



World Food Programme  
Programme Alimentaire Mondial  
Programa Mundial de Alimentos  
برنامج الأغذية العالمي

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الأولى

روما، 21 يناير/كانون الثاني 2025

وروما، 18 – 20 فبراير/شباط 2025

التوزيع: عام

التاريخ: 18 فبراير/شباط 2025

اللغة الأصلية: الإنكليزية

البند 7 من جدول الأعمال

WFP/EB.1/2025/7-C/Rev.1

وظائف الرقابة

لاتخاذ قرار

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.1/2025/7-C/Rev.1) ويؤيد الردود على توصيات وحدة التفتيش المشتركة إلى الأجهزة التشريعية الواردة في ملاحق الوثيقة التي تركز على الكفاءة، والشفافية، والمساءلة، مع مراعاة الاعتبارات التي أثارها المجلس أثناء مناقشته.

\* 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](mailto:harriet.spanos@wfp.org)

السيد S. Dahan

مدير شعبة إدارة المخاطر

ورئيس شؤون المخاطر

بريد إلكتروني: [salvador.dahan@wfp.org](mailto: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 ومكلفة بإجراء عمليات تقييم وتفتيش وتحقيق على نطاق المنظومة. وتتكون الوحدة من 11 مفتشا 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 اقتصادا.
- 2- والمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة هي الأمم المتحدة وهيئاتها المنتسبة ووكالاتها المتخصصة. وبرنامج الأغذية العالمي (البرنامج) هو منظمة مشاركة من خلال صلاته التأسيسية بالأمم المتحدة وبمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة. وتوجه تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة إلى المدير(ة) التنفيذي(ة) لإحالتها إلى المجلس التنفيذي للبرنامج.

### تقارير وحدة التفتيش المشتركة التي تتطلب إجراءات من البرنامج

- 3- أصدرت وحدة التفتيش المشتركة في فترة الإبلاغ لعام 2024<sup>1</sup> أربعة تقارير 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) استعراض نظر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تقارير وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة والإجراءات المتخذة بشأنها (JIU/REP/2024/2)؛
  - 2) استعراض نوعية نُظم التأمين الصحي وفعاليتها وكفاءتها واستدامتها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/9)؛
  - 3) استعراض استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/8)؛
  - 4) ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2023/6).
- 5- ويعرض الملحق الأول التوصيات العشرين الجديدة من تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة منذ آخر تقرير عُرض على المجلس والتي ترد فيها توصيات موجهة إلى البرنامج لاتخاذ إجراءات بشأنها، وردود البرنامج عليها وإجراءات المتابعة المتخذة بشأنها.<sup>2</sup> وتشمل التوصيات ثلاث توصيات لاتخاذ إجراءات بشأنها من جانب الجهاز التشريعي، وردت في دورة الإبلاغ لعام 2024، والردود التي اقترحتها الأمانة. وقد استعرض مناوبو هيئة مكتب المجلس التنفيذي هذه الردود المقترحة، والتي استعرضتها هيئة المكتب بعد ذلك في اجتماعها الذي عقد في 17 ديسمبر/كانون الأول 2024.
- 6- وترد في الملحق الثاني معلومات محدّثة عن حالة تسع توصيات من التقارير التي سبق تقديمها إلى المجلس.
- 7- ويتضمن الملحق الثالث وصلات شبكية إلى تقارير وحدة التفتيش المشتركة التي نوقشت في هذه الوثيقة والتعليقات ذلت الصلة الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.
- 8- وأسفرت المتابعة عن إغلاق 16 توصية في عام 2024 (انظر الجدول 1).

<sup>1</sup> التقارير المستلمة بحلول 7 أكتوبر/تشرين الأول 2024.

<sup>2</sup> "تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بعمل البرنامج" (WFP/EB.1/2024/8-B\*).

الجدول 1: حالة توصيات وحدة التفتيش المشتركة في الدورة العادية الأولى لعام 2025					
سنة نشر التقرير	موضوع التقرير	توصيات لم تُنفذ بعد عند انعقاد الدورة العادية الأولى لعام 2024	توصيات جديدة	توصيات منتهية	توصيات لم تُنفذ بعد عند انعقاد الدورة العادية الأولى لعام 2025
2022	وظيفة الأخلاقيات	1	0	1	0
2023	أطر المساءلة	3	0	0	3
	آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة	4	0	0	4
	منع العنصرية والتمييز العنصري والتصدي لهما	1	0	0	1
2024	قبول توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتنفيذها	0	4	4	0
	نُظم التأمين الصحي	0	3	1	2
	الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة	0	7	7	0
	ترتيبات العمل المرنة	0	6	3	3
المجموع		9	20	16	13

