



الأمم المتحدة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠١٢ وبرنامج عملها لعام ٢٠١٣

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة السابعة والستون

الملحق رقم ٣٤



الجمعية العامة
الوثائق الرسمية
الدورة السابعة والستون
الملحق رقم ٣٤

تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠١٢ وبرنامج عملها لعام ٢٠١٣



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠١٣

ملاحظة

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام. ويعني إيراد أحد هذه الرموز
الإحالة إلى إحدى وثائق الأمم المتحدة.

ISSN 0255-2027

المحتويات

الصفحة	الفصل
iv	بيان المهمة
V	رسالة من الرئيس
١	الأول - التقرير السنوي لعام ٢٠١٢
١	ألف - تنفيذ الإطار الاستراتيجي الطويل الأجل المنقح للفترة ٢٠١٠-٢٠١٩
٥	باء - التقارير والمذكرات والرسائل الإدارية الصادرة في عام ٢٠١٢
١٨	جيم - التفاعل مع المؤسسات المشاركة والهيئات التشريعية
٢٠	دال - متابعة التوصيات
٢٥	هاء - العلاقات مع هيئات الرقابة والتنسيق الأخرى
٢٦	واو - الموارد
٢٨	زاي - مسائل أخرى
٢٩	ثانيا - برنامج العمل لعام ٢٠١٣
٣١	ألف - استعراض التنظيم والإدارة على مستوى المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٣١	باء - متابعة التفتيش الذي خضعت له منظمة السياحة العالمية
٣٣	جيم - تحليل وظيفة تعبئة الموارد في منظومة الأمم المتحدة
	دال - استخدام أشكال التعاقد مع غير الموظفين وأشكال تعاقدية متصلة بها في المكاتب
٣٢	الميدانية التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة
٣٣	هاء - دعم نظام المنسقين المقيمين
٣٣	واو - إدارة الشركاء المنفذين في منظومة الأمم المتحدة

زاي -	الممارسات الجيدة في مجال إدارة عقود المشاريع الاستثمارية وعقود مشاريع التشييد والتجديد على نطاق منظومة الأمم المتحدة.	٣٤
حاء -	تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة.	٣٤
طاء -	استخدام المتقاعدين والموظفين بعد سن التقاعد في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة . . .	٣٥
ياء -	استعراض الإدارة البيئية في منظومة الأمم المتحدة بعد اختتام مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	٣٥
كاف -	إجراء دراسة جدوى بشأن استعراض البعثات السياسية الخاصة التابعة للأمم المتحدة . .	٣٦
لام -	إجراء دراسة جدوى بشأن استعراض للسلامة والأمن.	٣٦

المرفقات

الأول -	تغطية استعراضات وحدة التفتيش المشتركة للتنظيم والإدارة	٣٧
الثاني -	حالة تنفيذ خطة العمل لعام ٢٠١٢ (في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢)	٣٩
الثالث -	قائمة المنظمات المشاركة والنسبة المئوية لحصتها في تكاليف وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠١٣	٤١
الرابع -	الوضع الإجمالي لقبول المنظمات المشاركة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة وتنفيذها لهذه التوصيات، ٢٠٠٤-٢٠١١	٤٣
الخامس -	تكوين وحدة التفتيش المشتركة	٤٥
السادس -	برنامج العمل لعام ٢٠١٣	٤٧

بيان المهمة

لما كانت وحدة التفتيش المشتركة هي الهيئة الرقابية الخارجية المستقلة الوحيدة في منظومة الأمم المتحدة التي يعهد إليها بإجراء عمليات التقييم والتفتيش والتحقيقات على نطاق المنظومة ككل، فإنها تهدف إلى ما يلي:

- (أ) مساعدة الأجهزة التشريعية في المنظمات المشاركة على الاضطلاع بمسؤولياتها الإدارية فيما يختص بوظيفتها الرقابية بشأن كيفية إدارة الأمانات للموارد البشرية والمالية والموارد الأخرى؛
- (ب) المساعدة على زيادة كفاءة وفعالية الأمانات المعنية في النهوض بالولايات التشريعية وتحقيق أهداف المهام المحددة للمنظمات؛
- (ج) العمل على زيادة التنسيق بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛
- (د) تحديد أفضل الممارسات، واقتراح معايير مرجعية، وتسهيل تبادل المعلومات على نطاق المنظومة بأسرها.

رسالة من الرئيس

عملا بالفقرة ١ من المادة ١٠ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، يسرني أن أعرض التقرير السنوي للوحدة عن الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ وبرنامج عملها لعام ٢٠١٣.

وفي عام ٢٠١٢، أنجزت وحدة التفتيش المشتركة ١٧ تقريراً ومذكرة تغطي طائفة عريضة من المواضيع، مع التركيز على المسائل المتصلة بالمنظومة ككل. وفي الوقت نفسه، خططت الوحدة خطوات هامة فيما يتعلق بتنفيذ إطارها الاستراتيجي الإصلاحي المنحى للفترة ٢٠١٠-٢٠١٩. فقد تم وضع وتعميم النظام الجديد لمتابعة توصيات وحدة التفتيش المشتركة (نظام وحدة التفتيش المشتركة للتتبع الشبكي)؛ وتوطدت قدرات الوحدة في مجال الاتصال وإدارة المعرفة بفضل تجديد موقعها الشبكي؛ وتعززت عمليات وإجراءات العمل الداخلية بوضع معايير ومقاييس لعمليات التقييم والتحقيقات.

مواصلة تحسين طرائق عمل الوحدة: التخطيط الاستراتيجي والتأهيل المهني ومراقبة النوعية وتبادل المعارف

تدل الإجراءات والمبادرات الكثيرة التي اتخذتها الوحدة من أجل تنفيذ تدابير الإصلاح في السنوات الأخيرة على التزامنا بخدمة أفضل لمصالح المنظمات المشاركة والدول الأعضاء. ومع ذلك، لا يزال يتعين القيام بالمزيد من الأعمال، والوحدة ملتزمة بمواصلة إدخال التحسينات في جميع المجالات التي هي من صميم اختصاصها، بما في ذلك تحسين التخطيط الاستراتيجي، وتأهيل موظفيها مهنيًا، وتحديث أساليب وإجراءات عملها، وتحسين التنسيق، مع التركيز على مراقبة النوعية وإدارة المعارف وتبادلها.

تلبية الحاجة إلى تعميق العمل على صعيد المنظومة ككل

لا يزال تزايد تعقيد عمل الوحدة وطبيعة عملها الذي يغطي المنظومة ككل أمراً يضع تحديات لا يمكن مواجهتها إلا بالتدابير الوارد ببيانها أعلاه. ففي الوقت الذي يجري فيه الاستعانة بمصادر خارجية في جزء كبير من أعمال التقييم في وكالات الأمم المتحدة، ثم تتولى إدارتها وحدات التقييم الداخلية، تفتقر وحدة التفتيش المشتركة للموارد الكفيلة بتوفير ما يلزم من آخر مستجدات الخبرة المتخصصة، وتعزيز قدرتها بالتالي على تنفيذ ولايتها على النحو الكامل. ويقيد ذلك أيضاً طريقة تعامل الوحدة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين فيها قبل عمليات الاستعراض وخلالها وما بعدها. ويعني ذلك، باقتران مع موارد السفر المحدودة، الاضطلاع بجزء كبير من أعمال الوحدة انطلاقاً من جنيف، دون أن تتاح

إمكانية الوقوف مباشرة في مراكز العمل على كيفية تأثير السياسات والإصلاحات الجديدة في عمل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في الميدان.

الموارد المالية وصون الاستقلالية المالية للوحدة

يجدر بالملاحظة أن ميزانية وحدة التفتيش المشتركة لم تشهد تقريبا أي زيادة حقيقية في السنوات العشرين الماضية، في حين تعمل الوحدة جاهدة على تلبية الطلب المتزايد على إجراء الاستعراضات والتقييمات على صعيد المنظومة ككل. ويشكل ذلك جزئيا نتيجة لعملية تقديم مشروع الميزانية المتبعة حاليا، وهي عملية ترى الوحدة أنها لا تتمثل بالكامل لأحكام المادة ٢٠ من النظام الأساسي للوحدة التي تنص على أن الأمانة العامة تقدم تقديرات ميزانية الوحدة إلى الجمعية العامة. ولا تتمثل الممارسة المتبعة حاليا في تقديم تقديرات ميزانية الوحدة الفعلية، بل في تقديم تقديرات الأمين العام. وترى الوحدة أنه ينبغي إدراج مقترح ميزانيتها الأصلي دون تغيير في تقديرات الأمين العام للميزانية الإجمالية وعرضها على الجمعية العامة من خلال اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية قصد الموافقة عليها. وهذا هو السبيل الوحيد إلى كفالة الاستقلال التنفيذي للوحدة. وتعتزم الوحدة مناقشة هذه الحالة مع جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين في عام ٢٠١٣، وتدعو الدول الأعضاء إلى صون استقلال الوحدة عن الإدارة وإلى ممارسة اختصاصاتها المتعلقة بتحديد مبلغ الموارد التي تعتبرها مناسبة لاستثمارها في جهود الرقابة على صعيد المنظومة ككل.

المضي قدما في عملية التقييم على صعيد المنظومة ككل

أسهمت المناقشات التي أجريت مؤخرا بشأن آلية تقييم على صعيد المنظومة ككل في الإحاطة على نحو أفضل بمدى الحاجة إلى آلية تقييم مستقلة وبدورها، بما في ذلك تعزيز دور وحدة التفتيش المشتركة. والوحدة تظل في وضع مناسب لأداء دور أكبر في عملية التقييم على صعيد المنظومة ككل. ويتوقف نجاح هذه المبادرة على توفير الموارد الكافية حتى يتسنى الاضطلاع بالولاية المقررة بدقة مهنية. وينبغي تمكين الوحدة من اتباع نهج جديد، كخطوة أولى، على نحو ما ورد في تقرير الأمين العام بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية (A/67/93-E/2012/79). واستجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٢٦/٦٧، نتطلع إلى العمل مع الأمين العام وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وعناصر فاعلة أخرى من أجل وضع مقترحات وسياسات عملية في عام ٢٠١٣. وفي هذا السياق، ترحب الوحدة بالولاية المسندة إليها في القرار نفسه والمتمثلة في تقييم خطة عمل المساواة بين

الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وبالتماس مشورتها فيما يتعلق باستعراض مقبل للإدارة القائمة على النتائج في المنظومة.

التطلع إلى المستقبل

أرى أن برنامج عملنا لعام ٢٠١٣ متوازن على العموم ويغطي مجالات هامة تتعلق بشؤون الإدارة والإدارة المالية، ويعكس في الوقت نفسه الأولويات التي عبر عنها أصحاب المصلحة، بما في ذلك المسائل المطروحة على صعيد المنظومة ككل.

ويتضمن برنامج عمل الوحدة لعام ٢٠١٣ مشاريع يبلغ عددها ١٢ مشروعاً منها ١٠ مشاريع تخص المنظومة ككل ومشروعين يتمثلان في تقريرين يخصان منظمتين بعينهما. واختيرت المشاريع الجديدة من ضمن أكثر من ٤٠ موضوعاً حددتها ومنحتها الأولوية المنظمات المشاركة وأجهزة الأمم المتحدة المعنية بالرقابة والتنسيق والمفتشون أنفسهم. وقد أدرجنا دراستين للجدوى في برنامج عملنا باعتبار ذلك طريقة جديدة لمعالجة المواضيع المتشعبة والمعقدة. وانطلاقاً من المشاورات مع أصحاب المصلحة، ستحدد الدراستان نطاق تلك المواضيع المعقدة وتصميمها ومنهجيتها واحتياجاتها من الموارد.

وأخيراً، أود أن أحيي المفتشين الخمسة الذين غادروا الوحدة وأن أرحب بالمفتشين الجدد الذين التحقوا بها في بداية عام ٢٠١٣. ونحن عازمون على مواصلة العمل مع الأجهزة التشريعية والرؤساء التنفيذيين وأصحاب المصلحة الآخرين من أجل تمكين وحدة التفتيش المشتركة من الاضطلاع بولايتها حتى تصبح أداة رقابة أقوى وأكثر فعالية في منظومة الأمم المتحدة.

(توقيع) إيستفان بوستا

الرئيس

جنيف، ٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣

الفصل الأول

التقرير السنوي لعام ٢٠١٢

ألف - تنفيذ الإطار الاستراتيجي الطويل الأجل المنقح للفترة ٢٠١٠-٢٠١٩

١ - قامت وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٠٨ بوضع أول إطار استراتيجي لها متوسط الأجل وطويل الأجل يشمل الفترة من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١٩ (الإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠١٠-٢٠١٩)، ويقدم خارطة طريق لتعزيز الرقابة استجابة لطلبات أصحاب المصلحة (A/63/34، المرفق الثالث). وفي وقت لاحق، نقحت الاستراتيجية لخفض مستوى الأهداف المتوسطة الأجل نظرا لعدم توفير الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف المبينة في الإطار بالكامل (انظر A/66/34). وتتضمن الاستراتيجية الطويلة الأجل الكثير من مقترحات الإصلاح التي أتت بها الوحدة نفسها ووردت في استعراضها العميق لنظامها الأساسي وأساليب عملها (A/58/343)، ويُشار إليها في كل تقرير سنوي لاحق للوحدة. ويركز الفصل الأول على الأهداف المتوسطة الأجل والإنجازات التي تحققت حتى الآن في مجالات الإصلاح الهامة تلك.

١ - تعزيز نظام متابعة توصيات وحدة التفتيش المشتركة: نظام التتبع الشبكي الجديد

٢ - يظل تعزيز نظام متابعة عمل الوحدة من الأولويات الأساسية. وقد ارتئي وضع نظام شبكي لتتبع توصيات الوحدة منذ عام ٢٠٠٧، وتم تحقيق هدف تجهيز النظام للعمل بحلول نهاية عام ٢٠١٢. وقد عبثت الموارد الإضافية اللازمة لهذا العمل عملا بالقرار ٢٧٠/٦٥ الذي أذنت فيه الجمعية العامة بمساهمة الأمم المتحدة في التكلفة الإجمالية لنظام التتبع في منتصف فترة السنتين وشجعت فيه المنظمات المشاركة الأخرى على أن تحذو حذوها. وقد بدأ تطوير النظام في منتصف عام ٢٠١١ واكتمل وضعه في تموز/يوليه ٢٠١٢. ووضع النظام بمساعدة فرقة عمل داخلية وفريق خارجي للمستعملين ينتمي أعضاؤه إلى المنظمات المشاركة المهمة. وعلى إثر بدء العمل بالنظام رسميا في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، تم تعميم نظام التتبع بنجاح عن طريق التدريب في الموقع ومن بعد. وأشارت التعليقات الواردة إلى ارتياح عام للنظام ولوظائفه.

٣ - وبحلول مطلع عام ٢٠١٣، كانت نسبة ٧٣ في المائة من المنظمات المشاركة قد قدمت مدخلاتها عن طريق الإنترنت في معظم الأحوال. وفي الوقت الراهن، لا تزال المنظمات المشاركة في طور تعلم كيفية الاستفادة التامة من نظام التتبع. ويتوقع أن يؤدي هذا النظام السهل الاستعمال إلى خفض عبء عمل المنظمات المشاركة خلال السنوات المقبلة

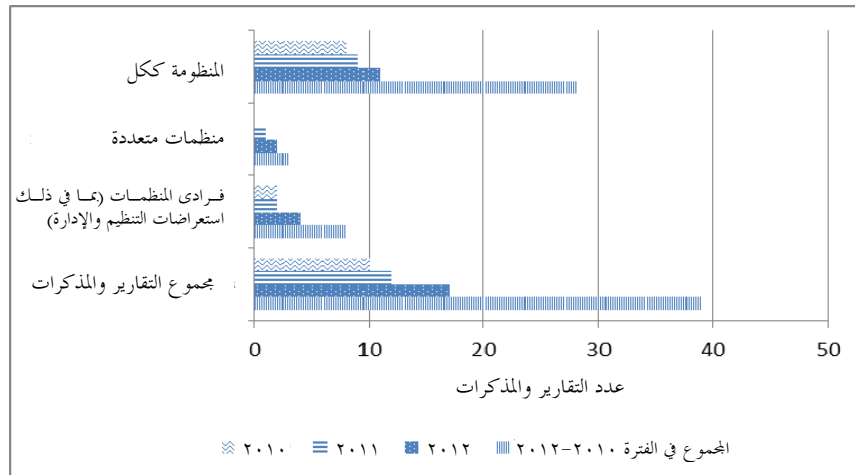
من حيث الوقت الذي تستغرقه عمليتا المتابعة والإبلاغ والموارد المستعملة فيهما. وسيجعل أيضا من المتابعة عملية واضحة وشفافة، وسييسر التحليل المعمق لطريقة التعامل مع توصيات الوحدة. وإن كانت بعض المنظمات المشاركة قد عبرت عن ارتياحها الكبير للتدريب المقدم وللوظائف التي يتيحها نظام التتبع، فإنها أعربت عن الحاجة إلى إدراج وظائف جديدة في النظام. وسيتمتع على الوحدة، وهي تمضي قدما، أن تكفل الصيانة السنوية للنظام واستضافته وتوفير التحديثات اللازمة في المستقبل لتحقيق الاستفادة المثلى من وظائف النظام والاستجابة لاحتياجات المستعملين. وفي انتظار ذلك، سيتمتع على الوحدة أن تركز على مسألة مراقبة النوعية، فخير التصديق على الردود المتاح لها حاليا يحتم عليها تحديد الموارد اللازمة لكفالة تحليل المعلومات المقدمة والتحقق منها.

