيقة.

* هذا مشروع قرار، وللاطلاع على القرار النهائي المعتمد من المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة H. Spanos

نائبة مدير

شعبة إدارة المخاطر

بريد إلكتروني: harriet.spanos@wfp.org

السيد S. Dahan

مدير شعبة إدارة المخاطر

ورئيس شؤون المخاطر

بريد إلكتروني: salvador.dahan@wfp.org

وحدة التفتيش المشتركة

- 1- وحدة التفتيش المشتركة هي هيئة مستقلة للرقابة الخارجية تابعة لمنظومة الأمم المتحدة أنشأتها الجمعية العامة بموجب قرارها 2150 (الدورة الحادية والعشرون) في عام 1966 لإجراء عمليات تقييم وتفتيش وتحقيق على نطاق المنظومة. وتتكون هذه الوحدة من 11 مفتشاً وتهدف إلى النهوض بالإدارة والطرائق ذات الصلة، وترويج قدر أكبر من التنسيق في ما بين منظمات الأمم المتحدة، وتحديد ما إذا كانت الأنشطة التي تضطلع بها المنظمات المشاركة تُنفذ بأكثر الطرق اقتصاداً.
- 2- والمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة هي الأمم المتحدة وهيئاتها المنتسبة ووكالاتها المتخصصة. وبرنامج الأغذية العالمي (البرنامج) هو منظمة مشاركة من خلال صلاته الأساسية بالأمم المتحدة وبمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة. وتوجه تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة إلى المدير التنفيذي لإحالتها إلى المجلس التنفيذي للبرنامج.

تقارير وحدة التفتيش المشتركة التي تتطلب إجراءات من البرنامج

- 3- أصدرت وحدة التفتيش المشتركة في فترة الإبلاغ لعام 2023¹ ثلاثة تقارير ومذكرة تتطلب من البرنامج اتخاذ إجراءات بشأنها، ويمكن الاطلاع على هذه التقارير في [الموقع الشبكي](#) لوحدة التفتيش المشتركة باللغات العربية والصينية والإنكليزية والفرنسية والروسية والإسبانية، ومن خلال الوصلات الشبكية الواردة في الملحق الرابع.
- 4- وتتضمن تقارير وحدة التفتيش المشتركة التالية توصيات جديدة إلى البرنامج لاتخاذ إجراءات بشأنها:
 - 1) إستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، (JIU/REP/2023/4)؛
 - 2) إستعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، (JIU/REP/2023/3)؛
 - 3) إستعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/2)؛
 - 4) إستعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1).
- 5- ويعرض الملحق الأول 20 توصية جديدة من تقارير وحدة التفتيش المشتركة التي ترد فيها توصيات موجهة إلى البرنامج لاتخاذ إجراءات بشأنها منذ آخر تقرير عُرض على المجلس، وردود البرنامج عليها وإجراءات المتابعة المتخذة بشأنها.² وتشمل هذه التوصيات 5 توصيات وردت في دورة الإبلاغ لعام 2023 لاتخاذ إجراءات بشأنها من جانب الهيئة التشريعية، والردود المقترحة من الأمانة. واستعرض الأعضاء المناوبون في هيئة مكتب المجلس التنفيذي هذه الردود المقترحة التي استعرضتها هيئة المكتب بعد ذلك في اجتماعها الذي عقد في 31 يناير/كانون الثاني 2024.
- 6- وترد في الملحق الثاني معلومات محدثة عن حالة التوصيتين المتبقيتين من التقرير الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة بشأن وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة الذي عُرض من قبل على المجلس.
- 7- ويتضمن الملحق الثالث معلومات عن حالة ست توصيات وردت في مذكرة بشأن تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري (أنظر الفقرة 4(4)). وبينما تُقدّم التقارير إلى الرؤساء التنفيذيين مصحوبة بتوصيات بشأن الإجراءات التي تتخذها الإدارة والهيئة التشريعية، تُقدّم الملاحظات إلى الإدارة فقط لاتخاذ إجراءات بشأنها، ولا تتطلب متابعة من جانب الهيئة التشريعية. وتمشيا مع الممارسة المتبعة في البرنامج في ما يتصل بتبادل المعلومات مع المجلس، أُدرجت أيضا الردود على المذكرات.
- 8- وترد في الملحق الرابع وصلات شبكية إلى تقارير وحدة التفتيش المشتركة التي نوقشت في هذه الوثيقة والتعليقات ذات الصلة من مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.
- 9- وأسفرت المتابعة عن إغلاق 19 توصية (أنظر الجدول 1).

¹ التقارير المستلمة بحلول 31 أكتوبر/تشرين الأول 2023.

² "تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بعمل البرنامج" (WFP/EB.1/2023/8-B/Rev.1).

الجدول 1 : حالة توصيات وحدة التفتيش المشتركة في الدورة العادية الأولى لعام 2024					
توصيات لم تُنفذ بعد عند انعقاد الدورة العادية الأولى لعام 2024	توصيات منتهية	توصيات جديدة	توصيات لم تُنفذ بعد عند انعقاد الدورة العادية الأولى لعام 2023	موضوع التقرير	سنة برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة
1	1	0	2	وظيفة الأخلاقيات	2020
1	5	6	0	منع العنصرية والتمييز العنصري والتصدي لهما	2021
3	2	5	0	أطر المساءلة	
4	2	6	0	آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة	
0	9	9	0	الصحة العقلية والرفاه	2022
9	19	26	2		المجموع