## 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
2024/2 التوصية 2	استعراض نظر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تقارير وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة والإجراءات المتخذة بشأنها	ينبغي للأجهزة التشريعية وهيئات إدارة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة القيام بحلول نهاية عام 2025، بمراجعة عملياتها للنظر في تقارير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها، بما في ذلك اتخاذ قراراتها بشأنها ورصد تنفيذ توصيات الوحدة من السنوات السابقة، مع مراعاة أمثلة الممارسات الجيدة المحددة في هذا التقرير، حسب الاقتضاء.	مقبولة	منفذة	منتهية	<p><b>جهة الاتصال: شعبة إدارة المخاطر</b></p> <p>تتواءم العملية التي يتبعها مجلس البرنامج للنظر في تقارير وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة مع أفضل الممارسات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة.</p> <p>وبما يتسق مع استجابة البرنامج للتوصيات 1 و2 و5 الواردة في التقرير JIU/REP/2017/5، والتي أحاط المجلس علماً بها في "تقرير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بعمل البرنامج" (WFP/EB.1/2018/8-B) في دورته العادية الأولى في عام 2018، يواصل البرنامج</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الاحتفاظ ببنود دائم بشأن النظر في تقارير وحدة التفتيش المشتركة على جدول أعمال الدورة العادية الأولى للمجلس كل عام؛</li> <li>• تقديم وثيقة "تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بعمل البرنامج" إلى المجلس للنظر فيها كل عام. وتتضمن الوثيقة التوصيات الجديدة لوحدة التفتيش المشتركة، وتحديثات بشأن التوصيات من فترات الإبلاغ السابقة، ومستوى قبولها من جانب الإدارة، وحالة تنفيذها.</li> </ul> <p>وقد أضيف الطابع الرسمي على هذه العملية من خلال "تقرير بشأن إعداد نظام لمتابعة تقارير وحدة التفتيش المشتركة" (WFP/EB.2/2002/8-A) والتصويب لهذا التقرير (WFP/EB.2/2002/8-A/Corr.1/Rev.1)، اللذين وافق عليهما المجلس في عام 2002. وقد أجريت تحسينات مستمرة وهي موثقة في إجراءات التشغيل الموحدة لشعبة إدارة المخاطر لإعداد التقرير السنوي عن تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بعمل البرنامج. وفي تقريرها عن استعراض نظر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تقارير وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة والإجراءات المتخذة بشأنها في عام 2024، ترى وحدة التفتيش المشتركة أن البرنامج هو المنظمة الأكثر تقدماً من بين منظمات الأمم المتحدة من حيث المعلومات ومستوى التفاصيل المنصوص عليها في إجراءات التشغيل الموحدة لنشر تقارير وحدة التفتيش المشتركة وتناولها.</p> <p>وتصوغ الأمانة ردوداً مقترحة على التوصيات الجديدة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة لعرضها على المجلس، والتي يستعرضها الفريق العامل للمناوبين التابع لهيئة مكتب المجلس التنفيذي المعني بمسائل وحدة التفتيش المشتركة قبل أن تُضفي عليها هيئة المكتب الطابع الرسمي. ويحيط المجلس علماً بالمعلومات والتوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش</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
						<p>المشتركة ويؤيد الردود المقترحة للتوصيات الموجهة إلى الأجهزة التشريعية. وتصف وحدة التفتيش المشتركة هذه العملية بأنها ممارسة جيدة ونموذج للمنظمات الأخرى.</p> <p>وتشمل أفضل الممارسات الإضافية التي وضعها البرنامج ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تقديم النص الكامل للتوصيات الموجهة إلى البرنامج لاتخاذ إجراءات بشأنها والوصلات الشبكية لجميع تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة وردود مجلس الرؤساء التنفيذيين ذات الصلة في الوثيقة بشأن تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بعمل البرنامج</li> <li>وتقديم تحديث سنوي إلى المجلس بشأن حالة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة حتى إغلاقها تماما. ومنذ دورة الإبلاغ الخاصة بوحدة التفتيش المشتركة لعام 2023، طلبت شعبة إدارة المخاطر من جهات الاتصال تأكيد أن رئيس(ة) الإدارة أو الشعبة أو المكتب المعني تحقق من التنفيذ الكامل للتوصيات المقدمة للإغلاق ووافق عليه.</li> </ul> <p>وبالإضافة إلى ذلك، تشارك أمانة المجلس التنفيذي للبرنامج، منذ يونيو/حزيران 2023، تقارير وحدة التفتيش المشتركة ومذكراتها مع هيئة المكتب بمجرد نشرها، من أجل تعميمها في وقت لاحق على القوائم الانتخابية للمجلس. ومنذ سبتمبر/أيلول 2023، أدرجت إحاطة مخصصة بشأن نظام التتبع الشبكي التابع لوحدة التفتيش المشتركة في الجلسة التعريفية لأعضاء المجلس والمراقبين الجدد، مما يمكنهم من استخدام نظام التتبع الشبكي لفحص حالة استعراضات وحدة التفتيش المشتركة وقبول التوصيات ذات الصلة وتنفيذها.</p> <p>وربط البرنامج لوحات معلومات شعبة إدارة المخاطر لتتبع توصيات الرقابة<sup>3</sup> بالموقع الشبكي المقيد للمجلس في ديسمبر/كانون الأول 2024. ويتيح ذلك لأعضاء المجلس إمكانية الوصول بسهولة إلى بيانات الرقابة، مما يسهل اتخاذ القرارات المستنيرة ويعزز الشفافية.</p>
2024/2 التوصية 3	استعراض نظر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تقارير وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة والإجراءات المتخذة بشأنها	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يتخذوا إجراءات فردية أو جماعية، بالتشاور مع الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين، ويفضل أن يكون ذلك في إطار آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة	مقبولة جزئيا		منتهية	<p><b>جهة الاتصال: شعبة إدارة المخاطر</b></p> <p>يدرك البرنامج أهمية وضع مصطلحات موحدة لتوجيه تصنيف قبول توصيات وحدة التفتيش المشتركة. ومع ذلك، يدعم البرنامج استمرار استخدام فئة "التأييد الجزئي" لمجلس الرؤساء التنفيذيين في الحالات التي تكون فيها الملاحظة الأساسية للتوصية صالحة، ولكن بعض عناصر الإجراءات المقترحة ليست ذات صلة كاملة أو غير قابلة للتنفيذ بالنسبة</p>

<sup>3</sup> بالإضافة إلى لوحة المعلومات الخاصة بتوصيات وحدة التفتيش المشتركة، سيتمكن أعضاء المجلس أيضا من الوصول إلى لوحات المعلومات الخاصة بتوصيات مراجع الحسابات الخارجي والتقييمات المركزية لمكتب التقييم.