٢ - تعزيز المنظور الشامل للمنظومة ككل في عمل الوحدة

٤ - وفقا لما طلبته الدول الأعضاء في قرارات متنوعة للجمعية العامة (٢٢٦/٦٢ و ٢٤٦/٦٢ و ٢٧٢/٦٣ و ٢٦٢/٦٤ و ٢٧٠/٦٥ و ٢٥٩/٦٦)، تركز الوحدة على مسائل المنظومة ككل من حيث أنها تهم جميع المنظمات المشاركة فيها. وقد تم تحقيق هدف تغطية المنظومة ككل/المنظمات المتعددة بما لا يقل عن نسبة ٧٠ في المائة في السنوات الأخيرة (انظر الشكل الأول).

الشكل الأول

أنواع التقارير والمذكرات (٢٠١٠-٢٠١٢)

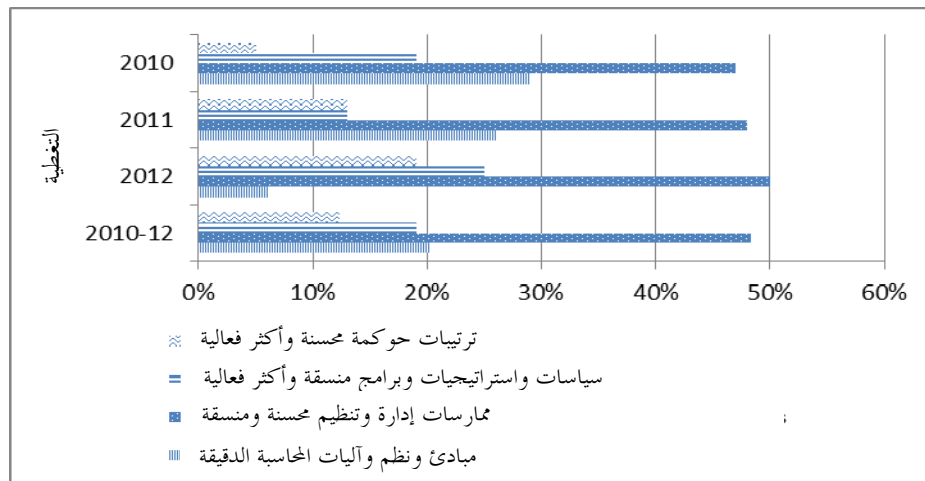


٥ - وفي حين تراجع نوعا ما نصيب المنظومة ككل من التقييمات نظرا لزيادة عدد استعراضات التنظيم والإدارة في عام ٢٠١٢، يمكن القول إن تقارير فرادى المنظمات تسهم في عمل الوحدة المتعلق بالمنظومة ككل، إذ تتيح للوحدة إمكانية التعمق في مسائل المنظومة ككل ذات الصلة بالمنظمة المستعرضة. وفضلا عن ذلك، تتيح الاستعراضات مجالا لاستعراض أثر وفائدة توصيات الوحدة ومعاييرها المرجعية على صعيد المنظومة ككل. وبالمثل، تعزز التقارير المتعلقة بالمنظومة ككل نوعية الدراسات الخاصة بفرادى المنظمات من خلال تحديد الممارسات الجيدة والمعايير المرجعية.

٦ - ويشير تحليل منشورات الوحدة فيما بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٢ إلى أن المجالات ذات الأولوية المشمولة ببرامج عمل الأعوام من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٢ متسقة مع الأهداف الاستراتيجية الأربعة المحددة في استراتيجية الوحدة الطويلة الأجل للفترة ٢٠١٠-٢٠١٩ (انظر الشكل الثاني). وفي حين لا يزال عمل الوحدة يركز في معظمه على تحسين اتساق ممارسات الإدارة والتنظيم، ثمة تحولات ناشئة، منها زيادة تغطية سياسات واستراتيجيات وبرامج منسقة وتتسم بفعالية أكبر. وهذا الاتجاه الناشئ يدل على قدرة الوحدة على الاستجابة للطلبات الخاصة للجمعية العامة (انظر أيضا الفقرة ٨).

الشكل الثاني

تغطية الأهداف الاستراتيجية الطويلة الأجل في عمل وحدة التفتيش المشتركة (٢٠١٠-٢٠١٢)



٣ - الاستعراضات المنهجية للتنظيم والإدارة في المنظمات المشاركة

٧ - فيما بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٢، اضطلعت الوحدة بستة استعراضات للتنظيم والإدارة، فحققت بذلك هدف إجراء استعراضين على الأقل في السنة المحدد في الإطار الاستراتيجي المنقح (A/66/34، المرفق الأول). ووفقا لهذا المعدل، لن يتم تغطية المنظمات المشاركة سوى مرة واحدة كل ١٤ سنة. وترى الوحدة أن هذا المعدل غير كاف؛ وخمس سنوات هي الفترة المثلى التي ينبغي أن تفصل الاستعراضات من أجل تعزيز مساءلة الإدارة العليا على صعيد المنظومة ككل، ولكن سيتطلب ذلك موارد إضافية. وقد أحرزت الوحدة تقدما في وضع منهجية نظامية لاستعراضات التنظيم والإدارة تركز على زيادة تطبيق المعايير المرجعية المحددة في استعراضات الوحدة السابقة. واستعراضات التنظيم والإدارة هي أيضا أداة هامة في تحديد وتبادل الممارسات الجيدة وإبراز فرص تحسين التنسيق والاتساق (انظر المرفق الأول للاطلاع على حالة استعراضات التنظيم والإدارة).

٤ - تعزيز أهمية الوحدة وأنشطة الاتصال التي تقوم بها

٨ - يلي برنامج العمل حاليا على نحو أفضل احتياجات العملاء. وتشمل منهجية برنامج العمل عملية تشاورية ذات مرحلتين مع المنظمات المشاركة وشركاء الوحدة الآخرين. وتمثل المرحلة الأولى في التماس الاقتراحات لأجل تضمينها في برنامج العمل، بينما يطلب في المرحلة الثانية من المنظمات المشاركة ترتيب أولى أولوياتها. وتركز معظم الاقتراحات بشكل أكبر على مسائل الإدارة والتنظيم وتركز بقدر أقل على المسائل البرنامجية. وفي هذا السياق، يجدر بالملاحظة أن ثلاثة طلبات من أصل ستة مقدمة من الدول الأعضاء خلال السنوات الثلاث الماضية تكتسي طابع السياسة العامة، وتعلق بالتعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي (JIU/REP/2011/3؛ انظر A/66/717)، وبالإجراءات المتعلقة بالألغام (JIU/REP/2011/11)، وبشبكة الأمم المتحدة للمحيطات (JIU/REP/2012/3؛ انظر A/67/400). ووضع التقريران الأولان بالاستعانة بموارد وخبرات إضافية. وفي الفترة من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١٢، بلغت نسبة المشاريع المدرجة في برنامج العمل السنوي المستمدة من اقتراحات خارجية ٦٦ في المائة. واضطلع الوحدة أيضا باستعراضات التنظيم والإدارة التي لا تقترح المنظمات عموما إجراءات يجعل زيادة معدل الاقتراحات الواردة من المنظمات المشاركة في الوحدة أمرا صعبا. ولكن، بفضل تعزيز العملية التشاورية مع المنظمات المشاركة ومع شركاء آخرين، ستواصل الوحدة بذل الجهود من أجل بلوغ هدف ٧٥ في المائة على الأقل من المشاريع المقترحة خارجيا على النحو المحدد في استراتيجيتها الطويلة الأجل.

٩ - وخلال الاتصالات المتبادلة مع لجنة البرنامج والتنسيق في عام ٢٠١٢ وردا على ما أعربت عنه اللجنة من قلق بشأن عدم وجود تقارير للوحدة في جدول أعمال اللجنة (انظر A/67/16)، تم الاتفاق على أن تسعى الوحدة إلى تقديم عدد أكبر من تقاريرها إلى اللجنة. ويعزى عدم وجود تقارير للوحدة إلى أن تلك التقارير لا يمكن عرضها إلا على لجنة واحدة فقط، مما يطرح بعض الصعوبات في تحديد أي لجنة تشكل المنتدى الأكثر ملاءمة. وترى الوحدة أنه ينبغي، عند الضرورة و/أو بناء على طلب، إتاحة تقاريرها إلى عدة لجان.

١٠ - وفيما يتعلق بأنشطة الاتصال، كثفت الوحدة جهود الاتصالات التي تقوم بها مع أصحاب المصلحة فيها. ويتيح موقعها الشبكي المتعدد اللغات الذي تم تحديده (www.unjiu.org) معلومات أكثر شمولاً عن الوحدة للزائرين بفضل وظائف جديدة متنوعة سهلة الاستعمال وتفاعلية. وبشراكة مع مكتبة مكتب الأمم المتحدة في جنيف، تمت رقمنة التقارير والمذكرات التي أصدرتها الوحدة منذ إنشائها في عام ١٩٦٨، وأُتيح باللغات الرسمية المتاحة. ويشمل الموقع الشبكي أيضا وظائف التلقيح المبسط جدا وإمكانية الاشتراك في قائمة رسائل إلكترونية من أجل تلقي معلومات مستكملة مباشرة.

٥ - تعزيز الكفاءة المهنية لموظفي الوحدة المكلفين بالتقييم

١١ - خلال السنوات القليلة الماضية، تم تدريب جميع الموظفين خارج الوحدة على تقنيات ومنهجيات التقييم. وعلى إثر تنقيح توصيف وظائف التقييم، كان من اللازم على جميع الموظفين الذين عينوا في الآونة الأخيرة أن تكون لديهم خبرة أساسية في ميدان التقييم على النحو المطلوب في الإعلانات عن الشواغر. ويظل نشاط التدريب من الجهود التي تبذل باستمرار، وتقوم أمانة الوحدة بتنفيذ عملية تعلم مستمر تتسم بالكفاءة من حيث التكلفة. ويستوفي معدل أيام التدريب للفترة ٢٠١٠-٢٠١٢ الهدف المحدد في خمسة أيام المنصوص عليه في سياسة التعلم وتطوير القدرات في الأمم المتحدة.

١٢ - وفي عام ٢٠١٢، أعدت أمانة الوحدة سلسلة من ورقات العمل الداخلية تعرض توجيهات مفصلة عن مختلف مراحل إجراء التقييمات. وأعدت هذه الوثائق الداخلية استنادا إلى المقاييس والمعايير المرجعية للتقييم المعتمدة في الوحدة والمتماشية مع مقاييس فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومعايير المرجعية، وسيستعان بها في التدريب الداخلي في عام ٢٠١٣.

باء - التقارير والمذكرات والرسائل الإدارية الصادرة في عام ٢٠١٢

١٣ - يتضمن برنامج العمل لعام ٢٠١٢ الذي اعتمدته الوحدة في دورتها المعقودة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ (A/66/34، الفصل الثاني) ١٢ مشروعاً جديداً. وأُرجئت

إحدى عمليات استعراض التنظيم والإدارة المقررة إلى عام ٢٠١٣ بعد التشاور مع المنظمة المعنية. وتتضمن خطة العمل ١٩ مشروعاً من بينها ٨ استعراضات أُرجئت من عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١ وانتهت معظمها بحلول نهاية عام ٢٠١٢.

١٤ - وأصدرت الوحدة ١٣ تقريراً و ٤ مذكرات (انظر المرفق الثاني)^(١). وصدر تكليف بوضع ثلاثة تقارير، في حالتين من المجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية، وفي حالة واحدة من الجمعية العامة لتقييم شبكة الأمم المتحدة للمحيطات. واتسمت سبعة تقارير ومذكرات بطابع شامل للمنظومة بأسرها، وكان اثنان منها يتعلقان بعدة منظمات وأربعة منها في شكل استعراضات لمنظمات منفردة. وإضافة إلى ذلك، أُعدت رسالة إدارية واحدة وأُرسلت إلى إحدى المنظمات. وتضمنت التقارير والمذكرات ما مجموعه ١٠٩ توصيات.

١٥ - ويفوق الناتج الإجمالي للسنة متوسط الناتج السنوي المسجل خلال السنوات الأخيرة، ويعود ذلك جزئياً إلى النجاح في الحد من عدد المشاريع المؤجلة إلى السنة التالية (من ٨ إلى ٤). وفي محاولة من وحدة التفتيش المشتركة لتقليص متوسط مدة المشاريع، سينتهي إنجاز معظم المشاريع المرجأة من عام ٢٠١٢ بحلول منتصف عام ٢٠١٣ على الأكثر (انظر المرفق الثاني). ويرد أدناه موجز النتائج الرئيسية المضمنة في التقارير والمذكرات التي أُنجزت في عام ٢٠١٢.

استعراض التنظيم والإدارة في مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)

١٦ - أُرجئ هذا الاستعراض لإدارة وتنظيم الأونكتاد، الذي كان مدرجاً أصلاً في برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠١٠، إلى عام ٢٠١١ بعد التشاور مع المنظمة. ويغطي هذا التقرير (JIU/REP/2012/1)، إضافة إلى المجال الأساسي للحوكمة، الركائز الفنية الثلاث المتمثلة في بناء توافق الآراء، والبحث/التحليل، والتعاون التقني، ويحلل فعالية أمانة الأونكتاد في دعم مجالات العمل هذه. وتبين من الاستعراض أن عدم مشاركة بعض الدول الأعضاء أدى إلى غياب التوجيه المناسب للأمانة العامة. ويتعين التصدي للتدهور التدريجي للوظيفة الرئيسية للأونكتاد باعتباره مركز تفكير في مجال التجارة والتنمية عن طريق زيادة التركيز على المنتجات الرئيسية. وفي مجال التعاون التقني، يتبع الأونكتاد نهجاً تجزئياً في إدارة الشراكات ويتعين عليه وضع استراتيجية أكثر اتساقاً لاستراتيجية جمع الأموال. ويدل

(١) تمخض مشروع واحد عن أربعة نواتج (تقرير واحد وثلاث مذكرات)؛ انظر الفقرات ٤٢-٤٥ من هذا التقرير.

انخفاض التبرعات المقدمة من بعض الجهات المانحة الرئيسية على حاجة المنظمة إلى تحسين إدارة الشراكات وأنشطة الاتصال.

١٧ - ولا تزال مظاهر عدم الكفاءة الإدارية في أمانة الاونكتاد، لا سيما في مجال إدارة الموارد البشرية، تؤثر في أدائها العام. وبينت الدراسة الاستقصائية للموظفين التي أجريت كجزء من الاستعراض قدرا كبيرا من عدم الارتياح لدى الموظفين لطول عمليات استقدام الموظفين واختيارهم وعدم شفافيتها وعدم كفاءة إدارة الشواغر وعدم تخطيط تعاقب الموظفين. ويتعين العمل على تفكيك نهج العزل بين الشعب وإقامة اتصالات أفضل بين موظفي الأمانة والدول الأعضاء في الأونكتاد باعتبار ذلك أولوية من أولويات الإدارة العليا. ونوقش الاستعراض في الدورة الاستثنائية السادسة والعشرين لمجلس التجارة والتنمية مما أدى إلى توجيه طلب إلى أمانة الأونكتاد لوضع خطة عمل مفصلة لتحسين التنظيم والإدارة واقتراح جدول زمني مناسب لتنفيذها (انظر A/67/15 (Part III)). وإضافة إلى ذلك، طلبت الدول الأعضاء إلى الأمانة أن تتخذ التدابير اللازمة لتحسين الإدارة القائمة على النتائج وتقديم تقرير عن التدابير التي اتخذتها في الدورة الستين للمجلس في عام ٢٠١٣ (انظر A/67/15 (Part V)).

إدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة

١٨ - على أساس اقتراح داخلي مقدم من وحدة التفتيش المشتركة دعمته ثماني منظمات مشاركة في الوحدة، يستعرض التقرير (JIU/REP/2012/2؛ انظر A/67/15/337) الطريقة التي يجري بها تسجيل الإجازات المرضية وإدارتها والإبلاغ عنها في المنظمات الدولية. ويقترح التقرير أيضا إدخال تحسينات من شأنها أن تمكن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من توضيح القواعد والأنظمة المتعلقة بالإجازات المرضية وتحسينها وتنسيقها على نطاق المنظومة، ومنع إساءة استخدامها، والأهم من ذلك تمكين الإدارة من أن تبذل واجب العناية بخصوص صحة الموظفين وسلامتهم. وتؤكد إحدى دراسات الأمم المتحدة أن زيادة التغيب عن العمل بنسبة ١ في المائة تعادل زيادة في مرتبات الموظفين بنسبة ١ في المائة، وتؤكد على ضرورة إنفاذ القواعد والأنظمة السارية فيما يتعلق بالإجازات المرضية (لا سيما الإجازة المرضية دون شهادة طبية) واستحقاقات الإجازات الأخرى. وفي الوقت نفسه، ونتيجة لعدم توافر بيانات أو إحصاءات متعلقة بالإجازات المرضية، لا يمكن أن تحدد بيقين تكلفة الإجازات المرضية على مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

١٩ - ويخلص التقرير إلى أن الحفاظ على بيئة عمل صحية هو شرط لازم للحد من التغيب لأسباب صحية (الإجازات المرضية). ولمعالجة هذه المسألة، يطلب إلى الرؤساء التنفيذيين

تزويد الهيئات التشريعية بتقارير شاملة سنوية أو كل سنتين عن الإجازات المرضية، تشمل بيانات إحصائية ومالية، والتدابير التي تتخذها المنظمات من أجل الحد من التغيب في إطار الإجازات المرضية. ويُطلب إلى الرؤساء التنفيذيين أيضا أن يضعوا وينفذوا سياسة لعودة الموظفين الذين يستفيدون من إجازة مرضية ممتدة إلى العمل.

تقييم شبكة الأمم المتحدة للمحيطات

٢٠ - كلفت الجمعية العامة في قرارها ٢٣١/٦٦ وحدة التفتيش المشتركة باستعراض شبكة الأمم المتحدة للمحيطات، وهي آلية مشتركة بين الوكالات تركز على شؤون المحيطات وتروم تعزيز آلية التعاون والتنسيق في شؤون المحيطات وقانون البحار. وكان الهدف من التقييم (JIU/REP/2012/3؛ انظر A/67/400) دراسة الآلية المشتركة بين الوكالات واقتراح توصيات ملموسة لتحسين كفاءتها وفعاليتها في التنسيق. وقامت الوحدة باستطلاع الأنشطة التي اضطلع بها أعضاء الشبكة خلال السنوات الخمس الماضية فيما يتعلق بقضايا المحيطات والمناطق الساحلية، وتبين لها وجود ثغرات في تناول قضايا المحيطات والمناطق الساحلية من منظور أهداف خطة جوهانسبرغ للتنفيذ والأهداف الإنمائية للألفية.

٢١ - وتبين من التقييم أن الشبكة لم تتمكن من الاضطلاع بصورة مرضية باختصاصاتها الأصلية ويعزى ذلك جزئيا إلى ضعف هيكلي كبير يتصل بعدم توافر الموارد البشرية والمالية، مما يقلل من القدرة على إجراء استعراض شامل للبرامج ذات الصلة وتحديد مجالات العمل المشترك على نحو إيجابي. وتبين من عملية الاستطلاع أن ١٤ في المائة فقط من برامج أعضاء الشبكة نفذت بصورة مشتركة مع أعضاء آخرين وأن هناك تضخما في عدد الآليات المعنية بشؤون المحيطات والمناطق الساحلية. وينبغي مراعاة جميع الآليات القائمة والجديدة لكفالة الانسجام فيما بينها. وعلاوة على ذلك، يوجد تنسيق وتعاون محدودان بين الشبكة ولجنة الأمم المتحدة المعنية بالموارد المائية وشبكة الأمم المتحدة المعنية بالطاقة. وخلص التقرير إلى أنه ينبغي وضع قيادة الشبكة على مستوى أعلى في التسلسل الإداري، على غرار شبكة الطاقة ولجنة الموارد المائية. ومن شأن ذلك تيسير الوصول إلى اللجنة الرفيعة المستوى للبرامج التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق وحشد دعم الرؤساء التنفيذيين للمشاركة في أعمال الشبكة والإسهام فيها. وأخيرا، لا بد من وجود إرادة سياسية لكفالة استدامة عمل الشبكة. وأُخذت في الاعتبار النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي خلص إليها التقييم في تنقيح اختصاصات الشبكة.

الخدمات الاستشارية الفردية في منظومة الأمم المتحدة

٢٢ - تتضمن هذه الدراسة الشاملة التي أجريت على نطاق المنظومة (JIU/REP/2012/5) تقييما لاستخدام فرادى الخبراء الاستشاريين في منظومة الأمم المتحدة بتحليل السياسات والممارسة ذات الصلة. ولئن كان التقرير يركز على الاستعانة بالخدمات الاستشارية، فإنه يتناول أيضا اعتبارات أوسع فيما يتعلق بالإجراءات التعاقدية مع الأفراد من غير الموظفين، إذ يؤكد الاستعراض أن أوجه استخدام فئة الخبراء الاستشاريين وفئات الأفراد الأخرى من غير الموظفين هي أحيانا متماثلة. والإفراط في استخدام عقود غير الموظفين وعدم وجود معايير شاملة للاختيار بين الإجراءات التعاقدية للموظفين ولغير الموظفين أمر يعرض المنظمات لأخطار في العديد من المجالات. بما في ذلك خطر المساس بسمعتها لعدم تماشي ذلك مع أفضل الممارسات الدولية المتعلقة بالعمل. ويتجلى من التقرير أن السياسات والممارسات الاستشارية التي تنتهجها المنظمات متنوعة إلى حد ما، ويدعو التقرير إلى إيلاء مزيد من الاهتمام على نطاق المنظومة ككل لتوحيد السياسات والممارسات، مع مراعاة المبادئ والممارسات الجيدة الدولية في مجال العمل. ويشدد كذلك على ضرورة ممارسة الأمانات والدول الأعضاء للرصد والرقابة بمزيد من الفعالية فيما يتعلق بالاستعانة بفرادى الخبراء الاستشاريين.

استعراض التنظيم والإدارة في منظمة الصحة العالمية

٢٣ - أُجري استعراض للتنظيم والإدارة في منظمة الصحة العالمية (JIU/REP/2012/6) بناء على طلب من مجلسها التنفيذي، باعتباره مدخلا في عملية الإصلاح الجارية في المنظمة. ويشمل المجالات الرئيسية للحوكمة والإدارة، بما فيها عمل الأجهزة الإدارية، وآليات التنسيق الإداري، والتخطيط وتعبئة الموارد، والموارد البشرية، والمالية، وتكنولوجيا المعلومات، والمسائل المتعلقة بالرقابة. وتجلى من الاستعراض أن البنود الطويلة والمتكررة والمتداخلة وغير المرتبة بحسب الأولوية الواردة في جداول أعمال اجتماعات الأجهزة الإدارية وعدم كفاية الإحاطات والأعمال التحضيرية، عوامل تؤثر سلبا على كفاءة هذه الاجتماعات. وأدى اتخاذ مبادرات هامة إلى تحسين كفاءة إدارة منظمة الصحة العالمية وفعاليتها، ولكن ينبغي اتخاذ مزيد من التدابير لتعزيز التماسك والتنسيق الأفقي. ويتعين مراجعة وتنقيح بعض الوظائف الإدارية العليا والهياكل التنظيمية. وتتسم عمليات إعداد الميزانية والتخطيط بكونها طويلة وغير مرنة وثقيلة للغاية. وخلص المفتشون إلى أن عدم إمكانية التنبؤ بالموارد يشكل خطرا كبيرا على استدامة تنفيذ ولاية المنظمة.

٢٤ - وعلاوة على ذلك، لا تتسق الإجراءات التعاقدية المعمول بها في المنظمة تماما مع نموذج تمويل المنظمة. فعدم الاتساق في تخطيط تعاقب الموظفين والتطوير المهني، وثقل الهيكل الوظيفي الأعلى، وبطء عمليات الاستقدام، وعدم وجود وظيفة مراقبة النوعية في نظام إدارة الأداء وتطويره، هي مسائل هامة يتعين أن تعالج في إدارة الموارد البشرية. وقد ساهم اعتماد النظام العالمي للإدارة وتشغيل مركز الخدمات العالمي في كوالالمبور في تحسين الشفافية ورصد الموارد. غير أن بعض أوجه القصور والصعوبات التشغيلية الملموسة تتطلب إجراء استعراض شامل لتصميم النظام العالمي للإدارة وتشغيله وللدروس المستخلصة منه.

استعراض اللامركزية في منظمة الصحة العالمية

٢٥ - جرى استعراض اللامركزية بناء على طلب من المجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية أيضا في سياق عملية الإصلاح الجارية في المنظمة. وقيّم الاستعراض التحديات التي تواجه المنظمة بسبب هيكلها وكيفية عملها المتسمين بدرجة عالية من اللامركزية، ويقدم توصيات للتصدي لها. ورغم الاعتراف بالتقدم المحرز خلال السنوات الأخيرة في سبيل إيجاد ثقافة للإدارة المؤسسية، فإن التقرير يسلط الضوء على ضرورة تحسين توزيع الموارد وزيادة الشفافية فيها على الصعيدين الإقليمي والقطري وتحديد الحد الأدنى لحجم المكاتب القطرية من أجل ضمان مزيد من الكفاءة في التكاليف. ويشجع المفتشون المنظمة على تعزيز الاتساق في تنفيذ السياسات والخدمات الإدارية الاعتيادية وما يتصل بها من أعمال الرقابة، تجنباً للازدواجية وفقدان وفورات الحجم وعدم الكفاءة، ومن أجل تحسين فعالية آليات التنسيق ولجان الإدارة والشبكات القائمة بين المستويات الثلاثة في المنظمة، أفقياً وعمودياً، وبين المناطق والبلدان.

٢٦ - واستنتج المفتشون أيضاً أنه يتعين على المنظمة أن تقوم بمزيد من العمل لكي توحد أدائها وتحسن التنسيق مع شركائها في منظومة الأمم المتحدة. ويوصي التقرير بتعزيز الهيكل التنظيمي وتفويض السلطة المعمول به حالياً، لا سيما على مستوى رؤساء المكاتب القطرية، وتعزيز مساءلة المديرين الإقليميين. ويوصي المفتشون بترشيح فئات رؤساء المكاتب العديدة وإعادة تصنيف هذه الوظائف تماشياً مع الطابع المعقد للعمليات القطرية والمؤهلات المطلوبة، ووقف تعيين الموظفين الفنيين الوطنيين التدريجي في وظائف رؤساء المكاتب القطرية. وأكد الاستعراض أن عمليات اختيار وتدريب رؤساء المكاتب القطرية قد تحسنت تحسناً كبيراً ولكن من الممكن مواصلة تحسينها لتحقيق مزيد من التنوع، لا سيما فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية، مع التوصية بجعل التدريب إلزامياً لجميع الرؤساء الذين يشغلون هذه الوظائف.

٢٧ - ويوصي التقرير بصوغ وتنفيذ سياسة للتنقل خاصة برؤساء المكاتب على نطاق منظمة الصحة العالمية ورصد هذه السياسة وإبلاغ الأجهزة الإدارية بشأنها، يحدد بموجبها الحد الأقصى لسنوات الخدمة حسب فئات مراكز العمل وفيما بين المناطق والمقار، وذلك لإثراء المتبادل. وفي مجال الحوكمة، يوصي التقرير بإجراء استعراض شامل لعملية الحوكمة على الصعيد الإقليمي بهدف تحسين طريقة عمل اللجان الإقليمية واللجان الفرعية ومواءمة أنظمتها الداخلية.

نظم تخطيط الموارد في المؤسسة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

٢٨ - استهدف الاستعراض (JIU/REP/2012/8) الذي أجري على أساس اقتراح داخلي مساعدة المنظمات على تحسين نظمها لتخطيط الموارد في المؤسسة، وزيادة فوائد تلك النظم، وتحديد الإمكانيات المتاحة على نطاق المنظومة لأجل اقتسام ومواءمة وتوحيد عمليات تخطيط الموارد في المؤسسة بين المنظمات، وتبادل الخدمات أو دمج عناصر النظم من أجل تحقيق أكبر قدر من التآزر في منظومة الأمم المتحدة برمتها. وتبين من الاستعراض أن نظم تخطيط الموارد في المؤسسة في معظم المنظمات معدلة بدرجة عالية حسب الاحتياجات (مما يؤدي إلى أثر سلبي على إمكانية استخدامها والاستفادة منها) وتتجاوز تكاليف تنفيذها عموماً الاعتمادات المرصودة لها في الميزانية أو تُنفذ خارج الجدول الزمني المقرر، وأن ما يحققه النظام من فوائد ووفورات في التكاليف وتجنب للتكاليف لا يقاس كميًا. وإضافة إلى ذلك، تقوم كل واحدة من المنظمات بقياس تكاليف النظام بطريقة مختلفة، مما يؤدي إلى صعوبة كبيرة جدا في تقييم إجمالي تكلفة ملكية نظم تخطيط الموارد في المؤسسة. ويمكن للموردين قدرة تفاوضية غير متناسبة مقارنة مع قدرة العملاء في سوق تخطيط الموارد في المؤسسة.

٢٩ - وخلص المفتشون إلى أنه ينبغي للمنظمات، عند تصديدها لهذه التحديات، أن تعيد بشكل فعال هندسة أساليب عملها وأن تحد من تكييف مواصفات نظام تخطيط الموارد في المؤسسة، وأن تنتهز فرصة تحديث أساليب عملها لإعادة النظر فيها. وينبغي أن تحدد خطة واقعية للتكاليف، بما في ذلك إجمالي تكلفة ملكية نظم تخطيط الموارد في المؤسسة وكذلك الطوارئ. وينبغي الإسراع في وتيرة جهود اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى الرامية إلى مواءمة أساليب العمل في منظومة الأمم المتحدة بأسرها، ويتعين أن تنشئ اللجنة فرقة عمل معنية بتحديد الفرص المتاحة على نطاق المنظومة للتعاون في مجال تخطيط الموارد في المؤسسة. ولما كانت مشاريع تخطيط الموارد في المؤسسة تمثل استثمارات هامة للمنظمات، ينبغي أن تمارس الهيئات التشريعية/الإدارية دورها في رصد ومراقبة مشاريعها المتعلقة بتخطيط الموارد في

المؤسسة باستمرار، بما يشمل السياسة المتعلقة بتنفيذها وتعهدها ونموها، وفعاليتها من حيث التكلفة، وإنجاز الأهداف العامة للمشاريع.

دفع مبالغ إجمالية بدلا من الاستحقاقات

٣٠ - أجري الاستعراض على نطاق المنظومة (JIU/REP/2012/9) استنادا إلى مقترح قدمته إدارة الشؤون الإدارية في الأمانة العامة للأمم المتحدة ودعمتها أكثر من اثني عشرة منظمة مشاركة في وحدة التفتيش المشتركة. وانصب الاستعراض على ما إذا كان التطبيق الحالي والمحتمل في المستقبل لخيار دفع مبالغ إجمالية عن استحقاقات مختارة يحد من التكاليف العامة ويتيح للموظفين مرونة أكبر دون أي آثار مالية هامة. وخلص المفتشون إلى ضرورة مواءمة الإجراءات القائمة المتعلقة بالمبالغ الإجمالية ووضع معايير وقواعد إجرائية مقبولة ومتسقة لحسابها، وبصفة خاصة ضمان الإنصاف للموظفين العاملين في مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، لا سيما الموظفين في نفس مراكز العمل.

٣١ - وركز المفتشون على استخدام خيار المبالغ الإجمالية في مجالين رئيسيين هما السفر في إجازة زيارة الوطن وغيره من أنواع السفر النظامي ونقل الأمتعة الشخصية، إضافة إلى استعراض دفع بدل الإقامة اليومي خلال السفر في مهام رسمية، إذ أن البدل يدفع مسبقا عوضا عن رد التكاليف الفعلية المتكبدة ويمكن بالتالي اعتباره مبلغا إجماليا. ولاحظ المفتشون أن بعض المنظمات لا تتقيد تماما بتخصيص بدل الإقامة اليومي (في حالة توفير أماكن الإقامة، على سبيل المثال، يخفض البدل بنسبة ٥٠ في المائة بدلا من النسبة المئوية المنطبقة). وتشترط منظمات أخرى تقديم وثائق تثبت دفع تكاليف الإقامة، وهو أمر يخالف مبدأ المبلغ الإجمالي.

العلاقات بين الموظفين والإدارة في الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة والنظام الموحد

٣٢ - استكمالا لاستعراض العلاقات بين الموظفين والإدارة في الأمم المتحدة (JIU/REP/2011/10؛ انظر A/67/136)، سعى الاستعراض (JIU/REP/2012/10) الذي شُرع فيه بناءً على اقتراح الإدارة وممثلي الموظفين، إلى تحديد وتعزيز الظروف التي من شأنها النهوض بفعالية العلاقات بين الموظفين على جميع المستويات في ١٢ وكالة متخصصة من وكالات الأمم المتحدة، وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومركز التجارة الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأغذية العالمي. وقام، من خلال النصوص المستقرة والممارسات المعمول بها، بتحليل الهيئات

والآليات التي تترابط وتتواصل من خلالها اتحادات الموظفين وممثلو الإدارة مع لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى. ويُستكمل هذا التقرير بوثائق عن خصوصيات العلاقات بين الموظفين والإدارة في كل وكالة من تلك الوكالات، منشورة على الموقع الشبكي لوحدة التفتيش المشتركة.

