

Distr.: General
5 April 2013
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع



الدورة السنوية لعام ٢٠١٣
٣ إلى ١٤ حزيران/يونيه ٢٠١٣، نيويورك
البند ١٠ من جدول الأعمال المؤقت
صندوق الأمم المتحدة للسكان - التقرير السنوي للمدير التنفيذي

صندوق الأمم المتحدة للسكان

تقرير بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠١٢

تقرير المدير التنفيذي

موجز

وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٦٧/٥٩، يقدم هذا التقرير ملخصاً لردود إدارة صندوق الأمم المتحدة للسكان على توصيات وحدة التفتيش المشتركة الواردة في ١٥ تقريراً ومذكرة، ويوجه الانتباه إلى توصيات محددة موجهة إلى الهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويركز هذا التقرير على الخمسة عشر تقريراً ومذكرة لوحدة التفتيش المشتركة التي تخص صندوق الأمم المتحدة للسكان، بما في ذلك ثمانية تقارير صادرة في عام ٢٠١٢ وسبعة تقارير مرحّلة من عام ٢٠١١. ومن مجموع التوصيات الصادرة البالغة ١٢٠ توصية، كانت ٩٢ توصية تتعلق بصندوق الأمم المتحدة للسكان، منها ٧٤ توصية موجهة إلى إدارة الصندوق و ١٨ توصية موجهة إلى الهيئات التشريعية. ويقدم هذا التقرير ردود إدارة الصندوق على التوصيات ذات الصلة، ويشمل معلومات مستكملة عن حالة تنفيذ التوصيات الواردة في التقارير الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١. وقد أُعد هذا التقرير في شكل تم تنسيقه بالاشتراك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

عناصر المقرر

قد يود المجلس التنفيذي أن يحيط علماً بهذا التقرير، لا سيما جوانب تقارير وحدة التفتيش المشتركة التي لها صلة خاصة بعمل صندوق الأمم المتحدة للسكان.



أولاً - نظرة عامة على تقارير ومذكرات وحدة التفتيش المشتركة

١ - يقدم هذا التقرير موجزاً لردود إدارة صندوق الأمم المتحدة للسكان على التوصيات التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة الواردة في ١٥ تقريراً ومذكرة، والتي هي ذات صلة بصندوق الأمم المتحدة للسكان. وتضم هذه الوثيقة التوصيات الموجهة إلى مجلس إدارة الصندوق. وتضم تقارير ومذكرات وحدة التفتيش المشتركة^(١) التي تناولها هذا التقرير ثمانية تقارير أو مذكرات صادرة في عام ٢٠١٢ وسبعة مرحلة من عام ٢٠١١. وهي كما يلي:

- (أ) دور الممثلين الخاصين للأمين العام والمنسقين المقيمين: إطار معياري لقياس الاتساق والتكامل في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2009/9)؛
- (ب) تنقل الموظفين فيما بين الوكالات والتوازن بين العمل والحياة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2010/8)؛
- (ج) إصلاح نظام المشتريات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/NOTE/2011/1)؛
- (د) تعدد اللغات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: حالة التنفيذ (JIU/REP/2011/4)؛
- (هـ) وظيفة التحقيق في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2011/7)؛
- (و) عملية إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2011/9)؛
- (ز) العلاقات بين الموظفين والإدارة في الأمم المتحدة (JIU/REP/2011/10)؛
- (ح) إدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/2)؛
- (ط) استخدام الموظفين إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارن وإطار لوضع المعايير المرجعية - نظرة عامة (JIU/REP/2012/4)؛
- (ي) ترتيبات الدوام المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/NOTE/2012/4)؛

(١) القائمة الكاملة بتقارير ومذكرات وحدة التفتيش المشتركة متاحة على الموقع:

<https://www.unjiu.org/en/reports-notes/Pages/reports.aspx>

- (ك) استعراض الخدمات الاستشارية الفردية في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/5)؛
- (ل) نُظِم تخطيط موارد المؤسسة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/8)؛
- (م) دفع مبالغ إجمالية بدلاً من الاستحقاقات (JIU/REP/2012/9)؛
- (ن) تمويل العمليات الإنسانية في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/11)؛
- (س) التخطيط الاستراتيجي في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/12).

ثانياً - ملخص واستعراض لتقارير وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة

٢ - ترد أدناه ردود الإدارة على التوصيات ذات الصلة الواردة في تقارير ومذكرات وحدة التفتيش المشتركة الخمسة عشر، بما في ذلك التوصيات المقدمة لتتظر فيها الهيئة التشريعية. ويقدم المرفق الأول لهذا التقرير موجزاً إحصائياً للتقارير والمذكرات التي هي موضوع هذا التقرير؛ ويقدم المرفق الثاني والمرفق الثالث معلومات عن حالة تنفيذ التوصيات الصادرة في عام ٢٠١١ وعام ٢٠١٠ على التوالي؛ ويتضمن المرفق الرابع نظرة عامة عن التوصيات ذات الصلة بصندوق الأمم المتحدة للسكان والموجهة إلى مجلس إدارة الصندوق، وردود الإدارة عليها؛ ويُجمل المرفق الخامس المواضيع ذات الصلة بصندوق الأمم المتحدة للسكان والواردة في برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠١٣. ونظراً للقيود المتعلقة بعدد الكلمات يتاح المرفقان الرابع والخامس على نحو مستقل على الموقع الشبكي لصندوق الأمم المتحدة للسكان.

ألف - دور الممثلين الخاصين للأمين العام والمنسقين المقيمين: إطار معياري لقياس الاتساق والتكامل في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2009/9)

٣ - بحث الاستعراض أدوار الممثلين الخاصين للأمين العام والمنسقين المقيمين في سياق عملية تحقيق الاتساق والتكامل في منظومة الأمم المتحدة. وحدد العوائق الراهنة أمام تحقيق الاتساق والتكامل واقترح ١٨ معياراً مرجعياً يمكن الأخذ بها لمواجهة هذه العوائق. وبالإضافة إلى ذلك، أصدرت وحدة التفتيش المشتركة توصية واحدة موجهة إلى الهيئات التشريعية من أجل اعتماد الإطار المعياري لتوجيه وقياس الجهود المبذولة بهدف زيادة كفاءة المنظمة وفعاليتها وتلبية الاحتياجات القطرية على نحو أفضل.

٤ - ويرحب صندوق الأمم المتحدة للسكان بالتوصية ويؤيد الثمانية عشر معياراً مرجعياً، وفي حين أُنخذ عدد من الإجراءات لاعتماد المعايير المرجعية خلال السنوات الماضية، أُثرت الحاجة إلى وضوح إضافي بشأن الآليات المقترحة لتنفيذ كل معيار، فضلاً عن القضايا القائمة على نطاق المنظومة المتصلة بتنفيذ تلك الآليات. وهذه القضايا تتصل على وجه الخصوص بالمعايير المرجعية التالية: المعيار ١٣، الذي يوصي بأن يُخول "القائد الواحد" على المستوى القطري السلطة اللازمة وأن يكون مسؤولاً أمام مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق توخياً للنجاح في تنفيذ "الخطة الواحدة"؛ والمعيار ١٤ بشأن توفير الموارد الكافية اللازمة لتمكين ممثلي منظومة الأمم المتحدة (على سبيل المثال، المنسقون المقيمون والممثلون الخاصون للأمم العام) من الاضطلاع بمسؤولياتهم التنسيقية على نحو فعال؛ والمعيار ١٥ بشأن النهج القائم على النتائج إزاء تخطيط "الخطة الواحدة" وتنفيذها وتقديم التقارير بشأنها.

باء - تنقل الموظفين فيما بين الوكالات والتوازن بين العمل والحياة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2010/8)

٥ - قيّم الاستعراض السياسات والآليات المنظّمة لتنقل الموظفين والتوازن بين العمل والحياة من منظور شامل للمنظومة، وقدم توصيات لتنسيق وتيسير تنقل الموظفين فيما بين الوكالات وتحقيق التوازن بين العمل والحياة عبر منظومة الأمم المتحدة. وسلّم الاستعراض بوجود الاختلافات الكبيرة بين المنظمات وسياساتها المتعلقة بالتنقل بوصف ذلك تحدياً أمام تشجيع التنقل فيما بين الوكالات، وأكد الحاجة إلى تحسين الحوار بين الموظفين والإدارة من أجل زيادة تحسين سياسات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك ما يتعلق منها بتنقل الموظفين. ووجهت وحدة التفتيش المشتركة الانتباه إلى الآثار القانونية المحتملة لاستخدام أدوات قانونية مختلفة لغرض تنقل الموظفين وشددت على الحاجة إلى التوصل إلى توافق في الآراء بشأن استخدام نهج واحد عبر المنظومة. وحدد الاستعراض أيضاً ضرورة وضع مؤشرات ذات مغزى وبيانات ذات صلة بشأن التنقل فيما بين الوكالات مما يلزم للتخطيط لممارسات ومبادرات التنقل ورصدها وقياس إنجازاتها.

٦ - وأوصى الاستعراض بأن تتناول المنظمات على وجه السرعة التنسيق بين ممارسات العمل من أجل تيسير التنقل فيما بين الوكالات وشجّع على أن يكون هناك "بمجموعة موظفين واحدة للنظام الموحد". وأشار الاستعراض إلى ضرورة تحسين إدماج مفهوم التنقل في ثقافة النظام الموحد واتخاذ إجراءات استباقية لتعزيز فرص الاضطلاع بمبادرات فيما بين الوكالات تهدف إلى النهوض بتنقل الموظفين. وكانت التوصيات موجهة في المقام الأول إلى

مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق من أجل اتخاذ إجراء. ورأى الاستعراض كذلك أن اعتبارات صحة الموظفين جزء لا يتجزأ من سياسات تنقل الموظفين وأن الدوائر الطبية تؤدي دوراً هاماً في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك عمليات اتخاذ القرار وبرامج تحقيق التوازن بين العمل والحياة.