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي						
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
		المعنى بالتنسيق، لتنقيح المصطلحات الحالية لمجلس الرؤساء التنفيذيين المتعلقة بتوصيات وحدة التفتيش المشتركة في أجل أقصاه نهاية عام 2025، بهدف جعلها تتماشى مع المعايير التي تستخدمها الوحدة بحيث تقدم معلومات وقائمة صحيحة بشأن قبول توصيات الوحدة، استنادا إلى ملاحظات كيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين، في ملاحظات الأمين العام على تقارير الوحدة.				<p>للبرنامج. وقد يحدث ذلك لأسباب متنوعة، مثل نقص القدرة والموارد اللازمة لتنفيذ أجزاء معينة من التوصية، أو عدم المواءمة مع البيئة التشغيلية للبرنامج وولايته أو عدم قابلية التنفيذ في إطار الجدول الزمني المقترح لتنفيذ التوصية، أو عندما توجد حاجة إلى موافقة الهيئة الرئاسية بسبب الآثار المترتبة على الموارد.</p> <p>وبالإضافة إلى ذلك، يلاحظ البرنامج أن هذه التوصية قد عولجت جزئيا بالفعل في مذكرة توجيهية أصدرها مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن استبيان مجلس الرؤساء التنفيذيين المستخدم لجمع ردود الفعل الأولية للمنظمات على تقارير وحدة التفتيش المشتركة. وتوفر المذكرة التوجيهية الأساس المنطقي للتعليق على تقارير وحدة التفتيش المشتركة من خلال الاستبيان، ويستخدمها المديرون في المنظمات المشاركة، بما في ذلك عند الرد على الطلبات الواردة من أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين. وتوضح المذكرة التوجيهية، التي توضع من خلال تعاون بين مجلس الرؤساء التنفيذيين والمنظمات المشاركة، كيف تختلف عملية جمع التعليقات المشتركة بين الوكالات عن آليات وحدة التفتيش المشتركة لتتبع مواقف المنظمات الفردية بشأن قبول توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتنفيذها من خلال نظام التتبع الشبكي.</p> <p>وسيساهم البرنامج في أي مبادرة مشتركة بين الوكالات تنتج عن هذه التوصية.</p>
2024/2 التوصية 5	استعراض نظر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تقارير وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة والإجراءات المتخذة بشأنها	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقدموا بعد تعليقات مفصلة ومعلومات مناسبة أن يفعلوا ذلك فوراً وعلى أساس مستمر، فضلا عن تقديم الأدلة الداعمة بشأن تنفيذ التوصيات المقبولة في نظام التتبع الشبكي لوحدة التفتيش المشتركة حتى يتسنى رصد تنفيذها تنفيذاً تاماً.	مقبولة	منفذة	منتهية	<p><b>جهة الاتصال: شعبة إدارة المخاطر</b></p> <p>يوصل البرنامج تنفيذ إجراءات التشغيل الموحدة التفصيلية لتحديث حالة قبول توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتنفيذها في نظام التتبع الشبكي بعد كل دورة عادية أولى للمجلس، والتي ينظر فيها المجلس في ردود الإدارة على التوصيات الموجهة إلى المدير(ة) التنفيذي(ة) ويؤيد ردوده على التوصيات الموجهة إلى الأجهزة التشريعية.</p>
2024/2 التوصية 6	استعراض نظر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تقارير وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة والإجراءات المتخذة بشأنها	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا تقديم معلومات وتعليقات مفصلة بشكل فوري وباستمرار في نظام التتبع الشبكي لوحدة التفتيش المشتركة في ما يتعلق بجميع توصيات الوحدة المبوبة كتوصيات "غير مقبولة" أو "غير ذات صلة"، وأن يدرجوا هذه المعلومات في تقاريرهم الدورية المقدمة على أجهزتهم التشريعية وهيئات إدارتهم.	مقبولة	منفذة	منتهية	<p><b>جهة الاتصال: شعبة إدارة المخاطر</b></p> <p>يرحب البرنامج بالتوصية ويلاحظ أن جميع الردود على التوصيات الواردة في التقرير السنوي لوحدة التفتيش المشتركة والتي نظر فيها المجلس أو أيدها مدرجة في نظام التتبع الشبكي. وتعرض التوصيات التي وضعت عليها علامة "غير مقبولة" مع أسباب عدم قبولها.</p> <p>وفي حين أن البرنامج لا يستخدم في كثير من الأحيان تصنيف "غير ذات صلة" في نظام التتبع الشبكي، فإن التوصية تعتبر غير ذات صلة عندما لا تعكس الملاحظة الأساسية أو الإجراءات المقترحة الاحتياجات أو التفضيلات أو البيئة التشغيلية المحددة للبرنامج ولا تتناول الوضع الحالي أو تقدم حلاً أو اقتراحاً مناسباً.</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
						وفي التقرير السنوي لوحدة التفتيش المشتركة المقدم إلى المجلس في الدورة العادية الأولى كل عام، يشير البرنامج إلى ثلاثة مستويات من قبول التوصية: "مقبولة"، و"مقبولة جزئياً" و"غير مقبولة".
2023/9 التوصية 1	استعراض توعية نُظِم التأمين الصحي وفعاليتها وكفاءتها واستدامتها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تدير خطة تأمين صحي أن يكفلوا بحلول نهاية عام 2026 وضع ترتيبات لتمثيل جميع مجموعات الأعضاء المشتركين في الخطة، بمن فيهم الموظفون المعينون محلياً في الميدان والمتقاعدون، في إدارة خطة التأمين الصحي أو الإشراف عليها أو في لجناتها الاستشارية.	مقبولة	منفذة	منتهية	<p><b>جهات الاتصال: دائرة الرفاه وشعبة الموارد البشرية</b></p> <p>مجلس التأمين الصحي هو الهيئة الاستشارية التي تستعرض التوصيات وتقدمها إلى إدارة البرنامج بشأن المسائل التشغيلية والمالية والاكتوارية والمسائل التقنية المماثلة المتعلقة بنظم التأمين الصحي. كما أنه يعمل كمنتدى للتشاور الرسمي من خلال اجتماعاته العادية.</p> <p>وفي أغسطس/آب 2024، أصدر البرنامج تعميماً للمديرة التنفيذية بشأن مشاركة القيادة في اللجان الداخلية (OED2024/007)، ويوضح التعميم هيكل وأسماء اللجان التي تشارك فيها قيادة البرنامج والتي أنشئت بعد إعادة التنظيم الأخيرة للهيكل التنظيمي للبرنامج؛ وأهدافها الشاملة؛ وعضويتها المنقحة وأماناتها المعنية. ووسع التعميم تكوين مجلس التأمين الصحي من خلال إضافة مديرين إقليميين ومديرين قطريين معينين إلى العضوية الحالية، والتي تضم مديري الوظائف التقنية العالمية ذات الصلة مثل شعبة الموارد البشرية وشعبة إدارة المخاطر وشعبة رئيس الشؤون المالية. وبالإضافة إلى ذلك، يجري تمثيل المتقاعدين والموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً في المقار العالمية وفي الميدان في مجلس التأمين الصحي من خلال الهيئة الممثلة للموظفين.</p>
2023/9 التوصية 2	استعراض توعية نُظِم التأمين الصحي وفعاليتها وكفاءتها واستدامتها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقوموا بعد بوقف ممارسة دعم أقساط التأمين لأفراد العائلة المعالين من الدرجة الثانية، وأفراد العائلة غير المعالين، وأفراد الأسرة المعيشية الذين لا تربطهم صلة قرابة، وممارسة التوزيع التبادلي لمخاطرهم مع مخاطر الأعضاء الأساسيين، أن يستكشفوا القيام بذلك بحلول نهاية عام 2026.	مقبولة	قيد التنفيذ	مفتوحة	<p><b>جهات الاتصال: دائرة الرفاه وشعبة الموارد البشرية</b></p> <p>سيجري استعراض القواعد الإدارية التي تحدد ترتيبات تقاسم التكاليف لمساهمات الأقساط التي يدفعها المشاركون والبرنامج بحلول نهاية عام 2026 بهدف وقف أي إعانات للمعالين من الدرجة الثانية للموظفين وأفراد الأسرة المعيشية الذين لا تربطهم صلة قرابة.</p> <p>وسيستكشف البرنامج أيضاً خيارات مستدامة للحد من التوزيع التبادلي لمخاطر المعالين من الدرجة الثانية وأفراد العائلة غير المعالين مع مخاطر الأعضاء الأساسيين، والاستمرار في السماح بالوصول إلى التغطية التأمينية الكافية على أساس طوعي لأفراد العائلة غير المعالين المؤهلين.</p>
2023/9 التوصية 5	استعراض توعية نُظِم التأمين الصحي وفعاليتها وكفاءتها واستدامتها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفلوا بعد توفير أعلى مستوى من الحماية لجميع البيانات المتعلقة بالتأمين الصحي للمستفيدين، بما في ذلك التقارير الطبية والوصفات الطبية والفحوص والمبالغ المسددة، واشترط أن يكون الكشف عن البيانات الشخصية المتعلقة بالتأمين الصحي ونقلها ومعالجتها وتخزينها مرهوناً بموافقة خطية من	مقبولة	قيد التنفيذ	مفتوحة	<p><b>جهة الاتصال: دائرة الرفاه، بدعم من مكتب الخصوصية العالمي التابع للبرنامج</b></p> <p>تتولى جهة إدارة تابعة لطرف ثالث خارجي يتم التعاقد معه إدارة جميع نُظُم التأمين الصحي الخاصة بالبرنامج. وعليه، تُقدم الفولتير والتقارير والوصفات الطبية ونتائج الفحوص وغيرها من المعلومات السريرية المطلوبة لأغراض معالجة المطالبات وتقديم الخدمات مباشرة إلى جهة الإدارة التابعة لطرف ثالث من جانب المشارك المؤمن عليه أو مقدم</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
		الشخص المعني، وأن يكون أي استثناء محتمل موضحاً دون لبس في السياسات ذات الصلة، أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام 2026				الرعاية الصحية الخاص به، دون أن يتمكن البرنامج من الاطلاع على هذه المعلومات. وفي الوقت الحالي، يتضمن عقد السياسة بين البرنامج وجهة الإدارة التابعة لطرف ثالث للتأمين الخاصة به بنوداً بشأن حماية البيانات الشخصية تنظمها مبادئ الأمم المتحدة لحماية البيانات الشخصية والخصوصية التي اعتمدها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة للأمم المتحدة في 11 أكتوبر/تشرين الأول 2018، والقرارات المنطبقة للجمعية العامة للأمم المتحدة، وأي أحكام منطبقه للنظام الأساسي واللائحة العامة للبرنامج، وأي لوائح منطبقه على جهة الإدارة التابعة لطرف ثالث. وسيوصل البرنامج ضمان تطبيق أعلى مستوى من حماية البيانات على جميع البيانات المتعلقة بالصحة التي يعالجها، من خلال تنفيذ إطار حماية البيانات الشخصية والخصوصية الذي اعتمد في مارس/آذار 2024 وبما يتوافق مع الجدول الزمني الموضح في التوصية.
2023/8 التوصية 1	استعراض استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يعتمدوا بعد مصطلح "الأفراد المنتسبين" أن يفعلوا بذلك بحلول نهاية عام 2025 كتسمية موحدة على نطاق المنظومة للإشارة إلى جميع فئات أصحاب العقود الذين لا يعتبرون موظفين، وأن يدرجوا هذا المصطلح في وثائق سياساتهم العامة ذات الصلة بحلول نهاية عام 2027.	مقبولة	منفذة	منتهية	<b>جهة الاتصال: شعبة الموارد البشرية</b> بموجب إطار التوظيف في البرنامج الذي بدأ تطبيقه في سبتمبر/أيلول 2021، اعتمد البرنامج مصطلحي "الأفراد المنتسبين" أو "القوة العاملة المنتسبة" من التسمية الموحدة على نطاق المنظومة للإشارة إلى جميع فئات أصحاب العقود الذين لا يعتبرون موظفين. وقد جرى تدوين إطار التوظيف في تعميم للمدير التنفيذي (OED2021/017).
2023/8 التوصية 2	استعراض استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يعتمدوا، بحلول نهاية عام 2025، ما يلي كتعريف موحد على نطاق المنظومة لجميع فئات أصحاب العقود الذين لا يعتبرون موظفين: "أي فرد تتعاقد معه إحدى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لأداء عمل أو تقديم خدمات لفترة زمنية محددة أو لفترة زمنية مرتبطة بمشروع معين، ولا ينظم علاقته التعاقدية خطاب تعيين يخضع للنظامين الأساسي والإداري للموظفين في المنظمة المعنية".	مقبولة		منتهية	<b>جهة الاتصال: شعبة الموارد البشرية</b> يرحب البرنامج بهذه التوصية ويلاحظ أن التعميم الصادر عن المدير التنفيذي بشأن إطار التوظيف في البرنامج (OED2021/017) يعرّف الأفراد المنتسبين بأنهم أولئك الذين تخضع شروط وأحكام توظيفهم لعقودهم والأقسام ذات الصلة من دليل الموارد البشرية للبرنامج والذين يقدمون خدمات مؤقتة على أساس زمني محدد بدقة، بما في ذلك لتغطية غياب الموظفين أو توفير خبرة تقنية محددة غير متوافرة داخل البرنامج. وسيدعم البرنامج أي مبادرات مشتركة بين الوكالات تنتج عن هذه التوصية.

