

WO/PBC/37/6

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 11 أبريل 2024

لجنة البرنامج والميزانية

الدورة السابعة والثلاثون
جنيف، من 10 إلى 14 يونيو 2024

تقرير مرحلي عن تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة

من إعداد الأمانة

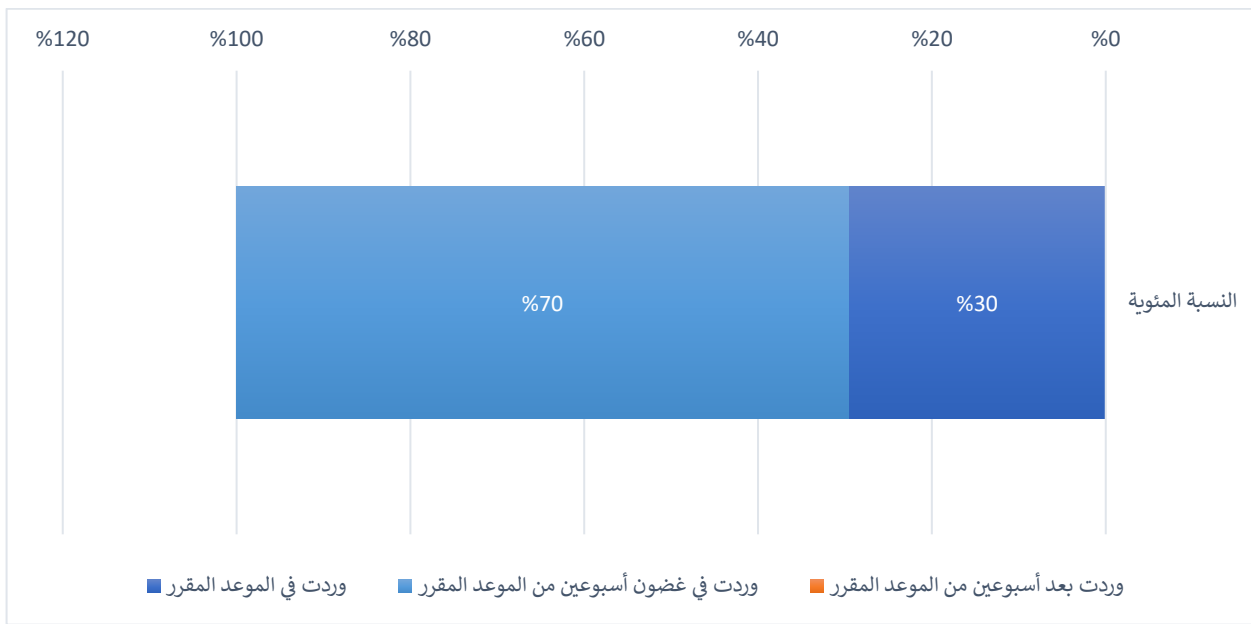
1. تعرض هذه الوثيقة حالة تنفيذ التوصيات المعلّقة التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة عقب عمليات الاستعراض التي أجرتها في الفترة الممتدة من 1 يناير 2019 إلى 29 فبراير 2024 والتي تعني الهيئات التشريعية للمنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) والرئيس التنفيذي للويبو. وقد أُغلقت جميع التوصيات الصادرة قبل 1 يناير 2019.
2. وترد في المرفق الأول لهذه الوثيقة عشرة توصيات تعني الهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وقررت الويبو العمل على تنفيذها (منها ثماني توصيات جديدة). وإضافةً إلى وضع قبول التوصيات وحالة تنفيذها، تُعرض اقتراحات الأمانة وتقييماتها كي تنظر فيها الدول الأعضاء.
3. وترد في المرفق الثاني لهذه الوثيقة 29 توصية تعني الرئيس التنفيذي للويبو وقررت أمانة الويبو العمل على تنفيذها (منها 25 توصية جديدة). وإضافةً إلى وضع قبول التوصيات وحالة تنفيذها، تُعرض اقتراحات الأمانة وتقييماتها كي تنظر فيها الدول الأعضاء.
4. ولم تقبل الويبو توصيتين من تقرير وحدة التفتيش المشتركة JIU/REP/2023/6 المعنون "ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"، وخمس توصيات من تقرير وحدة التفتيش المشتركة JIU/REP/2023/4 المعنون "استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"، وتوصية واحدة من تقرير وحدة التفتيش المشتركة JIU/REP/2023/2 المعنون "استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة". وترد أسباب عدم القبول في اقتراحات الأمانة وتقييماتها المبينة في المرفقين الأول والثاني.
5. وترد في المرفق الثالث لهذه الوثيقة قائمة بالتقارير السبعة قيد النظر التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة والتي تعني الويبو في 29 فبراير 2024، وروابط شبكية إلى النسخ الكاملة من تلك التقارير.
6. وأصدرت وحدة التفتيش المشتركة خمسة تقارير تعني الويبو منذ تقريرها الماضي المقدم إلى الدول الأعضاء عن الموضوع ذاته (الوثيقة WO/PBC/35/2) وهذه التقارير هي JIU/REP/2023/8 "استعراض الاستعانة بالعاملين من غير الموظفين والطرائق التعاقدية المرتبطة بذلك في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"، و JIU/REP/2023/6 "ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"، و JIU/REP/2023/4 "استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة"

الأمم المتحدة"، و"JIU/REP/2023/3" استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"، و"JIU/REP/2023/2" استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة".

7. وشاركت الويبو حضورياً وبنشاط في الاجتماع الذي يُعقد مرة كل عامين لجهات التنسيق المعنية بشؤون وحدة التفتيش المشتركة في المؤسسات المشاركة في الوحدة. وقد عُقد ذلك الاجتماع في يومي 19 و20 سبتمبر 2023 في قصر الأمم بجنيف. وغطى الاجتماع مواضيع مختلفة تهم وحدة التفتيش المشتركة والمؤسسات المشاركة فيها، بما في ذلك برنامج العمل الأولي لعام 2024، والتجارب والتحديات المرتبطة بمكافحة جائحة فيروس كورونا وفترة ما بعد الجائحة، وتتبع توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتنفيذها. وقدّمت وحدة التفتيش المشتركة أيضاً عرضاً موجزاً بشأن تفتيش للتقييم الذاتي أجرته وحدة التفتيش المشتركة.

8. ومن الجدير بالذكر أن الأمانة تواصل عملها على تيسير وتنسيق الردود على استبيانات وحدة التفتيش المشتركة ودراساتها الاستقصائية ومقابلاتها فيما يخص عمليات الاستعراض الجارية والجديدة، وتقديم تلك الردود في المواعيد المقررة، إلى جانب متابعة التوصيات المتعلقة لوحدة التفتيش المشتركة (يُرجى الاطلاع على "لوحة معلومات موجزة - توقيت الردود" في ما يلي).

الشكل 1 - لوحة معلومات موجزة - توقيت الردود



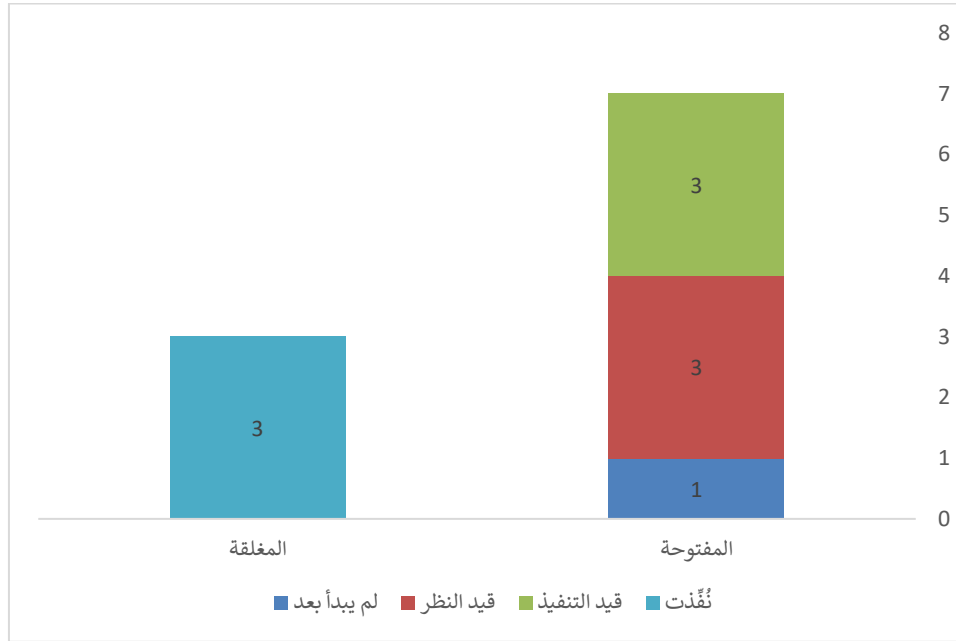
9. وكانت عمليات الاستعراض التالية لا تزال جارية في تاريخ إعداد الصيغة النهائية لهذه الوثيقة:

الجدول 1 - عمليات الاستعراض التي تعني الويبو وتخطط وحدة التفتيش المشتركة لإجرائها في عام 2024

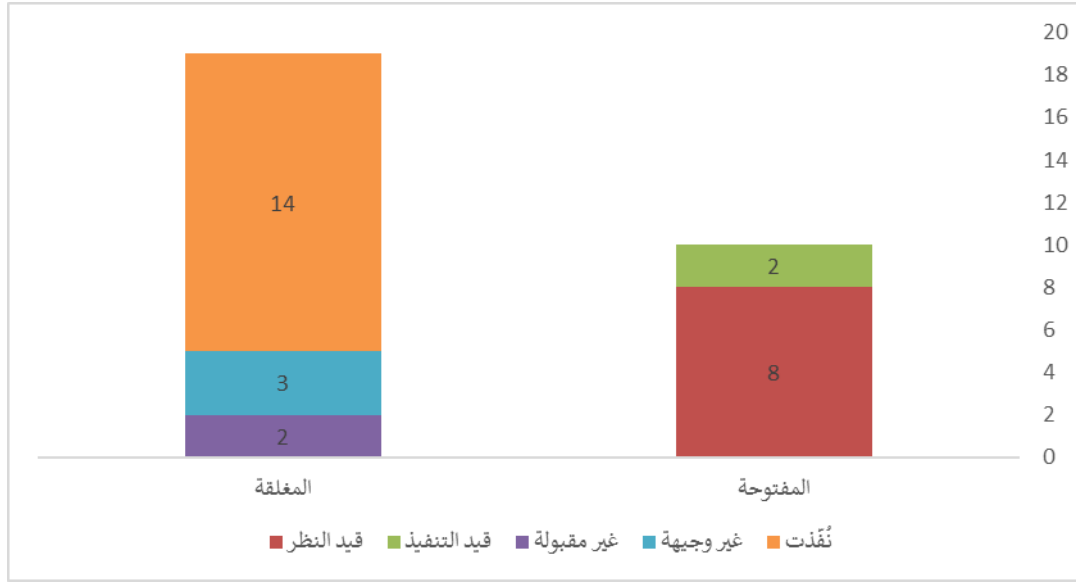
برنامج عمل 2021	A457 - استعراض السياسات والتدابير والآليات والممارسات الرامية إلى منع العنصرية والتمييز العنصري والتصدي لهما في منظومة الأمم المتحدة
برنامج عمل 2022	A466 - استعراض قبول توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتنفيذها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وإجراء معالجة المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة لتقارير الوحدة ونظر هيئاتها التشريعية/مجالس إدارتها في تلك التقارير
برنامج عمل 2022	A467 - استعراض نوعية خطط التأمين الصحي وفعاليتها وكفاءتها واستدامتها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة
برنامج عمل 2024	A473 - الميزة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة
برنامج عمل 2024	A474 - مبدأ مراجعة الحسابات الموحد وتأثير متطلبات الرقابة الإضافية للجهات المانحة
برنامج عمل 2024	A475 - استعراض تطبيق مبدأ الاعتراف المتبادل في منظومة الأمم المتحدة
برنامج عمل 2024	A476 - استعراض السياسات والممارسات الرامية إلى منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

10. وفي 29 فبراير 2024، ستكون سبع توصيات تعني الهيئات التشريعية للويبو وعشر توصيات تعني الرئيس التنفيذي للويبو معلقة، رهناً بتأييد الدول الأعضاء التوصيات الواردة في هذا التقرير. وقد أُغلقت كل التوصيات الأخرى (بسبب تنفيذها أو عدم جازمها للويبو أو رفضها).

**الشكل 2 - توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تعني الهيئات التشريعية
الوضع في 29 فبراير 2024**



الشكل 3 - توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تعني الرئيس التنفيذي
الوضع في 29 فبراير 2024



11. وترد فيما يلي فقرة القرار المقترحة.

12. إن لجنة البرنامج والميزانية:

"1" أحاطت علماً بهذا التقرير
(الوثيقة WO/PBC/37/6)؛

"2" وأبدت ترحيبها وتأييدها لتقييم الأمانة لحالة
تنفيذ التوصيات الواردة، بصيغتها المبينة في هذا
التقرير، في إطار الوثائق التالية:

- JIU/REP/2023/8 (التوصيات 3 و4 و5 و6)؛
- JIU/REP/2023/6 (التوصيات 1 و3 و5 و6)؛
- JIU/REP/2023/4 (التوصيات 1 و2 و4 و5 و8 و10 و11)؛
- JIU/REP/2023/2 (التوصيات 1 و3 و4 و6 و7)؛
- JIU/REP/2019/8 (التوصية 4)؛
- JIU/REP/2018/4 (التوصية 10)؛

"3" ودعت الأمانة إلى اقتراح تقييم للتوصيات
المفتوحة التي قدّمتها وحدة التفتيش المشتركة كي تنظر
فيه الدول الأعضاء.

[تلي ذلك المرفقات]

توصيات وحدة التفتيش المشتركة الموجهة إلى الهيئات التشريعية
للمؤسسات المشاركة فيها - الوضع في 29 فبراير 2024

أولاً. توصيات من عمليات الاستعراض التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2023

JIU/REP/2023/8 "استعراض الاستعانة بالعاملين من غير الموظفين والطرائق التعاقدية المرتبطة بذلك في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" [الرابط](#)


أصدرت وحدة التفتيش المشتركة هذا التقرير في 4 مارس 2024. ومن ثم، فإن التوصية التالية جديدة في سياق هذا التقرير.

<p>ينبغي للهيئات التشريعية والإدارية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين الذين لم يقوموا بعد بإدراج بيانات ومعلومات عن الاستعانة بالعاملين من غير الموظفين، مثل عدد العاملين من غير الموظفين وسنوات الخدمة ومكان العمل والجنسية والجنس، في تقاريرها الخاصة بالموارد البشرية، أن يفعلوا ذلك.</p> <p>فيما يتعلق بسنوات الخدمة، فإن التعاقد مع غير الموظفين بموجب عقود خدمات المتعاقدين الأفراد في الويبو يكون لفترة محدودة. وتتضمن تقاريرنا الحالية معلومات عن الجنسية والجنس، وتُعد هذه المعلومات كافية. وستتطور عملية إعداد التقارير وفقاً لمتطلبات الدول الأعضاء بحسب الاقتضاء.</p>	<p>التوصية 5</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مقبولة</p> <p>نُفذت</p> <p>مديرة شعبة الخدمات المركزية</p>	

JIU/REP/2023/6 "ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" [الرابط](#)

أصدرت وحدة التفتيش المشتركة هذا التقرير في 19 فبراير 2024. ومن ثم، فإن التوصيتين التاليتين جديدتين في سياق هذا التقرير.