الملحق الأول

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي						
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
4/2023 التوصية 1	إستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تشارك بعد في مجلس تنفيذ استراتيجيية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه أن يعينوا ممثلاً لمؤسساتهم في المجلس في أجل أقصاه موعد اجتماعه الأول لعام 2024.	مقبولة	منفذة	منتهية	جهة الاتصال: شعبة رفاه الموظفين يدعم البرنامج تنفيذ استراتيجيية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل ويلاحظ أن البرنامج يمثل في مجلس التنفيذ رئيس دائرة تقديم المشورة للموظفين التابعة لشعبة رفاه الموظفين.
4/2023 التوصية 2	إستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يحددوا بعد نهجا مؤسسيا مسندا بالأدلة والبيانات إزاء الصحة العقلية للموظفين ورفاههم أن يفعلوا ذلك، وأن يصمموا، بحلول نهاية عام 2025، خطة عمل للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل وأن يدمجوا مبادئها في عملية إدارة مخاطر المؤسسة، وإطار الصحة والسلامة المهنيين، واستراتيجيات الموارد البشرية الخاصة بمؤسساتهم.	مقبولة	منفذة	منتهية	جهات الاتصال: شعبة رفاه الموظفين، وإدارة ثقافة مكان العمل تعرض استراتيجيية رفاه الموظفين في البرنامج (2020-2024) مخططا حول كيفية قيام البرنامج بتعزيز صحة الموظفين البدنية والعاطفية والعقلية والنفسية والاجتماعية والحفاظ عليها، وتعزيز التأزر وتحسين الموارد المتاحة. وتطمح استراتيجيية رفاه الموظفين التي انبثقت عن سياسة البرنامج بشأن السلامة والصحة المهنيين وترتكز إلى سياسة شؤون العاملين في البرنامج إلى تحقيق أعلى معايير الصحة المهنية المؤسسية من خلال إدارة المخاطر الصحية، وتقديم خدمات صحة مهنية تستند إلى الأدلة وتخضع لعمليات مراقبة الجودة، وتعزيز الثقة في العملاء من خلال الكفاءة المهنية في ما يتصل بالسرية والخصوصية. وبالإضافة إلى ذلك، يجري رصد مخاطر الصحة العقلية والرفاه من خلال سجل المخاطر المؤسسية، ويُشارك البرنامج في الدراسات الاستقصائية الصحية العالمية على نطاق المنظومة والتي توفر مجموعة بيانات عالمية عن الصحة البدنية والعقلية على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساعدة في تعزيز السياسات والتدابير المتصلة برفاه الموظفين. ووافق المجلس التنفيذي للبرنامج على سياسة شؤون العاملين في البرنامج في دورته السنوية التي عُقدت في يونيو/حزيران 2021، وأحاط علما بأن خطة التنفيذ والاستثمار المنصوص عليها في الملحق الخامس تضمنت تقديرات إرشادية للاستثمارات المطلوبة لتنفيذ السياسة بصورة كاملة، بما في ذلك استراتيجيية رفاه الموظفين في البرنامج التي عُرضت تفاصيلها على المجلس في 10 مايو/أيار 2021.
4/2023 التوصية 3	إستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للأجهزة التشريعية وأو هيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى الرؤساء التنفيذيين أن يقدموا، بحلول نهاية عام 2026، معلومات مستكملة عن وضع وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مكان العمل المُعدّة وفقا للنهج المؤسسي المتبع إزاء هذه المسألة والمسند بالأدلة والبيانات.	مقبولة	منفذة	منتهية	جهات الاتصال: شعبة رفاه الموظفين، وإدارة ثقافة مكان العمل عقب الإحاطة الإعلامية التي قُدمت إلى المجلس التنفيذي حول استراتيجيية رفاه الموظفين في مايو/أيار 2021، قدمت إدارة ثقافة مكان العمل إلى المجلس التنفيذي في أبريل/نيسان 2022 تحديثاً بشأن تنفيذ سياسة شؤون العاملين تضمن أيضا معلومات من شعبة رفاه الموظفين عن آخر المستجدات بشأن استراتيجيية رفاه الموظفين للفترة 2020-2024. وسيواصل البرنامج إطلاع المجلس التنفيذي سنويا على آخر المستجدات بشأن استراتيجيية رفاه الموظفين، بما في ذلك تحديثات

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي						
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
						بشأن تنفيذ خطة عمل الصحة العقلية والرفاه في مكان العمل كجزء من تحديات تنفيذ سياسة شؤون العاملين في البرنامج في تقرير الأداء السنوي.
4/2023 التوصية 4	إستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يستعرضوا، بحلول نهاية عام 2024، القواعد المتعلقة بعودة الموظفين إلى العمل، ومنها الأحكام المتعلقة بتوفير الترتيبات التيسيرية لتسهيل عملية العودة، من أجل كفالة شمول الاعتبارات المتعلقة بالصحة العقلية للجميع، وأن يضعوا إجراءات تشغيل موحدة تحدد بوضوح الأدوار والمسؤوليات، بما في ذلك صنع القرار.	مقبولة	منفذة	منتهية	<p>جهات الاتصال: شعبة رفاه الموظفين وإدارة ثقافة مكان العمل، وشعبة الموارد البشرية</p> <p>أصدر البرنامج تعميم المدير التنفيذي (OED2022/006) بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في فبراير/شباط 2022 لتأكيد الالتزام بضمان ثقافة مكان العمل الشاملة للجميع التي طبقت بصورة كاملة. وتنطبق السياسة على حالات الإعاقة الظاهرة وغير الظاهرة، بما في ذلك اعتبارات الصحة العقلية، وهي متاحة للأفراد ذوي الإعاقات المؤقتة أو الطويلة الأجل/الدائمة. وترتكز هذه السياسة إلى اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تُعرّف الإعاقة في المادة 1 على النحو التالي: "تشمل عبارة الأشخاص ذوي الإعاقة جميع من يعانون من عاهات بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، مما قد يمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من كفالة مشاركتهم في المجتمع بصورة كاملة وفعالة على قدم المساواة مع الآخرين بالتفاعل مع مختلف الحواجز".</p> <p>ولتفعيل هذه السياسة، أصدر البرنامج في يونيو/حزيران 2023 دليل طلبات الترتيبات التيسيرية المعقولة في البرنامج، ويوضح هذا الدليل بالتفصيل الآليات والإجراءات، بما فيها الأدوار والمسؤوليات لضمان التطبيق المتسق لطلب الترتيبات التيسيرية المعقولة. وكما هو موضح في السياسة ومحدد كذلك في الدليل، يمكن طلب الترتيبات التيسيرية المعقولة في أي مرحلة من مراحل دورة حياة الموظف، بما يشمل العودة إلى العمل للأشخاص الذين يصابون بإعاقة أثناء عملهم.</p>
4/2023 التوصية 5	إستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يجرؤا، بحلول نهاية عام 2024، تقييمًا وتحديدا لأي ثغرات أو مجالات لتحسين وظيفة وإسداء 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، فضلا على العناصر الرئيسية التي أبرزتها وحدة التفتيش المشتركة في هذا التقرير.	مقبولة	منفذة	منتهية	<p>جهة الاتصال: شعبة رفاه الموظفين</p> <p>يُطبق البرنامج المعايير المهنية التي أصدرها فريق مستشاري موظفي الأمم المتحدة المختص بحالات الإجهاد، ويتحقق باستمرار من مدى كفاية الدعم في مجالات المشورة لتلبية الاحتياجات التي تُقدّم بلاغات بشأنها، فضلا عن متطلبات استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل من خلال نظام بطاقات قياس الأداء ذي الصلة، ومعالجة ما يُحدد من ثغرات بناءً على ذلك.</p>
4/2023 التوصية 8	إستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا أن تتعاون مؤسساتهم في جرد قدرات ووظيفة الدعم النفسي الاجتماعي المتاحة في جميع مراكز العمل وأن تنظر في القدرات المتاحة على نطاق المنظومة عند تصميم خطط عملها للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل، مع الاستنادة من	مقبولة		منتهية	<p>جهة الاتصال: شعبة رفاه الموظفين</p> <p>يُرْحَب البرنامج بهذه التوصية وسيواصل المساهمة في أي مبادرة مشتركة بين الوكالات تُسفر عنها هذه التوصية.</p>