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي						
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
2023/8 التوصية 3	استعراض استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يجروا استعراضات دورية لطرائق تعاقدهم مع الأفراد من غير الموظفين بغية تحديد الوظائف الحيوية ذات الطابع المستمر من أجل إمكانية خلق وظائف عادية، إذا سمحت الأموال بذلك.	مقبولة	منفذة	منتهية	<b>جهة الاتصال: شعبة الموارد البشرية</b> على النحو الذي أبرزه التقرير، أجرى البرنامج استعراضاً شاملاً لطرائق التعاقد الحالية، مما أدى إلى وضع إطار التوظيف في البرنامج وإصداره في عام 2021. ويحدد إطار التوظيف تعريفات ومعايير واضحة لاستخدام عقود غير الموظفين، بما في ذلك القيود الزمنية - على سبيل المثال، يجب تسوية الوظائف ذات الطبيعة المستمرة أو التي تستمر لأكثر من أربع سنوات كوظائف محددة المدة. ويتوقع من جميع المديرين الالتزام بمتطلبات إطار التوظيف، والذي يدعمه مؤشر أداء رئيسي مؤسسي ولوحة معلومات للرصد. وتساعد الجهود الحالية لإجراء تخطيط استراتيجي للقوة العاملة داخل البرنامج أيضاً في تحديد المتطلبات من الموظفين والموظفين المنتسبين.
2023/8 التوصية 4	استعراض استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، القيام، بحلول نهاية عام 2026، مع مراعاة مبدأ علاقة العمل، بوضع سياسات أو خطط للاستحقاقات الاجتماعية تنطبق على الأفراد من غير الموظفين الذين يؤدون مهام ذات طابع مستمر، إلى جانب مبادئ توجيهية واضحة لتنفيذها.	مقبولة		منتهية	<b>جهة الاتصال: شعبة الموارد البشرية</b> تشير الفقرة 150 من تقرير وحدة التفتيش المشتركة إلى أن هذه التوصية موجهة إلى المنظمات التي يتطلب نموذج أعمالها من الأفراد من غير الموظفين أداء وظائف ذات طبيعة مستمرة. وفقاً لإطار التوظيف في البرنامج، لا ينبغي للأفراد من غير الموظفين أن يؤدوا وظائف ذات طبيعة مستمرة. ولذلك، لا تنطبق هذه التوصية على البرنامج.
2023/8 التوصية 5	استعراض استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للهيئات التشريعية و/أو هيئات إدارة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى الرؤساء التنفيذيين الذين لم يدرجوا بعد في تقاريرهم عن الموارد البشرية البيانات والمعلومات ذات الصلة عن استخدام الأفراد من غير الموظفين، مثل عدد الأفراد من غير الموظفين، وسنوات الخدمة، ومكان العمل، والجنسية، ونوع الجنس، أن يفعلوا ذلك.	مقبولة		منتهية	<b>جهة الاتصال: شعبة الموارد البشرية</b> يحيط البرنامج علماً بالتوصية وسيقدم البيانات والمعلومات ذات الصلة بشأن استخدام الأفراد من غير الموظفين حسب الحاجة، من خلال الهيئات والآليات ذات الصلة. ويقدم البرنامج تقارير عن جميع فئات الموظفين وعن تمثيل المرأة، بما في ذلك بين الأفراد من غير الموظفين، ويتتبع نسبة الموظفين بعقود قصيرة الأجل إلى الموظفين بعقود محددة المدة في تقرير الأداء السنوي المقدم إلى المجلس للموافقة عليه في دورته السنوية كل عام. وعند الطلب، يمكن أن يقدم البرنامج معلومات إضافية من خلال التقارير المقدمة للجهات المانحة، مثلاً، والتي يمكن أن تتضمن لمحة عامة عن الموظفين حاملي جنسية الجهة المانحة بالإضافة إلى معلومات عن نوع جنسهم وفئاتهم ومواقعهم كموظفين أو غير موظفين.