٧ - ومن أصل التوصيات العشر الصادرة، تتعلق أربع توصيات بصندوق الأمم المتحدة للسكان، وهي التوصيات ٤ و ٥ و ١٠ وتخص المدير التنفيذي؛ والتوصية ٩ وتخص المجلس التنفيذي.

٨ - ويشارك صندوق الأمم المتحدة للسكان في الرأي بأن تنقل الموظفين والتوازن بين العمل والحياة هما عنصران رئيسيان من عناصر استراتيجية إدارة الموارد البشرية، ويؤيد الصندوق، من حيث المبدأ، الحاجة إلى وضع وتنفيذ خطة فعالة لتنقل الموظفين عبر المنظومة. ويتفق الصندوق مع القول بأن إجراء استعراض للخطط الداخلية لتنقل الموظفين و/أو تناوب الموظفين من منظور شامل للمنظومة سيساعد على جعل هذه الخطط داعمة لمبادرات التنقل فيما بين الوكالات ومتساوقة معها (التوصية ٤). والصندوق يعالج هذه المسألة من خلال عمل الفريق الداخلي المعني بإدارة المواهب والتخطيط للتعاقد وبرنامج الصندوق للياقة الوظيفية. ويؤيد الصندوق الحاجة إلى استعراض القواعد الداخلية ذات الصلة للمنظمات من أجل كفاءة أن تكون جميع الوظائف الشاغرة مفتوحة لجميع الموظفين على قدم المساواة، بمن فيهم أولئك العاملون في المؤسسات الأخرى للمنظومة. ويعتبر الصندوق هذه المسألة مسألة شاملة لجميع المؤسسات تتطلب التزامات بالمعاملة بالمثل من جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (التوصية ٥). ويعتبر الصندوق أيضاً أن من الأهمية بمكان إجراء تقييمات منتظمة لأداء برامج التوازن بين العمل والحياة وتحليل هذه البرامج من حيث التكاليف والفوائد (التوصية ١٠).

٩ - وفيما يتعلق بالتوصية ٩، الموجهة إلى الهيئات التشريعية، يرحب صندوق الأمم المتحدة للسكان بالتأكيد على ضرورة أن تقوم السلطات القطرية المضيفة بدور حاسم في تيسير سبل وصول أزواج الموظفين الدوليين إلى أسواق العمل المحلية، من خلال جملة أمور منها منح تصاريح العمل أو ترتيبات مماثلة. ويشير الصندوق إلى أن تهيئة هذه الفرص داخل منظمات الأمم المتحدة يمكن تناوله من خلال الهيئات التشريعية لبرنامج الازدواج الوظيفي وتنقل الموظفين.

جيم - إصلاح نظام المشتريات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/NOTE/2011/1)

١٠ - قِيم الاستعراض كفاءة سياسات المشتريات التي اعتمدها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وفعاليتها وشفافيتها واتساقها، والممارسات والمبادرات الإصلاحية في هذا المجال، وعرض الممارسات الجيدة ومجالات التحسين الممكنة بشأن: وضع استراتيجيات للمشتريات؛ وإدارة سلسلة الإمداد؛ وسياسة الشراء المستدام؛ والشراء من البلدان النامية؛ وإدارة الأخلاقيات؛ وآليات فرض عقوبات على البائعين والتثبت من صحة عمليات الشراء؛ ونظام ترميز موحد؛ وإدارة المخاطر؛ والرصد وتقديم التقارير وإدارة الأداء؛ والتنسيق والتعاون بين الوكالات.

١١ - وتتضمن مذكرة وحدة التفتيش المشتركة ١٨ توصية تعتبر معايير أو ممارسات جيدة، منها ١٦ توصية تتصل بصندوق الأمم المتحدة للسكان وللنظر فيها من جانب المدير التنفيذي. وتقترح التوصيات اتخاذ تدابير لتعزيز وظيفة الشراء فيما يتعلق بما يلي: (أ) هيكل الموارد ومدى إتاحتها، بما في ذلك عدد موظفي المشتريات ومؤهلاتهم المهنية؛ (ب) نظم معلومات الشراء مع توفير قدرات متكاملة لجمع البيانات والرصد؛ (ج) استراتيجية للمشتريات والتخطيط لها؛ (د) وضع سياسة بشأن الشراء المراعي للبيئة وبشأن مسائل الأخلاقيات مثل الإقرار المالي والقيود التي يجب مراعاتها بعد انتهاء الخدمة، وإدارة شكاوى البائعين؛ (هـ) الرصد وتقييم الأداء وتقاسم المعلومات؛ (و) استخدام أكبر للنهج التعاونية المشتركة بين الوكالات. ويرحب صندوق الأمم المتحدة للسكان بهذه التوصيات ويعمل على تنفيذها، وقد أُدرج معظمها ضمن عمليات الشراء التي يقوم بها.

دال - تعدد اللغات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: حالة التنفيذ (JIU/REP/2011/4)

١٢ - كان الهدف من الاستعراض تقييم تنفيذ تعدد اللغات عبر المنظومة، على سبيل المتابعة لتقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٢ بشأن الموضوع ذاته. وتم في الاستعراض تقييم الأبعاد الرئيسية لتعدد اللغات، وتحليل أساسه المنطقي وآثاره المتعلقة بالسياسات وتحديد تدابير تعزيز تنفيذه على نحو فعال، فيما يتعلق بالجوانب المختلفة لخدمات اللغات والاستفادة منها في منظمات الأمم المتحدة. وتبين لوحدة التفتيش المشتركة عدم وجود سياسة رسمية لتعدد اللغات إلا في منظمات قليلة. ولاحظت الوحدة أيضاً وجود اتجاه قائم نحو استخدام لغة واحدة، وهي اللغة الانكليزية، دون اللغات الرسمية الخمس الأخرى؛ وعدم وجود رصد ومراقبة فعالين من جانب الرؤساء التنفيذيين للمنظمات فيما يتعلق بتكافؤ اللغات الرسمية الست ومعاملة لغات العمل على قدم المساواة، بما في ذلك استخدام لغات إضافية في مراكز عمل محددة. وكانت المشاكل الأخرى التي تم تحديدها نقص موظفي اللغات من الفئة الفنية،

وعدم وجود تخطيط لتعاقب الموظفين بالنظر إلى التقاعد المقبل لكثير منهم. وجرى إبراز دور منسقي شؤون تعدد اللغات في المنظمات واشتراكهم في التخطيط الاستراتيجي لتعدد اللغات. وشددت وحدة التفتيش المشتركة كذلك على أن التنفيذ الفعال لتعدد اللغات يتطلب اتباع نهج جماعي ومشارك إزاء المسؤولية يشمل كثيراً من الأطراف المعنية المختلفة، بما في ذلك الدول الأعضاء والرؤساء التنفيذيون للمنظمات، والدوائر ذات الصلة بالمؤتمرات واللغات، ومؤسسات التدريب وإدارات شؤون الإعلام.

١٣ - ومن التوصيات الخمس عشرة الصادرة، تتعلق ١٢ توصية بصندوق الأمم المتحدة للسكان منها ثماني توصيات (التوصيات ١ و ٣ و ٤ و ٥ و ٧ و ٩ و ١١ و ١٤) موجهة إلى المدير التنفيذي؛ وأربع توصيات (التوصيات ٦ و ٨ و ١٢ و ١٥) موجهة إلى المجلس التنفيذي.

١٤ - ويظل صندوق الأمم المتحدة للسكان على التزامه إزاء تعدد اللغات ويؤيد إلى حد بعيد التوصيات المنبثقة عن الاستعراض، مع الإشارة في الوقت ذاته إلى التحديات المرتبطة بتنفيذها بالنظر إلى تنافس الأولويات في إطار ميزانية محدودة، على سبيل المثال، تعيين موظف كبير لتنسيق التخطيط الاستراتيجي لعملية تعدد اللغات، وإدارة شبكة من جهات التنسيق وتقديم تقارير منتظمة إلى الهيئات التشريعية بشأن التقدم المحرز في التنفيذ (التوصية ١). وفيما يتعلق بالاختلال الحالي في استخدام لغات العمل، بما في ذلك لدى كبار المديرين (التوصية ٣)، تتاح لجميع موظفي الصندوق فرص الاستفادة من دورات تعليم اللغات التي تقدم في مقر الأمم المتحدة وعلى المستوى القطري، حيثما تقدم، فضلاً عن الدورات المقدمة على الإنترنت لجميع اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، يتيح الصندوق لكبار المديرين فرص الاستفادة من دروس لغات البلدان أو المنطقة التي يعملون فيها وتعلمها. وتعلق هذه الجهود أيضاً بتقييمات احتياجات المستعملين وتزويد من تسهيل وضع استراتيجيات لتعزيز تنفيذ تعدد اللغات على جميع المستويات (التوصية ٤). وفضلاً عن ذلك، يرى صندوق الأمم المتحدة للسكان أنه سيكون من المفيد إجراء تقييم لفعالية الحوافز الحالية (على سبيل المثال، بدل اللغات والعلاوة المعجلة) من أجل تمكين التعدد في اللغات.

١٥ - ويتفق صندوق الأمم المتحدة للسكان، من حيث المبدأ، مع التوصيتين ٥ و ٦، اللتين تتناولان الجوانب المختلفة لإدارة خدمات المؤتمرات واللغات، إذ تستعين المنظمة في توفير هذه الخدمات، حسب الحاجة، بمؤسسات خارجية أو تسندتها إلى دوائر الأمم المتحدة للغات والترجمة. وإذا ما أنشأ مجلس الرؤساء التنفيذيين هيئة مشتركة بين الوكالات معنية بتعدد اللغات، سيشارك الصندوق فيها على أمل الاستفادة من التنسيق وتقاسم الموارد على نحو أفضل.