<p>ينبغي للهيئات التشريعية والإدارية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين الذين لم يقوموا بعد، في إطار تقاريرهم عن إدارة الموارد البشرية، بتقديم معلومات محدّثة دورياً عن تنفيذ ترتيبات العمل المرنة وسياسات العمل عن بُعد، بما في ذلك بيانات إحصائية مصنّفة بحسب الجنس وغيره من الأبعاد الوجيهة، بغية ضمان اتخاذ قرارات تستند إلى البيانات والأدلة فيما يتعلق بإدارة ترتيبات العمل المرنة، أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام 2025.</p> <p>لقد قدّمت الهيئات التشريعية والإدارية مجموعة من المعلومات بشأن مسائل الموارد البشرية التي تركز على المسائل على المستوى الاستراتيجي في شكل تقرير سنوي عن الموارد البشرية.</p> <p>وسينظر بشكل شامل في إدراج ترتيبات العمل المرنة وسياسات العمل عن بُعد في هذا التقرير بما يتوافق مع مقصده ونبرته الاستراتيجية.</p>	<p>التوصية 4</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>قيد النظر</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفلوا بعد إدراج تعريف قابل للقياس الكمي لمفهوم "مسافة التنقل إلى مكان العمل ومنه" في إرشادات مؤسساتهم بشأن السياسات المتعلقة بترتيبات العمل المرنة، في المقر ومراكز العمل الميدانية، من أجل تحسين الامتثال لمقتضيات تقديم الخدمات، أن يفعلوا ذلك بحلول عام 2025. وينبغي للرؤساء التنفيذيين أن يكفلوا تحديد مسافة التنقل إلى مراكز العمل الميدانية ومنها واستعراضها بحسب الاقتضاء بالتعاون الوثيق مع جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة التي لها وجود فعلي على الصعيد القطري وتحت رعاية المنسقين المقيمين.</p>	<p> التوصية 5</p>
<p>تنص المادة 10-1 الجديدة من نظام الموظفين ("مكان الإقامة")، التي دخلت حيز النفاذ في 1 أكتوبر 2023، على أن يكون محل إقامة الموظفين الأساسي في منطقة مركز عملهم. والمواقع التي تقع على بُعد 100 كيلومتر من مباني الويبو ويمكن الوصول إليها عن طريق النقل البري في غضون ما لا يزيد على ساعة ونصف الساعة تُعدّ عامةً ضمن منطقة مركز العمل.</p>	<p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p>
<p>مقبولة</p>	<p>وضع القبول</p>
<p>نُفِّذت</p>	<p>حالة التنفيذ</p>
<p>مديرة شعبة الخدمات المركزية</p>	<p>الجهة المسؤولة</p>

JIU/REP/2023/4 "استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"



أصدرت وحدة التفتيش المشتركة هذا التقرير في 29 أغسطس 2023. ومن ثم، فإن التوصية التالية جديدة في سياق هذا التقرير.

<p>ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو هيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى الرؤساء التنفيذيين أن يقدموا، بحلول نهاية عام 2026، معلومات مستكملة عن وضع وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مكان العمل المُعدّة وفقاً للنهج المؤسسي المتبع إزاء هذه المسألة والمسند بالأدلة والبيانات.</p>	<p> التوصية 3</p>
<p>تقدم أمانة الويبو لمحة عامة استراتيجية عن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية إلى الهيئات التشريعية والإدارية من خلال تقريرها السنوي عن الموارد البشرية. وسيُنظر في اتباع نهج شامل بشأن المعلومات الاستراتيجية المعروضة في التقرير حسب المعلومات التي تطلبها الدول الأعضاء للنظر فيها. وفي هذا الصدد، سيتم الإبلاغ عن المعلومات التي تعتبرها الدول الأعضاء وجيهاً وتطلبها تحت مظلة إطار السلامة والصحة المهنيين.</p>	<p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p>
<p>قيد النظر</p>	<p>وضع القبول</p>
<p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	<p>حالة التنفيذ</p>
<p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	<p>الجهة المسؤولة</p>

JIU/REP/2023/3 "استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"



أصدرت وحدة التفتيش المشتركة هذا التقرير في 5 يوليو 2023. ومن ثم، فإن التوصيتين التاليتين جديدتين في سياق هذا التقرير.


<p>ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين إجراء تقييم لإطار المساءلة الخاص بكل منها على أساس إطار المساءلة المرجعي المحدّث لوحدة التفتيش المشتركة وتعديله حسب الضرورة بحلول نهاية عام 2024.</p> <p>من المزمع تنقيح/تحديث إطار المساءلة في عام 2024، ومن ثم سيجرى التقييم في سياق هذا التنقيح/التحديث. وسيجرى تقييم إطار المساءلة في الويبو على أساس إطار المساءلة المرجعي المحدّث لوحدة التفتيش المشتركة، وستقدّم معلومات محدّثة عن التعديلات المحتملة إلى الهيئات الإدارية في عام 2025.</p>	<p>التوصية 1</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مقبولة</p>	
<p>قيد التنفيذ</p>	
<p>مساعد المراقب المالي</p>	

<p>ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ابتداءً من عام 2025، أن تضمن أن الخطط الرقابية لمكاتب الرقابة الداخلية تشمل جميع مكونات إطار المساءلة الخاص بكل منها في غضون إطار زمني معقول، وأن تقدّم أساساً منطقياً إذا لم تكن التغطية كاملة.</p> <p>ستجري شعبة الرقابة الداخلية، اعتباراً من 1 يناير 2024، اختباراً سنوياً لتصميم الضوابط الرئيسية للمنظمة المستمدة من الأحكام الرئيسية للنظام المالي ولائحته ونظام الموظفين ولائحته، ولتنفيذ تلك الضوابط وفعاليتها التشغيلية. وستصدر شعبة الرقابة الداخلية رأياً رسمياً مستقلاً بشأن بيان الرقابة الداخلية اعتباراً من السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2025. وإضافة إلى ما سبق، ستواصل شعبة الرقابة الداخلية وضع خططها السنوية للرقابة القائمة على المخاطر وتنفيذها، بالتعاون الوثيق، بحسب الاقتضاء، مع مقدمي آليات الضمان، مثل المراجعين الخارجيين لحسابات المنظمة، فيما يعينهم من إطار المساءلة.</p>	<p>التوصية 2</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>قيد النظر</p>	
<p>مديرة شعبة الرقابة الداخلية</p>	


JIU/REP/2023/2 "استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" [الربط](#)

أصدرت وحدة التفتيش المشتركة هذا التقرير في 31 أكتوبر 2023. ومن ثم، فإن التوصيتين التاليتين جديدتين في سياق هذا التقرير.

<p>ينبغي للأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين الذين لم يقوموا بعد بإجراء استعراض شامل لأطرها التنظيمية وممارساتها المتعلقة بالآليات الاستئنافية المتخصصة الداخلية، أن يفعلوا ذلك، من أجل تقييم استمرار فائدتها وأدائها ووظائفها على نحو ملائم داخل الإطار الأوسع لآليات الاستئناف الداخلية، بما يشمل حذف المسارات المزدوجة أو التي يشوبها الغموض لصالح الكفاءة الإجرائية، وتقديم تقارير إليها عن ذلك في موعد لا يتجاوز عام 2025.</p> <p>أجري استعراض رئيسي لنظام العدالة الداخلية في السنوات القليلة الماضية، مما أدى إلى القضاء على الآليات المزدوجة. ونُفِّذ النظام الجديد في عام 2014 ونُفِّح في السنوات التالية حتى أصبح في شكله الحالي. ومن ثم فإن هذه التوصية قد نفذت بالفعل بالنسبة للويبو من خلال العمل المنجز في عام 2014 والتحسينات الإضافية اللاحقة.</p>	<p>التوصية 4</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مقبولة</p>	
<p>نفّذت</p>	
<p>المستشارة القانونية</p>	

<p>ينبغي للأجهزة التشريعية وهيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى رؤسائها التنفيذيين الذين لم يقدموا إليها بعد تقارير سنوية عن أداء آليات الاستئناف الداخلية الرسمية، بما في ذلك آليات الانتصاف المتخصصة، أن يفعلوا ذلك ابتداءً من عام 2025. وينبغي أن تشمل التقارير تفاصيل عن عدد طلبات الاستئناف وموضوعاتها ونتائجها، بما في ذلك القضايا التي تُعد غير مستوفية لشروط المقبولية، ومعلومات عن الخصائص الديمغرافية لمقدمي الطلبات، ومعلومات عما إذا كانت القرارات المستأنفة قد أُيدت أو نُقحت، مصنفة تبعاً لنوع الإجراء، بحسب الاقتضاء.</p> <p>يمكن تقديم معلومات عن عمل آليات الاستئناف الداخلية الرسمية إلى الهيئات التشريعية والإدارية للويو. ويُتاح حالياً للموظفين "التقرير السنوي للمدير العام بشأن نظام العدالة" و"التقرير السنوي لمجلس الويو للطعون" ويمكن تقديمهما إلى الدول الأعضاء في المستقبل. وتقدّم الوثيقتان بخاصة تفاصيل عن عدد الحالات وموضوعاتها ونتائجها، بما في ذلك الحالات التي تُعد غير مستوفية لشروط المقبولية، ومعلومات عن الخصائص الديمغرافية لمقدمي الطلبات، ومعلومات عما إذا كانت القرارات المستأنفة قد أُيدت أو نُقحت.</p>	<p> التوصية 5</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول مقبولة</p> <p>حالة التنفيذ لم يبدأ بعد</p> <p>الجهة المسؤولة المستشارة القانونية</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ثانياً. توصيات من عمليات الاستعراض التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2021