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي						
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
2023/8 التوصية 6	استعراض استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يدرجوا بعد أفراداً من غير الموظفين في تقييماتهم العادية للقوة العاملة أن يفعلوا ذلك من أجل تحديد فعالية وكفاءة سياساتهم وممارساتهم المتعلقة باستخدام الأفراد من غير الموظفين.	مقبولة	منفذة	منتهية	<b>جهة الاتصال: شعبة الموارد البشرية</b> يستخدم البرنامج أداة رصد مؤسسية لتتبع تنفيذ إطار التوظيف الخاص به وللمساعدة في ضمان الاستخدام السليم للأفراد من غير الموظفين. ويجري البرنامج أيضاً تقييمات منتظمة للقوة العاملة، والتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، وعمليات الموازنة التنظيمية التي تبحث استخدام الأفراد من غير الموظفين من حيث الامتثال لسياسات الموارد البشرية. ويدعم هذه الجهود فرع التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة وفريق مخصص يدير عقود الاستشاريين.
2023/8 التوصية 7	استعراض استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	مع مراعاة مختلف الولايات التنظيمية وتنوع عقود غير الموظفين، فضلاً عن البيانات التشغيلية المتنوعة، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بصفتهم أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يطلبوا إلى شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى استعراض ووضع المعايير والمبادئ الدنيا للطرائق التعاقدية لغير الموظفين الشائعة الاستخدام في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بغية تعزيز الاتساق والمواءمة على نطاق المنظومة بحلول نهاية عام 2028.	مقبولة		منتهية	<b>جهة الاتصال: شعبة الموارد البشرية</b> يرحب البرنامج بالتوصية وسيدعم أي مبادرات مشتركة بين الوكالات تنتج عنها، بما في ذلك وضع المعايير والمبادئ الدنيا من جانب شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى.
2023/6 التوصية 1	ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفوا بعد إدراج تعريف عام لترتيبات العمل المرنة في التوجيهات السياسية لمنظوماتهم، أن يفعلوا، في أقرب فرصة ممكنة أو في سياق العمليات القائمة للاستعراض الداخلي للسياسات من أجل تحديد نطاق السياسة بوضوح وتمييز هذه الترتيبات عن الأشكال الأخرى للعمل المرن.	مقبولة	قيد التنفيذ	مفتوحة	<b>جهة الاتصال: شعبة الموارد البشرية</b> تحدد ترتيبات العمل المرنة المتنوعة المتاحة للموظفين في إطار سياسة البرنامج بشأن الموارد البشرية، ولكن ترتيبات العمل المرنة غير معرّفة على وجه التحديد. ويحيط البرنامج علماً بالتوصية والتوجيهات الواردة في التقرير وسيدرج تعريفاً لترتيبات العمل المرنة يوضح نطاق السياسة ويفرق بين ترتيبات العمل المرنة وأشكال العمل المرنة الأخرى، بحلول نهاية الربع الثاني من عام 2025.
2023/6 التوصية 2	ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي أن يضع الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بحلول نهاية عام 2026، أساليب لقياس أثر الفوائد المفترضة لترتيبات العمل المرنة ونتائجها غير المقصودة، بما في ذلك آثار تمديد العمل بطرائق العمل عن بعد، حرصاً على أن تخدم الترتيبات القائمة المصالح الفضلى للموظفين والمنظمة.	مقبولة	قيد التنفيذ	مفتوحة	<b>جهات الاتصال: شعبة المكتب الأمامي لمكان العمل والتسيير ودائرة الرفاه، بدعم من شعبة الموارد البشرية وشعبة الخدمات الإدارية</b>