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي						
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
		الخدمات المشتركة وتقاسم التكاليف وغير ذلك من النماذج التي تكفل التنفيذ الفعال من حيث التكلفة والكفاءة.				ويلاحظ البرنامج أن منظمات الأمم المتحدة تجمع في كثير من الأحيان موارد لتلبية الاحتياجات التي تطرأ عليها زيادات مفاجئة، بحسب ما تقتضيه الحاجة. ويواصل البرنامج تبادل موارد البشرية والرقمية، بما في ذلك من خلال منصة رفاه الموظفين التي طورها ويتقاسم تكاليفها حالياً مع ثمان منظمات تابعة للأمم المتحدة ³ . وتُتاح المنصة لجميع الموظفين وعائلاتهم، وتُقدم المشورة العملية والتقييمات الذاتية التي تساعد في معالجة الصدمات والتوتر؛ وتوفّر معلومات عن نُظم عن الصحة والرفاه في مختلف البلدان، وهو أمر حيوي، ولا سيما للموظفين الذين يعاد تعيينهم أو الذين يتولون مهام مؤقتة أو تُنقل مكاتبهم داخل بلدانهم.
4/2023 التوصية 9	إستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفّلوا أن تحدد خطط عمل مؤسساتهم بشأن الصحة العقلية للموظفين ورفاههم في مكان العمل، المقرر وضعها بحلول نهاية عام 2025، الحواجز التي تحول دون الوصول إلى خدمات الدعم النفسي الاجتماعي، بما في ذلك إعطاء الأولوية لمسألة الحد من الوصم عن طريق مبادرات للتثقيف في مجال الصحة العقلية وتدابير للتوعية وتعزيز الصحة.	مقبولة	منفذة	منتهية	<p>جهة الاتصال: شعبة رفاه الموظفين</p> <p>تهدف استراتيجية رفاه الموظفين في البرنامج إلى تنفيذ عنصر الرعاية والدعم الذي تنص عليه سياسة شؤون العاملين في البرنامج من خلال ما يلي: (1) إشراك المديرين وفرقهم في التغييرات السلوكية التي تُعزز صحة الفرد والفرق؛ (2) تعميم سياسة السلامة والصحة المهنيين على مختلف المستويات والوظائف لدعم المنظمة ككل؛ (3) زيادة إمكانية الحصول على الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية من خلال حلقات دراسية لإسداء المشورة وعقد جلسات مع المجموعات والأفراد، إلى جانب أساليب أخرى.</p> <p>وفي ما يتعلق بالصحة النفسية والاجتماعية، يُركز البرنامج على الوقاية، وتهدف خدمات الرفاه إلى بناء القدرة النفسية على الصمود لدى الموظفين وأفراد أسرهم المباشرين، نظراً لصعوبة بعض البيانات حيث يعمل البرنامج وما يسببه ذلك من ضغوط للأسر. ويتكون هذا النهج من ثلاث طبقات، هي ديناميات الفرد وديناميات الفريق وديناميات الموظفين بصفة عامة. وأضيفت جماعة التواصل مع أسر الموظفين (التي لديها أطفال أو التي بدون أطفال) أو مبادرة FLOCK التي أُخذت في أغسطس/آب 2020 كخط دعم رابع من أجل تلبية احتياجات الدعم لأسر الموظفين. وعلى سبيل المثال، عُقدت في عام 2022، 4 960 جلسة لإسداء المشورة إلى الموظفين وأفراد أسرهم؛ وعقد ما عدده 117 حدثاً/اجتماعاً في إطار مبادرة جماعة التواصل مع أسر الموظفين (التي لديها أطفال أو التي بدون أطفال)؛ و477 جلسة متصلة بالعمل والتدريب بتيسير من مستشاري الموظفين.</p>
4/2023 التوصية 10	إستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	لزيادة عائد الاستثمار إلى أقصى حد، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفّلوا، بحلول عام 2026، أن تكون برامج وأنشطة الرفاه جزءاً لا يتجزأ من نهج المؤسسة إزاء الصحة العقلية والرفاه المسند بالأدلة والبيانات وأن تكون مكتملة له، وأن تخضع للرصد والتقييم بانتظام.	مقبولة	منفذة	منتهية	<p>جهات الاتصال: شعبة رفاه الموظفين، وإدارة ثقافة مكان العمل</p> <p>يُقدم البرنامج تفاصيل عن أنشطة الصحة النفسية والرفاه والتمويل ذي الصلة في قسم مخصص من خطة الإدارة في البرنامج والميزانيات ذات الصلة لعام 2023 في إطار التزامه بممارسة واجب الرعاية (انظر خطة البرنامج للإدارة (2024-2026)، الفقرات من 191 إلى 193).</p>

³ منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، والمنظمة الدولية للهجرة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، ومكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية، والبنك الدولي، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية.

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي					
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***
4/2023 التوصية 11	إستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة استكشاف سبل دمج اعتبارات الصحة العقلية والرفاه في برامج التدريب، لا سيما للمديرين، بحلول نهاية عام 2024، لإتاحة الفرص لتيسير المناقشات وتعزيز التعلم ولدعم الموظفين الذين يعانون من اعتلالات الصحة العقلية.	مقبولة	منفذة	منتهية
3/2023 التوصية 1	إستعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين إجراء تقييم لإطار المساءلة الخاص بكل منها على أساس إطار المساءلة المرجعي المحدث لوحدة التفتيش المشتركة وتعديله بحسب الضرورة بحلول نهاية عام 2024.	مقبولة	مفتوحة	<p>يُرحب البرنامج بهذه التوصية، مدركا أهمية إدماج اعتبارات الصحة العقلية والرفاه في برامج التدريب. ويُشكل هذا الاعتبار عنصرا أساسيا في برنامجين من برامج الإدارة، هما البرنامج التعريفي للمديرين القطريين/نواب المديرين القطريين، الذي يُقدم سنويا إلى جميع المديرين القطريين ونواب المديرين القطريين الجدد؛ وبرنامج رئيس المكتب الميداني الذي يُقدم سنويا إلى نحو 150 من شاغلي الوظيفة في جميع الأقاليم، بما في ذلك وحدة تدريبية تفاعلية بعنوان "واجب الرعاية"، بتيسير من خبراء متخصصين من شعبة رفاه الموظفين باللغات الإنكليزية والإسبانية والفرنسية. وتُمكن هذه البرامج المديرين من تقديم الدعم إلى الموظفين الذين يعانون من مشاكل متصلة بالصحة العقلية والرفاه.</p> <p>يدعم البرنامج التوصية وسيُعزز نهجه إزاء المساءلة الشاملة من خلال إطار مستقل للمساءلة والرقابة بدأ تطبيقه في نهاية عام 2025، وسيُدرج جميع العناصر الواردة في الوثائق الأخرى المتعلقة بالحوكمة مثل قواعد البرنامج ولوائحه. وبالإضافة إلى ذلك، سيضع البرنامج في اعتباره نتائج مختلف استعراضات الرقابة، بما في ذلك استعراض وحدة التفتيش المشتركة لأطر المساءلة، والاستعراض الجاري للحوكمة الذي صدر تكليف به من المجلس التنفيذي للبرنامج في عام 2023 واستعراض مراجع الحسابات الخارجي للرقابة من جانب الإدارة. وسيقدم الإطار المستقل للمساءلة والرقابة إلى المجلس التنفيذي للموافقة عليه في دورته العادية الأولى في فبراير/شباط 2026.</p> <p>وعلى الرغم من ذلك، يلاحظ البرنامج أن إطار المساءلة والمعايير المقترحة في هذا التقرير مفصلة أكثر من اللازم، وقد لا يتيسر تطبيقها باتساق في المنظمات التي تتميز عملياتها باللامركزية الشديدة، مثل البرنامج.</p> <p>ويوافق البرنامج على التعليق المشترك بين الوكالات الصادر عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في مذكرة الأمين العام التي أعدت استجابة لتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (A/78/595/Add.1) والذي يقترح إطارا زمنيا أطول (على سبيل المثال، نهاية عام 2026) لمنح المنظمات المشاركة وقتا كافيا لتقييم أطرها الحالية، وإجراء مشاورات داخليا مع الوظائف ذات الصلة وكذلك خارجيا مع مختلف الأجهزة الرئاسية والاستشارية، وتحديث الأطر والحصول على الموافقات اللازمة لتنفيذها. وتستترعى بعض المنظمات الانتباه إلى الآثار المالية المحتملة المترتبة على اتوصية في وقت يشهد شحا في الموارد.</p> <p>وفي حين أن الإطار المستقل يمكن أن يوفر فوائد معينة، فإن غيابه لا يعني أن المساءلة غير موجودة في المنظمة. وهناك طرق بديلة لضمان المساءلة من دون إطار منفصل ومخصص لهذا الغرض. وبدلا من وضع إطار مستقل، يمكن أن</p>