 **JIU/REP/2021/3** "الأمن السيبراني في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"

<p>ينبغي للهيئات التشريعية والإدارية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تنظر في التقارير المتعلقة بالعناصر التي تسهم في تحسين القدرة على الصمود في المجال السيبراني والتي أعدها الرؤساء التنفيذيون، وأن تقدم توجيهات استراتيجية بشأن ما يتعين تنفيذه من تحسينات أخرى في منظماتهم، حسب اللزوم.</p> <p>سيقدّم تقرير لجنة البرنامج والميزانية لعام 2024 في الموعد المقرر وسيضمن تفاصيل عن التدقيق في استيفاء معايير شهادة ISO 27001 وعن غير ذلك من أنشطة التدقيق التي تضطلع بها شعبة الرقابة الداخلية على النحو المتفق عليه إبان دورة لجنة البرنامج والميزانية المعقودة في عام 2023.</p>	<p>التوصية 2</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول مقبولة</p> <p>حالة التنفيذ قيد التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة كبير موظفي الأمن</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

لا يوجد تغيير مقارنةً بالوضع السابق

ثالثاً. توصيات من عمليات الاستعراض التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2020


[الرابط](#) "تطبيقات سلسلة الكتل في منظومة الأمم المتحدة: نحو حالة من التأهب" JIU/REP/2020/7

<p>ينبغي لمجالس إدارة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تشجع الدول الأعضاء على الاشتراك في الأعمال الاستكشافية والتحضيرية للجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي بشأن المسائل القانونية المتعلقة بتكنولوجيا سلسلة الكتل في السياق الأوسع للاقتصاد الرقمي والتجارة الرقمية، بما في ذلك ما يتعلق بتسوية النزاعات، والرامية إلى الحد من انعدام الأمن القانوني في هذا المجال.</p> <p>تعتزم أمانة الويبو تشجيع الدول الأعضاء في الويبو على الاشتراك في الأعمال الاستكشافية والتحضيرية للجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي بشأن المسائل القانونية المتعلقة بتكنولوجيا سلسلة الكتل في السياق الأوسع للاقتصاد الرقمي والتجارة الرقمية، كما سيوصى إبان الدورة الثانية عشرة للجنة المعنية بمعايير الويبو المقرر عقدها في سبتمبر 2024.</p>	<p>التوصية 6</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>لا يوجد تغيير مقارنةً بالوضع السابق حُدث التقييم</p>	<p>مقبولة</p> <p>قيد التنفيذ</p> <p>كبير موظفي المعلومات</p>

[يلي ذلك المرفق الثاني]


توصيات وحدة التفتيش المشتركة الموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين
للمؤسسات المشاركة فيها - الوضع في 29 فبراير 2024


أولاً. توصيات من عمليات الاستعراض التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2023


JIU/REP/2023/8 "استعراض الاستعانة بالعمال من غير الموظفين والطرائق التعاقدية المرتبطة بذلك في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" 


أصدرت وحدة التفتيش المشتركة هذا التقرير في 4 مارس 2024. ومن ثم، فإن جميع التوصيات التالية جديدة في سياق هذا التقرير.


<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يعتمدوا بعد مصطلح "العمال المنتسبين" بوصفه التسمية الموحدة على نطاق المنظومة للإشارة إلى كل فئات أصحاب العقود الذين لا يعدون موظفين، أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام 2025، وأن يدرجوا ذلك المصطلح في وثائق السياسات المعنية بحلول نهاية عام 2027.</p> <p>قيد النظر. كما هو الشأن، بالنسبة للتوصية 2، ترى الويبو أن التوصية باعتماد مصطلح "العمال المنتسبين" وإدراجه في وثائق السياسات المعنية هي مفردة في الإلزام ولا تتماشى مع منهجية الويبو في إيجاد الموارد الأكثر مواءمة لما هو مطلوب، بما في ذلك الاستعانة بأفراد عن طريق عقود التلزم الخارجية، كما هو الشأن بالنسبة للموظفين الإداريين من وكالات التشغيل، أو الخبراء المستعان بهم من خلال موردي المؤسسات المتخصصة.</p> <p>هناك أيضاً عدم وضوح بشأن انطباق هذا التعريف على الموظفين المعارين الذين تديرهم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تعيرهم أو الموظفين الذين يتم تعيينهم من خلال مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تتولى إدارتهم (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومركز التجارة الدولية، وما إلى ذلك). فعلى سبيل المثال، تتم إدارة الموظفين المهنيين المبتدئين في الويبو وفقاً لنظام الموظفين ولائحته التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهم يخضعون له أيضاً، في حين أن الويبو تعتبرهم موظفين لا يختلفون عن الموظفين المعارين.</p>	<p> التوصية 1</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مديرة شعبة الخدمات المركزية ومديرة إدارة الموارد البشرية</p>	

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يعتمدوا، بحلول نهاية عام 2025، التعريف التالي بوصفه تعريفاً موحداً على نطاق المنظومة لجميع فئات أصحاب العقود الذين لا يعدون موظفين: "كل شخص توظفه إحدى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لأداء عمل أو تقديم خدمات لفترة محددة أو لفترة تنفيذ مشروع معين ولا تخضع علاقته التعاقدية لخطاب تعيين يخضع لنظام الموظفين ولائحته في المؤسسة المعنية".</p> <p>قيد النظر. كما هو الشأن، بالنسبة للتوصية 1، ترى الويبو أن التوصية باعتماد تعريف موحد على صعيد منظومة الأمم المتحدة لجميع فئات أصحاب العقود الذين لا يعدون موظفين هي مفردة في الإلزام ولا تتماشى مع منهجية الويبو في إيجاد الموارد الأكثر مواءمة لما هو مطلوب، بما في ذلك الاستعانة بأفراد عن طريق عقود التلزم الخارجية، كما هو الشأن بالنسبة للموظفين الإداريين من وكالات التشغيل، أو الخبراء المستعان بهم من خلال موردي المؤسسات المتخصصة.</p> <p>هناك أيضاً عدم وضوح بشأن انطباق هذا التعريف على الموظفين المعارين الذين تديرهم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تعيرهم أو الموظفين الذين يتم تعيينهم من خلال مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تتولى إدارتهم (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومركز التجارة الدولية، وما إلى ذلك). فعلى سبيل المثال، تتم إدارة الموظفين المهنيين المبتدئين في الويبو وفقاً لنظام الموظفين ولائحته التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهم يخضعون له أيضاً، في حين أن الويبو تعتبرهم موظفين لا يختلفون عن الموظفين المعارين.</p>	<p> التوصية 2</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>قيد النظر</p> <p>مديرة شعبة الخدمات المركزية ومديرة إدارة الموارد البشرية</p>	