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي						
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
						يحيط البرنامج علماً بالتوصية وسيعمل، بحلول الربع الأخير من عام 2026، على استعراض وتحسين المنهجية المستخدمة في استقصاء "طرق العمل الجديدة" بحيث تسهل قياس الفوائد والعواقب غير المقصودة لترتيبات العمل المرنة، مما يساعد على ضمان أن يكون توازن الترتيبات المعمول بها مفيداً لكل من الموظفين والمنظمة. ولضمان الوفاء بواجب البرنامج برعاية جميع الموظفين وتسهيل التخطيط المسبق، عمد البرنامج إلى تمديد ترتيبات العمل الحالية في المواقع التي اعتمدت نموذج العمل الهجين حتى الربع الثالث من عام 2025.
2023/6 التوصية 3	ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي أن يدرج الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة اعتبارات ترتيبات العمل المرنة في النسخة المقبلة من استراتيجية إدارة الموارد البشرية لمؤسساتهم، من أجل ضمان اتباع نهج استراتيجي إزاء ترتيبات العمل المرنة.	مقبولة	منفذة	منتهية	جهة الاتصال: شعبة الموارد البشرية على النحو المشار إليه في تقرير وحدة التفتيش المشتركة، أخذت ترتيبات العمل المرنة بالفعل في الاعتبار في استراتيجية البرنامج بشأن الموارد البشرية للفترة 2021-2025، من خلال نشر ترتيبات عمل إبداعية ومرنة تسهل طرق عمل جديدة تدعمها التكنولوجيا.
2023/6 التوصية 4	ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي أن تطلب الأجهزة التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وهيئات الإدارة فيها، بحلول نهاية عام 2025، أن يقدم الرؤساء التنفيذيون، في إطار الإبلاغ عن إدارة الموارد البشرية، تقارير دورية عن مستجدات تنفيذ ترتيبات العمل المرنة وسياسات العمل عن بعد، بما في ذلك بيانات إحصائية، مصنفة حسب نوع الجنس والأبعاد الأخرى ذات الصلة، بغية كفاءة استناد عملية صنع القرار المتعلق بإدارة ترتيبات العمل المرنة إلى البيانات وقيامها على الأدلة.	مقبولة		منتهية	جهة الاتصال: شعبة الموارد البشرية يلحظ البرنامج أن النظام الجديد لإدارة رأس المال البشري، Workday HCM، الذي أطلق في يوليو/تموز 2024، يدعم الإبلاغ عن البيانات المتعلقة باستخدام العمل عن بعد وتحليلها. وسيقدم البرنامج تحديثات دورية بشأن تنفيذ ترتيبات العمل المرنة وسياسات العمل عن بعد، عندما يطلب المجلس ذلك كجزء من جدول اجتماعاته.
2023/6 التوصية 5	ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفوا بعد إدراج تعريف قابل للقياس الكمي لـ "مسافة التنقل" في التوجيهات السياسية لمؤسساتهم المتعلقة بترتيبات العمل المرنة لمراكز العمل في المقار والميدان، أن يفعلوا بحلول عام 2025، من أجل تحسين الامتثال لمقتضيات تقديم الخدمات. وينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون تحديد مسافة التنقل في مراكز العمل بالميدان واستعراضها، حسب الاقتضاء، بالتعاون الوثيق مع جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة التي لها حضور فعلي على الصعيد القطري، تحت رعاية المنسقين المقيمين.	مقبولة	قيد التنفيذ	مفتوحة	جهة الاتصال: شعبة الموارد البشرية سيدرج البرنامج، في إطاره القانوني للموارد البشرية، تعريفاً قابلاً للقياس لمسافة التنقل المحددة بالكيلومترات، أو الوقت المطلوب لقطع المسافة، أو مزيج من الاثنين، مع تجنب أي أثر غير مرغوب فيه على سياسات وممارسات الموارد البشرية الأخرى، مثل تشغيل الموظفين المحليين، وتطبيق منح الاستقرار، وما إلى ذلك. وسيستكشف البرنامج إمكانية إدخال تعريف وحيد لمسافة التنقل يمكن تطبيقه على جميع مراكز العمل، بدلاً من تحديد مسافة محددة لكل مركز عمل. وسيُتخذ الإجراء بحلول نهاية الربع الثاني من عام 2025.

الملحق الأول: توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تم استلامها منذ تقديم آخر تقرير إلى المجلس التنفيذي						
رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
2023/6 التوصية 6	ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يستعرضوا بعد نظم وأدوات الإدارة المتصلة بجمع بيانات ترتيبات العمل المرنة وتحليلها أن يفعلوا بحلول عام 2025، وأن يكفلوا رفع مستواها حسب الاقتضاء وجعلها صالحة لتحقيق الغرض المنشود، من أجل دعم إدارة ترتيبات العمل المرنة إدارة فعالة ومستندة إلى البيانات.	مقبولة	منفذة	منتهية	جهة الاتصال: شعبة الموارد البشرية يدعم النظام الجديد لإدارة رأس المال البشري في البرنامج، Workday HCM، الإبلاغ عن البيانات المتعلقة باستخدام العمل عن بعد وتحليلها (انظر التوصية 4).

\* 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 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
2023/3 التوصية 1	استعراض 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	قيد التنفيذ	مفتوحة	<b>جهة الاتصال: شعبة إدارة المخاطر</b> يعمل البرنامج على وضع وصياغة إطار مستقل للمساءلة والرقابة بأخذ في الاعتبار نتائج الاستعراضات المختلفة للرقابة، واستعراض وحدة التفتيش المشتركة لأطر المساءلة، والاستعراض الجاري للحوكمة الذي أصدر المجلس تكليفًا بإجرائه في عام 2023 واستعراض مراجع الحسابات الخارجي للرقابة من جانب الإدارة. ويتضمن وضع الإطار خطوات تشمل: (1) صياغة مخطط الإطار والموافقة عليه؛ (2) استعراض الإطار القائم بهدف تقييم أهمية كل عنصر اقترحه وحدة التفتيش المشتركة للظروف الفريدة للبرنامج؛ (3) المشاورات المتعمقة مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، بما في ذلك اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة والمجلس؛ (4) تحديث وثيقة الإطار استنادًا إلى نتائج المشاورات ومخطط الإطار الموافق عليه؛ (5) استكمال عملية موافقة داخلية مطولة داخل البرنامج، بما في ذلك بمشاركة واسعة من جانب أصحاب المصلحة والنظر فيها من جانب اللجنة الداخلية في البرنامج المعنية بالسياسات قبل تقديم الإطار إلى المجلس للموافقة عليه. ويهدف البرنامج إلى تقديم الإطار القائم بذاته بشأن المساءلة والرقابة إلى المجلس للموافقة عليه في الدورة العادية الثانية في نوفمبر/تشرين الثاني 2025، ونشر الإطار بحلول نهاية الربع الأول من عام 2026. ومن خلال هذه العملية، سيوضح البرنامج تعريف الرقابة في ما يتعلق بمسؤوليات الخط الأول والثاني والثالث.
2023/3 التوصية 4	استعراض 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 آليات 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	<b>جهة الاتصال: شعبة إدارة الموارد</b> سيشارك البرنامج ويساهم بنشاط في العمل المشترك بين الوكالات بشأن وضع نموذج تقييم لقياس نضج أطر المساءلة في الأمم المتحدة، وسيُصمم النموذج بما يناسب هيكل البرنامج بحلول نهاية الربع الأول من عام 2027. <sup>4</sup>
2023/3 التوصية 5	استعراض 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	مقبولة جزئياً		مفتوحة	<b>جهة الاتصال: شعبة إدارة الموارد</b> يُدرِك البرنامج قيمة تقييم مدى نضج إطاره بشأن المساءلة، وتوفير القدر الكافي من المرونة لوضع معايير مرجعية ذاتية وتحديد مستويات نضجه، ومع مراعاة المعايير المرجعية ونموذج النضج الذي اقترحه وحدة التفتيش المشتركة. غير أن البرنامج يلاحظ أن قياس المساءلة

<sup>4</sup> يمكن أن يتغير الإطار الزمني المقدر تبعاً لنتائج المبادرات المشتركة بين الوكالات ذات الصلة.