١٦ - وتتاح بجميع اللغات الرسمية الوثائق الهامة لصندوق الأمم المتحدة للسكان، بما في ذلك وثائق المجلس التنفيذي، والتقارير الرئيسية، والنشرات الصحفية، وبعض التحقيقات الإخبارية وصحائف الوقائع والفيديوهات، فضلاً عن المعلومات الشبكية. بيد أن كفاءة إتاحة كامل طائفة المواد بجميع اللغات الرسمية ولغات العمل للمنظمة ستتطلب موارد بشرية ومالية إضافية (التوصية ٧). ويلتزم الصندوق بالشروط اللغوية ذات الصلة بعملية استقدام الموظفين (التوصية ١١)، ويواصل جهوده لكفاءة إتاحة أهم خدماته وأنشطته والمواد ذات الصلة باللغات المختلفة، بما في ذلك اللغات المحلية للمستفيدين، وعلى مواقع شبكية متعددة اللغات (التوصيتان ١٢ و ١٤).

١٧ - ويؤيد صندوق الأمم المتحدة للسكان التوصية ٨، التي تطلب إلى الهيئات التشريعية كفاءة تخصيص الموارد الضرورية اللازمة من أجل "تحقيق تخطيط فعال لتعاقب الموظفين وتقديم تدريب موجه للمرشحين لأداء امتحانات اللغات"، وهو مستعد لإجراء مزيد من المشاورات بتوجيه من المجلس التنفيذي. وتتوقف قدرة الصندوق على الامتثال للتوصية ١٥ على النهج الذي تتبعه الهيئات التشريعية من أجل "أن تقرر، بما في ذلك عن طريق قنوات الميزانية، الترتيبات اللازمة لكفاءة الالتزام الفعلي بإنجاز الأعمال الأساسية للمنظمات" بجميع اللغات الرسمية ولغات العمل؛ والتوجيهات التي يقدمها المجلس التنفيذي.

هاء - وظيفة التحقيق في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2011/7)

١٨ - تابع الاستعراض تقريرين سابقين لوحدة التفتيش المشتركة بشأن الرقابة، يردان في الوثيقة JIU/REP/2006/2 بشأن ثغرات الرقابة في منظومة الأمم المتحدة والوثيقة JIU/REP/2010/5 بشأن استعراض مهمة مراجعة الحسابات في منظومة الأمم المتحدة. واستهدف الاستعراض تحديد التقدم المحرز في تعزيز مهمة التحقيق في منظمات الأمم المتحدة خلال العقد الماضي. وكشف الاستعراض عن أن كيانات الرقابة الداخلية لا تزال تعتمد في عملها على الرؤساء التنفيذيين، حيث أن رؤساء كيانات الرقابة ليس لهم حرية اتخاذ القرار بشأن احتياجهم من الميزانية، وليس لديهم القدرة على ممارسة سيطرة كاملة على مواردهم البشرية. وتبين من الاستعراض تجزؤ مسؤوليات التحقيق في عدد من المنظمات مما ينجم عنه أن بعض التحقيقات يجريها محققون غير مهنيين. ووجد الاستعراض أيضاً تباينات في الأدلة المتعلقة بالتحقيقات وفي أساليبها، وعدم وجود متابعة دقيقة مستمرة وفعالة لنتائج التحقيقات.

١٩ - وتضمن الاستعراض تقديم توصيات تهدف إلى تعزيز الاتساق والمواءمة على نطاق المنظومة، ودعا إلى دمج جميع أنشطة التحقيق في دائرة الرقابة الداخلية لكل منظمة؛ وإضفاء

الطابع المهني على وظيفة التحقيق باستقدام الموظفين المؤهلين وإعفائهم من خطط التنقل والتناوب داخل المنظمة ذاتها؛ وإضفاء الطابع المركزي على متابعة نتيجة التحقيقات وإجراء استعراض دوري لمدى كفاية الموارد و الموظفين في وظيفة التحقيق؛ وإضفاء الطابع المؤسسي على التعاون بين هيئات الرقابة، وتبادل أفضل الممارسات في مجال التحقيق. وأوصت وحدة التفتيش المشتركة كذلك بأن يقوم الأمين العام بإنشاء فرقة عمل مشتركة بين الوكالات، تحت إشراف مجلس الرؤساء التنفيذيين بغية وضع الخيارات المتعلقة بإنشاء وحدة تحقيقات موحدة وحيدة لمنظومة الأمم المتحدة، بحلول نهاية عام ٢٠١٣، لتنظر فيها الهيئات التشريعية. وذلك من شأنه أن يعود بالفائدة على الوكالات الصغيرة التي لا توجد لديها القدرات اللازمة لإجراء تحقيقات، وأن يوائم بين ممارسات تصريف الأعمال، وأن يفضي إلى وضع معايير وإجراءات موحدة لإجراء التحقيقات؛ وأن يحسم المسائل المتعلقة بالاستقلالية؛ وأن ينتج عنه تعيين المحققين المهنيين دون سواهم؛ وأن يتيح الفرص لترقية الموظفين؛ وأن يعالج مسائل التجزؤ.

٢٠ - ومن التوصيات الثماني الواردة في التقرير، تتصل سبع توصيات بصندوق الأمم المتحدة للسكان على النحو التالي: اثنتان موجهتان إلى المجلس التنفيذي (التوصيتان ٤ و ٦)؛ وأربع توصيات موجهة إلى المدير التنفيذي (التوصيات ١ و ٢ و ٣ و ٧)؛ وتوصية واحدة (التوصية ٥) موجهة إلى رئيس وحدة الرقابة/التحقيقات الداخلية. ويؤيد الصندوق معظم التوصيات كوسيلة لتحقيق مساءلة أفضل، وتدقيق وتنسيق أكبر بين كيانات الرقابة والتحقيق في الأمم المتحدة.

٢١ - ويجري الآن دمج جميع أعمال التحقيق، التي كانت مقسمة في السابق بين شعبة الموارد البشرية وشعبة خدمات الإدارة وشعبة خدمات الرقابة، في شعبة خدمات الرقابة. ويجري النظر في مدى كفاية الموارد (التوصية ١). ويتم استقدام موظفي التحقيق وفقاً للنظامين الأساسي والإداري للموظفين، على أساس الكفاءة والمؤهلات المهنية والخبرة، دون تأثير لا موجب له من جانب الإدارة (التوصية ٢). ولا يخضع موظفو التحقيق للتنقل؛ ويشجع نقل و/أو إعاره موظفي التحقيقات فيما بين الوكالات وقد تم ذلك (التوصية ٣). ويشجع في التحقيقات بدون موافقة مسبقة من المدير التنفيذي (التوصية ٤).

٢٢ - وفيما يتعلق بالتوصية ٥، التي تدعو مؤتمر المحققين الدوليين إلى إنشاء فريق فرعي لمنظومة الأمم المتحدة ممائل للفريق الفرعي في أوساط مراجعة الحسابات (ممثلو دوائر المراجعة

الداخلية للحسابات في الأمم المتحدة^(٢)، تجدر الإشارة إلى أن هيكل مؤتمر المحققين الدوليين لا يماثل هيكل ممثلي دوائر المراجعة الداخلية للحسابات في الأمم المتحدة. وعلى الرغم من ذلك، يؤيد صندوق الأمم المتحدة للسكان إنشاء فريق تحقيق مخصص للأمم المتحدة وأن تشارك شعبة خدمات الرقابة بنشاط في إنشائه.

٢٣ - وفيما يتعلق بالتوصية ٦ بشأن الاستعراض المستمر لمدى كفاية الموارد والموظفين لوظيفة التحقيق، فإن صندوق الأمم المتحدة للسكان ملتزم بذلك، تمشياً مع توصيات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات، وعلى أساس دورة ميزانية الصندوق. وفيما يتعلق بتنفيذ تقارير التحقيقات ومتابعتها، فإن رئيس مكتب المدير التنفيذي هو جهة التنسيق في صندوق الأمم المتحدة للسكان (التوصية ٧).

واو - عملية إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2011/9)

٢٤ - استهدف الاستعراض تعزيز عملية إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال تحليل مقارن للأطر المختلفة لعملية إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وممارستها وعملياتها في مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بهدف تحديد أفضل الممارسات والدروس المستفادة. وسعت التوصيات الإحدى عشرة الواردة في التقرير إلى تعزيز أطر عملية إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فيما يتعلق بدور وتكوين وفعالية لجنة إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو اللجنة المناظرة لها في المنظمات؛ واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المنظمات، ومواءمتها مع احتياجات العمل وتنفيذها؛ ودور ومسؤوليات كبير موظفي المعلومات أو الشخص المناظر له؛ وإدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ وأداء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والرقابة عليها؛ والاستثمارات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٢٥ - واعترف في التقرير بصندوق الأمم المتحدة للسكان بوصفه أحد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تستوفي أغلب المعايير اللازم توافرها في إطار فعال لإدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل توافر آلية فريدة لإدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ وأنشأ تسلسلاً إدارياً ومهاماً لكبير موظفي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف العمل على إيجاد قيادة قوية لهيكل عملية إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ وبذل جهوداً

(٢) ممثلو دوائر مراجعة الداخلية للحسابات في منظمات الأمم المتحدة.

هامية وأحرز تقدماً خلال السنوات الماضية نحو إضفاء الطابع المركزي على هيكل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تحسين آليات هذه التكنولوجيا؛ وأجرى استعراضاً دورياً لاستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بهدف كفاءة مواءمتها مع أولويات العمل في المنظمة؛ ورصد تكاليف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف تيسير اتخاذ القرار الاستراتيجي، وتحقيق فعالية التكاليف والمساءلة والشفافية.

٢٦ - ومن الإحدى عشرة توصية الصادرة، ثمة عشر توصيات موجهة إلى صندوق الأمم المتحدة للسكان، تسع منها موجهة إلى المدير التنفيذي (التوصيات ١ و ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٧ و ٨ و ٩ و ١٠)، وتوصية للنظر فيها من جانب المجلس التنفيذي (التوصية ٦). وبالإضافة إلى ذلك، طلبت وحدة التفتيش المشتركة إلى الأمين العام أن يقوم، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، بترشيد شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى بتحديد القضايا المشتركة والتركيز عليها وتقديم توجيهات واضحة بشأن التنسيق والتعاون فيما بين المنظمات (التوصية ١١).