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي						
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
						تختار المنظمة وجهازها الرئيسي إدراج مبادئ وممارسات المساءلة في سياساتها وإجراءاتها وآليات حوكمتها القائمة، على غرار ما قام به البرنامج بعد إجراء استعراض في إطار مشروع الحوكمة ويمكن أن يكون هذا التكامل فعالا بالقدر نفسه في تعزيز الشفافية وتعيين الأدوار والمسؤوليات وتحديد توقعات الأداء وضمان الامتثال للمتطلبات القانونية والتنظيمية.
3/2023 التوصية 2	إستعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ابتداء من عام 2025، أن تضمن أن الخطط الرقابية لمكاتب الرقابة الداخلية تشمل جميع مكونات إطار المساءلة الخاص بكل منها في غضون إطار زمني معقول، وأن تقدم أساسا منطقيا إذا لم تكن التغطية كاملة.	مقبولة جزئيا	منتهية		<p>جهات الاتصال: مكتب المفتش العام ومكتب التقييم</p> <p>يُدرِك البرنامج أن وجود خطة شاملة للرقابة ضروري للحفاظ على الشفافية والمساءلة داخل المنظمة. وبينما يدعم البرنامج التوصية من حيث المبدأ، فإن تغطية عناصر إطار المساءلة ينبغي أن تتبع نهجا قائما على المخاطر، مع مراعاة نتائج التقييم المذكور في التوصية 1، مع التركيز على العناصر المعرضة لمخاطر أكبر.</p> <p>ويلاحظ البرنامج أن جميع عناصر إطار المساءلة تُشكل جزءا من مجال المراجعة في البرنامج تحت إشراف مكتب المفتش العام، وهي تُقِيم وفقا للمخاطر المختلفة، وتُبحث في ضوء دورة المخاطر التي يوفرها المجلس التنفيذي للبرنامج. وعلاوة على ذلك، يمكن أن تنتظر خطة الرقابة لمكتب التقييم أيضا في عناصر إطار المساءلة التي تدخل ضمن نطاق سياسته بشأن التقييم.</p> <p>وستكفل وظائف الرقابة الداخلية في البرنامج أن تُكَمَل كل واحدة من خطط عملها الأخرى، لضمان تغطية أهم عناصر إطار المساءلة التي تُقِيم على أساس المخاطر والأولويات.</p>
3/2023 التوصية 3	إستعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بدءا من عام 2025، أن يقدموا إلى أجهزةهم التشريعية و/أو هيئاتهم الإدارية تقارير منتظمة عن تنفيذ إطار المساءلة وعن تكاليف مكوناته الرئيسية.	غير مقبولة	منتهية		<p>جهة الاتصال: شعبة إدارة المخاطر</p> <p>يُدرِك البرنامج قيمة قياس الكفاءة التشغيلية بالاستناد إلى بيانات موثوقة عن التكاليف، ويلاحظ أن تحليل التكاليف والإبلاغ عنها مدرجان في مختلف التقارير المقدمة إلى المجلس التنفيذي للبرنامج (مثل خطة البرنامج للإدارة، وتقرير الأداء السنوي، والحسابات السنوية المراجعة، وتقرير التقييم السنوي، والتقرير السنوي للجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، والتقرير السنوي للمفتش العام، والتقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات، والتقرير السنوي لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، وخلاصة السياسات المتعلقة بالخطة الاستراتيجية، وغيرها). ويلاحظ البرنامج أن إضافة تقرير آخر إلى تقارير الأجهزة الرئاسية يُعتبر غير فعال، ويمكن أن يكون مرهقا من دون أن يُقدم قيمة إضافية كبيرة؛ والواقع أن "أكثر ليس بالضرورة أفضل".</p> <p>وعلاوة على ذلك، لاحظ البرنامج أن التقرير لا يقدم خطوطا توجيهية واضحة بشأن كيفية تحقيق قيمة إضافية من خلال تقدير تكاليف العناصر الفردية لإطار المساءلة، بالإضافة إلى تقارير المجلس التنفيذي الحالية.</p>