## الملحق الثاني: معلومات محدثة عن حالة توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي سبق إبلاغ المجلس التنفيذي بها

رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
		الأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية الخاصة بكل منها على النتائج للعلم.				استنادا إلى فعالية الإطار في دعم تحقيق المنظمة لغاياتها وأهدافها يمكن أن يحقق نتائج ملموسة وأكثر فائدة. وعلى الرغم من ذلك، سيجري البرنامج تقييما لمدى نضج إطاره بشأن المساءلة بعد سنة على الأقل من التنفيذ. وسيحدد طريقة تقييم مناسبة - مثل التقييم الذاتي مقابل التقييم المستقل - ويعمل مع المجلس في مجال المشورة، حسب الضرورة، بحلول الربع الأول من عام 2028.
2023/2 التوصية 2	استعراض 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 بندا لتعليق الإجراءات المتعلقة بالقرارات المطعون فيها في المرحلة السابقة للجوء إلى المحكمة، بحكم منصبهم أو بناء 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 2025، أو أن يقترحوا إدخال هذا البند في الأجهزة التشريعية لمؤسساتهم أو هيئات إدارتها لاتخاذ قرار بشأنه.	مقبولة	قيد التنفيذ	مفتوحة	<b>جهات الاتصال: شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية</b> يلاحظ البرنامج أن الأحكام ذات الصلة بتعليق تنفيذ القرار المطعون فيه في مرحلة الاستعراض الإداري قد قدمت بالفعل بالنسبة لقرارات إنهاء الخدمة كجزء من إصلاح عملية الطعون التي تجريها منظمة الأغذية والزراعة. وقد أجرى البرنامج مناقشات مع الهيئات الممثلة للموظفين لمعالجة المسائل المتعلقة بالطعون، بما في ذلك إمكانية توسيع نطاق الأحكام الحالية لتغطية تعليق أنواع أخرى من القرارات الإدارية القابلة للطعن. وستجرى مناقشات أخرى في الأشهر المقبلة، وبعد النظر في موقف الهيئة الممثلة للموظفين، يمكن أن يعمل البرنامج مع منظمة الأغذية والزراعة بشأن مدى ملاءمة توسيع نطاق الأحكام المعنية، بما يتماشى مع الجدول الزمني المحدد في التوصية.
2023/2 التوصية 4	استعراض 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 تطلب 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 ووظائفها 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 2025.	مقبولة	قيد التنفيذ	مفتوحة	<b>جهات الاتصال: شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية</b> يلاحظ البرنامج أن هناك مشاورات داخلية جارية، ومن المتوقع أن يكتمل تقييم استمرار فائدة الآليات الانتصاف المتخصصة الداخلية وأدائها ووظائفها على نحو ملائم بحلول الربع الأول من عام 2025.
2023/2 التوصية 5	استعراض 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 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 ابتداء من عام	مقبولة	قيد التنفيذ	مفتوحة	<b>جهات الاتصال: شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية</b> بدأ البرنامج في جمع بيانات للإبلاغ عن المسائل المتعلقة بالآليات الاستئناف الداخلية الرسمية، ويتوقع أن يبدأ في الإبلاغ عن المعلومات ذات الصلة إلى الدول الأعضاء بحلول الدورة السنوية للمجلس في عام 2025.

## الملحق الثاني: معلومات محدثة عن حالة توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي سبق إبلاغ المجلس التنفيذي بها

رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
		2025. 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 عكماً إذا كانت القرارات المستأنفة قد أُيدت أو نُفّحت، مصنفة تبعاً لنوع الإجراء، بحسب الاقتضاء.				
2023/2 التوصية 7	استعراض 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 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.	مقبولة	قيد التنفيذ	مفتوحة	<b>جهات الاتصال: شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية</b> أجرى البرنامج مناقشات مع الهيئات الممثلة للموظفين بشأن المسائل المتعلقة بالاستئنافات، بما في ذلك القيود المفروضة على التمثيل القانوني للموظفين في عمليات العدالة الداخلية. وستجرى مناقشات أخرى في الأشهر المقبلة بهدف تناول هذه التوصية بما يتماشى مع الجدول الزمني المحدد.
2021/5 التوصية 2	استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة	ينبغي للأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تطلب بعد من المؤسسات تحدياً 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		منتهية	<b>جهة الاتصال: أمانة المجلس التنفيذي</b> تتمتع اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة بتاريخ طويل في مجال إبداء المشورة للإدارة بشأن المسائل الأخلاقية. وفي عام 2009، عندما نُفّح خط الإبلاغ للجنة الاستشارية المستقلة للرقابة ليشمل الإبلاغ إلى المجلس وكذلك إلى المدير(ة) التنفيذي(ة)، أُدرج إبداء المشورة بشأن مدونة الأخلاقيات في اختصاصات اللجنة. وفي عام 2011، نُفّحت الاختصاصات مرة أخرى لإدراج إبداء المشورة إلى المجلس والمدير(ة) التنفيذي(ة) بشأن النظم التي أنشأها البرنامج للحفاظ على قيم المنظمة وأخلاقياتها وتعزيزها وضمان الالتزام بها؛ والامتثال لقواعد الأمم المتحدة وسياساتها المعمول بها؛ والمعايير العالية للنزاهة والسلوك الأخلاقي، بما في ذلك في منع تضارب المصالح وسوء السلوك. وفي نوفمبر/تشرين الثاني 2017، وافق المجلس على تنقيح إضافي للاختصاصات يتيح لمكتب الأخلاقيات ورئيس موظفي الشؤون الأخلاقية الوصول غير المقيد والسري إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة. وينص تنقيح آخر للاختصاصات وافق عليه المجلس في دورته العادية الثانية في نوفمبر/تشرين الثاني 2021، على مسؤوليات إضافية للجنة، والتي تشمل إبداء المشورة بشأن مدى كفاية ردود الإدارة ومتابعة التوصيات الصادرة عن عمليات المراجعة، ومكتب الأخلاقيات، وأمين المظالم والتقييمات. وفي ديسمبر/كانون الأول 2024، وافقت اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة على تنقيح اختصاصاتها لتشمل "الأخلاقيات" في قائمة المجالات التي ينبغي أن يمتلك فيها الأعضاء المعرفة والمهارات والخبرة الحديثة والملائمة على