٢٧ - ورحب صندوق الأمم المتحدة للسكان بالتوصيات وبذل جهوداً كبيرة في عام ٢٠١٢ لتبليتها. وقد شمل ذلك، على وجه التحديد، إنشاء مجلس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابع للصندوق، الذي يتألف من معظم كبار مديري الأعمال من جميع الوحدات التنظيمية الرئيسية، ويرأسه نائب المدير التنفيذي (الإدارة) (التوصية ١)؛ وتفعيل دور مجلس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (التوصية ٢)؛ والعمل الجاري بهدف كفاءة إجراء استعراض وتقييم منتظمين لأداء مجلس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف تحسين فعاليته وتيسير ذلك التحسين (التوصية ٣)؛ وترفيغ مركز رئيس فرع خدمات المعلومات الإدارية بالصندوق في التسلسل الإداري إلى المستوى الرفيع الملائم لكفاءة الاضطلاع بالمسؤوليات والسلطة الكافية وسبل والوصول إلى الإدارة التنفيذية (التوصية ٤)؛ ووضع الاستراتيجية المؤسسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات دعماً للخطة الاستراتيجية للمنظمة واستعراضها وتحديثها بصفة منتظمة لكفاءة مواءمتها مع احتياجات وأولويات العمل في المنظمة (التوصيتان ٥ و ٧)؛ وإنشاء الآليات لرصد تنفيذ استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والسماح بتقديم تقارير منتظمة إلى لجنة عملية إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (التوصية ٨)؛ والاضطلاع بتحليل للنفقات ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من حيث فعالية التكلفة (التوصية ٩)؛ والقيام بالإدراج المقرر للاستعراضات المنتظمة لما بعد التنفيذ للاستثمارات والمشاريع الكبيرة في مجال تكنولوجيا المعلومات

والاتصالات باعتبارها جزءاً من مسؤوليات مجلس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بدءاً من عام ٢٠١٣ (التوصية ١٠).

٢٨ - وشجعت وحدة التفتيش المشتركة المجلس التنفيذي على "أن يطلب إلى الرؤساء التنفيذيين تقديم الاستراتيجيات المؤسسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى الدول الأعضاء لإعلامها والتماس تأييدها". ويوافق صندوق الأمم المتحدة للسكان على توجيهات المجلس التنفيذي وينتظرها (التوصية ٦).

زاي - العلاقات بين الموظفين والإدارة في الأمم المتحدة (JIU/REP/2011/10)

٢٩ - حدد الاستعراض، الذي أُعد وفقاً لاقتراحات مقدمة من ممثلي الإدارة والموظفين، الشروط التي من شأنها زيادة تعزيز العلاقات بين الموظفين والإدارة على جميع المستويات في الأمانة العامة، وفي جميع مراكز العمل وفي الأجهزة والصناديق والبرامج التي تدار على نحو مستقل والمحاكم وجامعة الأمم المتحدة وعمليات السلام والبعثات السياسية، على أساس المبادئ والنصوص المتفق عليها بين الدول الأعضاء. وكشف الاستعراض عن أن تطبيق المبادئ التي تقوم عليها العلاقات بين الموظفين والإدارة، على النحو المقصود وفقاً للمتطلبات القانونية والسياسية المتبعة، هو مثير لمشاكل داخل الكيانات المختلفة وعبر جميع مستويات التفاعلات بين الموظفين والإدارة. وأشار الاستعراض إلى أن إقامة علاقات فعالة بين الموظفين والإدارة تتطلب، من كلا الجانبين، الرغبة في المشاركة في مناقشات مُحسنة، وتتطلب فهما سليماً للقضايا محل البحث، وهذه المسألة الأخيرة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتدريب على العلاقات بين الموظفين والإدارة. ولاحظت وحدة التفتيش المشتركة أنه في عدد من الهيئات المشتركة، بما فيها اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة (المعروفة سابقاً باسم لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة) وهي هيئة التفاوض الوحيدة بين الموظفين والإدارة على صعيد الأمانة العامة، أُبرمت عن طريق المفاوضات بعض الاتفاقات بشأن المسائل ذات الصلة بالموارد البشرية، مما يدل على وجود مساومة جماعية. واقترح الاستعراض الاعتراف الصريح بهذا المفهوم لهيئات التفاوض المشتركة ودعا الجمعية العامة إلى الاعتراف بتطبيق الصكوك ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية في هذا الشأن على موظفي الأمم المتحدة. واقترح أيضاً إدخال مجموعة من التحسينات الملموسة على اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة.

٣٠ - ومن بين التوصيات الست الواردة في التقرير، أربع توصيات (التوصيات ٢ و ٣ و ٤ و ٦) موجهة إلى المدير التنفيذي. ويلتزم صندوق الأمم المتحدة للسكان باتخاذ معظم التدابير المقترحة، لا سيما فيما يتعلق بالمركز الرسمي لهيئات تمثيل الموظفين وممثلي الموظفين المنتخبين. وتتاح لممثل مجلس موظفي الصندوق سبل استعمال جميع وسائل الاتصال المتاحة

(التوصية ٢). وفيما يتعلق بالتوصية ٣، التي تقترح تنفيذ الأمر الإداري ST/AI/293 للأمين العام، والوثيقة A/C.5/50/64 تنفيذاً تاماً، واعتبارهما نصين أدنيين إلى أن تصدر الأحكام الإدارية المنقحة لدى الموافقة عليها في مجلس الموظفين، لوحظ أن تنفيذ هذه التوصية يمثل مشكلة حيث أن الأمر الإداري ST/AI/293 لا ينطبق على الصناديق والبرامج التي تدار على نحو مستقل، وبالتالي، يعمل الصندوق بموجب توجيه مختلف وهو UNDP/ADM/2001/15، المؤرخ ١١ نيسان/أبريل ٢٠٠١. وقد أُخذت خطوات لإدراج المسائل ذات الصلة بالعلاقات بين الموظفين والإدارة في برامج التدريب والتوجيه التي تقدم لمديري الصندوق العيين حديثاً (التوصية ٤)؛ وكفالة إجراء مشاورات مستمرة مع ممثلي الموظفين على مستوى الإدارة العليا، بما في ذلك عقد اجتماعات مع شعبة الموارد البشرية (التوصية ٦).

حاء - إدارة الأجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/2)

٣١ - استعرض التقرير الطريقة التي تسجل بها المنظمات الدولية الإجازات المرضية وتديرها وتبلغ عنها واقترح إدخال تحسينات من شأنها أن تمكن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من توضيح القواعد والأنظمة المتصلة بالإجازات المرضية وتحسينها ومواءمتها، ومنع إساءة استعمالها، والأهم من ذلك الوفاء بواجب توفير الرعاية فيما يتعلق بصحة الموظفين وسلامتهم. وكشف الاستعراض عن أنه نظراً لعدم وجود نظم لجمع البيانات في أغلب المنظمات وعدم قابلية البيانات للمقارنة نتيجة لاختلاف المنهجيات المستخدمة لم يكن من الممكن الاضطلاع بمقارنة على صعيد المنظومة للتغيب في إجازات مرضية، ولا تحديد التكلفة المباشرة/غير المباشرة لمرض الموظفين على وجه اليقين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، لا تقوم بعض المنظمات بتسجيل بيانات الإجازات المرضية لجميع الموظفين والموظفين المؤقتين، والخبراء الاستشاريين والمتعاقدين المستقلين.

٣٢ - وأشارت النتائج التي توصل إليها التقرير إلى أن الاحتفاظ ببيئة عمل صحية أمر لا غنى عنه لتقليل التغيب لأسباب طبية (الإجازات المرضية). ولمعالجة ذلك، يُطلب من الرؤساء التنفيذيين موافاة الهيئات التشريعية بتقارير شاملة سنوية أو تقدم كل سنتين عن الإجازات المرضية، متضمنة بيانات إحصائية ومالية، فضلاً عن التدابير المتخذة للحد من التغيب في إجازات مرضية. ويُطلب من الرؤساء التنفيذيين كذلك وضع وتنفيذ سياسة للعودة إلى العمل للموظفين المتغييبين في إجازة مرضية ممتدة. وأوصى التقرير بأن يُطلب من دوائر الصحة المهنية المنشأة حديثاً أن تركز على الجوانب الطبية لإدارة الإجازات المرضية، بما في ذلك إعداد الإحصاءات والتحليلات ذات الصلة. وأوصى التقرير كذلك بتدريب المديرين

والمشرفين على كيفية معالجة احتياجات الموظفين الذين لديهم مشاكل قد تؤدي إلى الغياب عن العمل مدداً طويلة.

٣٣ - ومن التوصيات السبع الصادرة، تتصل سبع توصيات اتصالاً مباشراً بصندوق الأمم المتحدة للسكان؛ منها التوصيات ١ و ٢ و ٣ و ٤ و ٧ موجهة إلى المدير التنفيذي؛ في حين أن التوصية ٥ موجهة إلى المجلس التنفيذي للنظر فيها.

٣٤ - وفيما يتعلق بالتوصية ١، ففي حين يرحب صندوق الأمم المتحدة للسكان بالاهتمام المتزايد بجمع بيانات الإجازات المرضية، فإنه لا يزال يرى ألا تقدم نُسخ شهادات وتقارير الإجازات المرضية (حيثما يكون ذلك منطبقاً) إلا في حالات المرض لمدة عشرين يوماً أو أكثر، حيث أن مزايا تسجيل الإجازة المرضية الأقصر مدة لا تبرر إعادة تصميم عمليات ونظم الصندوق الحالية والزيادة المقابلة في النفقات الإدارية. وفيما يتعلق بالدوائر الطبية، يواصل الصندوق الاعتماد على الدوائر الطبية للأمم المتحدة، حيث أن ذلك أكثر فعالية من حيث التكلفة من إنشاء دوائره الطبية الخاصة به.