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي						
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
3/2023 التوصية 4	إستعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يقوموا بحلول نهاية عام 2024، ومن خلال مشاورات تجري وفق الآليات مناسبة مشتركة بين الوكالات، بإعداد نموذج مشترك لنضج الإطار المرجعي للمساءلة في منظومة الأمم المتحدة، مع مراعاة إطار المساءلة المرجعي المحدث لوحدة التفتيش المشتركة.	مقبولة جزئياً	**	مفتوحة	جهة الاتصال: شعبة إدارة المخاطر سيشارك البرنامج بدور نشط وسيُساهم في وضع نموذج لتقييم نُضج إطار المساءلة في الأمم المتحدة من خلال العمل مع الوكالات الأخرى سيجري تصميمه بما يناسب هيكل البرنامج، وذلك بحلول نهاية الفصل الأول من عام 2027.
3/2023 التوصية 5	إستعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يقيموا بحلول نهاية عام 2025، نضج أطر المساءلة الخاصة بها على أساس النموذج المشترك لنضج الإطار المرجعي للمساءلة في منظومة الأمم المتحدة وأن يطلعوا الأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية الخاصة بكل منها على النتائج للعلم.	مقبولة جزئياً	**	مفتوحة	جهة الاتصال: شعبة إدارة المخاطر يُدرِك البرنامج قيمة تقييم مدى نُضج إطار المساءلة في المنظمة، مع التحلي بالمستوى الكافي من المرونة لوضع معايير الإطار ومستوى نُضجه، ومع مراعاة المعايير المرجعية ونموذج النضج الذي اقترحه وحدة التفتيش المشتركة. ولكن البرنامج يلاحظ أن قياس المساءلة بالاستناد إلى فعالية الإطار في دعم أداء المنظمة من حيث تحقيق أهدافها وغاياتها يمكن أن يحقق مزيداً من النتائج الملموسة التي تعود بقيمة مضافة. وعلى الرغم من ذلك، سيجري البرنامج تقييماً لمدى نُضج إطاره الخاص بالمساءلة بعد سنة على الأقل من التنفيذ. وسيحقق البرنامج من الطريقة المناسبة للتقييم (على سبيل المثال، التقييم الذاتي مقابل التقييم المستقل) وسيعمل مع المجلس التنفيذي لالتماس المشورة، بحسب ما تقتضيه الضرورة، بحلول الفصل الأول من عام 2028.
2/2023 التوصية 1	إستعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقوموا بعد بمواءمة الفترات الزمنية المحددة لاستجابة إدارتهم لطلبات التقييم الإداري أو المراجعة الإدارية أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام 2025، بحيث لا تقل المدة عن 45 يوماً تقويمياً ولا تزيد على 60 يوماً تقويمياً، بصرف النظر عما إذا كان الطلب صادراً عن موظف في المقر أو في موقع ميداني؛ أو أن يقترحوا هذه المواءمة لكي تتخذ أجهزتها التشريعية أو هيئات إدارتها قراراً بشأنه.	مقبولة	**	منتهية	جهات الاتصال: شعبة الموارد البشرية، ومكتب الشؤون القانونية يُطبق البرنامج النظامين الأساسيين والإداري لموظفي منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، ويلاحظ أن مواءمة الحد الزمني للطلبات، بصرف النظر عما إذا كانت صادرة عن موظفين في المقر أو في مكتب ميداني، بحيث تصبح 60 يوماً تقويمياً قد بدأ تطبيقها في إطار إصلاح عملية الطعون التي وضعتها منظمة الأغذية والزراعة.
2/2023 التوصية 2	إستعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	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، 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	مقبولة	**	مفتوحة	جهات الاتصال: شعبة الموارد البشرية، مكتب الشؤون القانونية يلاحظ البرنامج أن تعليق تنفيذ القرار المطعون فيه قد بدأ العمل به في مرحلة المراجعة الإدارية ضمن إطار إصلاح عملية الطعون التي تجربها منظمة الأغذية والزراعة، ويقتصر ذلك على قرارات إنهاء الخدمة.

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي						
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
		ذلك بحلول نهاية عام 2025؛ أو أن يقترحوا إدخال هذا البند في الأجهزة التشريعية لمؤسساتهم أو هيئات إدارتها لاتخاذ قرار بشأنه.				وبالنظر إلى أن البرنامج يُطبق النظامين الأساسي والإداري لموظفي منظمة الأغذية والزراعة، يعمل البرنامج مع منظمة الأغذية والزراعة ويتعاون معها، وفقا للجدول الزمني المحدد في التوصية، لاستكشاف سبل توسيع نطاق الأحكام الحالية المتعلقة بتعليق تنفيذ قرارات إنهاء الخدمة لتشمل أنواعا أخرى من القرارات الإدارية التي يمكن الطعن فيها.
2/2023 التوصية 4	إستعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطالب إلى رؤسائها التنفيذيين الذين لم يقوموا بعد بإجراء استعراض شامل لأطرها التنظيمية وممارساتها المتعلقة بالآليات الاستئناف المتخصصة الداخلية، أن يفعلوا ذلك، من أجل تقييم استمرار فائدتها وأدائها وظائفها على نحو ملائم داخل الإطار الأوسع لآليات الاستئناف الداخلية، بما في ذلك القضاء على المسارات المزدوجة أو التي يشوبها الغموض لصالح الكفاءة الإجرائية، وتقديم تقارير إليها عن ذلك في موعد لا يتجاوز عام 2025.	مقبولة		مفتوحة	جهات الاتصال: شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية يؤكد البرنامج من جديد أنه يُطبق إطار الاستئناف المتخصص الداخلي المتبع في منظمة الأغذية والزراعة ويُشارك في هذا النظام. وسيواصل البرنامج تنسيق الجهود مع منظمة الأغذية والزراعة، وفقا للجدول الزمني المحدد في التوصية، لإجراء استعراض شامل لأطرها التنظيمية والممارسات المتعلقة بالآليات الاستئناف المتخصصة الداخلية.
2/2023 التوصية 5	إستعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطالب إلى رؤسائها التنفيذيين الذين لم يقدموا إليها بعد تقارير سنوية، أن يقدموا إليها، ابتداءً من عام 2025، تقارير عن أداء آليات الاستئناف الداخلية الرسمية، بما في ذلك آليات الانتصاف المتخصصة. 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 تبعا لنوع الإجراء، بحسب الاقتضاء.	مقبولة		مفتوحة	جهات الاتصال: شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية يحيط البرنامج علما بالتوصية، وسيكفل إبلاغ المجلس التنفيذي سنويا عن المسائل المتعلقة بالآليات الاستئناف الداخلية الرسمية، وفقا للجدول الزمني المحدد في التوصية. ولا يزال يتعين تحديد أنسب تقرير لتناول هذه المسائل وسيطلب الإبلاغ عنها بالتنسيق مع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة بالنظر إلى أن البرنامج يعمل وفق إطار الاستئناف الداخلي الذي تُطبقه ويُشارك في نظامها.
2/2023 التوصية 6	إستعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقوموا بعد باستعراض القواعد الإجرائية التي تحكم آليات الاستئناف الداخلية الرسمية أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام 2025، في ما يتعلق بالفترات الزمنية المحددة لاستجابة الإدارات في مختلف مراحل عمليات الاستئناف الداخلية، وأن يحددوا شروط تمديد الفترات الزمنية، من أجل الحد من حالات التأخير المرتبطة بها وتعزيز اليقين القانوني والمساءلة.	مقبولة	منفذة	منتهية	جهات الاتصال: شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية يلاحظ البرنامج أن حدودا زمنية معينة قد وضعت في النظامين الأساسي والإداري لموظفي منظمة الأغذية والزراعة، وهو ما يطبقه البرنامج أيضا نظرا لأن البرنامج يخضع لإطار منظمة الأغذية والزراعة، وذلك بهدف الحد من حالات التأخير وزيادة اليقين وتعزيز المساءلة، مثل تقديم تقرير لجنة الطعون في غضون 60 يوما من اختتام جلسة الاستماع وإحالة قرار المدير العام في غضون 60 يوما من تلقي تقرير لجنة الطعون. وفي كلتا الحالتين، هناك أحكام واضحة بشأن التصعيد إلى الخطوة التالية في حال عدم الحصول على رد.