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يجرؤا عمليات استعراض دورية لطرائق التعاقد مع غير الموظفين بغية تحديد الوظائف الحرجة ذات الطابع المستمر من أجل النظر في إمكانية إنشاء وظائف ثابتة للموظفين إذا سمحت الأموال المتاحة بذلك.</p> <p>يتم ذلك بالفعل ضمن الإطار الأوسع للتخطيط المؤسسي الثنائي وتخطيط مكان العمل.</p> <p>مقبولة</p> <p>نُقِّدَت</p> <p>مديرة شعبة الخدمات المركزية ومديرة إدارة الموارد البشرية</p>	<p> التوصية 3</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>مع مراعاة مبدأ علاقة التوظيف، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يضعوا، بحلول نهاية عام 2026، سياسات أو خطط بشأن الاستحقاقات الاجتماعية تسري على العاملين من غير الموظفين الذين يؤدون مهام ذات طابع مستمر وتكون مشفوعة بمبادئ توجيهية واضحة لتنفيذها.</p> <p>العقود المبرمة بموجب آليات التعاقد مع غير الموظفين في الويبو تكون محدودة من حيث المدة والنطاق وتستبعد الاستعانة بعاملين من غير الموظفين لأداء مهام موظفين تكون ذات طبيعة مستمرة.</p> <p>غير وجيهة</p> <p>مديرة شعبة الخدمات المركزية ومديرة إدارة الموارد البشرية</p>	<p> التوصية 4</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يدرجوا بعد عاملين من غير الموظفين في عمليات التقييم المنتظمة التي تجريها القوة العاملة فيها من أجل تحديد فعالية سياساتها وممارساتها المتعلقة بالاستعانة بالعاملين من غير الموظفين، أن يفعلوا ذلك.</p> <p>يتم ذلك ضمن الإطار الأوسع لتخطيط مكان العمل. ونخطط الموارد تحديداً للمتدربين الداخليين والمنتفعين بزمالات وذوي عقود خدمات المتعاقدين الأفراد في إطار خطط عمل البرنامج والميزانية.</p> <p>مقبولة</p> <p>نُقِّدَت</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	<p> التوصية 6</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>مع مراعاة التنوع في الولايات التنظيمية والعقود الخاصة بغير الموظفين والبيئات التشغيلية، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بصفتهم أعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يطلبوا إلى شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى استعراض ووضع معايير دنيا ومبادئ بشأن طرائق التعاقد مع غير الموظفين المستخدمة عادةً في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بغية تعزيز الاتساق والمواءمة على نطاق المنظومة بحلول نهاية عام 2028.</p> <p>سُطِّح المسألة في إطار شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى وستعمل الويبو بفعالية في هذا الشأن.</p> <p>قيد النظر</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	<p> التوصية 7</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

JIU/REP/2023/6 "ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" الويبي

أصدرت وحدة التفتيش المشتركة هذا التقرير في 19 فبراير 2024. ومن ثم، فإن جميع التوصيات التالية جديدة في سياق هذا التقرير.

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يدرجوا بعد تعريفاً عاماً لترتيبات العمل المرنة في إرشادات مؤسساتهم بشأن السياسات بغية تحديد نطاق السياسة بوضوح وتمييز تلك الترتيبات عن غيرها من أشكال العمل المرنة، أن يكفلوا القيام بذلك في أقرب فرصة ممكنة أو في سياق العمليات القائمة للاستعراض الداخلي للسياسات.</p> <p>عُرف ذلك في "سياسة الويبي بشأن ساعات العمل وترتيبات العمل المرنة" وتحديداً في التعميم الإداري رقم 2021/19 المؤرخ 15 أكتوبر 2021. وقد حل القسم بشأن "ساعات العمل وترتيبات العمل المرنة" الوارد في دليل الموارد البشرية محل هذه السياسة في 15 مارس 2023. وأخيراً، دخلت سياسة منقحة بشأن ترتيبات العمل المرنة حيز التنفيذ في 1 يناير 2024.</p> <p>مقبولة</p> <p>تُقَدَّت</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	<p>التوصية 1</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يضعوا، بحلول نهاية عام 2026، أساليب لقياس تأثير الفوائد المفترضة والعواقب غير المقصودة لترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك آثار طرائق العمل عن بُعد لفترات مطولة، لضمان أن تصب الترتيبات القائمة في مصلحة الموظفين والمنظمة على أفضل وجه.</p> <p>تتداخل هذه التوصية مع التوصية 6 لأن إحداهما لا يمكن أن تحدث بدون الأخرى.</p> <p>وفي حين أن نظام الويبي لتخطيط الموارد المؤسسية يسمح بالفعل بجمع منهجي للبيانات ذات الصلة المتعلقة باستخدام ترتيبات العمل المرنة، ينبغي وضع إرشادات ووضوح على نطاق المنظومة بشكل مشترك لتوجيه المنظمات ودعمها بشأن كيفية قياس الجوانب النوعية بطريقة متسقة.</p> <p>وبالتعلم من الدروس المستفادة خلال جائحة كوفيد-19 وتعميم العمل عن بعد، أصدرت الويبي بالفعل سياسة معدلة لترتيبات العمل المرنة اعتباراً من 1 يناير 2024، لإيجاد توازن أفضل بين المرونة للموظفين والحاجة إلى مواصلة بناء ثقافة الابتكار والعمل الجماعي والتعلم والتعاقد التي لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال الاتصال الشخصي والتعاون.</p> <p>كما تم تطبيق لائحة جديدة للموظفين في عام 2023، تنص على شرط أن يكون محل إقامة الموظفين الأساسي على مسافة قريبة من مباني المكاتب نتيجة للدروس المستفادة من ممارسات العمل عن بعد السابقة.</p> <p>لكن الويبي ليست في وضع يمكنها من دعم هذه التوصية برمتها، في هذه المرحلة، دون الفهم والتوجيه الواضحين المذكورين أعلاه، على نطاق المنظومة، وهو أمر أنسب لتطويره على مستوى النظام الموحد للأمم المتحدة.</p> <p>قيد النظر</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	<p>التوصية 2</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يدمجوا اعتبارات ترتيبات العمل المرنة في الإصدار التالي من استراتيجية إدارة الموارد البشرية لمؤسساتهم من أجل ضمان اتباع نهج استراتيجي إزاء ترتيبات العمل المرنة.</p> <p>لدى الويبو إشارة واضحة إلى بيئة العمل الهجينة في استراتيجيتها الحالية للموارد البشرية، مدعومة بسياسة شاملة بشأن ترتيبات العمل المرنة التي تتسق مع النظامين الأساسي والإداري للموظفين. وهذا المزيج يوثق النهج الاستراتيجي لترتيبات العمل المرنة. ومن ثم ينظر إلى هذه التوصية على أنها قد نُقِّدت.</p>	<p>التوصية 3</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مقبولة</p> <p>نُقِّدت</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	


<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقوموا بعد باستعراض نظم وأدوات الإدارة المتصلة بجمع البيانات وتحليل ترتيبات العمل المرنة، أن يفعلوا ذلك بحلول عام 2025، وأن يكفلوا تحديثها بحسب الاقتضاء وبقيائها ملائمة للغرض من أجل دعم الإدارة الفعالة والقائمة على البيانات لترتيبات العمل المرنة.</p> <p>تتداخل هذه التوصية مع التوصية 2 لأنه لا يمكن تنفيذ إحداهما بدون الأخرى.</p> <p>ومع ذلك، تستخدم الويبو برنامج Oracle PeopleSoft لإدارة رأس المال البشري في إدارة ترتيبات العمل المرنة عن طريق الخدمة الذاتية للموظفين. وتُستخرج البيانات من برنامج PeopleSoft ويمكن القيام بذلك عند الحاجة. وفضلاً عن ذلك، يجري العمل حالياً على إنشاء وظائف تحليلية وجداول متابعة لإتاحة تقديم البيانات في الوقت الفعلي.</p>	<p>التوصية 6</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مقبولة</p> <p>نُقِّدت</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	


JIU/REP/2023/4 "استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"



أصدرت وحدة التفتيش المشتركة هذا التقرير في 29 أغسطس 2023. ومن ثم، فإن جميع التوصيات التالية جديدة في سياق هذا التقرير.