٣٥ - ويؤيد صندوق الأمم المتحدة للسكان وضع مجموعة من المتطلبات الموحدة فيما يتعلق بالمعلومات (التوصية ٢)، وإدراج هذه المعلومات في شهادات وتقارير الإجازات المرضية بالنسبة لفترات الإجازة المرضية الممتدة (التوصية ٣). وفي حين يتفق الصندوق مع القول بأن التنفيذ الشامل لهذه التوصيات من شأنه أن يعزز ضوابط الإجازات المرضية والتقييد بها، فهو يشير إلى أن إمكانية توحيد هذه المعلومات وعمليات التسجيل قد يعتمد على قدرة كل منظمة؛ ومدى توافر الموارد؛ وضرورة تجنب التكاليف الإدارية المفرطة. ويؤيد الصندوق إنشاء نموذج لإدارة حالات الغياب للموظفين الذين يضطلعون بمسؤوليات إشرافية يتضمن الإجازة المرضية (التوصية ٤) ويشير إلى أنه قد تم اتخاذ عدد من الخطوات لمعالجة ذلك، على سبيل المثال، توفير التوجيه بشأن استعمال نظام إدارة الإجازات المرضية، والتدريب على سياسات الإجازات ذات الصلة التي تتاح لجميع الموظفين بصفة منتظمة. ومن شأن وضع نموذج تدريب على الإنترنت (أو ما يشبه ذلك) لجميع المنظمات التي تخضع لأحكام واحدة فيما يتعلق بالإجازات أن يعزز فعالية رصد حالات تغيب الموظفين بما في ذلك الإجازات المرضية.

٣٦ - ويسلم صندوق الأمم المتحدة للسكان بأهمية إعادة الموظفين الذين يعانون من ظروف طبية إلى العمل باعتبار ذلك هدفاً رئيسياً لكل دائرة للصحة المهنية، ويؤيد تنفيذ سياسة للعودة إلى العمل. بيد أن الصندوق يقترح وضعها مشفوعة بإجراءات شاملة للمنظومة (التوصية ٧). وفيما يتعلق بالتوصية ٥، يرحب الصندوق بتقديم تقارير إلى الهيئات

التشريعية عن إدارة الإجازات المرضية والخطوات المتخذة للحد من التغيب في إجازات مرضية، وسيواصل الاهتمام بتوجيهات المجلس التنفيذي.

طاء - استخدام الموظفين إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة وإطار لوضع المعايير المرجعية - نظرة عامة (JIU/REP/2012/4)

٣٧ - قِيم الاستعراض الكفاءة والشفافية والتزاهة في عملية استخدام الموظفين على ضوء المبادئ الأساسية للتمثيل الجغرافي، والتوازن بين الجنسين، والمساواة بين لغات العمل الرسمية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وقدم الاستعراض تحليلاً مقارنةً لعمليات استخدام الموظفين عبر المنظومة وعرض الجوانب المشتركة والاختلافات والممارسات الجيدة المحددة في سياسات وقواعد وإجراءات الاستخدام الحالية.

٣٨ - ويرحب صندوق الأمم المتحدة للسكان بالنتائج التي توصل إليها الاستعراض ويؤيد الخمسة عشر معياراً مرجعياً والتوصيات الأربع المقدمة لتحقيق عمليات استخدام أكثر كفاءة وشفافية ونزاهة عبر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، فضلاً عن تحسين الموازنة بين ممارسات الاستخدام. ويعمل الصندوق بالفعل من أجل تطبيق هذه المعايير في عملياته للاستخدام والرصد. ويجري العمل من أجل وضع إطار فعال لإدارة الموارد البشرية يهدف إلى كفاءة موازنة عمليات الاستخدام مع احتياجات المنظمة وتحقيق الفعالية في اجتذاب مرشحين أكفاء ذوي خلفيات متنوعة (المعيار ٢)؛ وإضفاء الطابع المؤسسي على التخطيط للقوة العاملة (المعيار ٥)؛ ووضع قوائم للمرشحين لمهام محددة ولفئات المجموعات المهنية (المعيار ١١)؛ وتقليص الفترة التي يستغرقها الاستخدام إلى ١٢٠ يوماً (المعيار ١٣)؛ وإدراج التوزيع الجغرافي العادل لتوظيف الموظفين في صلب ثقافة المنظمة وأنظمتها وممارسات الاستخدام بها (المعيار ١٥).

٣٩ - ويمثل الصندوق، لدى استقدامه للموظفين، بما يلي: ميثاق الأمم المتحدة، والنظامان الأساسيان والإداري لموظفي الصندوق، والقرارات ذات الصلة للهيئات التشريعية (المعيار ١). ويهتدي الصندوق بإجراءات خطية تفصيلية لجميع خطوات الاستخدام (المعياران ٣ و ١٠)؛ ويحترم مبادئ تفويض السلطة والمساءلة (المعيار ٤)؛ ويستخدم أطر الكفاءة في الاستخدام، ويقدم التدريب لموظفي الموارد البشرية، ويستعين بمديري وأعضاء أفرقة المقابلات (المعياران ٦ و ٧). ويتقيد الصندوق بإجراءات خطية فيما يتعلق بالوظائف الشاغرة وإعلانات الوظائف والفرز المسبق (المعيار ٨)؛ ويتبع شروطاً موحدة للحد الأدنى من المؤهلات التعليمية، والخبرة العملية والمهارات اللغوية لموظفي الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة دعماً للتنقل وتوحيد الممارسات فيما بين الوكالات (المعيار ٩)؛ ويستخدم نظام استخدام إلكترونيًا لكفاءة شفافية

الاستخدام وفعاليتيه وكفاءته (المعيار ١٢). ويرصد الصندوق على نحو وثيق مبادئ التمثيل الجغرافي للموظفين، ومساواة اللغات الرسمية/لغات العمل والتوازن بين الجنسين. ويمثل الصندوق امتثالاً تاماً لشرط التكافؤ بين الجنسين (المعيار ١٤): واعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، يمثل الإناث ٥٣ في المائة من قوة العمل في الصندوق، ويمثل منها الذكور ٤٧ في المائة. فضلاً عن ذلك، فعلى صعيد الإدارة العليا يشغل الإناث مناصب الأمين العام المساعد، فضلاً عن ٤٥ في المائة من وظائف الإدارة العليا (الرتبة مد-٢).

٤٠ - ومن التوصيات الأربع الصادرة، تتصل ثلاث توصيات بصندوق الأمم المتحدة للسكان، منها التوصية ١ موجهة إلى المجلس التنفيذي، والتوصيتان ٢ و ٥ موجهتان إلى المدير التنفيذي. والمنظمة ملتزمة بمواصلة تنفيذ جميع التوصيات، وهي تنجز بالفعل اثنتين منها، وهما تقديم تقارير منتظمة إلى المجلس التنفيذي بشأن السلطة المفوضة لاستقدام الموظفين وآلية المساءلة ذات الصلة (التوصية ٢)؛ وتحديد فترة الإعلان عن الشواغر بما لا يزيد عن ٣٠ يوماً (التوصية ٣).

ياء - ترتيبات الدوام المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/NOTE/2012/4)

٤١ - بحث الاستعراض وجود سياسات بشأن ترتيبات الدوام المرنة، وسعى إلى استعراض ثغراتها وممارساتها الجيدة. وحدد عدد المرات التي كانت تُستخدم فيها فعلياً مختلف ترتيبات الدوام المرنة والنسبة المئوية للموظفين الذين استخدموها، وإذا ما كان يمكن موازنة ترتيبات دوام مرنة أخرى للأخذ بها في منظومة الأمم المتحدة. وبينت نتائج الاستعراض وجود تباين في تعاريف وتفسيرات ترتيبات الدوام المرنة بحسب المنظمات المختلفة؛ وضعف معرفة الموظفين وفهمهم لأنواع المختلفة من ترتيبات الدوام المرنة؛ والافتقار إلى دعم الإدارة لترتيبات الدوام المرنة؛ والمسائل المتعلقة باستخدام نُظم الساعات لرصد ترتيبات الدوام المرنة، وإدارة الموظفين فيما يتعلق بترتيبات الدوام المرنة في منظمة قائمة على تحقيق النتائج.

٤٢ - والتوصية الوحيدة الصادرة التي تخص صندوق الأمم المتحدة للسكان موجهة إلى المدير التنفيذي. ويتفق الصندوق عموماً مع النتائج الواردة في مذكرة وحدة التفتيش المشتركة، ويؤيد المبدأ المعتمد فيها ومفاده أنه ينبغي لمنظومة الأمم المتحدة أن تتناول عدم تساقق النهج المتبعة عبر المنظومة في تطبيق ترتيبات الدوام المرنة. بيد أن المسألة المبرهن على وجاهتها في المذكرة والتي مؤداها وجوب الأخذ بسياسات منسقة على صعيد المنظومة، والتي يُعرض فيها أقصى قدر من المرونة ضمن بارامترات وخصائص محددة واسعة جداً يتم التفاوض بشأنها بين فرادى الموظفين والمشرفين بدلا من التوجيهات التفصيلية المقدمة في السياسات، هي مسألة يمكن أن تثير تحديات عملية. وتجري موازنة ترتيبات الدوام المرنة القائمة في المنظمات الداخلة في النظام

الموحد كيما تلائم نماذج العمل وطرق التشغيل المختلفة فيها (بالتأكيد بدرجات متفاوتة من النجاح). ويتطلب النجاح في تنفيذ ترتيبات عالية المرونة نظم دعم ملائمة مثل إدارة قوية للأداء تركز على إنجاز النواتج. والمنظمات الداخلة في النظام الموحد تمر بمراحل متباينة من التطور في هذا الشأن.