٣٣ - وخلص المفتش إلى أن نوعية العلاقات بين الموظفين والإدارة تختلف اختلافا كبيرا من مؤسسة إلى أخرى، وأن وجود حوار منتظم قائم على حسن النية والاحترام المتبادل والمساءلة والشفافية يشكّل عاملا مهما في قيام علاقات مُرضية بين الإدارة والموظفين. ويسلط التقرير الضوء على الانعدام الملحوظ للوعي في أوساط الموظفين الميدانيين فيما يتعلق بحقوقهم كموظفين، ويدعو إلى اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحسين طرح شواغلهم أمام مجالس الإدارة. ويوصي الاستعراض، لدى تسليطه الضوء على تزايد الأفراد من غير الموظفين، بأن تُبلغ مجالس الإدارة بانتظام بالجوانب ذات الصلة المتعلقة بطرائق التعاقد مع غير الموظفين. ويشدد أيضا على ضرورة قيام جميع المؤسسات بشكل جماعي ومتناسب بتحمل تكلفة تمويل ممثلي الموظفين المنتخبين في الاتحادات لما يضطربون به من دور حيوي أمام كيانات النظام الموحد. ويُطلب إلى الهيئات التشريعية ومجالس الإدارة، وهي الجهات صاحبة العمل التي لها القول الفصل في إقرار النظام الأساسي للموظفين وشروط الخدمة، أن تكفل لهيئات تمثيل الموظفين الحق في أن تعرض بشكل مباشر شواغلها بشأن رفاه الموظفين على الهيئات والمجالس السالفة الذكر.

٣٤ - وتشمل التوصيات المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين ضمان وصول هيئات تمثيل الموظفين إلى جميع الوسائل اللازمة للاتصال بعموم الموظفين، والكفالة الرسمية لحماية ممثلي الموظفين، وإنشاء هيئات مشتركة مخصصة للمسائل المتصلة بالعلاقات بين الموظفين والإدارة، وتخصيص الموارد الخاصة بكل دائرة من دوائر الموارد البشرية في المؤسسات لتعزيز الوحدات التدريبية المتعلقة بالعلاقات بين الموظفين والإدارة، وإجراء دراسات استقصائية منتظمة خاصة بالموظفين بمشاركة كاملة من كلا الجانبين في جميع المراحل.

تمويل العمليات الإنسانية في منظومة الأمم المتحدة

٣٥ - يشمل الاستعراض (JIU/REP/2012/11) آليات ومصادر تمويل العمليات الإنسانية في منظومة الأمم المتحدة. وفي حين أدخلت تحسينات نتيجة عدد من مبادرات الإصلاح والآليات الجديدة، فإن الاستعراض حدّد عددا من الثغرات وأوجه الازدواجية الناشئة أساسا عن المزج بين المعونة الإنمائية وتمويل المساعدة الإنسانية وانعدام حدود واضحة بين المساعدة الإنسانية واستخدام الأصول العسكرية لحماية المدنيين. وتهدف التوصيات الرئيسية الواردة

في التقرير إلى توفير إطار كلي للحوكمة يمكن من خلاله التخطيط بمزيد من التفكير الاستراتيجي لتمويل العمليات الإنسانية فيما بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وتحسين الصلة بين التمويل القصير الأجل والتمويل الطويل الأجل، وبذلك يتحقق تحسين الكفاءة والمساءلة في مجال تمويل الأنشطة الإنسانية لمواجهة حالات الطوارئ والانتقال إلى الإنعاش المبكر وإعادة الإعمار.

٣٦ - وتركز التوصيات على تحسين تمويل المساعدة الإنسانية لمنظومة الأمم المتحدة، بهدف تحقيق ما يلي: (أ) تحسين تعبئة الموارد الكافية في حينها، وعلى نحو مستدام ويمكن التنبؤ به، وتلبية الاحتياجات الكلية للبلدان المتضررة وتحسين حشد التمويل اللازم لتنسيق الشؤون الإنسانية الأساسية من الميزانية العادية، وخاصة 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 للمساعدة في حالات الكوارث التي تعاني من عجز في التمويل؛ (د) القيام، في إطار ولاية الجمعية العامة، بوضع مجموعة من المبادئ السليمة لتمويل المساعدة الإنسانية القائمة على التخصيص المرن للتمويل وعلى اتباع نهج تشاركي، مع أخذ الخبرة المكتسبة في الاعتبار عن طريق مبادرة الممارسات السليمة في تقديم المنح الإنسانية، فضلا عن اعتماد سياسات لبناء القدرات من أجل مساعدة البلدان المتضررة من الكوارث في وضع خطط وطنية للتأمين ضد الكوارث.

التخطيط الاستراتيجي في منظومة الأمم المتحدة

٣٧ - بحث الاستعراض الذي أُجري على نطاق المنظومة (JIU/REP/2012/12) في مختلف النهج والأدوات المستخدمة للتخطيط الاستراتيجي في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وعلى صعيد أصول هذا التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات ونشأته، كشف الاستعراض وجود 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.

٣٨ - ويوصي التقرير باتخاذ الرؤساء التنفيذيين والدول الأعضاء إجراءات من أجل: (أ) تعزيز الاتساق وأوجه التآزر في أنشطة المنظمات وتفادي التداخل والازدواجية في الخدمات التي تؤديها إلى الدول الأعضاء من خلال أطر التخطيط الاستراتيجي الشاملة على صعيد المنظومة ككل؛ (ب) كفالة تحقيق الأهداف الطويلة الأجل والولايات الأساسية

لكيانات منظومة الأمم المتحدة المنبثقة عن الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ (قرار الجمعية العامة ١/٦٠)، فضلاً عن أهداف مؤسسات المنظومة المنبثقة عن المؤتمرات العالمية؛ (ج) وضع أطر مصنفة بحسب الموضوع والقطاع ترمي إلى تنظيم التعاون والتنسيق الشاملين للقطاعات من أجل تحقيق أهداف الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية، التي حددتها عملية الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، والأهداف الإنمائية للألفية وأهدافها اللاحقة.

٣٩ - ويوصي التقرير أيضاً بأن يقوم مجلس الرؤساء التنفيذيين، بناء على عمل شبكة الأمم المتحدة للتخطيط الاستراتيجي، بإنشاء عملية لاستعراض الأقران من أجل وضع منهجيات موحدة وممارسات متصلة بالعمل فيما بين المؤسسات في مجال تنسيق المصطلحات؛ واستخدام الإدارة القائمة على النتائج؛ والرصد، والتقييم، والإبلاغ؛ وطرائق لدورات التخطيط مقترنة برؤية متسقة على نطاق المنظومة؛ وبناء القدرات الفنية والإدارية الداخلية للمؤسسات من أجل تحقيق الأهداف المؤسسية.

استعراض التنظيم والإدارة في الوكالة الدولية للطاقة الذرية

٤٠ - كان استعراض التنظيم والإدارة في الوكالة الدولية للطاقة الذرية (JIU/REP/2012/13) مقررًا في الأصل في عام ٢٠١٠، ولكن أُرجئ إلى عام ٢٠١٢ بالتشاور مع الوكالة. وخُصص الاستعراض إلى الحاجة إلى تعزيز المساءلة على مستوى الإدارة التنفيذية، وهو يوصي بوضع الإطار المرجعي للمديرين التنفيذيين للوكالة وإنشاء آلية لتقييم الأداء فيما يخصهم. وينبغي للوكالة أيضاً الانتهاء من اعتماد إطار رسمي للمساءلة على نطاق المؤسسة. وبما أن الوكالة ليس لديها أي قيد فيما يخص مدة ولاية المدير العام، فقد اقترح المفتشون، تماشياً مع التقارير والممارسات السابقة لوحدة التفتيش المشتركة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى، أن تعتمد الهيئات التشريعية للوكالة أحكاماً لتحديد مدة خدمة المدير العام في ولايتين متعاقبتين كأقصى حد. إذ يتيح ذلك إمكانية تناوب إقليمي ملائم، والأهم من ذلك، يتيح غرس رؤية جديدة في إدارة وقيادة المؤسسات بشكل دوري. ونظراً لعدم وجود لجنة مستقلة لمراجعة الحسابات/للإشراف، فإن المفتشين يوصون بإنشاء مثل هذه اللجنة.

٤١ - ويحدد التقرير التحسينات اللازمة في مجال إدارة الموارد البشرية، ويقترح اتخاذ تدابير لتحسين التوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الفئة الفنية، وتعزيز الشفافية في منح التعيينات المحددة المدة الطويلة الأجل، وتعزيز الاستثمار في تدريب الموظفين وتطوير قدراتهم. وتوجد لدى الوكالة آلية فعالة وقوية لإدارة شؤون الموظفين، ولكن ينبغي إجراء

استطلاعات دورية لآراء الموظفين. وينبغي للمدير العام للوكالة استعراض ترتيبات مهمة الأخلاقيات التي تتبعها الوكالة، والنظر في إنشاء مكتب مستقل للأخلاقيات، بغية معالجة الافتقار إلى الإطار المناسب لمعالجة المسائل المتعلقة بالأخلاقيات، وتجنب كافة مخاطر التضارب المحتمل في المصالح في هذا الصدد. وقد أُحرز تقدم في السنوات الثلاث الماضية فيما يتعلق بمشاركة الوكالة في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ولكن لا يزال يتعين القيام بالمزيد لتحسين التعاون بين الوكالة وبين سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة والشركاء على الصعيد القطري. وعلى الرغم من امتلاك الوكالة لجميع العناصر الأساسية لإدارة ملائمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فينبغي تحديث استراتيجية المؤسسة في مجال تكنولوجيا المعلومات بشكل منتظم ورصد تنفيذها بصورة دورية.

استخدام الموظفين إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارن وإطار لوضع المعايير المرجعية

نظرة عامة (JIU/REP/2012/4)

٤٢ - تعالج هذه السلسلة التي تضم تقريراً استعراضياً واحداً (JIU/REP/2012/4) وثلاث مذكرات مرافقة (JIU/NOTE/2012/1-3؛ انظر الفقرات ٤٣-٤٥ أدناه) مسألة ذات أهمية مستمرة للدول الأعضاء. وقد اقترحت الأمانة العامة للأمم المتحدة الموضوع وأيدته اثنتا عشرة منظمة مشاركة. وكان الهدف من هذه العملية هو أن تُقيّم، في سياق الاحتياجات المؤسسية المتنوعة، مسائل متعلقة بالكفاءة والشفافية والنزاهة في عملية استخدام الموظفين، مع مراعاة مبادئ من قبيل التوزيع الجغرافي العادل، والتوازن بين الجنسين، والمساواة بين لغات العمل الرسمية. وتتناول السلسلة القواعد والسياسات والإجراءات المتعلقة بالاستخدام على نطاق المنظومة، مع التركيز على الاستخدام الخارجي الذي يؤدي إلى تعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر. وهي تقدم تحليلاً مقارناً يحدد القواسم المشتركة والاختلافات والممارسات السليمة، فضلاً عن إمكانيات مواصلة تنسيق ممارسات أعمال التوظيف وزيادة المواءمة بينها. وتحدد السلسلة ١٥ معياراً مرجعياً للاستخدام.

الإطار المؤسسي (JIU/NOTE/2012/1)

٤٣ - استناداً إلى القيم والمبادئ المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة والنظامين الأساسيين والإداري لموظفي مؤسساتها، ينبغي أن تُستكمل أطر الاستخدام المؤسسية الحالية باستراتيجيات لإدارة الموارد البشرية وسياسات وإجراءات للاستخدام، والتفويض المناسب للصلاحيات، والمساءلة الخاضعة للرصد، وتقديم تقارير دورية إلى الهيئات التشريعية،

وضرورة تخطيط القوة العاملة، وتحديث أطر الكفاءات، والتقييم المتسق للكفاءات مقترنا بالتدريب الإلزامي ذي الصلة.

عملية استقدام الموظفين (JIU/NOTE/2012/2)

٤٤ - بما أن عملية استقدام الموظفين هي عملية طويلة ومعقدة تشمل العديد من المهام ويشارك فيها العديد من صانعي القرار الذين يحتاجون إلى تفويض السلطة، فإن على موظفي الموارد البشرية الاضطلاع بدور فاعل في كفالة تحقيق أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة، مع كفالة زيادة مشاركة ممثلي الموظفين. ومن التحسينات اللازمة الكفاءة في إدارة الشواغر من خلال التخطيط للقوة العاملة؛ والاستخدام المتسق لتصنيفات الوظائف الموحدة، بما في ذلك الحد الأدنى من متطلبات المؤهلات، والخبرة العملية واللغات؛ وتقصير المدد الزمنية لإعلانات الشواغر؛ وزيادة فعالية طرق التقييم من خلال توحيد أساليب الامتحانات الشفوية/الكتابية والمقابلات القائمة على الكفاءة؛ واستخدام مراكز التقييم لجميع عمليات استقدام موظفي الإدارة العليا؛ وتقييم المرشحين وترتيبهم وتوثيق القرارات؛ وعملية التحقق السليم من الجهات المرجعية؛ والعمل بنظم فعالة للتوظيف الإلكتروني؛ وتخفيض مدة الإعلان عن الشواغر بحيث لا تتجاوز ٣٠ يوما؛ ومواصلة وزيادة أنشطة المواءمة التي يقوم بها مجلس الرؤساء التنفيذيين واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى.

التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي (JIU/NOTE/2012/3)

٤٥ - على الرغم من أن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ملتزمة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين، وخاصة في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا، فإن هذا الشرط الإلزامي والمحدد زمنيا لم يتحقق في معظم الحالات، على الرغم من بعض الزيادات الملحوظة، وخاصة في الرتب الدنيا. وفيما يخص التوزيع الجغرافي، تُستخدم نظم مختلفة ("النطاقات المستصوبة" أو "المناطق أو الجهات المانحة/البلدان المستفيدة من البرامج"). غير أنها تقتصر على الوظائف الممولة من الميزانية العادية، وعلى نسبة صغيرة من وظائف الفئة الفنية والفئات العليا، في تجاهل لروح ميثاق الأمم المتحدة وللتغييرات الهامة في الأمانات وفي هيكل التمويل. وبناء عليه، يدعو المفتشون إلى توسيع نطاق النظم لتشمل جميع وظائف الفئة الفنية والفئات العليا المنشأة لمدة سنة واحدة أو أكثر، ويقترحون بأن تُدمج التدابير المتعلقة بالتوزيع الجغرافي العادل في الاستراتيجيات والسياسات والممارسات المتعلقة باستقدام الموظفين.

ترتيبات الدوام المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

٤٦ - بحث الاستعراض (JIU/NOTE/2012/4) وجود سياسات متعلقة بترتيبات الدوام المرنة، وسعى إلى استعراض العثرات التي تنطوي عليها والممارسات السليمة في هذا المجال. وفي العديد من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، تُعرف ترتيبات الدوام المرنة بساعات العمل المتداخلة، والمرونة في تحديد ساعات العمل، وضغط أسبوع العمل، والإجازة لأغراض الدراسة، والعمل عن بُعد. غير أن العديد من المصطلحات المختلفة تُستخدم لوصف ترتيبات متطابقة وأحياناً مختلفة؛ فلا يوجد اتساق في هذا الصدد على نطاق المنظومة.

٤٧ - وأدت نتائج الاستعراض إلى توصيات بوقف استخدام أنظمة الساعات لرصد ترتيبات الدوام المرنة؛ وإقامة دورات تدريبية، في حدود الموارد المتاحة، للمديرين بشأن كيفية إدارة شؤون الموظفين العاملين وفق ترتيبات الدوام المرنة في مؤسسة قائمة على النتائج؛ وإلغاء الممارسة التي تسمح لمجموعات كبيرة من الموظفين بأن تجمع تلقائياً ساعات عمل إضافية زيادةً على ساعات العمل العادية في أيام الأسبوع من أجل الحصول على أيام عطل إضافية؛ والاتفاق على مصطلح واحد وتعريف واحد للمرونة فيما يتعلق بساعات العمل، ومصطلح واحد وتعريف واحد للمرونة فيما يتعلق بمكان العمل؛ وصياغة سياسة واحدة لكل منها.

جيم - التفاعل مع المؤسسات المشاركة والهيئات التشريعية

٤٨ - واصلت الوحدة تعزيز حوارها مع المؤسسات المشاركة استجابةً لطلبات الجمعية العامة.

٤٩ - وحضر الاجتماع الثاني لمنسقي وحدة التفتيش المشتركة، المعقود في جنيف يومي ١٠ و ١١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، ثلاثون مشاركاً من ٢٧ من كيانات الأمم المتحدة ومجلس الرؤساء التنفيذيين. وكانت الأهداف الرئيسية للاجتماع تتمثل في: (أ) إطلاع أصحاب المصلحة في وحدة التفتيش المشتركة على الطرائق التي تتبعها الوحدة في تخطيط عملها وتنفيذه؛ (ب) الاستماع إلى اقتراحات المنسقين بشأن تحسين أساليب وعلاقات عمل الوحدة؛ (ج) إطلاع أصحاب المصلحة على نظام التتبع على شبكة الإنترنت الذي سيبدأ تشغيله في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢ بعد فترة قصيرة من عقد الاجتماع، وتوفير التدريب؛ (د) إتاحة الفرصة لإجراء لقاءات شخصية وتبادل الخبرات وجهاً لوجه.