## الملحق الثاني: معلومات محدثة عن حالة توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي سبق إبلاغ المجلس التنفيذي بها

رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
						مستوى كبار المسؤولين. وسنقدم الاختصاصات المنقحة إلى المجلس للموافقة عليها في عام 2025.
2022/1/ Rev.1 التوصية 6	استعراض 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	<p><b>جهة الاتصال:</b> شعبة المكتب الأمامي لمكان العمل والتسيير</p> <p>يوصل البرنامج المضي قدما في تنفيذ التوصية من خلال مختلف مجالات إدارة ثقافة مكان العمل. وفي سبتمبر/أيلول 2024، أجرى البرنامج مراجعة داخلية شاملة للتنوع والإنصاف والشمول داخل المنظمة، والتي حددت المجالات الرئيسية للتحسين وأسفرت عن تسع توصيات تدعو البرنامج إلى وضع استراتيجية بشأن التنوع والإنصاف والشمول، وإنشاء هيكل حوكمة لمسائل التنوع والإنصاف والشمول وتعزيز عملية الإبلاغ عن البيانات المتعلقة بالتنوع، واستعراض سياسات الموارد البشرية بمنظور شامل. وهذه المبادرات جارية في الوقت الحالي وهي مصممة بصورة جماعية لتعزيز تكافؤ الفرص على جميع مستويات الموظفين، وتعزيز التزام البرنامج بالتنوع والإنصاف والشمول بما يتماشى مع أهداف منظومة الأمم المتحدة الأوسع. ويلتزم البرنامج باستعراض التوصية الخاصة بخطة عمل مكافحة العنصرية وتنفيذها كجزء من استراتيجيته وإطارة الأوسع للتنوع والإنصاف والشمول، والمتوقع الانتهاء منها بحلول يونيو/حزيران 2025. وفي الوقت الذي يجري فيه وضع الاستراتيجية، يواصل البرنامج تعزيز تكافؤ الفرص في إدارة موارده البشرية، بما في ذلك عن طريق تقديم الدعم المستهدف لإدارة الأداء والمسار المهني وضمان ارتباط التعلم والتطوير ارتباطا وثيقا بالأداء الفردي.</p> <p>وكجزء من هذا الجهد المستمر، تضمن المحادثات المنتظمة بين الموظفين والمديرين بشأن الأداء تحديد فرص التطور ومعالجتها. وعلى مدى السنوات الخمس الماضية، أطلق البرنامج العديد من برامج التطور المهني العالمية المصممة لتعزيز التعلم والتقدم المهني للموظفين في جميع المواقع وعلى جميع المستويات. وتتضمن البرامج البارزة ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• برنامج تعريفي للمديرين القطريين ونواب المديرين القطريين، وبرنامج رئيس(ة) المكاتب الميدانية، الذي يركز على تلك الأدوار المحددة والمتاح على قدم المساواة للرجال والنساء؛</li> <li>• برنامج الأفاق الذي يستهدف الموظفين الوطنيين ويشمل التدريب والتعقيبات الشاملة والتوجيه والعمل الجماعي والتعلم الذاتي؛</li> <li>• برنامج الجسر المصمم لموظفي الخدمات العامة في جميع أنحاء العالم والذي يقدم الدعم المصمم خصيصا لتطورهم؛</li> <li>• برامج تنمية القيادات المتاحة للمديرين على مستوى المشرفين والإدارة المتوسطة، مما يضمن المساواة في الوصول إلى فرص تنمية القيادات.</li> </ul>

## الملحق الثاني: معلومات محدثة عن حالة توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي سبق إبلاغ المجلس التنفيذي بها

رقم التوصية	التقرير	التوصية	القبول*	التنفيذ**	الحالة***	الملاحظات
						<p>وبالإضافة إلى ذلك، توفر "أكاديمية المهارات الحاسمة" 12 برنامجا لمدة أربعة أسابيع تركز على المهارات الوظيفية المتعددة والقابلة للنقل، وهي متاحة لجميع الموظفين، بغض النظر عن الدرجة أو نوع العقد.</p> <p>وبما يتواءم مع الجهود الجارية لتهيئة بيئة عمل شاملة ومنصفة، تم تقديم العديد من المبادرات لتعزيز ممارسات التوظيف غير المتحيزة والوصول على قدم المساواة إلى فرص النمو المهني. وكان أحد التطورات الرئيسية في يوليو/تموز 2024 هو إطلاق النظام الجديد لإدارة رأس المال البشري، Workday HCM، الذي يوفر لجميع موظفي البرنامج، بغض النظر عن موقعهم أو نوع عقدهم، فرصا معززة على قدم المساواة لإدارة جوانب دورات حياتهم الوظيفية على نحو أفضل وأداء المهام المتعلقة بأمر الموارد البشرية، مثل التقدم للوظائف الشاغرة، والحصول على فرص التعيين المؤقت في مهام، وتحديد وإبراز مهاراتهم الأساسية، وطلب المزايا والاستحقاقات.</p> <p>كما صُممت عمليات الترقية في البرنامج لضمان تكافؤ الفرص لجميع موظفي الفئة الفنية المتنقلين الذين يستوفون معايير الخدمة والوقت المطلوبة. ويجري استعراض المرشحين للترقية على أساس المبادئ التوجيهية المعمول بها والتي تدعم عملية تقديم طلبات أكثر شفافية ويمكن الوصول إليها.</p> <p>ويقوم البرنامج الآن بنشر التدريب على إجراء المقابلات بالاستناد إلى الكفاءة والذي يتضمن وحدات عن التحيز اللاوعي. ويستهدف التدريب الموظفين المشاركين في لجان المقابلات ويعزز العدالة والموضوعية أثناء عملية التوظيف، مما يعزز التزام البرنامج بممارسات التعيين المنصفة في جميع أنواع العقود.</p>

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

\*\* فئات التنفيذ في العمود 5: قيد التنفيذ، ومنفذة. 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 الثالث

### 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/2024/2	استعراض نظر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تقارير وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة والإجراءات المتخذة بشأنها	غير متاحة
JIU/REP/2023/9	استعراض نوعية نُظم التأمين الصحي وفعاليتها وكفاءتها واستدامتها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	A/79/695/Add.1
JIU/REP/2023/8	استعراض استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	A/79/694/Add.1
JIU/REP/2023/6	ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	A/79/693/Add.1
JIU/REP/2023/3	استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	A/78/595/Add.1
JIU/REP/2023/2	استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	A/79/301/Add.1*
JIU/REP/2021/5	استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة	A/77/258/Add.1
JIU/NOTE/2022/1/Rev.1	استعراض تدابير وآليات التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: الإدارة من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية	لا تنطبق