٤٣ - ويمكن القول بأنه في إطار سياسة عامة على نطاق المنظومة يمكن للمنظمات، في الممارسة العملية، أن توافق على ترتيبات الدوام المرنة التي تتفق معها وليس على الترتيبات التي تعتبرها غير عملية. بيد أن هناك خطر حدوث زيادة في منازعات الموظفين (على الرغم من أن ترتيبات الدوام المرنة لا تعتبر استحقاقاً ولا حقاً) إذا ما رأت منظمة أن عناصر معينة من السياسة لن تصلح للتطبيق في وضعها ولا تؤيدها ولكن السياسة المتبعة على نطاق المنظومة تسمح بهذه العناصر. وإذا ما وُضعت سياسة على نطاق المنظومة، فمن المنظور أيضاً أن تزيد الخدمات الاستشارية المطلوبة من جانب وحدات الموارد البشرية. وربما يكون من الأفضل إنشاء محفل مناسب (على سبيل المثال، مجتمع ممارسين) يمكن فيه للمنظمات المختلفة أن تتقاسم المعلومات عن ترتيباتها الحالية وممارساتها الحميدة والقضايا التي تواجهها وإجراءات التخفيف التي تتخذها.

كاف - استعراض الخدمات الاستشارية الفردية في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/5)

٤٤ - قيم الاستعراض المقارن استخدام الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة، وذلك بتحليل السياسات والممارسات ذات الصلة. وفي حين ركّز الاستعراض على الاستعانة بالخدمات الاستشارية الفردية، فقد تضمّن أيضاً تحليلاً أوسع لطرائق التعاقد مع غير الموظفين، وأكد أن فئات الخبراء الاستشاريين وفئات الأفراد الأخرى من غير الموظفين تُستخدمان بمعنى واحد أحياناً. وكشف الاستعراض عن أن الاستخدام المفرط لعقود الأفراد غير الموظفين، وعدم وجود معايير شاملة للاختيار بين طرائق التعاقد مع الموظفين وغير الموظفين تعرّض المنظمات لأخطار عدة، منها الخطر المتعلق بالسمعة المتمثل في عدم الموافقة لأفضل ممارسات العمل الدولية. وفضلاً عن ذلك، تبيّن من الاستعراض أن سياسات الاستعانة بالخدمات الاستشارية وممارسات المنظمات متباينتان تماماً، ودعا إلى زيادة الاهتمام على نطاق المنظومة للمواءمة بينهما، مع أخذ مبادئ العمل الدولية والممارسات الجيدة في الاعتبار. وشدد الاستعراض أيضاً على ضرورة قيام الأمانات والمهينات التشريعية برصد ورقابة أكثر فعالية لاستخدام الخبراء الاستشاريين الأفراد.

٤٥ - وشمل التقرير ١٣ توصية، تتصل منها ١٢ توصية بصندوق الأمم المتحدة للسكان. ومن هذه التوصيات ١١ توصية موجهة إلى المدير التنفيذي (التوصيات من ١ إلى ١١)؛ وواحدة للنظر فيها من جانب المجلس التنفيذي (التوصية ١٢). ويتفق الصندوق مع كثير من النتائج والاستنتاجات التي توصل إليها الاستعراض. وسينظر الصندوق في الاقتراحات والتوصيات الواردة في الاستعراض الجاري لسياسات موارده البشرية المتعلقة بالخدمات الاستشارية وأساليب العمل المرتبطة بها، وذلك على أساس انطباقها وصلتها بالمنظمة.

لام - نُظْم تخطيط الموارد في المؤسسة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/8)

٤٦ - استهدف الاستعراض مساعدة المنظمات على تحسين نظمها لتخطيط الموارد في المؤسسة وتحديد الفرص المتاحة لتقاسم عمليات تخطيط الموارد في المؤسسة ومواءمتها وتوحيدها بغية تحقيق أقصى قدر من التأزر في منظومة الأمم المتحدة برمتها. وتبين من الاستعراض أن نُظْم تخطيط الموارد في المؤسسة تُعد إلى حد بعيد في أغلب المنظمات بحسب احتياجات كل منظمة، مما يؤثر سلباً على إمكانية استخدامها والاستفادة منها. وهي تتجاوز عموماً الاعتمادات المرصودة لها في الميزانية والجدول الزمني المقرر؛ ولا تقاس الفوائد ووفورات التكلفة وتفاذي التكاليف المتصلة بتخطيط الموارد في المؤسسة قياساً كميّاً. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم كل منظمة بقياس تكاليف تخطيط الموارد في المؤسسة بصورة مختلفة، مما يجعل من الصعب تقييم التكلفة الكلية للملكية نظم تخطيط الموارد في المؤسسة وبمَنح الموردين قدراً غير متناسب من القدرة التفاوضية في سوق تخطيط الموارد في المؤسسة.

٤٧ - واقترح الاستعراض أن تعيد المنظمات بشكل فعال هندسة أساليب عملها، وأن تحد من تكثيف تخطيط الموارد في المؤسسة بحسب احتياجاتها، وأن تغتنم فرصة تحديث أساليب عملها لإعادة النظر فيها. وينبغي للمنظمات أن تحدد خطة واقعية للتكاليف، بما في ذلك التكلفة الإجمالية للملكية تخطيط الموارد في المؤسسة، فضلاً عن حالات الطوارئ. وينبغي الإسراع بجهود اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى الرامية إلى مواءمة أساليب العمل في منظومة الأمم المتحدة بأسرها، وينبغي للجنة أن تنشئ فرقة عمل لتحديد الفرص المتاحة على صعيد المنظومة لتحقيق التعاون في تخطيط الموارد في المؤسسة. ولما كانت مشاريع تخطيط الموارد في المؤسسة تمثل استثمارات رئيسية، ينبغي لمجالس الإدارة أن تمارس دورها في رصد ومراقبة مشاريع تخطيط الموارد في المؤسسة المعنية على أساس منتظم، بما يشمل السياسة المتعلقة بتنفيذها وتعهداتها ونموها، وفعاليتها من حيث التكلفة، وإنجاز الأهداف العاملة للمشاريع.

٤٨ - ومن التوصيات الأربع الصادرة، تتصل ثلاث توصيات اتصالاً مباشراً بصندوق الأمم المتحدة للسكان، وذلك كما يلي: اثنتان موجّهتان إلى المدير التنفيذي (التوصيتان ١ و ٣)؛ وواحدة موجهة إلى المجلس التنفيذي (التوصية ٢).

٤٩ - وفيما يتعلق بتدريب الموظفين على تخطيط الموارد في المؤسسة والتخصيص الملائم للموارد لاحتياجات التدريب، يقدم الصندوق التدريب الشبكي لجميع الموظفين؛ ويعد الحصول على الدورات الدراسية الأساسية شرطاً إلزامياً لاستخدام تخطيط الموارد في المؤسسة (التوصية ١). ويدعم الصندوق الرأي القائل بأنه ينبغي لمجلس الإدارة أن تمارس دورها الرصدي والرقابي فيما يتعلق بمشاريع تخطيط الموارد في المؤسسة (التوصية ٢). وفيما يتعلق بالتوصية ٣، يضطلع الصندوق برصد منتظم لتنفيذ مشاريعه ذات الصلة بتخطيط الموارد في المؤسسة في كامل دورة حياة تلك المشاريع؛ ويتم بانتظام إبلاغ النتائج إلى مجلس كل مشروع أو عن طريقه. وعموماً، فإن إدارة تخطيط الموارد في المؤسسة هي مسؤولية مجموعة الرعاة التنفيذيين، ومديري تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للشركاء في تخطيط الموارد في المؤسسة ومجلس الرقابة على التغيير.

ميم - دفع مبالغ إجمالية بدلاً من الاستحقاقات (JIU/REP/2012/9)

٥٠ - حلل الاستعراض الذي أُجري على نطاق المنظومة ما إذا كان التطبيق الحالي أو الممكن مستقبلاً لخيار دفع مبالغ إجمالية بدلاً من استحقاقات مختارة قد خفّض من التكاليف العامة ووفّر مرونة أكبر للموظفين دون أن يترتب على ذلك أي آثار مالية كبيرة. ورأى الاستعراض ضرورة الموازنة بين الإجراءات الحالية لدفع مبالغ إجمالية ووضع معايير حساب وقواعد إجرائية مقبولة ومتسقة، لا سيما لكفالة الإنصاف للموظفين العاملين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة المختلفة، وبخاصة العاملين في مركز العمل ذاته.

٥١ - وانصب تركيز الاستعراض على استخدام خيار دفع مبالغ إجمالية في مجالين رئيسيين هما: السفر في إجازة زيارة الوطن وغير ذلك من السفر الرسمي وشحن الأمتعة الشخصية، بالإضافة إلى استعراض دفع بدل الإقامة اليومي عن السفر في مهام رسمية نظراً لأن ذلك البديل يُمنح مقدماً بدلاً من تسديد النفقات الفعلية المتكبّدة ومن ثم يمكن أن يُعتبر مبلغاً إجمالياً. ورئي في نتائج الاستعراض أن بعض المنظمات لا تتقيد بدقة بمخصص بدل الإقامة اليومي؛ فعلى سبيل المثال، في الحالات التي توفر فيها أماكن للإقامة، يخفّض بدل الإقامة اليومي بنسبة ٥٠ في المائة بدلاً من النسبة المثوية المنطبقة؛ وتتطلب منظمات أخرى تقديم وثائق تثبت دفع تكاليف الإقامة مما يخالف مبدأ دفع مبلغ إجمالي.

٥٢ - واحتوى التقرير على خمس توصيات، أربع منها تتعلق بصندوق الأمم المتحدة للسكان: اثنتان موجهتان إلى المدير التنفيذي (التوصيتان ٢ و ٥) واثنتان موجهتان إلى المجلس التنفيذي (التوصيتان ١ و ٣).