٥٠ - ويشير نجاح الاجتماع إلى أنه يحظى باستحسان المؤسسات المشاركة نظراً إلى إسهامه في تعزيز فعالية علاقات العمل. وسيُعقد الاجتماع من الآن فصاعداً مرة كل سنتين.

٥١ - واحتل تحسين العلاقات مع المؤسسات المشاركة مكاناً بارزاً في عام ٢٠١٢. فقد اجتمع رئيس وحدة التفتيش المشتركة مع الرؤساء التنفيذيين لمنظمة العمل الدولية، ومركز التجارة الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية. وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، اجتمع رئيس الوحدة مع رؤساء اللجنة الخامسة واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ومجلس مراجعي الحسابات، بالإضافة إلى نائب الأمين العام، ووكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، ورئيس مكتب الأمين العام، ووكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية، والأمين العام المساعد لتخطيط البرامج والميزانية والحسابات (المراقب المالي). وأعرب الرؤساء التنفيذيون عن دعمهم لعمل وحدة التفتيش المشتركة واستعدادهم لتعزيز التعاون معها (انظر المرفق الثالث للاطلاع على قائمة بالمؤسسات التي تساهم بموارد إلى الوحدة). وأعلنت ثلاث مؤسسات (مركز التجارة الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة) عن تعيين منسقين داخليين لديها للتفاعل مع وحدة التفتيش المشتركة، مما يحقق هدف الوحدة بأن يكون هناك منسقون محددون في كل مؤسسة من مؤسساتها المشاركة.

٥٢ - وبالإضافة إلى ذلك، اغتنم المفتشون الفرصة، أثناء الاضطلاع بمهامهم المتصلة بالاستعراض، للاجتماع مع المسؤولين في الإدارات العليا والمنسقين في المؤسسات المشاركة، حسب الاقتضاء. وخلال الاجتماعات، نوقشت المسائل ذات الاهتمام المشترك بالنسبة إلى الوحدة والمؤسسات المشاركة، وبخاصة أنشطة متابعة التوصيات الصادرة عن الوحدة. وشارك المفتشون في دورات الهيئات التشريعية/مجالس الإدارة لكل من منظمة العمل الدولية، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، والأمم المتحدة، ومنظمة الصحة العالمية. وفي الأمم المتحدة، اجتمع منسقو التقارير مع الدول الأعضاء والمجموعات الإقليمية، وعرضوا تقاريرهم حسب الاقتضاء على اللجنتين الخامسة والثانية التابعتين للجمعية العامة وعلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي. ودعت مجموعة

السفراء الفرانكفونيين أحد المفتشين للمجيء إلى فيينا وباريس لعرض استنتاجات تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تعدد اللغات (JIU/REP/2011/4؛ انظر A/67/78).

٥٣ - وكانت الوحدة ممثلة أيضاً في عدة مشاورات رسمية وغير رسمية للجنة الخامسة واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في إطار مناقشة التقرير السنوي للوحدة وبرنامج عملها واحتياجاتها المتعلقة بالميزانية، فضلاً عن المسائل الفنية المنبثقة عن تقاريرها.

٥٤ - وفي تموز/يوليه ٢٠١٠، قررت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٨٩/٦٤، إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي انضمت إلى أسرة صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، وأصبحت بذلك من المؤسسات المشاركة لوحدة التفتيش المشتركة. وجرى إضفاء الطابع الرسمي على العلاقة في عام ٢٠١٢ مع تعيين منسق للوحدة معني بهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والإدراج المنهجي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الاستعراضات الجديدة التي تضطلع بها الوحدة وفي نظام التتبع على شبكة الإنترنت.

٥٥ - وعموماً، يمكن القول إن عام ٢٠١٢ كان عام تعزيز العلاقات بين الوحدة وعمالها، وهو ما جرى دعمه من خلال تنظيم اجتماعات المنسقين المعقودة كل سنتين، وتحسين عملية الاتصال لإعداد وتنفيذ برنامج العمل والعمليات التشاورية ذات الصلة، وتوافر أدوات جديدة للاتصال والتوعية والتفاعل، مثل النظام الجديد للتتبع على شبكة الإنترنت والموقع الشبكي الجديد للوحدة الذي أعربت بشأنه مؤسسات مشاركة كثيرة عن تقديرها للوحدة.

دال - متابعة التوصيات

٥٦ - في إطار إعداد هذا التقرير، طلبت الوحدة إلى المؤسسات المشاركة تقديم معلومات بشأن التوصيات الـ ٣٦٢ التي صدرت بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١١ (انظر الجدول ١). ووقت كتابة هذا التقرير، كانت أمانة وحدة التفتيش المشتركة قد تلقت معلومات من ١٩ مؤسسة. ونتيجة لاعتماد نظام التتبع على شبكة الإنترنت، كان عام ٢٠١٢ عاماً انتقالياً حيث أن طريقة تقديم المعلومات جمعت في آن معاً بين الأسلوب الإلكتروني باستخدام نظام التتبع الجديد، والأساليب التقليدية لتقديم المعلومات في حالة المؤسسات التي لم تبدأ بعد تشغيل النظام. ويوفر الفرع أولاً - دال تحليلاً موجزاً عن قبول وتنفيذ التقارير والمذكرات المتعلقة بفرادى المؤسسات وبعده مؤسسات والتقارير والمذكرات على نطاق المنظومة. ويمكن الحصول على مزيد من التحليل المتعمق من خلال استعراض المعلومات المتاحة في نظام التتبع على شبكة الإنترنت، الذي يمكن الوصول إليه عن طريق

الموقع الشبكي للوحدة. وقد بات نظام التتبع يحتوي على معلومات المتابعة المتعلقة بكافة التقارير والمذكرات الصادرة منذ عام ٢٠٠٤.

الجدول ١

عدد التقارير والمذكرات والرسائل الإدارية والتوصيات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة (٢٠٠٩-٢٠١١)

المجموع ٢٠١١-٢٠٠٩	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	
٢٤	١٠	٨	٦	المنشورات على نطاق المنظومة والمتعلقة بعدة مؤسسات
٢٤٧	١٠٠	٨٥	٦٢	التوصيات على نطاق المنظومة والمتعلقة بعدة مؤسسات
١٠	٢	٣	٥	المنشورات المتعلقة بفرادى المؤسسات
١١٥	١٠	٤٠	٦٥	التوصيات المتعلقة بفرادى المؤسسات
٣٤	١٢	١١	١١	مجموع المنشورات
٣٦٢	١١٠	١٢٥	١٢٧	مجموع التوصيات

١ - النظر في التقارير والمذكرات والرسائل الإدارية أو السرية

٥٧ - تجدر الإشارة إلى أنه نتيجةً لاعتماد نظام التتبع على شبكة الإنترنت، ليست البيانات الواردة فيه نهائية لأن المؤسسات المشاركة لم تتمكن جميعها من توفير المعلومات في الوقت المناسب.

٢ - التقارير والمذكرات المتعلقة بفرادى المؤسسات

القبول بالتوصيات أو الموافقة عليها

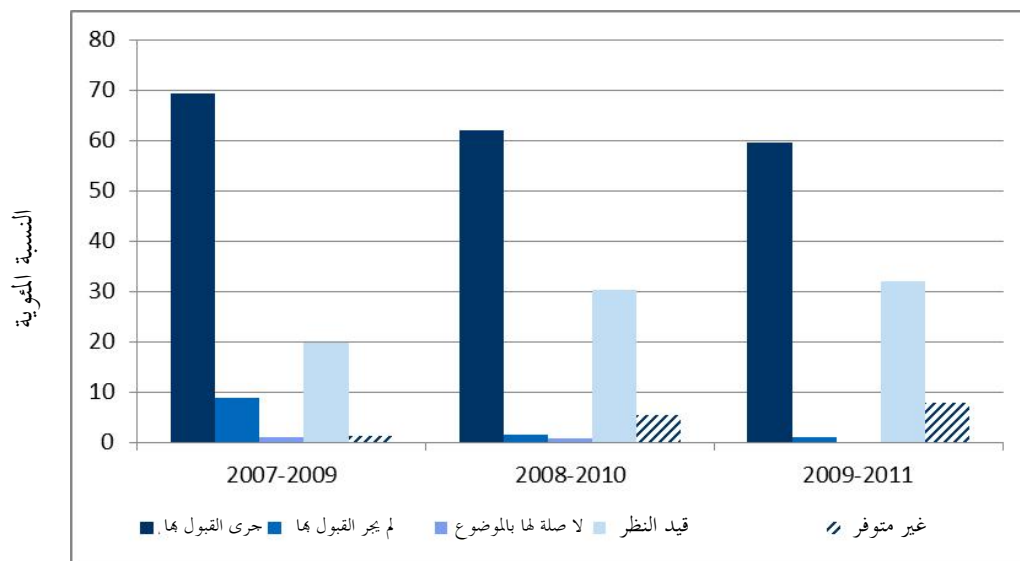
٥٨ - في ما يتعلق بالتوصيات الموجهة إلى مجالس الإدارة، تجدر الإشارة إلى أن مجالس الإدارة قد اكتفت في أغلب الحالات، بعد نظرها في التقارير، بـ "الإحاطة علماً" بالتوصيات دون أن تؤيدها أو ترفضها صراحة. ويُتوقع من مجالس الإدارة أن تضطلع بدورها الإداري من خلال البت في مسار عمل محدد بشأن التوصيات وتجنب الغموض الذي يكتنف عبارة "يحيط علماً" التي تجعل من متابعة التوصيات أمراً صعباً لأنها لا تشير إلى الموافقة ولا إلى الاختلاف في الرأي، وتؤدي إلى عدم اتخاذ إجراءات لاحقة. وأظهرت مجالس إدارة منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومكتب الأمم المتحدة

المعني بالمخدرات والجريمة والاتحاد البريدي العالمي أنها تتبع ممارسات جيدة في ما يتعلق بقبول التوصيات صراحةً.

٥٩ - ويُظهر تحليل للبيانات المتوفرة بشأن التوصيات الواردة في التقارير والمذكرات المتعلقة بفرادى المؤسسات، الصادرة بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١١، أن معدل القبول قد بلغ في نهاية عام ٢٠١٢ ما متوسطه ٥٩ في المائة للفترة بأكملها (انظر الشكل الثالث).

الشكل الثالث

معدل القبول بالتوصيات الواردة في التقارير والمذكرات المتعلقة بفرادى المؤسسات،
٢٠١١-٢٠٠٧



المصدر: نظام التتبع على شبكة الإنترنت، كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

٦٠ - وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، كان ٣٢ في المائة من التوصيات المعنية قيد النظر، وظلت نسبة عدم القبول ما دون ١ في المائة فحسب. ونجم المعدل المنخفض نسبياً للموافقة أو القبول عن عدم توافر معلومات نهائية بعد في ما يتعلق بـ ٤٠ في المائة من التوصيات المقدمة خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١١ (كان هناك ٣٢ في المائة من التوصيات قيد النظر، ونحو ٨ في المائة لم ترد بشأنها أي معلومات بعد). ومن المتوقع أن تزداد هذه النسبة المثوية مع توافر المعلومات ذات الصلة.

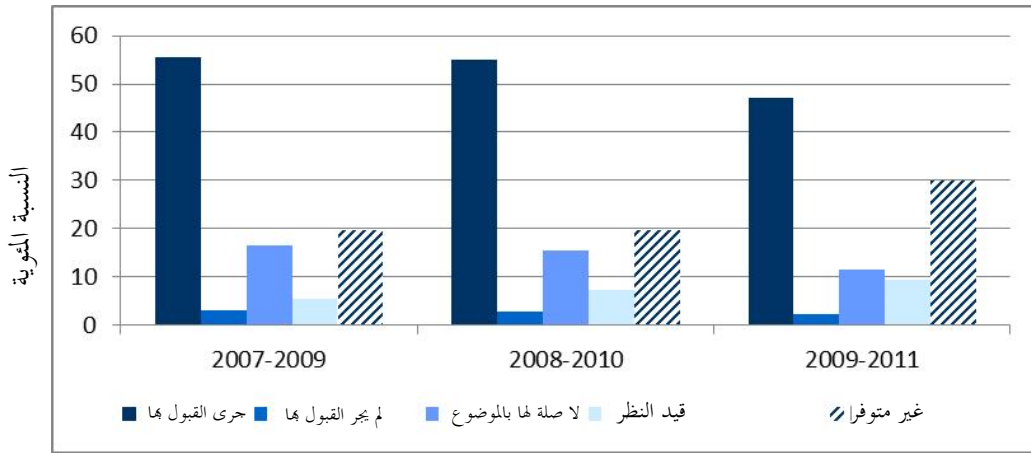
٣ - التقارير والمذكرات على نطاق المنظومة المتعلقة بعدة مؤسسات

القبول بالتوصيات أو الموافقة عليها

٦١ - يُظهر تحليل للبيانات المتوفرة بشأن التوصيات الواردة في التقارير والمذكرات على نطاق المنظومة المتعلقة بعدة مؤسسات، الصادرة بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١١، أن معدل القبول قد بلغ في نهاية عام ٢٠١٢ ما متوسطه ٤٧ في المائة للفترة بأكملها (انظر الشكل الرابع).

الشكل الرابع

معدل القبول بالتوصيات الواردة في التقارير والمذكرات على نطاق المنظومة المتعلقة بعدة مؤسسات، ٢٠١١-٢٠٠٧



المصدر: نظام التتبع على شبكة الإنترنت، كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

٦٢ - ونجم المعدل العام المنخفض نسبياً للموافقة أو القبول عن عدم توافر معلومات نهائية بشأن ٣٩ في المائة من التوصيات المقدمة خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١١ (كان هناك ٩ في المائة من التوصيات قيد النظر، و ٣٠ في المائة لم ترد بشأنها أي معلومات بعد). أما بالنسبة إلى التقارير على نطاق المنظومة، فإن القبول بالتوصيات الواردة فيها يستغرق وقتاً أطول مقارنةً بالتوصيات المتعلقة بفرادى المؤسسات لأنه يتطلب تعليقات من مجلس الرؤساء التنفيذيين، وهي تعليقات يجب أن تتوفر قبل جدول مواعيد التقارير ونظر جميع المؤسسات المشاركة فيها. وتعمل الوحدة مع أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين لتقليص الفترة المخصصة للتعليقات، الممتدة حالياً على ستة أشهر وفقاً للنظام الأساسي للوحدة، لتصبح ثلاثة أشهر.

٤ - تنفيذ التوصيات التي جرى القبول بها وأثرها المحتمل

استخدام التوصيات

٦٣ - يبين المرفق الرابع البيانات المجمعة عن معدلات القبول والتنفيذ لكل مؤسسة من المؤسسات منذ بدء تشغيل نظام المتابعة، اعتباراً من عام ٢٠٠٤ ولغاية عام ٢٠١١، ويوضح بشكل لا يحتاج إلى شرح مدى التزام كل مؤسسة بنظام المتابعة.

٦٤ - وتفيد التقارير بشكل ثابت عن أداء قوي لحالة القبول (٧٠ في المائة وما فوق) لكل من منظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، نتيجةً للعمليات المُحكمة التي تنفذها هذه المؤسسات على صعيد المتابعة الداخلية. وفي ما يتعلق بتنفيذ التوصيات، تفيد منظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية وبرنامج الأغذية العالمي عن تسجيل أعلى المعدلات.

٦٥ - وعلى مر السنين، أشار الرصد والتفاعل مع المؤسسات إلى أن استخدام تقارير ومذكرات وحدة التفتيش المشتركة والأثر الناجم عنها يتجاوزان إلى حد بعيد المعدلات المبلغ عنها بشأن القبول بالتوصيات وتنفيذها. فلقد استخدم أصحاب المصلحة على اختلافهم تقارير الوحدة بشكل شامل للحصول على معلومات بشأن أنشطة المؤسسات وقضاياها وأفضل ممارساتها/ممارساتها الجيدة على نطاق المنظومة. وفي أحيان كثيرة، تُستخدم المعلومات في عملية صنع القرار على مستويات مختلفة في المؤسسات، ونادراً ما يكون ذلك باعتراف صريح بمصدرها أي وحدة التفتيش المشتركة. وبذلك، تسهم التقارير والمذكرات في تبادل المعارف ونشر الممارسات الجيدة/أفضل الممارسات وإصلاح الممارسات التنظيمية. أما التوصيات الرسمية التي يتعين تتبعها والإبلاغ عنها، فهي تكتسي طابعاً استراتيجياً في المقام الأول وتتطلب مداولات كثيرة، ويستدعي تنفيذها قدراً معيناً من الوقت. وقد بذلت الوحدة جهداً متفانياً وناجحاً للحد من عدد التوصيات وهي تسعى إلى إصدار التوصيات ذات الأولوية القصوى فحسب. أما التوصيات المرنة التي لا ترقى إلى مستوى الأولويات العليا ولكنها تُعتبر مفيدة من وجهة نظر المفتشين، فيجري إدراجها على نحو متزايد في النص، مما يوفر اقتراحات إضافية للمؤسسات المشاركة.