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي						
الملاحظات	الحالة***	التنفيذ**	القبول*	التوصية	التقرير	رقم التوصية
<p>جهات الاتصال: شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية</p> <p>يؤكد البرنامج من جديد أنه يُطبق إطار الاستئناف المتخصص الداخلي الذي تستخدمه منظمة الأغذية والزراعة، ويلاحظ أن بعض التغييرات قد أُدخلت بالفعل ضمن إطار إصلاح عملية الطعون المتبعة في منظمة الأغذية والزراعة للتمكين من التمثيل القانوني لمستشار قانوني خارجي وكذلك من جانب موظف حالي أو سابق في إحدى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وسيعمل البرنامج مع منظمة الأغذية والزراعة وسيتعاون معها في هذه المسألة وفقا للجدول الزمني المحدد في التوصية.</p>	مفتوحة		مقبولة	<p>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 2025، بهدف السماح للموظفين باختيار مستشار قانوني بحرية ومن دون قيود.</p>	<p>إستعراض أليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة</p>	2/2023 التوصية 7

* فئات القبول في العمود 4: مقبولة، ومقبولة جزئيا، وغير مقبولة.

** فئات التنفيذ في العمود 5: قيد التنفيذ، ومنقّدة، وتترك الخانة فارغة إذا كان التنفيذ متوقفا على إجراء من كيان آخر غير البرنامج أو إذا كان من المقرر عدم اتخاذ أي إجراء آخر.

*** فئات الحالة في العمود 6: مفتوحة، ومنتهية.

الملحق الثاني

الملحق الثاني: معلومات محدثة عن حالة توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي سبق إبلاغ المجلس التنفيذي بها						
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
5/2021 التوصية 2	إستعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تطلب بعد من المؤسسات تحديث اختصاصات لجانها المعنية بالمراجعة والرقابة أن تفعل ذلك قبل نهاية عام 2023 بحيث تدرج فيها، عند الضرورة، أحكاماً تتعلق بالأخلاقيات وتعتبر الأخلاقيات من المجالات التي يُستصوب أن يملك فيها أعضاء اللجنة الجدد الخبرة.	مقبولة جزئياً	قيد التنفيذ	مفتوحة	<p>جهة الاتصال: أمانة المجلس التنفيذي</p> <p>تتمتع اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة بتاريخ عريق في تقديم المشورة بشأن المسائل الأخلاقية. وفي عام 2009، عندما نُفّح التسلسل الإداري للجنة الاستشارية المستقلة للرقابة ليشمل أيضاً تقديم التقارير إلى المجلس التنفيذي بالإضافة إلى المدير التنفيذي، شملت اختصاصات اللجنة لأول مرة إبداء المشورة بشأن مدونة الأخلاقيات. وفي عام 2011، أدخلت تنقيحات أخرى على الاختصاصات وباتت تشمل إبداء المشورة إلى المجلس التنفيذي والمدير التنفيذي بشأن النظم التي أنشأها البرنامج للحفاظ على قيم البرنامج وأخلاقيته وتعزيزها وضمانها، والامتثال لقواعد الأمم المتحدة وسياساتها المعمول بها، والمعايير العالية للنزاهة والسلوك الأخلاقي، بما يشمل منع تضارب المصالح وسوء السلوك. وفي نوفمبر/تشرين الثاني 2017، وافق المجلس التنفيذي على الاختصاصات المنقحة التي تتيح لمكتب الأخلاقيات ورئيس موظفي الشؤون الأخلاقية بالوصول تحت جناح السرية وبدون قيود إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة. وبالإضافة إلى ذلك، يلاحظ البرنامج أن الاختصاصات المنقحة للجنة الاستشارية المستقلة للرقابة التي وافق عليها المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية في نوفمبر/تشرين الثاني 2021، تُحدد مسؤوليات إضافية للجنة لتشمل، من بين مسؤوليات أخرى، تقديم المشورة بشأن مدى كفاية استجابة الإدارة ومتابعتها لتوصيات المراجعة والأخلاقيات وأمين المظالم والتقييم. ومع ذلك، أشارت اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة في البرنامج إلى أنها تُفضل أن يكون نص البند الأخير من التوصية كما يلي: "الإليات من المجالات التي يمكن أن يملك فيها أعضاء اللجنة الجدد الخبرة"، مع الاعتراف بأن معظم المرشحين لديهم تسمية مهنية، مثل محاسب قانوني أو محاسب عام معتمد أو غير ذلك من التسميات المعتمدة، وتطلب معاهدهم المهنية منهم إتمام دورة تعلم في مجال الأخلاقيات وتؤكد من أن سلوكهم متوافق مع المعايير المهنية. وترى اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة في البرنامج، كما ورد في الرد المشترك بين الوكالات لمجلس الرؤساء التنفيذيين على هذه التوصية، في المذكرة الصادرة عن الأمين العام والتي تناولتها اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة في دورتها المستأنفة الأولى في مارس/أذار 2023 (A/77/258/Add.1)، أن التوضيح بشأن نوع "الخبرة" المتوخاة لأعضاء اللجنة الجدد ضروري لتحديد مستوى الخبرة المناسب. وسيُقيم البرنامج من جديد الحاجة، بالتشاور مع اللجنة الاستشارية للرقابة المستقلة في البرنامج والمجلس التنفيذي، إلى زيادة تنقيح الاختصاصات بالاستناد إلى توصية وحدة التفتيش المشتركة بحلول نهاية عام 2024.</p>

الملحق الثاني: معلومات محدثة عن حالة توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي سبق إبلاغ المجلس التنفيذي بها					
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***
5/2021 التوصية 3	إستعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للروساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفلوا بعد تقديم دورات إلزامية دورية لتجديد المعلومات في مجال الأخلاقيات لجميع العاملين في مؤسساتهم من موظفين وغير موظفين، بصرف النظر عن أقدميتهم وفتنهم ومستواهم، وذلك كل ثلاث سنوات ابتداء من عام 2023، أن يكفلوا ذلك.	مقبولة	منفذة	منتهية
<p>جهة الاتصال: مكتب الأخلاقيات</p> <p>يطلب البرنامج من جميع الموظفين، دونما اعتبار لنوع العقد، إتمام دورات إلزامية عن طريق الإنترنت في مجال الأخلاقيات ومعايير السلوك. وتُشكل دورة التعلم الإلزامية في مجال الأخلاقيات عن طريق الإنترنت جزءاً لا يتجزأ من تقييمات الأداء الفردي وتعزيز الكفاءة لجميع الموظفين وعملية الاختبار للموظفين المعيّنين. ويرصد البرنامج إتمام الدورات التدريبية الإلزامية مركزياً في المقر. وبالإضافة إلى ذلك، يستعين مكتب الأخلاقيات في البرنامج بمقدم خدمات خارجي لتحديث الوحدات التدريبية الثلاث القائمة التي تتألف منها دورة التعلم الإلكتروني الإلزامية في مجال الأخلاقيات ومعايير السلوك. وأطلقت الدورة الإلزامية المحدثة في 8 نوفمبر/تشرين الثاني 2023، ويلزم من جميع موظفي البرنامج إتمام الدورة مرة أخرى كل ثلاث سنوات. وبالإضافة إلى ذلك، قام مكتب الأخلاقيات بإعداد دورات تدريب تنشيطي لتجديد المعلومات تُركز على مسائل محددة متصلة بالأخلاقيات سيجري تعميمها دورياً. وبدأ تقديم الدورة التنشيطية الأولى في ديسمبر/كانون الأول 2022 كجزء من حملة التوعية السنوية على نطاق البرنامج في مجال سياسة البرنامج وممارساته بشأن الهدايا، وسيجري إطلاق دورة تنشيطية إضافية قبل نهاية عام 2023 ومن المقرر إطلاق دورات أخرى في عام 2024.</p>					

* فئات القبول في العمود 4: مقبولة، ومقبولة جزئياً، وغير مقبولة.