٥٣ - ويمثل صندوق الأمم المتحدة للسكان امتثالاً تاماً لمعدلات بدل الإقامة اليومي للجنة الخدمة المدنية الدولية، وتشمل تخفيض بدل الإقامة اليومي بالنسبة المئوية ذات الصلة للمصروفات المتعلقة بالوجبات والمصروفات العارضة عندما توفر الإقامة (التوصية ٢)؛ وتدفع المنظمة للموظفين مبلغاً إجمالياً لتغطية جميع المصروفات ذات الصلة بالسفر، بما في ذلك تكلفة تذكرة السفر بطريق الجو عندما يقوم الموظف وأفراد أسرته المستحقون بالسفر في إجازة زيارة الوطن (التوصية ٥). ويؤيد الصندوق التوصية ١ (الإبلاغ عن استخدام خيار دفع مبلغ إجمالي في إجازة زيارة الوطن) والتوصية ٣ (وقف صرف بدل إقامة يومي إضافي) ويعتبر أنه سيجري تناولهما بتشاور وثيق مع المجلس التنفيذي.

نون - تمويل العمليات الإنسانية في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/11)

٥٤ - تناول الاستعراض كامل مجموعة آليات ومصادر التمويل للعمليات الإنسانية داخل منظومة الأمم المتحدة. وفي حين أفضى عدد من المبادرات الإصلاحية والآليات الجديدة إلى إدخال تحسينات، فقد حدد الاستعراض عدداً من الثغرات وحالات الازدواج، وهي ناشئة بالدرجة الأولى عن المزج بين المعونة الإنمائية وتمويل العمليات الإنسانية، فضلاً عن عدم وجود وضوح حدود فاصلة واضحة بين المساعدة الإنسانية واستخدام الأصول العسكرية لحماية المدنيين. وتهدف التوصيات الرئيسية التي انبثقت عن الاستعراض إلى توفير إطار كلي لإدارة من أجل التخطيط على نحو أكثر استراتيجية لتمويل العمليات الإنسانية بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وتحقيق ربط أفضل بين التمويل القصير الأجل والتمويل الطويل الأجل وبذلك يتحقق تحسين الكفاءة والمساءلة في مجال تمويل الأنشطة الإنسانية للاستجابة لحالات الطوارئ والانتقال إلى مرحلة الإنعاش المبكر وإعادة التعمير.

٥٥ - وترتكز التوصيات الثماني الواردة في التقرير على تحسين تمويل العمليات الإنسانية لمنظومة الأمم المتحدة، وذلك من أجل جملة أمور منها: (أ) تحسين تعبئة الموارد الكافية في حينها وعلى نحو يمكن التنبؤ به ومستدام، وتلبية الاحتياجات الكلية للبلدان المتضررة وتوفير التمويل لتنسيق العمليات الإنسانية الأساسية عن طريق الميزانية العادية ولا سيما لخدمات مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية؛ (ب) زيادة الشفافية والمساءلة في استخدام الأصول العسكرية؛ (ج) تحديد إجراءات موحدة لمؤتمرات المساعدة الإنسانية والإنعاش لضمان توفير التمويل الكافي لتقديم المساعدات في حالات الكوارث التي تعاني من نقص في التمويل؛

(د) القيام، في إطار ولاية الجمعية العامة، بوضع مجموعة من المبادئ الجيدة لتمويل العمليات الإنسانية، القائمة على التخصيص المرن وعلى اتباع نهج تشاركي، مع أخذ الخبرة المكتسبة من خلال مبادرة الممارسات الجيدة في تقديم المنح الإنسانية، فضلاً عن اعتماد سياسة لبناء القدرات لمساعدة البلدان المتضررة من الكوارث في وضع خطط وطنية للتأمين ضد الكوارث.

٥٦ - ومن التوصيات الخمس المتصلة بصندوق الأمم المتحدة للسكان واحدة موجهة إلى المجلس التنفيذي (التوصية ٣)؛ وأربع موجهة إلى المدير التنفيذي (التوصيات ١ و ٥ و ٧ و ٨).

٥٧ - ويتفق صندوق الأمم المتحدة للسكان مع وجوب وضع عملية النداءات الموحدة كأداة لإنشاء إطار استراتيجي للتخطيط المالي لتلبية جميع الاحتياجات من الموارد، وتمكين جميع الجهات الفاعلة الإنسانية من الاشتراك في تقييم الاحتياجات المتفق عليه عموماً القائم على الأدلة (التوصية ١). ويؤيد الصندوق أيضاً وضع مبادئ توجيهية عامة على نطاق المنظومة بشأن إنشاء صناديق واحتياطات للطوارئ والتعافي محددة حسب الوكالة وإعادة تزويدها بالموارد وتوفيرها من أجل تقديم المساعدة السريعة وفي حينها، ولسد الفجوة بين الالتزام بالمبالغ المطلوبة وحشدها (التوصية ٥). وفضلاً عن ذلك، يتفق الصندوق مع القول بأن وضع قواعد بيانات موحدة للحفاظ على المستوى القطري سيكون مفيداً (التوصية ٧). ويؤيد الصندوق إنشاء وحدة إدارة مشتركة على المستوى القطري لكفالة إدارة وتنسيق العمليات والأشكال والمنهجيات المتبعة في بيانات تقديم التقارير عن المشاريع الإنسانية ذات الصلة على نحو يتسم بالفعالية من حيث التكلفة ويخضع للمساءلة ومنتظم، بيد أن الصندوق يدرك محدودية الموارد المدرجة في الميزانية (التوصية ٨). وأفضل موضع يمكن أن يوجد فيه هذا الكيان هو داخل أمانة فريق الأمم المتحدة القطري، وأن يكون تحت الإشراف المباشر للمنسق المقيم أو منسق الشؤون الإنسانية، وأن يخول مسؤولية رصد وتقييم المشاريع الإنسانية.

سين - التخطيط الاستراتيجي في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2012/12)

٥٨ - بحث الاستعراض الذي أجري على نطاق المنظومة النهج والأدوات المختلفة المستخدمة للتخطيط الاستراتيجي في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وبعد استعراض أصول التخطيط الاستراتيجي وتطوره في هذه المنظمات، حدد الاستعراض نهجين ينبغي التوفيق بينهما وهما: (أ) وضع خطط استراتيجية مؤسسية لمراعاة خصوصيات ولاية كل مؤسسة. بمدى زمني أقصر؛ (ب) وضع أطر استراتيجية عامة رفيعة المستوى معنية بمسائل

محددة للوفاء بالولايات الشاملة والطويلة الأمد والواسعة النطاق، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، وحقوق الإنسان، والمساعدة الإنسانية، والصحة، والبيئة، والتنمية المستدامة، وبناء السلام وحفظ السلام، ضمن جملة أمور.

٥٩ - وأوصى التقرير بأن يتخذ الرؤساء التنفيذيون والدول الأعضاء الإجراءات اللازمة بغرض: (أ) تعزيز الاتساق وأوجه التآزر في أنشطة المنظمات وتفاذي التداخل والازدواجية في الخدمات التي تقدمها إلى الدول الأعضاء من خلال أطر التخطيط الاستراتيجي على نطاق المنظومة؛ (ب) كفاءة تنفيذ الأهداف الطويلة الأجل والولايات الأساسية لكيانات منظومة الأمم المتحدة المنبثقة عن الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥، وفقاً لقرار الجمعية العامة ١/٦٠، فضلاً عن تلك المنبثقة عن المؤتمرات العالمية؛ (ج) وضع أطر عمل حسب الموضوع وحسب القطاع مصممة لأن تنظم التعاون والتنسيق الشامل لعدة قطاعات من أجل تحقيق أهداف الأنشطة التنفيذية المضطلع بها من أجل التنمية، والتي حددتها عملية الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، والأهداف الإنمائية للألفية وأهدافها اللاحقة.

٦٠ - وأوصى التقرير أيضاً بتعزيز إطار شبكة الأمم المتحدة للتخطيط الاستراتيجي؛ وإنشاء عملية لاستعراض الأقران، تحت رعاية مجلس الرؤساء التنفيذيين، من أجل وضع منهجيات وممارسات متصلة بالعمل موحدة فيما بين المنظمات؛ وتوحيد المصطلحات؛ وتعزيز الإدارة القائمة على النتائج؛ وتحسين أدوات الرصد والتقييم والإبلاغ؛ والمواءمة بين طرائق دورات التخطيط مقترنة برؤية متسقة على نطاق المنظومة؛ وبناء القدرات الفنية والإدارية الداخلية للمنظمات من أجل تحقيق الأهداف المؤسسية.

٦١ - ومن التوصيات الخمس الصادرة تتعلق أربع توصيات بصندوق الأمم المتحدة للسكان، وهي كما يلي: اثنتان موجهتان إلى المدير التنفيذي (التوصيتان ١ و ٣)؛ واثنتان للنظر فيهما من قِبَل المجلس التنفيذي (التوصيتان ٤ و ٥).

٦٢ - ويرحب الصندوق بالاستعراض. بيد أنه يلاحظ أن نتائج الاستعراض تتركز بالدرجة الأولى على نوع الأنشطة التي تؤديها الأمانة العامة للأمم المتحدة. وترد إشارات قليلة بشأن الأنشطة الإنمائية التي تضطلع بها صناديق وبرامج الأمم المتحدة والتحديات المرتبطة بأعمال صندوق الأمم المتحدة للسكان بصفة خاصة. وعلى سبيل المثال، لا تكاد تُذكر أهمية الأولويات الوطنية ووضع البرامج القطرية المواءمة مع دورات التخطيط الوطنية، والتحديات التي يمثلها ذلك بالنسبة لدورات التخطيط الاستراتيجي. كما لا يركز التحليل على التحديات المتأصلة في الخطط الاستراتيجية المؤسسية والبرامج القطرية الوطنية. وكذلك

يُطلب إجراء مزيد من التحليل بشأن التحديات المرتبطة بالتمويل الطوعي. ونتيجة لذلك، فإن الاستنتاجات والتوصيات الناجمة عن الاستعراض موجهة بدرجة أكبر نحو عملية تخطيط منتظمة ومعيارية وتعود بقيمة محدودة على الصندوق.