الجدول ٢

الأثر المتوخى من التوصيات، ٢٠٠٩-٢٠١٢

فئات الأثر	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	المجموع	المتوسط (بالنسبة المئوية)
تعزيز الفعالية	٤٣	٥٣	٤٠	٣٣	١٦٩	٣٦
تعزيز الكفاءة	٢٣	٩	١٨	٢٣	٧٣	١٥
تعزيز المساءلة	١٩	١٥	١٦	١٧	٦٧	١٤
تعزيز الضوابط والامتثال	٥	٩	١٤	١٥	٤٣	٩
تعزيز التنسيق والتعاون	٥	١٤	١٢	١٢	٤٣	٩
نشر أفضل الممارسات	١٩	٩	٨	٤	٤٠	٨
الوفورات المالية	١	٣	-	١	٥	١
فئات أخرى	١٢	١٣	٢	٤	٣١	٧
المجموع	١٢٧	١٢٥	١١٠	١٠٩	٤٧١	

هاء - العلاقات مع هيئات الرقابة والتنسيق الأخرى

٦٦ - واصلت الوحدة في عام ٢٠١٢ علاقاتها التفاعلية النشطة والمنتظمة مع هيئات الرقابة والتنسيق الأخرى، وبخاصة مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة، واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة.

٦٧ - وعُقد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ الاجتماع الثلاثي الخامس عشر لهيئات الرقابة مع مجلس مراجعي الحسابات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، وقدّمت خلاله الهيئات الثلاث رسمياً مشاريع برامج عملها لعام ٢٠١٣ وناقشتها، تجنباً للتدخل والازدواجية وسعيًا إلى تحقيق مزيد من التآزر والتعاون. واتفقت على مواصلة استكشاف سبل تعزيز التفاعل من خلال إجراء مناقشات ملموسة تتناول المسائل المستعرجة، بما يشمل إمكانية عقد جلسات مشتركة لتبادل الأفكار في عام ٢٠١٣ تتناول مسائل معينة ذات اهتمام مشترك، وتحديد الفرص المتاحة للربط بين أعمالها بصورة أفضل متى تعلق الأمر بالمسائل المتشابهة.

٦٨ - وحضرت وحدة التفتيش المشتركة أيضاً، بصفة مراقب، الاجتماع السنوي لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المعقود في روما في نيسان/أبريل ٢٠١٢، واجتماع ممثلي خدمات المراجعة الداخلية لحسابات المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية المتعددة الأطراف في فيينا، والمؤتمر الثالث عشر للمحققين الدوليين المعقود

في لكسمبرغ في الفترة من ١٢ إلى ١٤ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. وعرض ممثل الوحدة على أعضاء المؤتمر نتائج تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن وظيفة التحقيق. ومن شأن المشاركة في هذه المنتديات تعزيز التعاون في مجال الرقابة على نطاق المنظومة بأكملها، مما يتيح لوحدة التفتيش المشتركة التعلم وتبادل الخبرات داخل هذه الشبكات المهنية. وفي ما يتعلق بالعلاقة التفاعلية للوحدة مع مجلس الرؤساء التنفيذيين، يمكن الإشارة إلى تطورات إيجابية، ففي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، دُعيت وحدة التفتيش المشتركة إلى تقديم تقريرها المتعلق بشبكة الأمم المتحدة للمحيطات (JIU/REP/2012/3؛ انظر A/67/400) إلى اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج. وهذا يؤكد رأي الوحدة القائل إن الهيئتين تستفيدان قطعاً من زيادة التعاون المنتظم بينهما.

واو - الموارد

٦٩ - شملت الموارد البشرية المعتمدة للوحدة في عام ٢٠١٢ أحد عشر مفتشاً (مد-٢)، والأمين التنفيذي (مد-٢)، وعشر وظائف من الفئة الفنية مكرسة للتقييم والتفتيش (٢ برتبة ف-٥، و ٣ برتبة ف-٤، و ٣ برتبة ف-٣، ووظيفة واحدة برتبة ف-٢) والتحقيق (وظيفة واحدة برتبة ف-٣). ويعمل مساعد أقدم لشؤون البحث (خ ع - ٧) وأربعة موظفين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) كمساعدين لشؤون البحث في عدة مشاريع محددة، فيما يقدم أربعة موظفين إضافيين من فئة الخدمات العامة الدعم إلى الوحدة في مجالات الإدارة وتكنولوجيا المعلومات وإدارة الوثائق والتحرير وأشكال الدعم الأخرى. وعلى مدار السنة، استقر معدل الشواغر في الوحدة عند الصفر. وبالإضافة إلى ذلك، واصلت حكومة ألمانيا تمويل موظف فني مبتدئ برتبة ف-٢ للسنة الثالثة على التوالي، لفترة تنتهي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣. ونفذت الوحدة أيضاً برنامجاً استراتيجياً للتدريب الداخلي دعماً لتنفيذ برنامج العمل، مما أسفر عن تدريب يغطي نحو ٩٦ شهراً من عمل الأفراد خلال السنة.

٧٠ - والإطار الاستراتيجي الطويل الأجل للوحدة يدعو صراحةً إلى توفير موارد إضافية لتمكين الوحدة من تحقيق الأهداف الطويلة الأجل المحددة في إطار الاستراتيجية. وبهذا المعنى، كررت الجمعية العامة في قرارها ٢٧٠/٦٥ طلبها إلى الأمين العام، في ضوء التطوير الجاري للاستراتيجية المتوسطة الأجل والطويلة الأجل للوحدة للفترة ٢٠١٠-٢٠١٩، إدراج الاحتياجات المناسبة من الموارد المرتبطة بتنفيذ الأجزاء المتصلة بالاستراتيجية، بما في ذلك الاحتياجات من الموارد المتصلة بفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. لكن هذه الاحتياجات لم تُدرج بعد.

٧١ - وأدت العملية المتبعة حالياً في تقديم مشروع الميزانية والمنطوية على تضارب متأصل في المصالح إلى وضع ميزانيات للوحدة يغلب عليها طابع الركود على مدى ٢٠ عاماً الماضية، في وقت شهدت فيه الميزانيات العامة للمؤسسات المشاركة زيادات متنوعة. والوحدة ثابتة في موقفها بأنه ينبغي لها أن تُعد بنفسها ميزانيتها المقترحة لإدراجها بحالتها في تقديرات الميزانية العامة للأمم العام، وتقديمها، مرفقةً بتعليقات الأمين العام ومجلس الرؤساء التنفيذيين، عن طريق اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، إلى الجمعية العامة للنظر فيها. ومن شأن هذه العملية وحدها أن تكفل الاستقلالية التنفيذية الكاملة للوحدة، وأن تتجنب حالات التضارب في المصالح، وأن تؤكد مساءلة وحدة التفتيش المشتركة أمام الجمعية على النحو المنصوص عليه في نظامها الأساسي. وتجدر الإشارة إلى أن الأمانة العامة للأمم المتحدة قبلت بتوصية بهذا المعنى استجابةً لتقرير وحدة التفتيش المشتركة المتعلق بثغرات الرقابة الصادر في عام ٢٠٠٦ (انظر A/60/860/Add.1). وتسعى الوحدة إلى الحصول على دعم الدول الأعضاء لكفالة استقلالها على نحو كامل عن الإدارة.

٧٢ - وفي ما يتعلق بالموارد المالية، بلغت الميزانية المخصصة للوحدة لعام ٢٠١٢ ما قدره ٦,٥٣٩ ملايين دولار. وبلغت الموارد المخصصة للسفر لعام ٢٠١٢ ما قدره ٣٠٠ ٢٧٨ دولار، أي ما يعادل نحو ٤,٢ في المائة من المخصصات السنوية الإجمالية لعام ٢٠١٢. وواصلت الوحدة نهج تخصيص مبلغ ٢٥ ٠٠٠ دولار كحد أقصى لأغراض السفر لكل استعراض يجري على نطاق المنظومة، ومبلغ ١٥ ٠٠٠ دولار كحد أقصى لكل استعراض يجري لوكالة بعينها. ورغم ما بذلته الوحدة من جهود للبقاء ضمن حدود الميزانية، فإن عدم توافر الموارد لأغراض السفر في إطار عمليات الاستعراض التي تتطلب إجراء زيارات ميدانية واسعة النطاق قد ترك أثراً في اختيار عمليات الاستعراض التي تضطلع بها الوحدة وفي تحديد نطاقها، لا سيما عندما يكون من الواضح أن طموحات استعراض مقترح لا يمكن أن تُلبي في حدود الموارد المتاحة. ووفرت منظمة الصحة العالمية، على أساس استثنائي، موارد مالية لتغطية تكاليف السفر المتصلة بالاستعراضين اللذين صدر بهما تكليف، مما أتاح لفريق وحدة التفتيش المشتركة كفالة تغطية ميدانية كاملة للاستعراض المتعلق بتحقيق اللامركزية.

٧٣ - وفي عام ٢٠١٣، اعتمدت الوحدة منهجية جديدة في التحضير للمسائل المعقدة والشاقة لإدراجها في برنامج عملها، عن طريق ضم دراستين للجدوى. وبالنظر إلى أن الموارد المطلوبة لدراسة هذا النوع من المسائل يرجح أن تكون هامة، ستشمل دراستا الجدوى تقيماً للموارد البشرية والمالية الإضافية التي تُعد حاسمة لتنفيذ استعراضات هذه المواضيع المعقدة.

٧٤ - وجرى الحصول أيضاً على زيادة صغيرة وإنما مفيدة بقدر ١٠٠ ٠٠٠ دولار تحت بند الاستشارات لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. وكانت تلك الأموال مفيدة لكفالة تطوير الموقع الشبكي ووضع الصيغة النهائية لتقريرين اثنين. ومن الأهمية بمكان أن تتلقى الوحدة أموالاً كافية لتغطية تكاليف الخبرات المخصصة بما يكمل عملها الجاري ويكفل توافر الخبرة والدعم الملائمين.

زاي - مسائل أخرى

التحقيقات

٧٥ - الوحدة مكلفة بإجراء التحقيقات في جملة مهام أخرى. واعتمدت مبادئ وسياسات التحقيقات التي تجريها وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٠٨ وهي تتواءم بشكل عام مع المبادئ والسياسات التي اعتمدها مؤتمر المحققين الدوليين والتي حددت طبيعة ونطاق التحقيقات التي تتوخى الوحدة إجرائها، وذلك على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٤٦/٦٢.

٧٦ - وفي عام ٢٠١٢، قامت الوحدة بتحديث المبادئ والسياسات المتعلقة بتحقيقاتها لمواءمتها مع الصيغة المنقحة للمبادئ التوجيهية الموحدة للتحقيقات، وهي مبادئ توجيهية مُعترفٌ بها دولياً تحدد معايير التحقيقات أقرها مؤتمر المحققين الدوليين في حزيران/يونيه ٢٠٠٩. وطوال هذه السنة، تلقت الوحدة عدداً قليلاً من الشكاوى المتعلقة بسلوك أفراد يعملون في عدد من المنظمات الدولية، إلا أنها لم تفتح إلى حد الآن أي تحقيق تام بشأن أي من هذه الشكاوى.

مبادرة "توحيد الأداء"

٧٧ - شاركت الوحدة، من خلال مشاركة أحد مفتشيها، في التقييم المستقل للدروس المستفادة من مبادرة "توحيد الأداء" الذي أجراه فريق التقييم الإداري (انظر A/66/859). وقد استضافت الوحدة عدة اجتماعات عقدها الفريق في جنيف.

التأشيرات

٧٨ - طلبت الجمعية العامة إلى الوحدة في قراراتها ٢٤٦/٦٢ و ٢٧٢/٦٣ و ٢٦٢/٦٤، أن تبلغها عن أي صعوبات أو تأخيرات تواجهها في الحصول على التأشيرات لأغراض سفر بعض مفتشيها وأعضاء أمانتها في مهام رسمية. ولم تُسجل أي حوادث من هذا القبيل في عام ٢٠١٢.

الفصل الثاني

برنامج العمل لعام ٢٠١٣

٧٩ - بدأت الوحدة إعداد برنامج عملها لعام ٢٠١٣ في حزيران/يونيه ٢٠١٢، بتوجيه دعوة إلى المنظمات المشاركة وهيئات الرقابة والتنسيق الأخرى إلى تقديم مقترحاتها بنهاية شهر آب/أغسطس ٢٠١٢.

٨٠ - ونظرت الوحدة في ٢٤ موضوعا جديدا اقترحتها المنظمات المشاركة وثلاثة مواضيع اقترحتها هيئات الرقابة إلى جانب سبعة مقترحات داخلية كان بعضها متطابقا مع المقترحات الخارجية أو على صلة وثيقة بها. وأجرت الوحدة أيضا تقييما أوليا لعدد من الاستعراضات المحتملة للتنظيم والإدارة لتتطلع فيها الوحدة لمواضيع منتقاة عُرضت في السنوات السابقة.

٨١ - وأثناء دورتها المستأنفة المعقودة في منتصف كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، أنهت الوحدة، بتشكيلتها الجديدة التي تضم خمسة مفتشين جدد (انظر المرفق الخامس للاطلاع على تشكيلة الوحدة)، اختيار المشاريع واعتمدت برنامج عملها لسنة ٢٠١٣. ويتضمن برنامج العمل ١٢ مشروعاً جديداً، من بينها ١٠ مشاريع على نطاق المنظومة أو تتعلق بعدة منظمات، ومشروعاً استعراضاً للتنظيم والإدارة. وتفادياً لحالة تجد فيها الوحدة نفسها عاجزة عن معالجة مواضيع أكثر تعقيداً بسبب محدودية الموارد المتاحة لديها، أدرجت الوحدة إجراء دراسي جدوى من أجل تحسين مستوى تحديد نطاق الاحتياجات اللازمة لمعالجة موضوعين ولتحسين تقدير هذه الاحتياجات. وإضافة إلى ذلك، ستنظر الوحدة في عدة طلبات مقدّمة من الدول الأعضاء.

الولايات المستمدّة من قرارات الجمعية العامة

آلية التقييم على نطاق المنظومة

٨٢ - بناء على طلب قدمته الدول الأعضاء في قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤، قدّم الأمين العام تقريراً عن إنشاء آلية تقييم على نطاق المنظومة (A/67/93-E/2012/79). وبالمثل أكد تقرير أعده فريق من الخبراء الاستشاريين المستقلين، شكّل ركيزة للقرار ٢٢٦/٦٧، ازدياد الاهتمام بالتقييم على نطاق المنظومة وتنامي الطلب عليه، وأن وحدة التفتيش المشتركة بوصفها هيئة التقييم على نطاق المنظومة الوحيدة القائمة حالياً بحاجة إلى الدعم في جهودها المستمرة الهادفة إلى تحسين فعاليتها وجدواها بوصفها آلية تقييم مستقلة على نطاق المنظومة. وينبغي فضلاً عن ذلك أن يتضمن هذا الدعم إتاحة فرصة للوحدة لاختبار قدرتها على تنسيق الأعمال التنفيذية التي تقوم بها الآلية.

٨٣ - وفي وقت لاحق، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها ٢٢٦/٦٧ إنشاء آلية تنسيق مؤقتة لتقييم الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية على نطاق المنظومة، تتألف من وحدة التفتيش المشتركة وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، وطلبت أيضا إلى الأمين العام أن يقوم، بالاستعانة بآلية التنسيق المؤقتة، بوضع سياسة للتقييمات المستقلة التي تجرى على نطاق المنظومة للأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، بما في ذلك تقديم مقترح لإجراء تقييمات على سبيل التحريب على نطاق المنظومة، لكي يناقشه المجلس الاقتصادي والاجتماعي خلال الجزء المتعلق بالأنشطة التنفيذية من دورته الموضوعية لعام ٢٠١٣.

٨٤ - وترى الوحدة أن هذا المقترح يتيح فرصة للمنظومة لتحديد سبل الاستخدام الأفضل لدور وحدة التفتيش المشتركة والولاية الموكلة لها من أجل إجراء تقييمات مستقلة على نطاق المنظومة. ووحدة التفتيش المشتركة مستعدة للتعاون عن كثب مع بقية أجزاء المنظومة ومع لجنة التنسيق المؤقتة لوضع سياسة تقييمات مستقلة على نطاق المنظومة للأنشطة التنفيذية المضطلع بها.

المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٨٥ - عند النظر في رغبة الدول الأعضاء في إمكانية مساهمة وحدة التفتيش المشتركة في المسائل التي تهم المنظومة ككل، أشارت الوحدة بتقدير إلى الولاية الناشئة عن قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٦٧ (الفقرة ٨٧) الذي طلبت الجمعية فيه إلى الوحدة أن تضطلع بتقييم على نطاق المنظومة لفعالية خطة العمل للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة ولقيمتها المضافة وأثرها باعتبارها أداة لرصد الأداء والمساءلة بغرض تقديم هذا التقييم إلى الجمعية بعد تنفيذ خطة العمل بشكل كامل. وما فتئت الوحدة تتابع تطور الأنشطة ذات الصلة التي تقوم بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في سياق مختلف الاستعراضات التي تقوم بها الوحدة على نطاق المنظومة، وستستشير هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن التوقيت الأمثل لإجراء هذا الاستعراض. ونظرا إلى أن خطة العمل على نطاق المنظومة لم تُعتمد إلا في تموز/يوليه ٢٠١٢ وأن المنظمات مُنحت مهلة تمتد حتى عام ٢٠١٧ لتحقيق الأهداف الأولى تفكر الوحدة في إجراء تقييم مؤقت في منتصف المدة لتنفيذ خطة العمل في مرحلة يمكن فيها تقييم التقدم المحرز نحو تحقيق النتائج المرجوة.