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تشارك بعد في مجلس تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه أن يعينوا ممثلاً لمؤسساتهم في المجلس في أجل أقصاه موعد اجتماعه الأول لعام 2024.</p> <p>يمثل الويبو مستشار شؤون موظفيها وكذلك رئيس قسمها لعمليات الموارد البشرية في مجلس تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه منذ إنشائه ويشارك بنشاط في عمل المجلس. وتقدر الويبو أهمية تمثيلها في مجلس التنفيذ للحصول على معلومات محدثة عن التنمية المشتركة بين الوكالات بغية مساعدة المنظمة في التنفيذ وضمان اعتراف المجلس على النحو الواجب بخصوصيات المنظمة ومراعاتها لها.</p>	<p>التوصية 1</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مقبولة</p> <p>نُقِّدت</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يحددوا بعد نهجاً مؤسسياً مسنداً بالأدلة والبيانات إزاء الصحة العقلية للموظفين ورفاههم أن يفعلوا ذلك، وأن يصمموا، بحلول نهاية عام 2025، خطة عمل للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل وأن يدمجوا مبادئها في عملية إدارة مخاطر المؤسسة، وإطار الصحة والسلامة المهنيين، واستراتيجيات الموارد البشرية الخاصة بمؤسساتهم.</p> <p>الويبو على دراية بالمبادئ الرئيسية لاستراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه وتخطط لإدراج العناصر الخاصة بهذه المسألة في خطة العمل الأوسع نطاقاً للسلامة والصحة المهنيين في الوقت المناسب. وتجدر الإشارة إلى أن استراتيجية الموارد البشرية الحالية للويبو تعكس دعم الويبو لهذه المبادئ.</p> <p>وفي حين تؤيد الويبو تأييداً كاملاً الحاجة إلى نهج قائم على الأدلة والبيانات في مجال الصحة العقلية والرفاه، فإنها تدرك التحديات التي تواجه تحديد ما يجب قياسه لتقييم الأثر الملموس. ولا يزال تقييم تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه يركز على تقديم المعلومات عن الأنشطة عوضاً عن التأثير.</p> <p>وهناك حاجة إلى مزيد من التوجيه والتعاون لوضع مؤشرات ذات مغزى على مستوى النظام الموحد للأمم المتحدة من شأنها أن تستخدم كأدلة صالحة لدعم نهج مؤثر قائم على البيانات لتقييم فعالية مبادرات الصحة العقلية والرفاه، بما يتجاوز أنشطة العد.</p> <p>وعلى هذا النحو، فإن الويبو ليست في وضع يسمح لها بقبول هذه التوصية التي لا يمكن تنفيذها بطريقة مؤثرة ومجدية في المستقبل القريب.</p> <p>غير مقبولة</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	<p> التوصية 2</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يستعرضوا، بحلول نهاية عام 2024، القواعد المتعلقة بعودة الموظفين إلى العمل، ومنها الأحكام المتعلقة بتوفير الترتيبات التيسيرية لتسهيل عملية العودة، من أجل كفاءة شمول الاعتبارات المتعلقة بالصحة العقلية للجميع، وأن يضعوا إجراءات تشغيل موحدة تحدد بوضوح الأدوار والمسؤوليات، بما في ذلك صنع القرار.</p> <p>وضعت الويبو مبادئ توجيهية بشأن العودة إلى العمل يجري تطبيقها. ويجري النظر في إدماج هذه المبادئ التوجيهية في السياسة المزمعة الأوسع نطاقاً بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة.</p> <p>مقبولة</p> <p>نُفِّذت</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	<p> التوصية 4</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يجروا، بحلول نهاية عام 2024، تقييماً وتحديداً لأي ثغرات أو مجالات لتحسين وظيفة إيسداء المشورة في مؤسساتهم، مسترشدين بالمبادئ التوجيهية بشأن المعايير المهنية للخبراء الاستشاريين التي أعدها فريق مستشاري موظفي الأمم المتحدة المختص بحالات الإجهاد وأقرتها شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، فضلاً على العناصر الرئيسية التي أبرزتها وحدة التفتيش المشتركة في هذا التقرير.</p> <p>تقدّر الويبو أهمية هذه التوصية في السياق الأوسع لمنظومة للأمم المتحدة، ولكنها تود التشديد على أن وظيفة مستشار شؤون الموظفين في كل منظمة تتأثر إلى حد كبير بظروف المنظمة ومهمتها، ومن ثم لن تكون جميع العناصر الواردة في وثيقة الإرشادات بشأن المعايير المهنية للخبراء الاستشاريين وجيهة لكل السياقات المؤسسية. ولدى الويبو خبير استشاري واحد لشؤون الموظفين يسدي المشورة لجميع المديرين والموظفين والعاملين من غير الموظفين والمعالين والمتقاعدين فضلاً عن خدمات أوسع نطاقاً لرفاه الموظفين. ويخضع مستشار شؤون الموظفين في الويبو شهرياً لإشراف مهني وتدريب مهني منتظم بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية بشأن المعايير المهنية للخبراء الاستشاريين التي أعدها فريق مستشاري موظفي الأمم المتحدة المختص بحالات الإجهاد.</p>	<p>التوصية 5</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مقبولة</p>	
<p>نُقِّدَت</p>	
<p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا أن تتعاون مؤسساتهم في جرد قدرات ووظيفة الدعم النفسي الاجتماعي المتاحة في جميع مراكز العمل وأن تنظر في القدرات المتاحة على نطاق المنظومة عند تصميم خطط عملها للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل، مع الاستفادة من الخدمات المشتركة وتقاسم التكاليف وغير ذلك من النماذج التي تكفل التنفيذ الفعال من حيث التكلفة والكفاءة.</p> <p>رغم أن هذه التوصية لا تنطبق تماماً على سياق الويبو، باعتبارها منظمة قائمة على مقرها الرئيسي، فإن الويبو تشارك بشكل كامل مع منظمات منظومة الأمم المتحدة من خلال مجلس تنفيذ استراتيجيية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه من خلال ممثليها.</p>	<p>التوصية 8</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>غير وجيهة</p>	
<p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	


<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا أن تحدد خطط عمل مؤسساتهم بشأن الصحة العقلية للموظفين ورفاههم في مكان العمل، المقرر وضعها بحلول نهاية عام 2025، الحواجز التي تحول دون الوصول إلى خدمات الدعم النفسي الاجتماعي، بما في ذلك إعطاء الأولوية لمسألة الحد من الوصم عن طريق مبادرات للتثقيف في مجال الصحة العقلية وتدابير للتوعية وتعزيز الصحة.</p> <p>ستولي الويبو العناية الواجبة للحواجز التي تحول دون الحصول على خدمات الدعم النفسي والاجتماعي، وستعطي الأولوية للحد من الوصم عن طريق مبادرات التثقيف بشأن الصحة العقلية وتعزيز الصحة في إطار خطة العمل الأوسع نطاقاً بشأن الصحة والسلامة المهنيين (يُرجى الاطلاع على التوصية 2) المزمع وضعها في الوقت المناسب. غير أن الويبو لن تعد خطة منفردة بشأن الصحة العقلية وتفضل اتباع نهج شامل يغطي الصحة والسلامة المهنيين. وبإدماج هذه المبادرات في خطة العمل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين تكون روح التوصية قد نُقِّدَت.</p>	<p>التوصية 9</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>قيد النظر</p>	
<p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	


<p>زيادة عائد الاستثمار إلى أقصى حد، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا، بحلول عام 2026، أن تكون برامج وأنشطة الرفاه جزءاً لا يتجزأ من نهج المؤسسة إزاء الصحة العقلية والرفاه المسند بالأدلة والبيانات وأن تكون مكملة له، وأن تخضع للرصد والتقييم بانتظام.</p> <p>تدرك الويبو الحاجة إلى قياس التأثير، ولكن التحديات التي سبق الإعراب عنها في إطار التوصية 2 لا تزال قائمة. ولا يزال تقييم تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه يركّز على تقديم المعلومات عن الأنشطة عوضاً عن التأثير.</p> <p>وتوجد حاجة إلى المزيد من التوجيه والتعاون لوضع مؤشرات مجدية تكون دليلاً صالحاً على دعم نهج مؤثر حقاً وقائم على البيانات لتقييم فعالية مبادرات الصحة العقلية والرفاه، بما يتجاوز البعد الكمي. ولذلك، ستعيد أمانة الويبو النظر في هذه التوصية بعد اكتساب المزيد من النضج على مستوى النظام الموحد للأمم المتحدة، لأن وضع مثل هذه المؤشرات في العدم لن يوفر أي معلومات قيمة.</p> <p>غير مقبولة</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	<p>التوصية 10</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة استكشاف سبل دمج اعتبارات الصحة العقلية والرفاه في برامج التدريب، لا سيما للمديرين، بحلول نهاية عام 2024، لإتاحة الفرص لتيسير المناقشات وتعزيز التعلم ولدعم الموظفين الذين يعانون من اعتلالات الصحة العقلية.</p> <p>تُنظّم كل سنة دورات تدريب بشأن الصحة العقلية والرفاه بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية. ولدى شعبة إدارة الموارد البشرية جهات تنسيق تُعنى بالحل الشامل للمنظمة، وتنقذ أكاديمية الويبو حالياً مستويات مختلفة من التدريب وفقاً لذلك.</p> <p>وقد نُظّمت ثلاث جلسات تدريب بشأن الصحة العقلية والرفاه في عام 2023 كما يلي:</p> <p>"1" مقدمة إلى الصحة العقلية والرفاه - "الصحة العقلية مسؤولية الجميع"، 7 مارس 2023. وكان عدد المشاركين أكثر من 320 موظفاً.</p> <p>"2" "تدريب للمسؤولين الإداريين بشأن الصحة العقلية والرفاه"، مارس 2023. نُظّم لفائدة مجموعة صغيرة من المسؤولين الإداريين وشارك فيه 12 إلى 18 موظفاً.</p> <p>"3" "الصحة العقلية - تنمية القدرة على الصمود"، أوائل ديسمبر 2023. أخطر 40 موظفاً بالمشاركة فيه.</p> <p>مقبولة</p> <p>نُقّدت</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية والمدير التنفيذي لأكاديمية الويبو</p>	<p>التوصية 11</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

JIU/REP/2023/3 "استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" 

أصدرت وحدة التفتيش المشتركة هذا التقرير في 5 يوليو 2023. ومن ثم، فإن جميع التوصيات التالية جديدة في سياق هذا التقرير.