** فئات التنفيذ في العمود 5: قيد التنفيذ، ومنفذة. وتترك الخانة فارغة إذا كان التنفيذ متوقفاً على إجراء من كيان آخر غير البرنامج أو إذا كان من المقرر عدم اتخاذ أي إجراء آخر.

*** فئات الحالة في العمود 6: مفتوحة، ومنتهية.

الملحق الثالث

الملحق الثالث: توصيات من مذكرات وحدة التفتيش المشتركة

رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	ملاحظات
2022/1/Rev .1 التوصية 1	إستعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية	ينبغي أن يتعاون الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين، في وضع مجموعة مشتركة من فئات التعريف الذاتي الطوعي لهويات الموظفين بحلول يونيو/حزيران 2024، لأغراض الرصد والتحليل والتقييم والإبلاغ في ما يتصل بالتقدم والنجاح في تحقيق أهداف المساواة والإنصاف الشمول في التصدي للعنصرية والتمييز العنصري.	مقبولة		منتهية	جهة الاتصال: إدارة ثقافة مكان العمل يُرحب البرنامج بوضع مجموعة مشتركة من فئات التعريف الذاتي الطوعي لهويات الموظفين في منظومة الأمم المتحدة ويساهم في أي مبادرة مشتركة بين الوكالات تُسفر عنها هذه التوصية. في الوقت نفسه، قدم فرع التنوع والإنصاف والشمول التابع لإدارة ثقافة مكان العمل في البرنامج مقترحا إلى فريق مشروع إدارة رأس المال البشري ⁵ يدعو فيه إلى عملية وممارسة للتعريف الذاتي الطوعي للهوية، للموافقة عليه وتنفيذه (انظر التوصية 6).
2022/1/Rev .1 التوصية 2	إستعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية	ينبغي أن يوعز الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، إلى وحدات التدريب والتعلم التابعة لهم، بوضع وتنفيذ منهج دراسي متكامل ومؤثر لتحسين الوعي والتعلم والأداء يستجيب لاحتياجات الموظفين من مختلف الوظائف والفئات والمستويات من أجل التصدي للعنصرية والتمييز العنصري بجميع أشكالهما وصورهما في مكان العمل.	مقبولة		منتهية	جهة الاتصال: إدارة ثقافة مكان العمل يلتزم البرنامج بوضع سياسات وممارسات للقضاء على العنصرية وسائر أشكال التمييز، وتهيئة مكان عمل أكثر مساواة، على النحو المنصوص عليه في سياسة شؤون العاملين في البرنامج. وبالإضافة إلى تعميم المدير التنفيذي بشأن منع السلوك المسيء والتصدي له (المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز) (OED2022/004) الذي يؤكد من جديد موقف البرنامج بشأن ثقافة مكان العمل الشامل للجميع والذي يسوده الاحترام، قام البرنامج بإطلاق عدة حملات للتعليم، مثل حملة "إرفع صوتك" لتعزيز ثقافة مكان العمل الصحية، وحملة تعزيز الاحترام "Respect+" التي تستند إلى ركائز الوعي والإدماج والإنصاف والإنسانية، وتهدف كلتا الحملتين إلى زيادة الوعي بمسائل وتحديات من قبيل التمييز والعنصرية، وتحددان الحلول لتعزيز بيئة عمل يسودها التعاون ومناخ صحي سليم. وأطلق البرنامج أيضا برنامج القيادة التنفيذية العالمية الشاملة للقيادات العليا (مستويات المديرين من الرتبة مد-2 وما فوقها وجميع المديرين القطريين)، بهدف ضمان أن تكون قيم البرنامج - النزاهة والتعاون والالتزام والإنسانية والشمول - متأصلة في الحمض النووي للقيادة لكي يتمكنوا من العمل كنماذج يُحتذى بها. ويستغرق هذا البرنامج 18 أسبوعا، ويشمل التعلم بالوسائل الافتراضية وبالحضور الشخصي وتقييم مؤشر القيادة الشاملة لدى الأفراد، الذي يهدف إلى التوصل إلى رؤى تحدث تغييرا سلوكيا مستداما. ويهدف البرنامج إلى تقصي التحديات التي يواجهها الأفراد المتنوعون في مكان العمل في البرنامج، واكتساب رؤى تساعد على تخطي الحواجز النظامية التي قد تكون قائمة في المنظمة، وزيادة وعي القادة بالمزاي التي تنفرد بها بعض مجموعات الهويات الاجتماعية، والتفكير في الإجراءات التي يمكن للقيادة اتخاذها لتهيئة بيئة أكثر شمولاً للجميع. ويتعمق البرنامج في مكافحة العنصرية والتمييز على أساس العرق والأصل الإثني والشمول العام.

⁵ مشروع إدارة رأس المال البشري هو حل تقني شامل (منصة Workday) يُدمج جميع عمليات إدارة الأفراد والبيانات التي سٌساعد البرنامج على إدارة دورة حياة الموظف بأكملها. ومن المتوقع أن يبدأ التشغيل الكامل للمنصة بحلول أبريل/نيسان 2024.