الإدارة القائمة على النتائج

٨٦ - في الفقرة ١٧٢ من القرار ٢٢٦/٦٧، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يستعرض، بالتشاور مع وحدة التفتيش المشتركة والدول الأعضاء، الإدارة القائمة على النتائج ونمط الإبلاغ عن النتائج على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وأن يقدم هذا الاستعراض لتنظر فيه الجمعية في إطار الاستعراض المقبل من استعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات. ونظرا إلى أن الاستعراض المقبل الذي يجري كل أربع سنوات سيتم في عام ٢٠١٦، ستكون الوحدة مستعدة للإسهام في هذه العمليات وذلك بالتشاور مع الأمين العام.

برنامج العمل لعام ٢٠١٣

٨٧ - يتضمن برنامج العمل لعام ٢٠١٣ (انظر المرفق السادس) ١٢ مشروعاً جديداً (انظر الفقرات من ٨٨ إلى ٩٩ أدناه). وإضافة إلى ذلك، أرجئت أربعة مشاريع إلى سنة ٢٠١٣، يوشك اثنان منها على الانتهاء، حيث من المتوقع أن يكتمل أحدهما في حدود منتصف عام ٢٠١٣، وأرجئ الثاني إلى حين صدور نتائج عملية استعراض جارية ذات صلة يقوم بها كيان آخر.

ألف - استعراض التنظيم والإدارة على مستوى المنظمة العالمية للملكية الفكرية

٨٨ - يتضمن الإطار الاستراتيجي للوحدة للفترة ٢٠١٠-٢٠١٩ هدف إجراء استعراضات منتظمة للتنظيم والإدارة على مستوى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، التي لم تخضع إلى أي استعراض تام للتنظيم والإدارة فيها، قد أدخلت عدداً من الإصلاحات خلال السنوات الأخيرة بهدف إقامة منظمة أكثر كفاءة. ولهذا سيفحص هذا الاستعراض هذه الجهود الإصلاحية مع التركيز أساساً على الحوكمة، وتخطيط البرامج، وإدارة الموارد البشرية، والميزانية، والرقابة المالية، والإدارة التنفيذية، وأي مجالات أخرى يتم تحديدها أثناء الاستعراض. وتهدف الوحدة إلى استخلاص الممارسات الجيدة وتقديم مقترحات من أجل إدخال تحسينات في تلك المجالات.

باء - متابعة التفتيش الذي خضعت له منظمة السياحة العالمية

٨٩ - سيستعرض التفتيش حالة تنفيذ التوصيات التي تضمنها استعراض التنظيم والإدارة في منظمة السياحة العالمية (JIU/REP/2009/1) بشأن مجالات الحوكمة، والهيكل، والتخطيط الاستراتيجي والميزنة، وإدارة الموارد البشرية، وخدمات الدعم المركزية، والرقابة، والتعاون

مع منظومة الأمم المتحدة والتكامل معها، والتعاون مع القطاع الخاص. ويشكل هذا الاستعراض مبادرة تجريبية قامت بها وحدة التفتيش المشتركة لتقييم قدرة منظمة من المنظمات المشاركة على قبول وتنفيذ التوصيات واستعدادها لذلك. ويُتوقع أن تؤثر الدروس المستفادة من هذا المشروع التجريبي على المنهجية التي تتبعها الوحدة في استعراضات التنظيم والإدارة، فضلا عن مبادئها التوجيهية المستقبلية بشأن عمليات التفتيش.

جيم - تحليل وظيفة تعبئة الموارد في منظومة الأمم المتحدة

٩٠ - خلال العقود الماضية، وضعت العديد من كيانات منظومة الأمم المتحدة سياسات واستراتيجيات وممارسات مختلفة فيما يتعلق بتعبئة الموارد. وتخصص مختلف الكيانات الكثير من الموارد المالية والبشرية من أجل تعبئة الموارد، ولكن لا يبدو أنه قد أجري أي تقييم لفعاليتها من حيث التكلفة على نطاق المنظومة حتى الآن. وهذا الاستعراض، الذي اقترحت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية إجماعه، سيعمل على تحديد جهود واستراتيجيات تعبئة الموارد التي تقوم بها مختلف أقسام منظومة الأمم المتحدة وعلى تحديد الممارسات الجيدة من حيث كفاءتها وفعاليتها، بما في ذلك في ما يتعلق باستدامة البرامج. وسيسعى الاستعراض إلى تقييم أثر استمرار الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية على تلك الجهود ومدى تأثير مختلف الكيانات بهذه الأزمة. وسيكون التنسيق والتعاون داخل الكيانات وفيما بينها، في المقار وفي الميدان على حد سواء، وخاصة فيما يتعلق بتعبئة الموارد، من المجالات الأخرى التي سيجري استكشافها. وستنظر الدراسة في كيفية تأثير ظهور جهات مانحة غير تقليدية على المشهد، وستستكشف السبل التي تمكن الاستراتيجيات من تعزيز القدرة على التنبؤ باحتياجات التمويل على المدى الطويل وبإمكانية توفير التمويل اللازم. وسيستند الاستعراض إلى الدراسات التي أجرتها مؤخرا في مجالات ذات صلة الوحدة نفسها ومكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات وهيئات الرقابة الأخرى.

دال - استخدام أشكال التعاقد مع غير الموظفين وأشكال تعاقدية متصلة بها في المكاتب الميدانية التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة

٩١ - اقترحت الأمانة العامة للأمم المتحدة إجراء هذا الاستعراض، كما اقترح على المستوى الداخلي للوحدة. وكشف التقرير السابق الذي أعدته الوحدة عن الخدمات الاستشارية الفردية (JIU/REP/2012/5) أن الاستعانة بالأفراد من غير الموظفين في طور الارتفاع وأنهم أصبحوا يشكلون جزءا كبيرا من مجموع القوة العاملة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ومع ذلك، لا توجد دراسة شاملة عن تنامي هذه القوة العاملة، وعن أثرها

على هيكل المنظمة وعلى أنشطتها، وعن السياسات والممارسات ذات الصلة بها على نطاق المنظومة. وقد تشكل الاستعانة بعدد كبير من الأفراد من غير الموظفين، ولا سيما في المكاتب الميدانية، خطراً على المؤسسات إذا لم تخضع إلى تنظيم ورصد مُحكَمَيْن. ويهدف الاستعراض إلى إعداد قائمة شاملة بالأفراد من غير الموظفين المستعان بهم في منظومة الأمم المتحدة، وإلى تقييم السياسات والممارسات ذات الصلة بهم مع التركيز على المكاتب الميدانية، بما في ذلك عمليات حفظ السلام.

هاء - دعم نظام المنسقين المقيمين

٩٢ - يمثل نظام المنسقين المقيمين أداة رئيسية في جهود منظومة الأمم المتحدة الرامية إلى تحقيق الاتساق والتنسيق على نطاق المنظومة في مجال الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها على الصعيد القطري. وقد أُدرجت المسائل المتصلة بتشغيل هذا النظام في كثير من المناسبات في جدول أعمال الجمعية العامة والهيئات المشتركة بين الوكالات. ويعتزم هذا الاستعراض، الذي اقترحته في البداية عدة كيانات، النظر في مجموعة من المسائل ومن بينها آلية اختيار المنسقين المقيمين وعملية تعيينهم، والخيارات الممكنة المتاحة لتبسيط تلك العملية بحيث تكون منسقة وشاملة وشفافة. وفضلاً عن ذلك، يهدف الاستعراض إلى تقييم ما إذا كانت توفر للمنسقين المقيمين البيئة الملائمة التي تمكنهم من أداء مهامهم ويتاح لهم القدر الكافي من الدعم المالي والإداري للعمل بفعالية على تعزيز الأنشطة المنسقة التي تقوم بها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة المقيمة وغير المقيمة. ومع مراعاة الروابط الوثيقة بين عمل المنسقين المقيمين ومهام منسقي الشؤون الإنسانية، التي عادة ما يقوم بها نفس الشخص، يعتزم الاستعراض أيضاً تقييم الممارسة الحالية المتمثلة في مزج هذه المهام ومزاياها وعيوبها.

واو - إدارة الشركاء المنفذين في منظومة الأمم المتحدة

٩٣ - إن الاستعانة بالشركاء المنفذين لتنفيذ البرامج والمشاريع ممارسة سارية على نطاق واسع تتبعها العديد من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وقد أعربت هيئات الرقابة التابعة للأمم المتحدة عن مخاوف بشأن مسائل متعلقة بالمساءلة عن قيام الأمم المتحدة بتحويل أموال إلى أطراف ثالثة وبشأن الافتقار إلى آليات قوية تضمن إنفاق الأموال على النحو المنشود وتنفيذ المشاريع بكفاءة وفعالية. وسيوفر هذا الاستعراض تحليلاً مقارناً للأساليب والممارسات التي تتبعها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على نطاق المنظومة لاختيار الشركاء المنفذين وإدارة شؤونهم من أجل تنفيذ البرامج، بهدف تحديد الممارسات الجيدة، وكشف المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التحسين وتعزيز الاتساق على نطاق المنظومة.

وسيركز الاستعراض على مدى ملائمة أطر المساءلة والضوابط الداخلية وأطر إدارة المخاطر التي تتبعها المؤسسات ومدى امتثالها لها عند الاستعانة بالشركاء المنفذين، كما سيركز على قدرة المؤسسات على رصد وتقييم تنفيذ الشركاء المنفذين للبرامج، وكذلك على ترتيبات مراجعة الحسابات المعمول بها المتصلة بالشركاء المنفذين.

زاي - الممارسات الجيدة في مجال إدارة عقود المشاريع الاستثمارية وعقود مشاريع التشييد والتجديد على نطاق منظومة الأمم المتحدة

٩٤ - اقترح مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة القيام بهذا الاستعراض بعد المراجعة التي أجراها بشأن المخطط العام لتجديد مباني المقر، حيث أن إدارة عقود المشاريع الاستثمارية وعقود مشاريع التشييد والتجديد على نطاق منظومة الأمم المتحدة متفاوتة إلى حد كبير بسبب اختلاف المقاربات المتبعة على مستوى الممارسات التجارية. وقد أشار مجلس مراجعي الحسابات إلى احتمال وجود مواطن ضعف في المقاربات التي تتبعها المؤسسات على مستوى المشتريات وإدارة العقود وتنفيذ المشاريع بشكل عام. وسيُقيم هذا الاستعراض على نطاق المنظومة أوجه الاختلاف وسيُسمى إلى تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة التي يمكن أن تتقاسمها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بغية توحيد ومواءمة السياسات والممارسات على نطاق المنظومة.

حاء - تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة

٩٥ - تسعى وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة إلى دعم المساءلة في منظومة الأمم المتحدة وتحسينها وتنمية المعارف لديها. كما تدعم تنمية قدرات التقييم الوطنية. وعلى سبيل متابعة الاستعراض الخارجي الذي أجري بتكليف من الأمين العام^(٢)، سوف يركز التقييم على نوعية وقيمة وظيفة التقييم في فرادى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وسوف ينظر في الولايات والطلب على التقييم، والهياكل التنظيمية والإدارية، والإطار المؤسسي للاستقلالية والمصادقية والفائدة، بما يتماشى مع قواعد ومعايير التقييم لدى فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وسيقوم أيضا بتقييم تنمية قدرات التقييم ويسعى إلى وضع توصيات بشأن أفضل سبل دعم برنامج إصلاح الأمم المتحدة لتحقيق الاتساق. وسيستعين

(٢) Angela Bester and Charles Lusthaus, *Independent System-wide Evaluation Mechanisms: Comprehensive Review of the Existing Institutional Framework for System-wide Evaluation of Operational Activities for Development of the United Nations System Mandated in General Assembly Resolution 64/289*, final report, April 2012.

التقييم. يمزج من أطر التقييم المتبقية من قبل لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، والتقييمات الذاتية، وأطر إدارة المعارف. وسوف ينظر التحليل في الاختلافات في الحجم والولايات والهياكل والموارد لدى مختلف المنظمات من أجل بلورة الدروس المناسبة والممارسات الجيدة لمنظومة الأمم المتحدة.

طاء - استخدام المتقاعدين والموظفين بعد سن التقاعد في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

٩٦ - انطلاقاً من الاقتراح المقدم من الأمانة العامة للأمم المتحدة، يستند هذا المشروع إلى تزايد ممارسة إعادة توظيف واستخدام الموظفين المتقاعدين بعد سن التقاعد الإلزامي على صعيد المنظومة ككل. ويرى البعض أن هذا يتيح للمنظمات الاستفادة من ثروة من المعرفة والتجارب والخبرات من أجل زيادة فعالية تحقيق أهدافها بقدر أكبر من المرونة وبطريقة تراعي فعالية التكلفة في الأوقات التي تفرض فيها قيود على الميزانية. بينما يشير آخرون إلى الآثار السلبية المحتملة أن تخلفها تلك الممارسة على التخطيط لتعاقب الموارد البشرية ونقل المعارف واستقدام المواهب الجديدة. ومن ثم سيبحث الاستعراض الطريقة والظروف التي تعالج بها هذه المسائل في سياق شيوخة قوة العمل في منظومة الأمم المتحدة، مع إيلاء الاهتمام الواجب لشواغل الدول الأعضاء فيما يتعلق بتعيين الموظفين السابقين لفترات طويلة من الزمن، ولا سيما للاضطلاع بأنشطة أساسية.

ياء - استعراض الإدارة البيئية في منظومة الأمم المتحدة بعد اختتام مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

٩٧ - أصدرت الوحدة في عام ٢٠٠٨ سلسلة من التوصيات (انظر JIU/REP/2008/3 و A/64/83-E/2009/83) من أجل تحسين الإدارة البيئية الدولية المتعلقة بقدرته برنامج الأمم المتحدة للبيئة على تنسيق المهام وإدارة الاتفاقات البيئية المتعددة الأطراف والهيئات البيئية الأخرى في منظومة الأمم المتحدة. وبعض هذه التوصيات، ولا سيما منها المتعلقة بتحقيق الفعالية والكفاءة والاتساق، قبلتها كيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين ومجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة للبيئة/المجلس البيئي الوزاري العالمي، وكذلك الاقتراح الذي أقره مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة بأن يعمل برنامج الأمم المتحدة للبيئة على وضع استراتيجيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن البيئة من أجل الوفاء بولايته في مجال التنسيق داخل المنظومة. وقد أكد المؤتمر مجدداً، في وثيقته الختامية المعنونة "المستقبل الذي نصبو إليه" (قرار الجمعية العامة ٦٦/٢٨٨، المرفق) على الحاجة إلى مواصلة تنفيذ تدابير تعزيز الإدارة

البيئة الدولية في سياق الإطار المؤسسي للتنمية المستدامة، وعلى الحاجة إلى تعزيز التكامل المتوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية المستدامة. ومع التسليم بالمساهمات الكبيرة في مجال التنمية المستدامة للاتفاقات البيئية المتعددة الأطراف، فقد قررت الجمعية العامة تعزيز صوت برنامج الأمم المتحدة للبيئة وقدرته على استعراض وتعزيز الاتساق والتنسيق فيما بين هذه الاتفاقات، مع تفادي ازدواجية الجهود واستعراض التقدم المحرز في تنفيذ التنمية المستدامة. وتعتزم الوحدة تقييم تنفيذ هذه الأهداف والمهام، وخاصة توصيات وملاحظات الوحدة التي قبلتها المنظمات المشاركة، في ضوء الوثيقة الختامية للمؤتمر.

كاف - إجراء دراسة جدوى بشأن استعراض البعثات السياسية الخاصة التابعة للأمم المتحدة

٩٨ - تشكل البعثات السياسية الخاصة آليات تستعين بها الأمم المتحدة بهدف تحقيق السلام وصونه وتوفير منبرا للدبلوماسية الوقائية وحل النزاعات. واستمرت البعثات السياسية الخاصة منذ نشأتها في التطور والتوسع، شأنها في ذلك شأن تكلفتها وتعقيدها. ولذلك، يرى المفتشون أنه من الضروري إجراء استعراض للبعثات السياسية الخاصة. إلا أنه نظرا لوجود مجموعة واسعة من الولايات المسندة إلى البعثات السياسية الخاصة ولعملها في مواقع مختلفة ومرورها بمراحل مختلفة من مراحل دورة النزاع، قرر المفتشون البدء بإجراء دراسة جدوى أولية من أجل تحديد النطاق المحتمل للاستعراض واحتياجاته، بما يشمل احتياجاته من الموارد، وبلورة مختلف السيناريوهات لإجراء دراسة وتحليل متعمقين بغية تقديم مقترحات للمضي قدما.