 التوصية 3	<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بدءاً من عام 2025، أن يقدموا إلى أجهزتهم التشريعية و/أو هيئاتهم الإدارية تقارير منتظمة عن تنفيذ إطار المساءلة وعن تكاليف مكوناته الرئيسية.</p> <p>ستحتاج الويبو إلى تقييم ما إذا كان هذا النهج سيوفر قيمة مضافة للهيئات الإدارية.</p> <p>وإن تجميع تكاليف العناصر الرئيسية لإطار المساءلة عملية يدوية ومعقدة إلى حد ما. ومن ثم، فإن التكاليف المقدّرة تخمينية في أحسن الأحوال. ويعني ذلك أن قيمة هذه العملية بالنسبة للمنظمة غير مؤكدة. وفضلاً عن ذلك، فإن مقارنة هذه التقديرات التخمينية بتقديرات المنظمات الأخرى ليس سهلاً.</p> <p>قيد النظر</p> <p>مديرة شعبة أداء البرامج والميزانية</p>	تقييم الإدارة/الجهة المنسقة
وضع القبول		وضع القبول
حالة التنفيذ		حالة التنفيذ
الجهة المسؤولة		الجهة المسؤولة

 التوصية 4	<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يقوموا، بحلول نهاية عام 2024، ومن خلال مشاورات تجري وفق آليات مناسبة مشتركة بين الوكالات، بإعداد نموذج مشترك لنضج الإطار المرجعي للمساءلة في منظومة الأمم المتحدة، مع مراعاة إطار المساءلة المرجعي المحدّث لوحدة التفتيش المشتركة.</p> <p>تتعلق العملية بالآليات المشتركة بين الوكالات، ولا يخضع تنفيذ هذه التوصية لسيطرة الويبو وحدها. وستقدّم معلومات مستوفاة استناداً إلى التقدم المحرز في هذا الشأن في إطار الآليات المناسبة المشتركة بين الوكالات.</p> <p>قيد النظر</p> <p>مساعد المراقب المالي</p>	تقييم الإدارة/الجهة المنسقة
وضع القبول		وضع القبول
حالة التنفيذ		حالة التنفيذ
الجهة المسؤولة		الجهة المسؤولة

 التوصية 5	<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يقيموا، بحلول نهاية عام 2025، نضج أطر المساءلة الخاصة بها على أساس النموذج المشترك لنضج الإطار المرجعي للمساءلة في منظومة الأمم المتحدة وأن يطلعوا الأجهزة التشريعية و/أو الهيئات الإدارية الخاصة بكل منها على النتائج للعلم.</p> <p>تتعلق العملية بالآليات المشتركة بين الوكالات، ولا يخضع تنفيذ هذه التوصية لسيطرة الويبو وحدها. وستقدّم معلومات مستوفاة استناداً إلى التقدم المحرز في هذا الشأن في إطار الآليات المناسبة المشتركة بين الوكالات.</p> <p>قيد النظر</p> <p>مساعد المراقب المالي</p>	تقييم الإدارة/الجهة المنسقة
وضع القبول		وضع القبول
حالة التنفيذ		حالة التنفيذ
الجهة المسؤولة		الجهة المسؤولة


JIU/REP/2023/2 "استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحة للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" [الرابط](#)

أصدرت وحدة التفتيش المشتركة هذا التقرير في 31 أكتوبر 2023. ومن ثم، فإن جميع التوصيات التالية جديدة في سياق هذا التقرير.

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقوموا بعد بمواءمة الفترات الزمنية المحددة لاستجابة إداراتهم لطلبات التقييم الإداري أو المراجعة الإدارية أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام 2025، بحيث لا تقل المدة عن 45 يوماً تقويمياً ولا تزيد على 60 يوماً تقويمياً، بصرف النظر عما إذا كان الطلب صادراً عن موظف في المقر أو في موقع ميداني؛ أو أن يقترحوا هذه المواءمة لكي تتخذ أجهزتها التشريعية أو هيئات إدارتها قراراً بشأنه.</p> <p>ينص نظام موظفي الويبو ولائحته على مهلة مدتها 60 يوماً تقويمياً للرد على طلبات المراجعة، وهو ما يسري على جميع الموظفين سواء أكانوا معينين في مقر الويبو الرئيسي أم في أحد مكاتبها الخارجية (يُرجى الاطلاع على القاعدة 11-4-3(أ)).</p>	<p>التوصية 1</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مقبولة</p> <p>نُفِّذت</p> <p>المستشارة القانونية</p>	

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، عند الاقتضاء وبحلول نهاية عام 2025، أن يضعوا اختصاصات أو صكوكاً مماثلة لرؤساء وأمناء هيئاتهم لاستعراض الأقران بحيث تُحدد المؤهلات المطلوبة، بما في ذلك الخبرة القانونية ووظائفهم وتسلسلهم الإداري، من أجل توفير الضمانات اللازمة لاستقلالهم الهيكلي وحيادهم.</p> <p>تُحدّد اختصاصات الرئيس ونائب الرئيس والوصف الوظيفي للأمين المؤهلات المطلوبة، بما فيها الخبرة القانونية والمهام والتسلسل الإداري، بما يوفر الضمانات اللازمة لاستقلالهم وحيادهم.</p>	<p>التوصية 3</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مقبولة</p> <p>نُفِّذت</p> <p>المستشارة القانونية</p>	

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقوموا بعد باستعراض القواعد الإجرائية التي تحكم آليات الاستئناف الداخلية الرسمية فيما يتعلق بالفترات الزمنية المحددة لاستجابة الإدارات في مختلف مراحل عمليات الاستئناف الداخلية أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام 2025 وأن يحددوا شروط تمديد الفترات الزمنية، من أجل الحد من حالات التأخير المرتبطة بها وتعزيز اليقين القانوني والمساءلة.</p> <p>طبقاً لنظام موظفي الويبو ولائحته، فإن المهل المقررة لرد الإدارة في مختلف مراحل إجراءات الطعن الداخلية معقولة والزامية. ولا يمكن تمديد هذه المهل إلا في "الظروف الاستثنائية" (يُرجى الاطلاع على القواعد 11-4-11(ج) و11-4-2 و11-4-3 والقاعدة 11-5-3"1").</p> <p>والحاجة إلى تبرير تمديد المهلة بالإشارة إلى "الظروف الاستثنائية" توفر الضمانات اللازمة للتأكد من عدم تأخر ردود الإدارة بدون مبرر.</p>	<p>التوصية 6</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مقبولة</p> <p>نُفِّذت</p> <p>المستشارة القانونية</p>	

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يقوموا بعد بتعديل الأطر التنظيمية لمؤسساتهم وإزالة جميع القيود المتعلقة بالتمثيل القانوني لموظفيهم في عمليات العدل الداخلي أن يفعلوا ذلك بحلول نهاية عام 2025، بهدف السماح للموظفين باختيار مستشار قانوني بحرية ومن دون قيود.</p> <p>لا توجد في الإطار التنظيمي للويو قيود على حق الموظفين في اختيار ممثليهم القانونيين.</p> <p>مقبولة</p> <p>تُقَدَّت</p> <p>المستشارة القانونية</p>	<p> التوصية 7</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ثانياً. توصيات من عمليات الاستعراض التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2021