الملحق الثالث: توصيات من مذكرات وحدة التفتيش المشتركة

رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	ملاحظات
						ولتعزيز جهود التصدي للعنصرية والتمييز العنصري بجميع أشكالهما وصورهما، أدرج البرنامج وحدات توعية وتعلم إلزامية لجميع الموظفين في مجال مكافحة العنصرية والإرث الذي خلفته العنصرية ومظاهرهما في مكان العمل. ويشمل التدريب أيضا إرشادات حول ما يمكن لكل موظف في البرنامج أن يقوم به كحليف فاعل في ترسيخ المساواة العرقية للجميع. ومن شأن التعجيل بالإنتاج العرقي/الاثني في خطة العمل المقترحة للبرنامج لمكافحة العنصرية أن يساهم بدور رئيسي في ضمان تعزيز السلوك المناهض للعنصرية وعدم التسامح مع العنصرية والتمييز (أنظر التوصية 3 أدناه).
2022/1/Rev .1 التوصية 3	إستعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقدموا بعد موارد كافية لدعم تحقيق نتائج محددة لتنفيذ خطط عمل التصدي للعنصرية والتمييز العنصري أن يفعلوا ذلك.	مقبولة	منفذة	منتهية	جهة الاتصال: إدارة ثقافة مكان العمل يلاحظ البرنامج أن تنفيذ سياسة شؤون العاملين وخطة العمل المقترحة لمكافحة العنصرية، من بين أمور أخرى، لا يزالان يمثلان أولوية مؤسسية. وخصص البرنامج نحو 27 مليون دولار أمريكي لأنشطة إدارة شؤون العاملين منها 7.7 مليون دولار أمريكي لتطوير أماكن عمل يسودها الاحترام والشمول من خلال المبادرة المؤسسية المهمة التي أطلقت تحت عنوان "الاستثمار في العاملين في البرنامج" التي وافق عليها المجلس التنفيذي في خطة البرنامج للإدارة (2024-2026) (الفقرات 191-193). وأنشأ البرنامج أيضا منصب مدير التنوع والإنصاف والشمول وهو حاليا بصدد تعيين مدير لهذه الوظيفة من أجل قيادة استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول في المنظمة، بما في ذلك مكافحة العنصرية وتحقيق المساواة بين الجنسين وإدماج منظور الإعاقة وغير ذلك من الأنشطة ذات الصلة، لدعم التزام البرنامج بضمان ثقافة مكان عمل شامل للجميع ويسوده الاحترام.
2022/1/Rev .1 التوصية 4	إستعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بوصفهم أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين، أن يشاركوا في وضع آلية دائمة رفيعة المستوى مشتركة بين الوكالات يكون الغرض منها توحيد المنظمات وتوفير الموارد لها، والاستفادة من قدراتها القائمة وقيمتها المضافة النسبية من أجل التعاون والعمل معا لتلبية الاحتياجات العاجلة والطويلة الأجل للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ومعالجة التغييرات التحويلية المطلوبة لتعزيز استمرار أهمية مختلف الجهود المبذولة وقيمتها على المستوى التنظيمي وعلى نطاق المنظمة.	مقبولة		منتهية	جهة الاتصال: إدارة ثقافة مكان العمل يُرحب البرنامج بهذه التوصية، وسيُساهم في المبادرات المشتركة بين الوكالات من خلال الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول التابع للجنة الإدارية الرفيعة المستوى وسائر المنظمات التي تهدف إلى تعزيز التعاون على نطاق المنظمة من أجل إحداث أثر فعال وجماعي في التصدي للعنصرية والتمييز العنصري. وسيوصل البرنامج أيضا تعاونه مع المستشارية الخاصة للأمين العام المعنية بالتصدي للعنصرية في مكان العمل من أجل تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام 2022 للتصدي للعنصرية في مكان العمل.
2022/1/Rev .1 التوصية 5	إستعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة:	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن ينشئوا، بحلول عام 2024، إطارا للمساءلة يُحدد النتائج المتوقعة والنواتج ومؤشرات الأداء الرئيسية للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري، وأن يقدموا تقارير دورية إلى الجهة	مقبولة		منتهية	جهة الاتصال: إدارة ثقافة مكان العمل تحدد خطة عمل البرنامج لمكافحة العنصرية إطارا للمساءلة واضحا وقابلا للتحقيق، إلى جانب النواتج التي تتحقق في مجالات تحليل البيانات القائمة على الأدلة؛ واستعراض السياسات والإجراءات والممارسات - الإطار التنظيمي؛ والمشاركة والتوعية والتثقيف؛ والتواصل؛ والمساءلة (أنظر التوصيتين 3 و6). وبالإضافة إلى ذلك، ينظر البرنامج في

الملحق الثالث: توصيات من مذكرات وحدة التفتيش المشتركة

رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	ملاحظات
	الإدارة من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية	التشريعية و/أو مجالس إدارتها عن التقدم المحرز في تحقيق النتائج المحددة مسبقاً.				إنشاء لجنة تنفيذية معنية بالتنوع والإنصاف والشمول تقودها المديرية التنفيذية وتتألف من أعضاء من مختلف وظائف المنظمة ومستوياتها لتوفير التوجيه الاستراتيجي والقيادة والإشراف، والدفع نحو تنفيذ خطة العمل لمكافحة العنصرية والمبادرات الشاملة لثقافة مكان العمل، بما في ذلك إنشاء آلية شاملة للإبلاغ من أجل رصد ما يتحقق من تقدم في هذه المبادرات وقياسه. وسيواصل البرنامج الإبلاغ عن التقدم المحرز في خطة العمل من خلال تقرير الأداء السنوي، وسيُصدَر تنفيذ خطة عمل مكافحة العنصرية في إطار التوصية 6.
2022/1/Rev .1 التوصية 6	إستعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية	ينبغي أن يُعزز الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التوزيع المتكافئ للفرص في مجال إدارة الموارد البشرية لجميع الموظفين.	مقبولة	قيد التنفيذ	مفتوحة	جهة الاتصال: إدارة ثقافة مكان العمل يلتزم البرنامج بضمان تكافؤ الفرص في إدارة الموارد البشرية على النحو المنصوص عليه في سياسة شؤون العاملين في البرنامج، بما في ذلك فرص إدارة أداء الأفراد، والتقدم الوظيفي والترقية، وإدارة الحياة المهنية وتطوير الموظفين، وإدارة المخاطر المرتبطة بإدارة الموارد البشرية والترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة. وستُعزز خطة عمل البرنامج لمكافحة العنصرية التي من المتوقع أن تصدر بحلول نهاية عام 2024 وسيجري رصدها على مدى ثلاث سنوات، الجهود الحالية، وتوصي الخطة بعدة تدابير لتعزيز وتسريع تحقيق تكافؤ الفرص لجميع الموظفين طيلة دورة حياتهم، ويشمل ذلك تحديداً ما يلي: (1) تطبيق ممارسات توظيف غير متحيزة، والمساواة في الوصول إلى فرص النمو، مثل التدريب والإرشاد والرعاية والعروض الترويجية والمشروعات ذات الظهور الإعلامي الواضح؛ (2) الوصول إلى برامج التدريب والتوعية المنتظمة في مجال التنوع والإنصاف والشمول التي تساعد في التغلب على التحيزات وتعزيز المعاملة المنصفة وتحسين خبرة الموظفين وثقافة مكان العمل؛ (3) تعزيز عدم التسامح مطلقاً مع أشكال الاعتداءات العنصرية البسيطة وتعزيز آليات الإبلاغ؛ (4) الاستمرار في رصد وتقييم فعالية خطة عمل البرنامج ومبادراته لمكافحة العنصرية؛ (5) وضع وتنفيذ سياسة قوية للتنوع والإنصاف والشمول توضح الالتزام بتحقيق تكافؤ الفرص ومكافحة العنصرية.

* فئات القبول في العمود 4: مقبولة، ومقبولة جزئياً، وغير مقبولة.

** فئات التنفيذ في العمود 5: قيد التنفيذ، ومنقّدة. وتترك الخانة فارغة إذا كان التنفيذ متوقفاً على إجراء من كيان آخر غير البرنامج أو إذا كان من المقرر عدم اتخاذ أي إجراء آخر.

*** فئات الحالة في العمود 6: مفتوحة، ومنتهية .

الملحق الرابع

وصلات شبكية إلى تقارير وحدة التفتيش المشتركة وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق عليها

الرقم المرجعي للتقرير	اسم التقرير والوصلة الشبكية	تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين
JIU/REP/2023/4	إستعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	غير متاحة
JIU/REP/2023/3	إستعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	A/78/595/Add.1
JIU/REP/2023/2	إستعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	غير متاحة
JIU/REP/2021/5	إستعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة	غير متاحة
JIU/NOTE/2022/1/Rev.1	إستعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية	لا تنطبق