لام - إجراء دراسة جدوى بشأن استعراض للسلامة والأمن

٩٩ - تشكل الحماية والسلامة والأمن في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وما يرتبط بها من أفراد وممتلكات أهمية قصوى لبرامج الأمم المتحدة وأنشطتها في جميع أنحاء العالم، لا سيما أثناء الأزمات أو الكوارث الطبيعية، وتقييم المنظمات المشاركة على الدوام هذه المسألة باعتبارها مسألة ذات أولوية عالية. إلا أنه لما كان تناول هذا الموضوع يستلزم بحسب التوقعات الكثير من الموارد، فقد أحجمت الوحدة عن إدراج هذه المسألة في برنامج عملها. وتمشيا مع النهج الجديد الذي جرى إعداده في عام ٢٠١٢، ستسعى الوحدة إلى تحديد النطاق الدقيق للاستعراض ومنهجيته واستراتيجيته، وتقييم الموارد البشرية والمالية اللازمة والتماسها إذا اقتضى الأمر، وذلك قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن اختيار الموضوع.

المرفق الأول

تغطية استعراضات وحدة التفتيش المشتركة للتنظيم والإدارة

المنظمة	السنة التي أُنجز فيها آخر استعراض	رمز الوثيقة	ملاحظات
الأونكتاد	٢٠١٢	JIU/REP/2012/1	
منظمة الصحة العالمية	٢٠١٢	JIU/REP/2012/6	
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	٢٠١٢	JIU/REP/2012/13	
اليونسكو	٢٠١١	JIU/REP/2011/9; A/67/119	
المكتب المعني بالمخدرات والجريمة	٢٠١٠	JIU/REP/2010/10; A/66/315	
منظمة السياحة العالمية	٢٠٠٩	JIU/REP/2009/1	يُعتزم إجراء المتابعة خلال عام ٢٠١٣
برنامج الأغذية العالمي	٢٠٠٩	JIU/REP/2009/7	
الاتحاد البريدي العالمي	٢٠٠٨	JIU/REP/2008/1	
منظمة الطيران المدني الدولي	٢٠٠٧	JIU/REP/2007/5	
المنظمة البحرية الدولية	٢٠٠٧	JIU/REP/2007/7	
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	٢٠٠٧	JIU/REP/2007/11	
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٢٠٠٤	JIU/REP/2004/4; A/59/394	
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	٢٠٠٣	JIU/REP/2003/1	
منظمة الأغذية والزراعة	٢٠٠٢	JIU/REP/2002/8	
الاتحاد الدولي للاتصالات	٢٠٠١	JIU/REP/2001/3	
منظمة العمل الدولية	١٩٩٩	JIU/REP/99/4	
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	٢٠٠٥		جرى استعراضها جزئياً في عام ٢٠٠٥ (JIU/REP/2005/1)؛ ويُعتزم إجراء استعراض كامل في عام ٢٠١٣
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	١٩٩٨		جرى استعراضه جزئياً، ولم يُجرَ بعد أي استعراض كامل

المنظمة	السنة التي أنجز فيها آخر استعراض	رمز الوثيقة	ملاحظات
الأمم المتحدة	-		جرى استعراضها جزئياً على مدى السنوات؛ وكان آخر استعراض للجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاربي في عام ٢٠١٣
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	-		يُعتمد مبدئياً إجراء استعراض في عام ٢٠١٤
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	-		
مركز التجارة الدولية	-		
اليونيسيف	-		
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	-		
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	-		
صندوق الأمم المتحدة للسكان	-		
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	-		
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	-		
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	-		لم تنشأ إلا في عام ٢٠١٠.

المرفق الثاني

حالة تنفيذ خطة العمل لعام ٢٠١٢ (في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢)

عنوان المشروع ^(١)	الرمز/تاريخ الإنجاز المتوقع
استعراض التنظيم والإدارة في مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	JIU/REP/2012/1
إدارة الإجازات المرضية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	JIU/REP/2012/2; A/67/337
تقييم شبكة الأمم المتحدة للمحيطات	JIU/REP/2012/3; A/67/400
استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة وإطار معياري - لمحة عامة	JIU/REP/2012/4 (انظر الملاحظات ذات الصلة ٣-1/2012/NOTE/2012/1)
استعراض الخدمات الاستشارية الفردية في منظومة الأمم المتحدة	JIU/REP/2012/5
استعراض التنظيم والإدارة في منظمة الصحة العالمية	JIU/REP/2012/6
استعراض تطبيق اللامركزية في منظمة الصحة العالمية	JIU/REP/2012/7
نظم تخطيط الموارد في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	JIU/REP/2012/8
دفع المبالغ الإجمالية عن الاستحقاقات	JIU/REP/2012/9
العلاقات بين الموظفين والإدارة في الوكالات المتخصصة ونظام الأمم المتحدة الموحد	JIU/REP/2012/10
تمويل العمليات الإنسانية في منظومة الأمم المتحدة	JIU/REP/2012/11
التخطيط الاستراتيجي في منظومة الأمم المتحدة	JIU/REP/2012/12
استعراض التنظيم والإدارة في الوكالة الدولية للطاقة الذرية	JIU/REP/2012/13
استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة وإطار معياري - الإطار المؤسسي	JIU/NOTE/2012/1
استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة وإطار معياري - عملية الاستقدام	JIU/NOTE/2012/2
استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارنة وإطار معياري - التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي	JIU/NOTE/2012/3

عنوان المشروع ^(أ)	الرمز/تاريخ الإنجاز المتوقع
ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	JIU/NOTE/2012/4
استعراض التنظيم والإدارة في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	من المقرر إكماله في أوائل عام ٢٠١٣
استعراض عملية التحقق من الجهات المرجعية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	اكتمل ولكن لم يصدر بعد
إدارة السجلات والمحفوظات داخل الأمم المتحدة	من المقرر إكماله بحلول منتصف عام ٢٠١٣
استعراض الاتفاقات الطويلة الأجل في المشتريات في منظومة الأمم المتحدة	من المقرر إكماله بحلول منتصف عام ٢٠١٣
استعراض ترتيبات البرمجة والترتيبات الإدارية المشتركة على نطاق المنظومة للأنشطة التنفيذية في منظومة الأمم المتحدة	تأخر في انتظار نتائج الاستعراض الجاري الذي يقوم به مكتب تنسيق العمليات الإنمائية
(أ) التقارير متاحة على الموقع www.unjiu.org .	

المرفق الثالث

قائمة المنظمات المشاركة والنسبة المئوية لحصتها في تكاليف وحدة
التفتيش المشتركة لعام ٢٠١٣

المنظمة	النسبة المئوية
منظمة الأغذية والزراعة	٣,٩
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	٢,٠
منظمة الطيران المدني الدولي	٠,٨
منظمة العمل الدولية ^(أ)	٢,٠
المنظمة البحرية الدولية	٠,٢
الاتحاد الدولي للاتصالات	٠,٥
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	٠,٩
البرنامج المشترك المعني بالإيدز	١٦,٨
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٠,٩
اليونسكو	١٩,٧
صندوق الأمم المتحدة للسكان	١,٩
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٢,٧
اليونيسيف	٦,٠
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	١١,٤
الأمم المتحدة ^(ب)	٠,٨
مكتب خدمات المشاريع	٤,١
الأونروا	٢,٨
هيئة الأمم المتحدة للمرأة ^(ج)	—
منظمة السياحة العالمية	٠,١
الاتحاد البريدي العالمي	٠,٢

المنظمة	النسبة المئوية
برنامج الأغذية العالمي	١٤,٣
منظمة الصحة العالمية	٦,٧
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	١,٠
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	٠,٣

(أ) تشمل أيضاً كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة.

(ب) تشمل الأمانة العامة للأمم المتحدة والأونكتاد، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومركز التجارة الدولية، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، والمكتب المعني بالمخدرات والجريمة. أما مفوضية شؤون اللاجئين والأونروا، وهما أيضاً كيانات تابعان للأمانة العامة، فتردان بصورة منفصلة أعلاه، وذلك نظراً لإدراج مساهمتهما بصورة منفصلة في منهجية مجلس الرؤساء التنفيذيين. واستثنيت عمليات حفظ السلام من حصة مساهمات الأمم المتحدة.

(ج) لم تُحدّد الحصة بعد.

المرفق الرابع

الوضع الإجمالي لقبول المنظمات المشاركة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة
وتنفيذها لهذه التوصيات، ٢٠٠٤-٢٠١١

(بالنسبة المئوية)

تنفيذ التوصيات المقبولة				القبول					
لم ترد معلومات بشأنها	جار التنفيذ	نفذت	لم يبدأ	ليست ذات صلة	لم ترد معلومات بشأنها	قيد النظر	رفضت	قبلت/اعتمدت	
٣,٢	٦٤,٧	٢٨,٣	٣,٩	٠,٧	٠,٣	٠,٧	٥,٠	٩٣,٤	منظمة الأغذية والزراعة
٣٠,١	٥٠,٣	١٦,٨	٢,٨	٢٤,٠	٩,٧	٦,٦	١٠,١	٤٩,٧	الوكالة الدولية للطاقة الذرية ^(١)
—	٨٧,٦	١٢,٤	—	٩,٢	١٠,٨	٤,٥	٦,٤	٦٩,١	منظمة الطيران المدني الدولي
٣٣,٧	٤١,٣	٢٥,٠	—	٥٠,٢	١١,٢	٥,٣	١,٢	٣٢,٢	منظمة العمل الدولية
٣٩,٦	٣٤,٥	٣,٦	٢٢,٣	٣٣,٢	١١,٤	١,٩	٢,٢	٥١,٣	المنظمة البحرية الدولية ^(١)
٧,٨	٣٥,٦	٤٠,٠	١٦,٧	٤٤,١	٢,٠	٢٤,٣	—	٢٩,٦	الاتحاد الدولي للاتصالات
٣,٥	٧٠,٢	٢٢,٨	٣,٥	—	٦٦,٩	١,١	١,١	٣٠,٩	الأونكتاد
٤,٠	٦٨,٢	٢٤,٥	٣,٣	—	٣,٧	٩,٦	١,٦	٨٥,١	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٦٦,٧	٦,٣	٢٢,٢	٤,٨	٤٣,٥	٦,٧	٢٢,٤	٢,٨	٢٤,٧	برنامج الأمم المتحدة للبيئة ^(١)
١,٨	٦٨,١	٢٩,٢	٠,٩	١٦,٥	٦,٣	٦,٠	٣,٣	٦٨,٠	اليونسكو
٩,٨	٥٨,٥	٢٩,٥	٢,٢	٤,٧	٥,٦	٠,٩	٣,١	٨٥,٧	صندوق الأمم المتحدة للسكان
—	٥٤,١	٣١,١	١٤,٨	٤٩,٠	٢٥,٣	—	—	٢٥,٧	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية ^(١)
٠,٩	٥٧,٧	٤٠,١	١,٤	٨,٥	٧,٠	١٠,٨	٣,٥	٧٠,٣	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
١٧,٠	٥٧,٢	٢٢,٧	٣,١	١٥,٣	٤,١	٦,١	١,٦	٧٢,٩	اليونيسيف
٣,٠	٤٠,٤	٤٧,٧	٨,٩	—	٨,٧	٧,٧	٤,٧	٧٨,٩	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
١٦,٦	٥٦,٩	٢٥,١	١,٥	٢٤,٠	١,١	٤,٧	٦,٠	٦٤,٢	الأمم المتحدة
—	٥٦,١	٣٦,٤	٧,٦	٣٧,٧	٣١,٤	١,٧	١,٣	٢٨,٠	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ^(١)
٣٧,٩	٤٥,٣	١٥,٨	١,١	١,٩	٨,٥	—	—	٨٩,٦	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
١٩,٥	٣٥,٤	٣٦,٦	٨,٥	٦١,٢	٤,٩	٠,٤	—	٣٣,٥	الأونروا ^(١)
١٠٠,٠	—	—	—	٨١,٧	—	٩,٣	٧,٠	٢,٠	منظمة السياحة العالمية
٥,٢	٤٣,٣	٤٥,٤	٦,٢	٣٨,٧	٩,٢	١٧,٠	١,١	٣٤,٢	الاتحاد البريدي العالمي

تنفيذ التوصيات المقبولة				القبول					
لم ترد معلومات بشأنها	جار التنفيذ	نفذت	لم يبدأ	لم ترد معلومات بشأنها	ليست ذات صلة	قيد النظر	رفضت	قبلت/اعتمدت	
١,٧	٧٠,٠	٢٤,٦	٣,٧	٠,٣	٣,٧	٠,٦	٤,٣	٩١,١	برنامج الأغذية العالمي
٤٧,١	٢٢,٩	٢٠,٦	٩,٤	٣٣,٥	١,٦	٩,٥	١,٦	٥٣,٨	منظمة الصحة العالمية
١٤,٩	٥٤,٥	٢٤,٨	٥,٩	١٧,٠	١٤,٦	٣٣,٦	٠,٧	٣٤,٢	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٢,٨	٧٨,٧	١٤,٤	٤,٢	—	٢٧,٦	—	٧,٠	٦٥,٥	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية

ملاحظة: البيانات الواردة من المنظمات التي تفيد بأن نسبة القبول و/أو التنفيذ أكبر من ٧٠ في المائة أو تساويها، مكتوبة بحروف داكنة.

(أ) مجموعة البيانات غير مكتملة نظرا لعدم الإبلاغ خلال عام ٢٠١٢.

المرفق الخامس

تكوين وحدة التفتيش المشتركة

١ - كان تكوين الوحدة في عام ٢٠١٢ على النحو التالي (تنتهي فترة ولاية كل مفتش في ٣١ كانون الأول/ديسمبر من السنة المشار إليها بين قوسين):

م. منير زهران (مصر)، الرئيس (٢٠١٢)

إستفان بوستا (هنغاريا)، نائب الرئيس (٢٠١٥)

جيرار بيرو (فرنسا) (٢٠١٥)

نيكولاي ف. تشولكوف (الاتحاد الروسي) (٢٠١٢)

بابا لويس فال (السنغال) (٢٠١٥)

خورخي ت. فلوريس كاييهاس (هندوراس) (٢٠١٦)

إيفن فونتين أورتييس (كوبا) (٢٠١٢)

تادانوري إينوماتا (اليابان) (٢٠١٤)

جيهان ترزي (تركيا) (٢٠١٥)

م. ديبورا وايتز (الولايات المتحدة الأمريكية) (٢٠١٢)

يشان جانغ (الصين) (٢٠١٢)

٢ - وبدأ المفتشون التالية أسماءهم ولايتهم لمدة خمس سنوات في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، ليحلوا محل المفتشين الخمسة الذين انتهت ولايتهم في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢:

غوبيناثان أشامكولانغاري (الهند)

جورج أ. بارتسيوتاس (الولايات المتحدة الأمريكية)

جون ويسلي كازو (هايتي)

سوكاي - بروم جاكسون (غامبيا)

غينادي تاراسوف (الاتحاد الروسي)

٣ - ووفقا للمادة ١٨ من النظام الأساسي للوحدة التي تنص على أن تنتخب الوحدة كل سنة من بين مفتشيها رئيسا لها ونائبا للرئيس، انتخبت الوحدة في ٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ مكتبها على النحو التالي:

إستفان بوستا (هنغاريا)، الرئيس

جيهان ترزي (تركيا)، نائب الرئيس

المرفق السادس

برنامج العمل لعام ٢٠١٣^(أ)

رقم المشروع	العنوان	النوع
A.382	استعراض التنظيم والإدارة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية	منظمة بمفردها
A.383	تفتيش متابعة بشأن استعراض التنظيم والإدارة في منظمة السياحة العالمية	منظمة بمفردها
A.384	تحليل وظيفة تعبئة الموارد داخل منظومة الأمم المتحدة	على نطاق المنظومة
A.385	استخدام الأفراد من غير الموظفين والطرائق التعاقدية ذات الصلة في المكاتب الميدانية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة	على نطاق المنظومة
A.386	دعم نظام المنسق المقيم	على نطاق المنظومة
A.387	إدارة شؤون الشركاء المنفذين في منظومة الأمم المتحدة	على نطاق المنظومة
A.388	الممارسات الجيدة في إدارة المشاريع الاستشارية/مشاريع التشييد/التجديد في منظومة الأمم المتحدة	على نطاق المنظومة
A.389	تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة	على نطاق المنظومة
A.390	استخدام المتقاعدين والموظفين بعد سن التقاعد في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	على نطاق المنظومة
A.391	استعراض الإدارة البيئية في منظومة الأمم المتحدة بعد احتتام مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	على نطاق المنظومة
A.392	إجراء دراسة جدوى بشأن استعراض البعثات السياسية الخاصة التابعة للأمم المتحدة	على نطاق المنظومة
A.393	إجراء دراسة جدوى بشأن استعراض للسلامة والأمن	على نطاق المنظومة

(أ) رهنا بما يطرأ على برنامج العمل من تغيير خلال العام.