[الرابط](#) "الأمن السيبراني في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" JIU/REP/2021/3

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يُعدّوا، على سبيل الأولوية وفي موعد لا يتجاوز عام 2022، تقريراً شاملاً عن إطار عملهم الخاص بالأمن السيبراني وأن يقدموه إلى هيئاتهم التشريعية والإدارية في أقرب فرصة، على أن يغطي العناصر التي تسهم في تحسين القدرة على الصمود في المجال السيبراني على النحو المطروح في هذا التقرير.</p> <p>سيقدّم تقرير لجنة البرنامج والميزانية لعام 2024 في الموعد المقرر وسيتضمن تفاصيل عن التدقيق في استيفاء معايير شهادة ISO 27001 وعن غير ذلك من أنشطة التدقيق التي تضطلع بها شعبة الرقابة الداخلية على النحو المتفق عليه إبّان دورة لجنة البرنامج والميزانية المعقودة في عام 2023.</p> <p>مقبولة</p> <p>لا يوجد تغيير مقارنةً بالوضع السابق</p> <p>قيد التنفيذ</p> <p>كبير موظفي الأمن</p>	<p>التوصية 1</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ثالثاً. توصيات من عمليات الاستعراض التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2019

الويبيو "استعراض تبادل الموظفين وتدابير التنقل المماثلة بين الوكالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" JIU/REP/2019/8

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين أن يراجعوا، بحلول نهاية عام 2021، اتفاق عام 2012 بهدف تحديد الإجراءات للتعامل مع ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد موظفين انتقلوا إلى منظمة أخرى بموجب شروط الاتفاق.</p> <p>اتفاق عام 2012 هو اتفاق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ومن ثم ينبغي النظر في هذه التوصية في إطار اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عقب مشاورات مع شبكات الموارد البشرية والشؤون القانونية التابعة للمؤسسات المشاركة (كان من المزمع تشكيل فريق نقاش في عام 2022 لبدء المناقشات بشأن هذه المسألة، ولكن لم يُحرز بعد أي تقدم في هذا الشأن).</p> <p>وقد أثارت الويبو هذه المسألة مجدداً في إطار أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام 2023. وأكد أن التقدم المحرز طفيف جداً نظراً إلى عدم وضوح الاهتمام أو الاستعداد العام في شبكة الموارد البشرية للنظر في الاتفاق.</p> <p>وبعد التحقق من موقف المنظمات المشاركة الأخرى عن طريق أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وتماشياً مع مواقف العديد من تلك المنظمات، ترى الويبو أن هذه التوصية غير وحيية ما لم توضع مبادرة مشتركة لإجراء استعراض شامل لاتفاق عام 2012، وأن تنفيذ هذه التوصية لا يعتمد على تدابير الويبو حصراً.</p> <p>ولكن في حالة إجراء استعراض من ذلك القبيل، فإن الويبو تتعهد بالمشاركة والمساهمة بنشاط في مراجعة الاتفاق المشترك بين الوكالات لعام 2012.</p>	<p>التوصية 4</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مقبولة</p> <p>غير وحيية</p> <p>مديرة إدارة الموارد البشرية</p>	

الويبيو "إدارة خدمات الحوسبة السحابية في منظومة الأمم المتحدة" JIU/REP/2019/5

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات الأمم المتحدة أن يكفلوا احتمال خطط استثمارية تصريف الأعمال على استراتيجيات وتدابير تروم التخفيف من خطر عدم وفاء مقدّمي الخدمات السحابية بالخدمات التعاقدية.</p> <p>المذكرة المفاهيمية والنسخة الأولى من الوثيقة جاهزان وستقدّمان إبان الدورة المقبلة لشبكة الرقمية والتكنولوجيا المقرر عقدها في نيروبي (في الفترة من 27 إلى 29 نوفمبر 2024).</p>	<p>التوصية 1</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
<p>مقبولة</p> <p>قيد التنفيذ</p> <p>كبير موظفي المعلومات</p>	

رابعاً. توصيات من عمليات الاستعراض التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2018

JIU/REP/2018/4 "استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"

الويب

<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا، بنهاية عام 2019، أن يكون جميع المشرفين والمديرين مطالبين بإكمال تدريب خاص في مجال السياسات المرتبطة بالإبلاغ عن المخالفات وكيفية الاستجابة للبلاغات المتعلقة بسوء السلوك/المخالفات والانتقام والتعامل معها على النحو المناسب.</p> <p>نُفِخ التدريب الإلزامي الجديد بشأن "الأخلاقيات والتزاهة في الويبو" الذي بدأ في نوفمبر 2022 ليشمل أيضاً دروساً محددة عن "1" الحماية من الانتقام، "2" صفات القدوة الأخلاقية (المديرون/المشرفون)، "3" وإرشادات محددة أخرى للمديرين/المشرفين بشأن مسؤوليتهم المتزايدة في التصرف بطريقة أخلاقية واتخاذ الخطوات الصحيحة عند تلقي البلاغات بشأن سوء السلوك. ومن ثم، فإن هذه التوصية تُعدّ مغلقة. وسيواصل مكتب الأخلاقيات تعزيز الرسائل المذكورة آنفاً عن طريق مبادئ توجيهية مخصصة ومناقشات في شكل منتديات مفتوحة مع المديرين/المشرفين تُنظّم من وقت لآخر بحسب الاقتضاء.</p> <div data-bbox="438 728 774 817" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">"قيد التنفيذ" سابقاً</div>	<p>التوصية 10</p> <p>تقييم الإدارة/الجهة المنسقة</p> <p>وضع القبول</p> <p>حالة التنفيذ</p> <p>الجهة المسؤولة</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

[يلي ذلك المرفق الثالث]

قائمة تقارير وحدة التفتيش المشتركة قيد النظر¹ التي تعني الويبو
في 29 فبراير 2024

يقدم هذا المرفق روابط شبكية إلى تقارير وحدة التفتيش المشتركة قيد النظر التي تعني الويبو. ويمكن الاطلاع على كل تقارير الوحدة ومذكراتها ورسائلها الموجهة إلى الإدارة على الموقع الإلكتروني للوحدة. [الويبو](#)

المرجع	الرابط إلى تقرير وحدة التفتيش المشتركة	عدد التوصيات المعلقة (الموجهة إلى الهيئات التشريعية والرؤساء التنفيذيين) ²	تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين	وثائق أخرى
JIU/REP/2023/8	استعراض الاستعانة بالعاملين من غير الموظفين والطرائق التعاقدية المرتبطة بذلك في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	3 للرئيس التنفيذي	غير متاحة بعد	
JIU/REP/2023/6	ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	1 للرئيس التنفيذي	غير متاحة بعد	
JIU/REP/2023/4	استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	1 للهيئات التشريعية 1 للرئيس التنفيذي	تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين	
JIU/REP/2023/3	استعراض أطر المساءلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	2 للهيئات التشريعية 3 للرئيس التنفيذي	تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين	
JIU/REP/2023/2	استعراض آليات الاستئناف الداخلية السابقة لمرحلة اللجوء إلى المحكمة المتاحه للموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	1 للهيئات التشريعية	غير متاحة بعد	
JIU/REP/2021/3	الأمن السيبراني في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	1 للهيئات التشريعية 1 للرئيس التنفيذي	تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين	نقاط الاستعراض البارزة
JIU/REP/2020/7	تطبيقات سلسلة الكتل في منظومة الأمم المتحدة: نحو حالة من التأهب	1 للهيئات التشريعية	تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين	نقاط الاستعراض البارزة
JIU/REP/2019/5	إدارة خدمات الحوسبة السحابية في منظومة الأمم المتحدة	1 للرئيس التنفيذي	تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين	نقاط الاستعراض البارزة

[نهاية المرفق الثالث والوثيقة]

¹ تقارير وحدة التفتيش المشتركة التي تحتوي على توصيات معلقة، بما في ذلك جميع التوصيات الواردة في هذا التقرير.
² رهناً بتأييد الدول الأعضاء للتوصيات التي تعني الهيئات التشريعية للويبو وتلك التي تعني الرئيس التنفيذي للويبو.