ثالثاً - حالة تنفيذ صندوق الأمم المتحدة للسكان لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة الصادرة خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١

٦٣ - وفقاً لقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥٨/٦٠ الذي يطلب إلى وحدة التفتيش المشتركة تعزيز الحوار مع المنظمات المشتركة وبالتالي تعزيز تنفيذ توصياتها، طلبت وحدة التفتيش المشتركة معلومات بشأن متابعة التوصيات الصادرة في عام ٢٠١١ وعام ٢٠١٠. ويقدم المرفقان الثاني والثالث من هذا التقرير معلومات مستكملة عن حالة تنفيذ هذه التوصيات.

٦٤ - ومن التسع والأربعين توصية الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠١١ والتي تخص صندوق الأمم المتحدة للسكان وقبلها، كانت قد نُفذت ٤٤ توصية (٩٠ في المائة) بنهاية عام ٢٠١٢. وبالمثل، فمن الإحدى والخمسين توصية الصادرة في عام ٢٠١٠ والتي تتصل بالصندوق، كانت قد نفذت ٤٨ توصية (٩٤ في المائة) بنهاية عام ٢٠١٢. وفضلاً عن ذلك، وكما ورد في المرفقين الثاني والثالث، فبعد الاستعراض الذي أجري في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ اعتُبرت بعض التوصيات الصادرة في عامي ٢٠١١ و ٢٠١٠، غير ذات صلة بالنظر إلى الهيكل التنظيمي الحالي لصندوق أو طريقة عملياته، ومن ثم أشير إليها بما يفيد ذلك. ويرد مزيد من التفاصيل في نظام المتابعة الشبكي لوحدة التفتيش المشتركة والمتاح للدول الأعضاء.

٦٥ - وصندوق الأمم المتحدة للسكان ملتزم بمتابعة تنفيذ التوصيات المتبقية ذات الصلة بالصندوق ومواصلة إسهامه في مختلف المبادرات التي تضطلع بها وحدة التفتيش المشتركة في المستقبل.

المرفق الأول

موجز التقارير/المذكرات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠١٢ والتقارير المرحّلة من سنوات سابقة*

رمز التقرير	عنوان التقرير	مجموع عدد التوصيات	بصندوق الأمم المتحدة للسكان	ما يتصل منها التوصيات الموجهة إلى المجلس التنفيذي
JIU/REP/2009/9	دور الممثلين الخاصين للأمين العام والمنسقين المقيمين: إطار معياري لقياس الاتساق والتكامل في منظومة الأمم المتحدة	١	١	١
JIU/REP/2010/8	تنقل الموظفين فيما بين الوكالات والتوازن بين العمل والحياة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	١٠	٤	١
JIU/NOTE/2011/1	إصلاح نظام المشتريات في منظومة الأمم المتحدة	١٨	١٦	صفر
JIU/REP/2011/4	تعدد اللغات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: حالة التنفيذ	١٥	١٢	٤
JIU/REP/2011/7	وظيفة التحقيق في منظومة الأمم المتحدة	٨	٧	٢
JIU/REP/2011/9	عملية إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	١١	١٠	١
JIU/REP/2011/10	العلاقات بين الموظفين والإدارة في الأمم المتحدة	٦	٤	صفر

* تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عام ٢٠١٢ ولكنها غير ذات صلة بصندوق الأمم المتحدة للسكان هي كما يلي:

JIU/REP/2012/1: استعراض التنظيم والإدارة في مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية.

JIU/REP/2012/3: تقييم شبكة الأمم المتحدة للمحيطات.

JIU/REP/2012/6: استعراض التنظيم والإدارة وتحقيق اللامركزية في منظمة الصحة العالمية، الجزء الأول.

JIU/REP/2012/7: استعراض التنظيم والإدارة وتحقيق اللامركزية في منظمة الصحة العالمية، الجزء الثاني.

تقرير وحدة التفتيش المشتركة، لعلم صندوق الأمم المتحدة للسكان

JIU/REP/2012/10: العلاقات بين الموظفين والإدارة في الوكالات المتخصصة وفي النظام الموحد للأمم المتحدة.

رمز التقرير	عنوان التقرير	مجموع عدد التوصيات	ما يتصل منها بصندوق الأمم المتحدة للسكان	التوصيات الموجهة إلى المجلس التنفيذي
JIU/REP/2012/2	إدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة	٧	٦	١
JIU/REP/2012/4	استقدام الموظفين إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	٤	٣	١
JIU/NOTE/2012/4	ترتيبات الدوام المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	٥	١	صفر
JIU/REP/2012/5	استعراض الخدمات الاستشارية الفردية في منظومة الأمم المتحدة	١٣	١٢	١
JIU/REP/2012/8	نظم تخطيط موارد المؤسسة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	٤	٣	١
JIU/REP/2012/9	دفع مبالغ إجمالية بدلاً من الاستحقاقات	٥	٤	٢
JIU/REP/2012/11	تمويل العمليات الإنسانية في منظومة الأمم المتحدة	٨	٥	١
JIU/REP/2012/12	التخطيط الاستراتيجي في منظومة الأمم المتحدة	٥	٤	٢
				المجموع لعام ٢٠١٢
		١٢٠	٩٢	١٨

المرفق الثاني

حالة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عام ٢٠١١*

رمز التقرير	عنوان التقرير	مجموع عدد التوصيات	المتحدة للسكان	التنفيذ	سيبدأ تنفيذه
JIU/REP/2011/1	الدائرة الطبية في منظومة الأمم المتحدة	٧	صفر**	صفر	صفر
JIU/NOTE/2011/1	إصلاح نظام المشتريات في منظومة الأمم المتحدة	١٨	١٦	١٦	صفر
JIU/REP/2011/3	التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي في منظومة الأمم المتحدة	١٢	**١	٠	١
JIU/REP/2011/4	تعدد اللغات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	١٥	**٨	٨	٤
JIU/REP/2011/5	أطر المساءلة في الأمم المتحدة	٧	٥		
JIU/REP/2011/6	استمرارية تصريف الأعمال في منظومة الأمم المتحدة	٩	٧		

* تقارير وحدة التفتيش المشتركة المتعلقة بصندوق الأمم المتحدة للسكان، المرحلة من عام ٢٠١١ والصادرة في عام ٢٠١٢ هي كما يلي:

JIU/REP/2011/10: العلاقات بين الموظفين والإدارة في الأمم المتحدة.

JIU/REP/2011/9: عملية إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

JIU/REP/2011/7: وظيفة التحقيق في منظومة الأمم المتحدة.

JIU/REP/2011/4: تعدد اللغات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: حالة التنفيذ.

تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عام ٢٠١١ والتي لا تتصل بصندوق الأمم المتحدة للسكان هي كما يلي:

JIU/REP/2011/11: تقييم نطاق عمل الأمم المتحدة في مجال الإجراءات المتعلقة بالألغام وتنظيمه وفعاليتها والنهج المتبع فيه.

JIU/REP/2011/8: استعراض التنظيم والإدارة في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.

JIU/REP/2011/2: الشفافية في عملية اختيار وتعيين كبار المديرين في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

** تم تنقيح عدد التوصيات الواردة هنا بعد استعراض التقدم المحرز في التنفيذ حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ (التفاصيل متاحة في النظام الشبكي لمتابعة وحدة التفتيش المشتركة).

رمز التقرير	عنوان التقرير	مجموع عدد التوصيات	ما يتصل منها بصندوق الأمم المتحدة للسكان	ما نفذ منها أو ما هو قيد التنفيذ	ما نفذ منها جزئياً/ ما سيبدأ تنفيذه
JIU/REP/2011/7	وظيفة التفتيش في منظمة الأمم المتحدة	٨	٧	٧	صفر
JIU/REP/2011/9	عملية إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	١١	١٠	١٠	صفر
JIU/REP/2011/10	العلاقات بين الموظفين والإدارة في الأمم المتحدة	٦	٤	٣	صفر
المجموع لعام ٢٠١١		٩٣	٤٩	٤٤	٥

المرفق الثالث

حالة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة الصادرة في عام ٢٠١٠*

رمز التقرير	عنوان التقرير	مجموع ما يتصل منها بصندوق الأمم المتحدة للسكان	ما نفذ منها ما نفذ أو ما جزئياً/ ما هو قيد التنفيذ سيبدأ تنفيذه	ما نفذ منها
JIU/REP/2010/1	المنظور البيئي لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة	١٢	٣	صفر
JIU/REP/2010/2	استعراض ترتيبات السفر في منظومة الأمم المتحدة	٩	٧	صفر
JIU/REP/2010/3	قواعد الأخلاق في منظومة الأمم المتحدة	١٧	٧	٢
JIU/REP/2010/4	استعراض إدارة المخاطر المؤسسية في منظومة الأمم المتحدة	٣	٢	صفر
JIU/REP/2010/5	وظيفة مراجعة الحسابات في منظومة الأمم المتحدة	١٨	١٤	صفر
JIU/REP/2010/6	جاهزية مؤسسات منظومة الأمم المتحدة للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام	٣	٣	صفر
JIU/REP/2010/7	سياسات وإجراءات إدارة الصناديق الاستثمارية بمؤسسات منظومة الأمم المتحدة	١٣	٩	صفر
JIU/REP/2010/8	تنقل الموظفين فيما بين الوكالات والتوازن بين العمل والحياة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	١٠	٤	١
المجموع لعام ٢٠١٠		٨٥	٥١	٣

* تقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عام ٢٠١٠ ولكنها لا تتعلق بصندوق الأمم المتحدة للسكان

JIU/REP/2010/9: الشراكة بين الأمم المتحدة والشركات: دور الاتفاق العالمي وأداؤه.

JIU/REP/2010/10: استعراض التنظيم والإدارة في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (المكتب).

** نقح عدد التوصيات الواردة هنا بعد استعراض التقدم المحرز في التنفيذ حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ (التفاصيل متاحة على نظام المتابعة الشبكي لوحدة التفتيش المشتركة).